

BRAUN EMESE, CZAUN ESZTER, SIPOS NORBERT  
**PÉCSIKÖZGÁZ TEHETSÉGPONT –**  
**„A HOLNAP KOMPETENCIÁIT FEJLESZTJÜK”**

---

### **ABSZTRAKT**

*A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán (Pécsiközgáz) működő Kompetencia- és Tehetségfejlesztő Központ (TehetségPont) célkitűzése a tanulmányokban nehézségekkel küzdő hallgatók lemorzsolódásának megakadályozása, az integráció elősegítése, valamint a hallgatók kompetenciáinak fejlesztése. Az egyetemi polgárok számára egyéni és csoportos fejlesztési lehetőségeket kínálunk oktatói és hallgatói mentorok segítségével. A 2018-19-es tanévtől a külföldi hallgatók is bevonásra kerültek, és számukra a mentorok angol nyelvű workshopokat is tartanak. Összességében a TehetségPont szolgáltatása évente több száz hallgatóhoz jut el közvetlenül, ezen kívül a mentorok tehetségfókuszú hozzáállásának szellemisége megjelenik a reguláris tanórák, valamint az egyéb aktivitások során is.*

**KULCSSZAVAK:** *Pécsiközgáz, kompetenciafejlesztés, mentorálás, extrakurrikuláris workshopok*

### **BEVEZETÉS**

A felsőoktatásban tanuló hallgatók esetében fontos figyelembe venni, hogy milyen motívációk állnak a jelentkezés háttérében, hiszen számos tényező befolyásolhatja a döntést. Ezek lehetnek belső, illetve külső motívációk (Ryan – Deci, 2000), és egyértelmű, hogy teljesen más a hosszú távú fenntarthatóság, amennyiben belső motíváció által vezéreltek a bekerülők (Gagné – Deci, 2005).

A motíváció mellett azonban egyéb tényezők is előtérbe kerülnek. Itt érdemes egyrészt figyelembe venni, hogyan alakul például a tehetség kibontakozása, hogyan lehet biztosítani, hogy a külső és belső tényezők által meghatározott keretrendszerben milyen akadályozó, illetve milyen ösztönző tényezők jelentkeznek. Ez független az öröklődéses vagy fejlődéses elméleti irányzatoktól (Balogh, 2021), mivel mindkettő esetében megjelennek azok a kérdések, hogyan lehet támogatni a tehetség kibontakozását. Érdemes azt megvizsgálni, hogy ehhez milyen megoldások járulnak hozzá a legnagyobb mértékben.

Másrészt nem csak a tehetségesekre érvényes az, hogy egyéb hátrány, illetve kevesebb lehetőség jelentkezik (Geudens et al., 2015), aminek következtében sokkal nehezebb a felsőoktatási környezet sajátosságainak és követelményeinek megfelelni.

Harmadrészt minden feltétel adottsága mellett is előfordulhat olyan váratlan helyzet, amely felülírja az eddigi terveket, illetve megkérdőjelezi az adott folyamatok folytatását, amihez szintén szükség lehet egy külső szereplőre, aki elősegítheti a „két lépés” távolságot megtartva az objektív szemlélődést és megoldás azonosítását (Amorose – Horn, 2001).

Ez a tanulmány a Pécsi Tudományegyetemen működő Kompetencia- és Tehetségfejlesztő Központot mutatja be ezen szempontok mentén. Az első fejezetben a létrejöttének körülményei, a célkitűzései olvashatóak, illetve az, hogy miként kapcsolódnak az általános befogadási elvekhez ezek az elemek. A második fejezet összefoglalja a 2020/21-es akadémiai évben megvalósított tevékenységeket. A célja, hogy betekintést nyújtson az aktív folyamatokba és azok eredményességébe, ezáltal objektív képet adva az eddigi erőfeszítésekről. A tanulmány összegzéssel zárul, amely azonosítja a további fejlődési és fejlesztési irányokat a kitűzött célok mentén.

## A TEHETSÉGPONT KEZDETE, ILLETVE KÜLDETÉSE

2013 februárjában merült fel az ötlet, hogy a Pécsiközgáz hallgatóinak olyan strukturált szolgáltatást nyújtó szervezet jöjjön létre, amely képes több szempontból is biztosítani a tehetségmenedzselést, a váratlan helyzetekben való külső segítséget és a kevesebb lehetőség ellensúlyozását. A projekt 2014 szeptemberétől indult ténylegesen, az addig tartó időszakban az intenzív egyeztetés, a meglévő minták, megoldások feltérképezése, illetve a kari struktúrába való illeszkedés lehetőségeinek megismerése állt a fókuszban. A TehetségPont erőteljesen építkezett a korábbi Pécsiközgáz Karrier Iroda felhalmozott tudására, illetve a kari szakmai gyakorlatos helyekhez kapcsolódó támogató tapasztalataira. A TehetségPont küldetése:

*„A Kompetencia- és Tehetségfejlesztő Központ célja a PTE KTK hallgatóinak támogatása tehetségük felismerésében, kibontakozásában szakmai sikereinek elérésében, hogy magabiztos szakemberekké válhassanak; ezzel hozzájárulva a hallgatóink munkaerő-piaci értékeinek növeléséhez és vállalati partnereink igényeinek kielégítéséhez. Mindemellett törekszünk arra, hogy tevékenységünkkel segítsük a pécsiközgázosok közösségének építését, azt, hogy minden hallgatónk megtalálja helyét ebben a közösségben és egyszerűen JÓL ÉREZZE MAGÁT.” ([www.tehetseg.hu](http://www.tehetseg.hu))*

Itt dedikáltan megjelenik a munkaerő-piaci orientáció, hiszen a felsőoktatási intézmények feladata és szerepe az értelmiségi lét mellett a munka világára való felkészítés (Szabó-Bálint, 2019). Az egyes kurzusokhoz kapcsolódó tudás, képesség, kompetencia, attitűd (Temesi, 2006) bontás nem feltétlenül fed le minden tényezőt. Azt is figyelembe kell venni, hogy a reguláris képzések mellett érdemes olyan lehetőségeket is biztosítani, amelyek az extrakurrikuláris jellegükből adódóan kielégítik a hallgatói oldalról érkező igényeket a munkaerő-piaci közvetlenebb illeszkedés révén. Ezek például a különböző kompetenciák fejlesztésére való fókuszálással érhetőek el.

Természetesen a szolgáltatások fejlesztése szakaszosan történt meg, érdemes megismerni az általános elveket, illetve a kezdeti szakaszban rendelkezésre álló tevékenységek körét. Általánosságban igaz, hogy a hallgatók számára fontos és hasznos támogatások jelentek és jelennek meg, közvetlen a hangnem és a kommunikáció, az oktatói és hallgatói munkatársi kör nyitott be- és elfogadó hozzáállásával és megoldás orientációjával. A folyamatban résztvevők esetében is a hangsúly a belső motiváción van (Teljesítményértékelési Rendszer, évente látható, de nem sértő mértékű egyszeri anyagi ellentételezés a kiemelkedően teljesítők esetében, illetve a vezetőség és kollégák pozitív visszajelzése), a befektetett energia piaci ellentételezése nem reális opció napjainkban sem, még ha az bizonyos fokig indokolt is. Kérdéses, hogy milyen irányba változna az elköteleződés, amennyiben lényegesen nagyobb pénzügyi erőforrás állna rendelkezésre (Frey – Goette, 1999).

Az alkalmazott megoldások a következők:

■ Infópont (2014-től):

A szolgáltatások helyszíne, általános tájékoztatás, illetve a megkülönböztetésmentes, mindenki által elérhető fizikai iroda kialakítása (első emeleten, a lépcsővel szemben) hozzájárul a hallgatók körében az információáramláshoz, illetve a segítségkérés ösztönzéséhez. Emellett természetesen elektronikus felületen is elérhetőek a munkatársak, az általános elvek szerint elvárt a 2 munkanapon belüli válaszadás.

■ Coaching (2014-től):

Ha a hallgatók a szaktudáson túl személyes fejlesztésre is igényt tartanak, megkereshetik a TehetségPont coachinggal foglalkozó oktatóit. A coaching szolgáltatást képzett coachok végzik.

■ Orientációs tanácsadás (2014-től):

A megfelelő támogatás nem sztenderd folyamat, számos tényező áll rendelkezésre a hallgatóknak: Saját énmárka fejlesztése; Önismeret fejlesztése; Képességekhez leginkább illeszkedő versenyek, lehetőségek felvázolása; Önéletrajz és motivációs levél írása; Kulturált viselkedési, protokoll és etikett témák; Hivatalos levelek megírása; Pályázatokon és ösztöndíjkiírásokon való sikeres szereplés; Versenyekkel kapcsolatos információk (tudományos, üzleti stb.); Hallgatói élet, lehetőségek és szervezetek a Pécsiközgázon; információnyújtás Pécs városában elérhető tudományos,- kulturális- és sport lehetőségekről, kedvezményeikről.

■ Mentor rendszer (2014-től):

Azon hallgatók, akik további támogatást szeretnének, igénybe vehetik a mentorok segítségét. A TehetségPont segít találni olyan hallgatót, aki bevezeti a rendszerbe újonnan bekezdülőt az egyetemi lét sajátosságaiba, illetve szakmai mentort is ajánl, azaz olyan oktatót, aki egy adott szakterületen segít az eligazodásban (pl. olvasmányok ajánlásával, konzultációkkal stb.). Alapvetően a csoportos mentorálás volt a fókuszban, 2019-től viszont az egyéni aspektusra tevődött át a hangsúly).

- Felzárkóztatás (2014-ben, illetve 2019-től):

A TehetségPont extra konzultációs lehetőségeket biztosít, amelyek során vagy mesterképzéses vagy PhD hallgatók tartanak felkészítést.

- Workshopok (2015-től):

A munkaerő-piaci kompetenciák elsajátítását különböző témájú workshopok (60-90 perc) szervezésével támogatja a TehetségPont. 2018 óta angol nyelvű kínálat is elindult, illetve külső szereplők is megjelentek.

Ezekon kívül két kreditált kurzus is hozzájárul a TehetségPont általános céljainak megvalósításához, ezek részeként a hallgatók a teljesítéshez mindenképpen kapcsolatba kerülnek ezen tevékenységek egyes részeivel.

A 2018-ban indult Mentorálás elméletben és gyakorlatban tárgyat felvevő hallgatók egy kreditált C kurzus keretében megismerkednek a mentoráláshoz kapcsolódó elméleti megközelítésekkel, valamint a teljesítéshez szükséges feltétel valamelyik TehetségPont tevékenységben való részvétel.

2020-tól a hallgatók felvehetik a kreditált C típusú TehetségPont kurzus – Soft kompetenciák fejlesztése tantárgyat, amelynek keretében az egyéni fejlődést támogató workshopokon (Pécsiközgáz vagy a Pécsi Tudományegyetem által szervezett) való részvétel elengedhetetlen feltétele a tárgy teljesítésének.

A TehetségPont összes szolgáltatására jellemző, hogy diszkrimináció mentesen, teljesen ingyenesen igénybe veheti bármely Pécsiközgázos, illetve PTE-s hallgató. Ezáltal a piacon akár 15-18.000 Ft-os szolgáltatást megfizetni nem tudók is ugyanolyan eséllyel részesülhetnek a munkaerő-piaci esélyeket jelentősen növelő eseményekből.

Az angol képzésekre való szolgáltatási kiterjesztést követően már szinte minden képzési formában tanulóval foglalkozik a TehetségPont (a doktori tanulmányokat folytatók jellemzően már inkább a segítő oldalon jelennek meg). A TehetségPont természetesen nem egyedül foglalkozik a hallgatókkal, a három dedikált szervezet a TehetségPont, a Külügyi Iroda, illetve a Tanulmányi Osztály. A feladatok szerteágazó voltából adódóan a hallgatók nem mindig tudják azonosítani, hogy kihez kell fordulniuk segítségért, ezért 2020-ban a szervezeti egységek egyeztették a tevékenységi és szolgáltatási portfóliót, és az 1. ábrán látható útmutató segíti a hallgatók eligazodását.

1. ábra: A TehetségPont, a Külügyi Iroda és a Tanulmányi Osztály hallgatóknak nyújtott szolgáltatási portfóliója, 2021 (Forrás: Pécsiközgaz Marketing Osztály)

## Miben tudunk segíteni?

TehetségPont	Külügyi Iroda	Tanulmányi Osztály
Szakmai gyakorlat, magyar és angol	Nemzetközi beiskolázás	<b>Hallgatói jogviszonnyal kapcsolatos ügyintézés</b> (beiratkozás, aktív/passzív jogviszony, átjelentkezés, jogviszony megszüntetése)
Karriertanácsadás	Felvételi eljárásrend	<b>Tanulmányokkal kapcsolatos ügyintézés</b> (Tárgyfelvétel, tárgyleadás, tárgybefogadás, kreditpótlás, vizsgajelentkezés, kreditigazolás, tanulmányi előrehaladás vizsgálata)
Álláslehetőségek hirdetése	Orientációs hét és egyéb hallgatói rendezvények	Pénzügyi információk
Workshopok szoft kompetenciák fejlesztésére és információ átadására, magyar és angol	Hallgatói kezdeményezések támogatása	Diákigazolvány igénylésének támogatása
Egyéni mentorálás, 20–25 magyar, 3 angol mentor	Bevándorlási Hivatal	Bevándorlási Hivatal
Coaching, magyar és angol	Egyéni problémák	Lakhatási kérdések
Felkészítés vállalati hetekre	Kollégiumi és lakhatási kérdések	Egészségügyi szolgáltatások, TAJ kártya ügyintézés (SH)
Hallgatókkal alul- túlteljesítés esetén személyes konzultáció	Külföldi tapasztalatszerzés (tanulmányi, szakmai gyakorlati, rövid szakmai programok)	Kulturális események, információk megosztása
Elsőséves hallgatókkal opcionális személyes konzultáció	Ösztöndíjprogramok (Erasmus+, CEEPUS, Erasmus+Kreditmobilitás, Campus Mundi, Stipendium Hungaricum)	
Tanulási nehézségek esetében konzultáció		

Ez ugyanakkor nem vagy-vagy tevékenységet jelent minden esetben, hiszen például a külföldi hallgatóknak biztosított tanulási nehézségek támogatása során mindhárom szervezet összehangolt akciójára van szükség, ami a jó szakmai és személyes kapcsolatok meglétét is feltételezi a munkatársak között.

## 2020/21-ES TEVÉKENYSÉGEK A HALLGATÓK SZOLGÁLATÁBAN

A TehetségPont – az előző szakaszban megfogalmazott küldetésnyilatkozatának megfelelően – számos egyéni és csoportos lehetőséget kínál az egyetemi polgárok számára. A mentorok az egyéni mentorálás mellett csoportos fejlesztő workshopokat is tartanak félévente, mind magyar és külföldi hallgatóknak egyaránt. Továbbá a szervezeti egység palettáján a coaching is megtalálható, amit a Kar négy coaching végzettséggel rendelkező mentora biztosít a hallgatók számára. Emellett pedig különböző tréninglehetőségek is tovább bővítik a szolgáltatási portfóliót.

A kompetenciák fejlesztése mellett azonban nagy hangsúly kerül a hallgatók integrációjának elősegítésére, az egyetemi tanulmányok támogatására és a lemorzsolódás megakadályozására. A diploma sikeres megszerzéséhez szükséges a szakmai gyakorlat teljesítése, amivel kapcsolatban a TehetségPont munkatársai folyamatosan rendelkezésre állnak. A lemorzsolódás megakadályozására az erőforrásoknak megfelelően, egyes tantár-

gyak esetében a szervezet extra konzultációs lehetőséget is biztosít. Fontos még kiemelni, hogy már az egyetemválasztás fázisában kapcsolatba kerül a leendő hallgatókkal, gondolván a Pécsiközgáz nyílt napján és az Educatio kiállításon való részvételre.

A Magyarországra 2020 márciusában beköszöntött koronavírus járvány hatással volt a működésre és a tevékenységek elvégzésére. Szükségessé vált a 2020/2021-es tanév elsőéves hallgatóinak masszívabb támogatása identitást építő programokon keresztül. A TehetségPont aktívan kihasználta a közösségi médiafelületek kommunikációs lehetőségeit, azonban a pandémiás helyzet miatt ez még szükségesebbé és fontosabbá vált.

A következő alfejezetekben részletesen kifejtésre kerülnek az egyes tevékenységek, de ezen a ponton még fontos megemlíteni azokat a személyeket, akik a tevékenységek mögött állnak. A hallgatókat egy nyitott, elkötelezett oktatói és hallgatói csapat támogatja abban, hogy megtalálják a helyüket a pécsiközgázosok közösségében, felfedezzék a saját útjukat, megtudják, mit keresnek igazán, miben tehetségesek, hova tartanak, vagy tarthatnak azért, hogy jó, magabiztos szakember legyen belőlük. A TehetségPontban jelenleg 34 mentor tevékenykedik, közöttük képzett mentor oktatókkal és PhD hallgatókkal. A mentorok egyeztető fóruma a Mentorklub, ami félévente 2-3 alkalommal kerül megszervezésre és amelynek keretében a mentorok megosztják egymással az év során szerzett tapasztalatokat, megfogalmazzák fejlesztési javaslatukat, ötleteiket.

## **„A HOLNAP KOMPETENCIÁIT FEJLESZTJÜK”**

A TehetségPont mentorai egyéni és csoportos mentorálással kapcsolatban is szívesen fogadják a hallgatókat. Előfordul, hogy egyéni problémáikkal fordulnak a mentorokhoz, viszont gyakori az információgyűjtés is. A 34 fős mentorlétszám a témák széles skáláját lefedi, ebből következik, hogy a hallgatói igények jelentős része megfelelő fűlekre talál.

A 2020/21-es tanévben a mentorálást összesen 74 fő vette igénybe. A mentori találkozások jelentős részében a fő téma a karriertanácsadás köré épült, gondolva a továbbtanulásra, álláslehetőségekre, saját vállalkozás indítására, állásinterjúra és a megfelelő önéletrajz elkészítésére, a munka és az egyetem összehangolására. Mindemellett a szervezet mentoraihoz direkt szakmai kérdésekkel is érkeztek a hallgatók, többek között adótanácsadás témában, szakdolgozattal vagy éppen a Tudományos Diákköri Konferencia dolgozattal kapcsolatosan. A paletta azonban nem ér itt véget, a mentorálás keretében felmerült még a különböző pályázati lehetőségekről való információgyűjtés, a koronavírus járvány pszichés hatásainak feldolgozása és az időgazdálkodás is. Ugyan csak néhány konkrét példa került felsorolásra, mégis jól alátámasztja a TehetségPont mentorainak sokszínűségét. A mentorok a legkülönbözőbb témákban igyekeznek meghallgatni és tanácsokkal támogatni az őket megkereső hallgatókat, ezzel segítve őket a fejlődésben, a tanulójaikban, a céljaik elérésében és az egyéni problémáik kezelésében.

A workshopok a TehetségPont kínálatának egyik legjelentősebb alappillérei, mivel ebben a formában találkozik a legtöbb hallgató a tevékenységével. Az ingyenes foglalkozásokon való részvétel lehetőségét nem csak a Pécsiközgáz hallgatói fordíthatják javukra, 2018-ban nyitottá váltak a Pécsi Tudományegyetem más karai, illetve dolgozói számára is.

A workshopok célja, hogy a résztvevők fejlesszék hatékonyságukat, gyakorlati is-

meretüket, illetve kötetlenebb formában lépjenek interakcióba társaikkal, oktatóikkal egy-egy érdekes téma kapcsán. A témák meghatározása minden szemeszter első hetében történik. Ilyenkor az előző félévek tapasztalatai, visszajelzései, a hallgatói igények alakulása, illetve a mentoroktatók javaslatai alapján alakul ki a választék. Vannak állandó szereplői a workshop menetrendnek, mint például a Tanulásmódszertan, Időgazdálkodás, „Hogyan írjunk jó önéletrajzot és motivációs levelet?“, „Pályázzunk, de mire és hogyan?“ workshopok, azonban minden félévben újdonságokkal is készül a TehetségPont. A 2020/21-es tanév tavaszi félévben először találkozhatott az érdeklődő többek között „Dulális karrier, avagy az élsport és az egyetem összeegyeztetése“, „Multi, KKV, állami szektor vagy saját vállalkozás?“, vagy éppen „Coaching technikák a filmes univerzumban“ elnevezésű workshopokkal.

A külföldi hallgatóknak kedvezve több témában is elérhetőek angol nyelvű workshopok, így is segítve őket a Pécsiközgázon való tájékozódásban, boldogulásban. Hogyha a Pécsiközgáz működésével kapcsolatban szeretnének információkhoz jutni, erre lehetőséget ad az „Introduction to Faculty life“ elnevezésű workshop, az egyetemi évek alatti zavartalan előrehaladásához, esetleges akadályok elgördítéséhez nyújt segédkezet a „Stucks in your academic progress – what happens if you fail“ workshop, valamint tanulásmódszertannal, kreativitással, jó szokások kialakításával, illetve hallgatói kézikönyvvel kapcsolatos témákkal is találkozhat az érdeklődő.

A 2020/21-es tanévben összesen 1 406 fő csatlakozott be valamelyik workshopba, és a visszajelzések alapján a legtöbben hasonló tapasztalatokkal, érzésekkel távoztak:

*„Nagyon sok hasznos információval, tippel gazdagítottak a workshopok, illetve egyes interaktív workshopoknak köszönhetően a személyiségem, bizonyos képességeim is fejlődtek. A tanárok pedig tényleg igyekeznek minden hallgatókban felmerülő kérdésre választ adni és sok esetben a hallgatóság érdeklődésének megfelelően alakítani az adott workshop-ot.“*

*„Nem feltétlenül a tanulmányokhoz kapcsolódó, sokkal inkább általánosan érdekes témákról hallhattunk, és praktikus hasznosítható tanácsokat kaptunk hiteles emberektől.“*

*„A Tanár-Diák kapcsolatokat fejlesztheti. Emellett nagyon hasznos ismereteket ad át, legyen az akár tudás, új gondolkodásmód, vagy egy új nézőpont.“*

*„Nagyon interaktívak a workshopok. Sok mindennapi életből merített példát hoznak fel, ami nagyon hasznos.“*

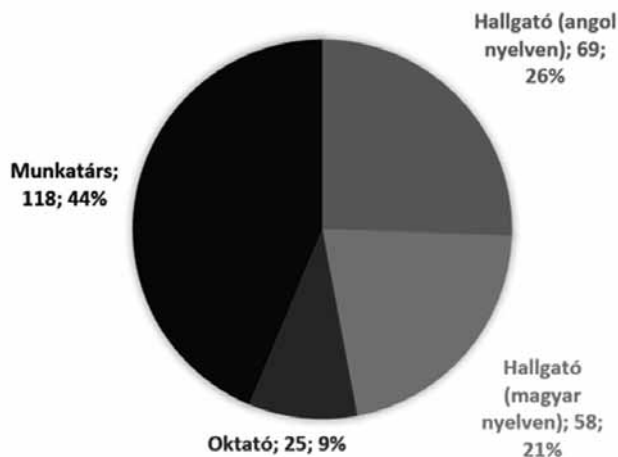
A workshopokra épülve 2020-ban létrejött egy 3 kreditese szabadon választható kurzus is TehetségPont kurzus – Soft kompetenciák fejlesztése néven, amelynek teljesítése a workshopokon való részvételből, illetve egy választott workshop témájának részletesebb kifejtéséből – egy kb. 10 oldalas esszé formájában – adódik össze. Az esszé remek lehetőséget ad a tárgyat választóknak a témában való mélyebb elmerülésben, illetve az önfejlesztésben. A 40 férőhelyes kurzus nagy sikernek örvend a hallgatók körében.

A következő pillér a személyes coaching, amit a Pécsiközgáz 4 coaching képzettséggel rendelkező mentora (a létszám jövőre bővülni fog) biztosít a hallgatók számára. A foglalkozás időtartama és alkalmainak száma eltérő, ez gyakran a témától és főként a

hallgatótól függ. A képzett coach mentorok egy beszélgetés mentén segítik a hallgatókat a válaszok megtalálásra, a mentorálással ellentétben nem adnak közvetlenül tanácsot. Az idei tanévben 11 fő vette igénybe a TehetségPont coaching szolgáltatását. A hallgatók gyakorta több coaching alkalmon vettek részt, ezt mutatja, hogy a 11 fő összesen 54 órányi coaching szolgáltatást vett igénybe. A mentorálással ellentétben a coachingot általában kevesebb hallgató veszi igénybe, viszont az egy főre jutó átlagos coachinggal eltöltött órák száma jóval magasabb. A palettán a standard coaching mellett a speedcoaching is helyett kapott, ami egy rövidebb időtartamú, 15 perces coaching alkalmat jelentett. Ezt a lehetőséget idén 3 külföldi hallgató vette igénybe.

A TehetségPont, eddig felsorolt szolgáltatásai mellett tréning lehetőségeket is kínál. A Dr. Stephen R. Covey könyvén, és programján alapuló 7 szokás tréning a kiemelkedően eredményes emberek 7 szokását ismerteti, és dolgozza fel interaktív módon 3 intenzív egész napos program keretén belül. A tréning elérhető vezetők, munkatársak, illetve hallgatók részére is, oly módon, hogy számukra a legaktuálisabb, legtesthezállóbb példákat, gyakorló feladatokat tartalmazza. A képzés kiscsoportokban történik, 5-20 közötti létszámmal. A program a 7 pozitív szokás: *1. Légy proaktív, 2. Tudd előre hova akarsz eljutni!, 3. Először a fontosat!, 4. Gondolkodj nyer-nyerben!, 5. Először érts, aztán értesd meg magad!, 6. Teremts szinergiát!, 7. Élezd meg a fűrészt!* ismertetésével, és a mindennapi életbe való átültetésével teszi a résztvevőt tudatosabbá, motiváltabbá, és eredményesebbé. Piaci körülmények között a tréningen való részvételhez mélyen a zsebébe kell nyúlnia az érdeklődőnek, azonban 2019 őszétől az EFOP 3.4.3-16 projekt keretén belül ingyenesen elérhető a Pécsi Tudományegyetemen hallgatóinak, dolgozóinak, illetve azok családtagjainak (2. ábra).

2. ábra: Megvalósult 7 szokás képzések számokban  
(Forrás: <https://pte.hu/hu/7-szokas-trening>)



A motiváló környezetben való tudásátadás, illetve gyakorlati munka a visszajelzések szerint elnyerte a résztvevők tetszését. Tapasztalataik megosztása során személyiségfejlődésről, az életükben történt pozitív változásokról, illetve a motivációjuk megújulásáról számoltak be.



Az orientációs nap keretén belül a TehetségPont a külföldi hallgatókat szólítja meg. Társadalmi érzékenyítő tréninggel készül a számukra, hogy a kulturális szakadék enyhüljön a különböző etnikumú résztvevők között: megismertetik őket a kulturális tényezők különbségeivel, emellett tanácsokkal szolgálnak arról, hogy hogyan kommunikáljanak egymással, az oktatókkal, a helyi lakosokkal, valamint hogyan működjenek együtt csapatban. Mint a szervezet legtöbb eseményén, itt is teret adnak a kérdéseknek, az interakciónak, ami segíti a friss hallgatók beilleszkedését.

2021 tavaszán pedig a kínálat új elemeként “Merre induljak?” két alkalmas mini karrier tréning jelent meg a TehetségPont választékában. A program keretén belül a résztvevő érdeklődő hallgatókat önismereti tesztekkel, tanácsokkal segítették az életpálya-tervezésben, valamint önéletrajz-írási tippekkel, állásinterjú szituációkkal, AC (értékelő központ) szimulációkkal készítették fel a kiválasztási eljárásban való helytállásra.

## A HALLGATÓK ÉS TANULMÁNYAIK TÁMOGATÁSA

Minden hallgató tanulmányai végéhez közeledve belekóstol a munka világába szakmai gyakorlat keretein belül, hogy a tanultakat gyakorlatba ültesse át a szektor bizonyos területén. A szakmai gyakorlattal kapcsolatban a hallgatónak lehetősége van akkreditációs és kari helyekre jelentkezni, melynek folyamatában a TehetségPonhoz fordulhatnak segítségért. Az akkreditációs helyekre pályázó önállóan keresi meg a lehetőséget, majd a Központtal, valamint a Tanulmányi Osztállyal egyeztetve dokumentálja, és igazolja a szakmai gyakorlat elvégzését. A kari helyekre való jelentkezés a Neptun rendszerben történik, melyen a megjelenő szakmai gyakorlati helyeket a TehetségPont munkatársa egyezteti, és kéri ki minden évben a már meglévő és új vállalati kapcsolatok kialakításával, felhasználásával.

2020 őszén végzett felmérés szerint a hallgatók csaknem fele dönt a Kar által szerzett szakmai gyakorlati lehetősége mellett, amely mögött a motivációk a következők: a hallgatók a meghirdetett gyakorlati helyek között több olyat is találtak, ahová szívesen mentek volna, valamint könnyebbséget jelentett számukra, hogy nem kellett a választott céget akkreditálni, együttműködési szerződést kötni. A sikeres közös munkát, kapcsolatot jelzi és erősíti, hogy a szakmai gyakorlatot végzők több mint fele állásajánlatot kapott a gyakorlat végeztével.

A TehetségPont szakmai gyakorlati helyek biztosításán és koordinálásán kívül egyes tantárgyak esetében extra konzultációs lehetőségekkel is támogatja azokat a hallgatókat, akik akadályokba ütköztek a tanulmányaik során és a lemorzsolódás veszélye fenyegeti őket. A hallgatói igényeknek és az erőforrásoknak megfelelően a szervezeti egység szervezi meg és koordinálja a konzultációkat az egyes tantárgyakkal kapcsolatban. A hallgatónak, mint ahogy minden más, a TehetségPont által nyújtott szolgáltatások esetében is, ingyenes a részvétel a konzultáción. A 2020/21-es tanévben félévente a magyar hallgatónak 5 tárgyból 1, maximum 2 alkalommal valósult meg ilyen konzultáció. A teljes tanévben az összes alkalmon összesen 298 fő vett részt és a hallgatók részéről pozitív visszajelzések érkeztek. A magyar hallgatók mellett a külföldi hallgatónak is lehetőségük van extra konzultáción részt venni, szintén díjfizetési kötelezettség nélkül, amely konzultációkból ebben a tanévben egy alkalom került megtartásra, ez a vonal a jövőben erősödni fog.

A korábbiakban bemutatott tevékenységek főként a Pécsiközgáz hallgatóira vonatkoznak, azonban fontos kiemelni, hogy a TehetségPont már az egyetemválasztás, a beiskolázás szakaszában is tesz a leendő hallgatókért, diákokért. A TehetségPont munkatársai a Pécsiközgáz által szervezett nyílt napon előzetes regisztrációhoz kötött karriertanácsadást tartottak, ezzel támogatva az érdeklődő diákokat. A szolgáltatást az idei tanévben 29 fő vette igénybe. Mindemellett az Education is szintén biztosítva volt a karriertanácsadás lehetősége az érdeklődők számára. A középiskolák végzős diákjainak a felvételi időszakban rengeteg információt kell feldolgoznia és gyakran tanácstalanok, hogy végül melyik intézmény melyik szakját jelöljék meg. A diákok kaptak egy tesztet, amit kitöltve vettek részt a 15 perces tanácsadáson. A tanácsadás lényege az volt, hogy a diákok egy tisztább képet kapjanak saját magukról és ehhez mérten a rendelkezésre álló lehetőségekről is.

A beiskolázás mellett a Pécsiközgázra már felvételt nyert hallgatók számára pedig biztosított a gólyaworkshopon való részvétel. A foglalkozás célja az egyetemi életre való felkészülés, ami több csoportban egyszerre zajlik és 3 fő téma köré épül: (1) megfelelő időbeosztás, (2) kommunikáció és a (3) csapatmunka, együttműködés. A workshop nem előadás formájában, hanem különböző játékok és beszélgetések mentén zajlik. A TehetségPont munkatársai mellett további, felsőbb éves hallgatók is betöltenek csoportvezetői szerepet, akiket egy tréning keretében külön felkészítenek a feladatra. Az idei tanévben a járványhelyzet miatt a foglalkozás elmaradt, viszont a 2021/2022-es tanévre vonatkozóan – amennyiben lehetőség adódik rá, a workshop ismét megtartásra kerül.

## **KITEKINTÉS A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY ALATTI MŰKÖDÉSRE**

A Covid19 korona-vírus megjelenése és elterjedése a TehetségPont munkájába is alapvető változásokat hozott. A programok jelentős része, mint a workshopok, konzultációk, illetve a tréningek online térbe kerültek át. A 2020/21-es tanévben több, mint 1 400 fő látogatott el workshopokra. A résztvevők – előző évekhez mérten is magas – száma azt mutatja, ez a fajta csatorna sokak számára elérhetőbbé teszi a programokon való részvételt, főleg azoknak, akik nem a Pécsiközgáz hallgatói, így tervezett a jövőben az alkalmak egy részének elérhetővé tétele online felületre, még az élő találkozás lehetőségének visszatérte után is.

A virtuális térbe való ideiglenes átállás hatására még nagyobb hangsúly került a social média felületeken – Facebook, Instagram – való kommunikációra, hiszen a hallgatók tényleges elérése ezen terekben eredményesebb (3. ábra). A hallgatók hírlevelek formájában kaptak információkat az aktuális workshopokról, lehetőségekről, valamint a jelentősebb eseményekről a Neptunon keresztül is értesültek. A TehetségPont oldalain álláshirdetéseket, pályázati és versenykiírásokat találhattak az érdeklődők az aktuális hírek, programok mellett.

3. ábra: A 2020/21-es tanév bejegyzéseivel elérték száma (Forrás: saját szerkesztés)



A koronavírus helyzet miatt a 2020/21-es tanév első éves hallgatói az egyetem épületén belül a korlátozások miatt semmilyen formában nem találkozhattak, így a Pécsiközpont vezetésének kérésére a Központ a Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium közreműködésével identitás építő programsorozatot szervezett "Hello Pécs!" néven. A kapcsolat kialakításának céljából Microsoft Teams felületen évfolyam csoportok jöttek létre, teret adva a hallgatók közötti informális kommunikációnak. Az élő kapcsolatok fontosságának tudatában pedig – a korlátozások betartásával – a golyóknak ismerkedési, csapatépítő lehetőséget biztosítottak egy mecseki túra, valamint egy városismereti vetélkedő keretein belül, mely során a résztvevőknek alkalmuk volt kérdéseiket feltenni az egyetemmel, a képzéssel és a tárgyakkal kapcsolatban is.

## ÖSSZEZÉS, FEJLESZTÉSI TERVEK

A TehetségPont összességében egy inkluzív, minden hallgató számára elérhető, ingyenes szolgáltatáspalettát kínál, amely a digitális oktatás során is megőrizte az értékét, illetve tudta bővíteni a tevékenységét az igénybevételi számokkal együtt. A számok impresszív, a váratlan külső tényező, a Covid 19 által jelentett korlátozó tényezők ellenére sikerült azonosítani a kitörési pontokat, illetve olyan szemléletet alkalmazni, amely miatt a hallgatók számítanak a működésére.

Kérdéses, hogy mit hoz a jövő. A remélhetőleg 2021 szeptemberétől visszatérő jelenléti oktatás mellett meg kell vizsgálni, hogy vajon a TehetségPont is csak és kizárólag fizikai részvételre akar-e fókuszálni vagy sem. Alapvetően a vezetés, a munkatársak, illetve az együttműködő mentorok is egyetértenek abban, hogy meg kell találni azokat az eseményeket, amelyeknél a szélesebb körű elérhetőség elfogadható trade-off-ot jelent a jelenléthez kapcsolódó plusz élményhez, hozzáadott értékhez képest. A tervek szerint a workshopok egy része továbbra is elérhető lesz online, illetve készül róla felvétel, ami szabadon megtekinthető, egy másik része csak digitálisan zajlik, ahol az interakció is lehetsé-

ges, illetve egy része pedig visszatér a fizikai kapcsolatra, hiszen a digitális átállás kényszere elmúlik. Biztos, hogy újra tesztelni kell, hiszen a pandémia megváltoztatta az elvárásokat, így a régi megközelítés már nem alkalmazható. Emellett az új igényeknek való megfelelés érdekében érdemes megvizsgálni, hogy milyen új, fizikai jelenlétben való nagyobb fókuszba érdemes energiát fektetni. A járvány során elszigetelődött hallgatók (és oktatók) biztosan nyitottabbak lesznek a kezdeti időszakban, és több eseményt várnak, hogy a személyes interakciók újra erősebbé váljanak.

Ezen kívül továbbra is fontos fókusz az angol programra való szolgáltatás kiterjesztése, a Befogadó Egyetemmel való aktív együttműködés, valamint az egyetemi központi szervezetekkel való kölcsönös ajánlás, kapcsolattartás. A szoft kompetenciák fontossága, azaz a jövő kompetenciáinak fejlesztése azt is magába foglalja, hogy állandó megújulás szükséges a szervezet oldaláról, amely kihívásnak való megfelelés fontos prioritásként szerepel a mindennapokban.

## IRODALOM

- Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2001). Pre-to post-season changes in the intrinsic motivation of first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(4), 355-373.
- Balogh, G. (2021). Tehetséggondozás, -menedzsment, -áramlás. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (PTE KTK).
- Frey, B. S., & Goette, L. (1999). Does pay motivate volunteers?. Working paper/Institute for Empirical Research in Economics, 7.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Geudens, T., Hagleitner, W., Labadie, F., & Stevens, F. (2015). International youth projects benefit most those with fewer opportunities. Brussels: Salto.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Szabó-Bálint, B. (2019). Ki a felelős? Felelősségi kérdések tisztázása a szervezeten belüli karrierfejlesztés kapcsán. *MAGYAR TUDOMÁNY*, 180(12), 1877–1888. <http://doi.org/10.1556/2065.180.2019.12.13>
- Temesi, J. (2006). Képzési és kimeneti követelmények: ajánlás. *Társadalom és Gazdaság*, 28(2), 299-306.
- [www.tehetseg.hu](https://tehetseg.hu/tehetsegpont/tp-191-002-066) Kompetencia-és Tehetségfejlesztő Központ. <https://tehetseg.hu/tehetsegpont/tp-191-002-066>