

Bajnok Andrea

TEHETSÉGMENTORÁLÁS A FELSŐOKTATÁSBAN

Jelen fejezet a tehetség és a tehetségmentorálás fogalmát járja körül, valamint sorra veszi a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen működő tehetséggondozó tevékenységeket azzal a céllal, hogy megalapozza az Egyetemen elindítandó tehetségmentorálást és annak kidolgozását. A nemzetközi szakirodalomból és gyakorlatból származó példák és minták segítségével, valamint a saját intézményi gyakorlat reflektív bemutatásával reális kép alakítható ki a jelenlegi gyakorlatról és a fejlesztési lehetőségekről.

A TEHETSÉG

A tehetség szinonimája a talentum kifejezés, amely eredetileg egy pénzérme neve volt a Közel-Keleten. A talentum tehetséget kifejező átvitt jelentése az Újtestamentumból származik (Mt 25,14–30). A példabeszéd azt szemlélteti, hogy az ember életében nemcsak az számít, mennyi talentumot kapott, hanem az is, hogy sikerül-e gyarapítania ezeket a talentumokat. A tehetséggel foglalkozó írások kivétel nélkül és nem meglepő módon a tehetség definíciójának a felvázolásával, körülírásával kezdődnek (CSÍKSZENTMIHÁLYI–RATHUNDE–WHALEN 2010).

A tehetség definíciója

„Az emberek általában azt tartják a »tehetségről« – például a magas intelligenciahányadosról vagy a korán megnyilvánuló zenei tehetségről –, hogy az természetes előny, amelyet néhány szerencsés ember a születésekor hoz magával. A tehetség azonban nem természetes fogalom, hanem társadalmi

képződmény. Környezetünk pozitív értékei alapján bizonyos tulajdonságokat jónak címkézünk. Van olyan kultúra, ahol az epilepsiát isteni adottságnak tartják; vagy ahol a kövér emberek szépek. A mi kultúránkban – ahol az absztrakt tudásnak egyre nagyobb szerepe van – a szellemi képességek, ezen belül is a logikai és műszaki adottságok, nagy becsben vannak.

Hogy meg tudjuk világítani, mi is a tehetség, érdemes bevezetnünk néhány fogalmat. Szerintünk három tényező határozza meg: a személyes tulajdonságok, amelyek részben öröklöttek, másrészt pedig az egyén fejlődése során kialakulnak; a kulturális elvárás, amely egy szabályrendszer alapján meghatározza az értelmes és értékes dolgok körét; és végül a társadalmi elismerés és támogatás, amely azoktól az emberektől és intézményektől várható, akik eldöntik, hogy mi tekinthető értékesnek.”

(CSÍKSZENTMIHÁLYI–RATHUNDE–WHALEN 2010: 44.)

A tehetség egy sajátos megközelítését képviseli Bagdy Emőke és munkatársai *A tehetség kibontakozása* című könyvben, amely a jövő reményeire koncentrálna szokatlan optikával az eredetiséget, a személyiség különlegességét és a mögötte meghúzódó problémakörök sajátosságait hangsúlyozza. „*A tehetség fényével járó árnyéknak nem a megléte kritikus, hanem a zavarokat okozó, fejlődési akadályokat képező szerepe, ezért fontos a tehetségeket saját gyengeségeik fölé emelni, pszichikus küzdőképességre tanítani, lelkiileg is edzeni. Nézetünk szerint a tehetség kibontakozása olyan folyamat, amelynek támogatásában, valamint a személyiség »felnevelésében« mindnyájunknak hatalmas felelőssége van*” – írják a szerzők, alátámasztva a tehetség megbecsülésének és támogatásának a fontosságát (BAGDY–KÖVI–MIRNICS 2014: 19). A tehetséges fiatalok a felsőoktatásban is növekedésre, fejlődésre vágyanak. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a tehetségek az egyetemre bízzák magukat, vagy az egyetemtól várnak segítséget tehetségük kibontakoztatásához, miközben a középiskolákhoz képest az egyetemeken nehezebben alakulnak ki interperszonális kapcsolatok (BODNÁR 2015) oktató és tanuló között, és nem is minden esetben jut elegendő figyelem a tehetséggondozásra. A tehetség fénye és árnyéka a közvetlen környezet kitartó szeretete és példamutatása által tud csak egyensúlyban maradni, azonban a tágabb

környezet, például az intézményi háttér szerepe is meghatározó a kiemelkedő egyéni teljesítmények megszületésében.

Egyes megközelítések szerint (GAGNÉ 2015) a felsőoktatási intézménybe való bejutás már önmagában kiválósági mutatóként szolgál, miközben a tömegképzés és a digitalizáció következtében egyre kevesebb eséllyel alakul ki mester-tanítvány viszony. Növekszik a hallgatói létszám, a tömegből nehezebb kitűnni, az oktatók és a hallgatók, valamint a hallgatók és a hallgatók között is kevesebb a személyes találkozás, kapcsolódási lehetőség.

A tehetséggel foglalkozó szakirodalomban egyetértés mutatkozik abban, hogy a tehetség támogatásra szorul, de nem minden áron, hanem csak megfelelő körülményekkel. A személyes adottságok mellett ugyanis folyamatos és rendkívüli erőfeszítésekre, kitaró szorgalomra van szükség a sikerek eléréséhez. A tehetség kibontakoztatásában meghatározó tényező, hogy a környezet mennyire érzékeli a kiemelkedő képességeket, és hogyan képes ezeknek a kiemelkedő képességeknek a támogatására, az esetleges hátrányok kompenzálására (HÓDI 2009).

A tehetség sokféle területen megnyilvánulhat, a művészeti tevékenységekben, a sportban, a matematikában vagy a sakkozásban. Ezek a területek a család és az iskola számára is könnyen láthatók vagy láthatóvá tehető azáltal, hogy az intézményrendszerben elsősorban ezeknek a képességeknek a fejlesztése és mérése, értékelése történik. Vannak azonban kevésbé könnyen felismerhető tehetségterületek is, olyan kevésbé szembetűnő képességek, mint például a kreativitás, a problémamegoldó képesség, a szociális vagy emocionális készségek.

A környezet számára könnyen és nehezebben érzékelhető képességek alapján beszélhetünk úgynevezett relatív és standardizált tehetségfogalomról is. A relatív tehetségfogalom szerint mindenki tehetséges valamiben, mindenki képes a tanulásra. A standardizált vagy mechanikus tehetségfogalom szorosan összefügg az intézményrendszer működésével: az intézmények a standardizált méréseken kiemelkedő eredményeket elérő tanulót tekintik tehetségesnek (TÖRÖK 2016; GYARMATHY 2017).

A standardizált mérések következtében a tanulóakra tehetségcímke kerül, amely nemcsak öröm és büszkeség, hanem probléma is egyben. Joan Freeman longitudinális vizsgálatokkal támasztotta alá, hogy a standardizált

teszteken elért kimagasló eredmények nem jelentenek garanciát a beválásra, az ígéretesnek tűnő eredmények elérésére, sok esetben önértékelési zavarokhoz, kisiklott karrierutakhoz vezethetnek (FREEMAN 2006).

Gyarmathy szerint a magyarországi tehetséggondozás igen kitaratóan követi a mechanikus szemléletmódot, miközben szemléletváltásra volna szükség a tehetség 21. századi újraértelmezésében. „A tehetség nem teljesítmény, hanem attitűd, amely tevékenységben jelenik meg. A tehetséggondozás, és általában a tanítás és fejlesztés feladata megfelelő környezetet biztosítani a fejlődést támogató tevékenységnek.” (GYARMATHY 2017: 5.) Ez a megközelítésmód tehát a relatív tehetségfogalmat erősíti, amely szerint minden tanulóra érdemes úgy tekinteni, hogy tehetséges lehet valamiben. Ráadásul a felsőoktatásba bekerülő fiatalok esetében a tehetséggondozás nem a diagnosztikus mérésekre, hanem sokkal inkább az elért vagy elérni kívánt eredményekre alapoz. Az egyetemre bekerülő fiatal gyakran először találkozik olyan tudományterületekkel, amelyekből később kimagasló eredményeket produkál, amelyekből tudományos dolgozatot vagy doktori disszertációt ír.

A tehetségfogalom tisztázásában talán a leggyakrabban idézett modell François Gagné több transzformáción átesett Differenciált Tehetségfejlesztési Modellje (GAGNÉ 2009: 2015), amelyet Megkülönböztető Tehetségmodellként vagy DMGT-modellként (*Differentiated Model of Giftedness and Talent*) is emlegetnek. Gagné modellje az utóbbi két évtizedben született modellekhez hasonlóan hangsúlyozza, hogy a tehetség nem egyszerűen genetikai adottság, hanem kibontakozásához támogatás szükséges.

A modell különbséget tesz a tehetség kétféle meghatározása, a „*giftedness*” és a „*talent*”, azaz a kiváló adottság és a tehetség között. A kiváló adottságok természetes képességeket és azok gyakorlását jelentik, amelyek alapján legalább egy képességtérületen a saját életkori csoportjának felső 10%-ába sorolható a tanuló. Ezek a természetes képességek jelentik a nyersanyagot, a muníciót, az ígéretet a fejlődéshez, a tehetség kibontakozásához.

A tehetségfejlődés lényege, hogy a kiváló adottságok progresszív fejlődése figyelhető meg a kiemelkedő tudás és képességek irányába. A fejlődést számos személyen belüli jellemző és környezeti katalizátor támogatja vagy

hátráltatja, amelyek esélyek és véletlenek formájában is befolyásolhatják a kiváló adottságokkal rendelkező „reménység” életútját.

Gagné felhívja a figyelmet a „tehetségjelölt” kifejezésre, amely azokra vonatkozik, akik aktívan, rendszeresen és hosszabb időn át tesznek azért, hogy bizonyos területen fejlődjenek. A modellhez 6 tehetségfejlesztési lépés tartozik:

1. gazdag(ított) képzési program, amely az átlagos és az átlag feletti jelölteknek is elegendő muníciót biztosít;
2. kiválósági cél, amely egyértelmű, és kihívást jelent a kiválóság számára;
3. szelektív hozzáférési kritériumok, mint például egy közelmúltbeli kimagasló teljesítmény, amely sokkal pontosabb előrejelző, mint bármilyen mérőeszköz (különösen izgalmas terület ez a felnőttkori mentorálásban, hiszen új teljesítmények, tehetségterületek mutatkozhatnak meg a gyermekkorban „diagnosztizált” tehetségterületekhez képest);
4. szisztematikus, rendszeres gyakorlás, amely heti 7–10 vagy akár ennél is több munkaórát jelent;
5. a haladás rendszeres, objektív értékelése, a normatív előrehaladás mérése, például a társak teljesítményével való összehasonlítással, a tanterv elsajátításával, versenyeken való megmérettetéssel;
6. személyre szabott, gyorsított haladás, amely során mentor támogatja a fejlődési folyamatot.

Számos könnyen felismerhető tehetségterületen, például a zeneoktatásban vagy a versenysportban a szakemberek automatikusan alkalmazzák a fenti modell lépéseit. Azonban az esélyegyenlőség problémáját vagy a tehetséggé váláshoz szükséges motivációt, a szisztematikus gyakorláshoz szükséges belső és külső körülményeket a fenti program sem képes önmagában megoldani. Maradva a zenei példánál: ha egy gyermek szépen énekel, bátran nyúl a hangszerhez, esetleg abszolút hallása is van, még nem jelenti azt, hogy világhírű zongoraművész lesz belőle. Hosszú és fáradságos út vár rá, ha ezt a célt tűzi ki maga elé. Szerencsés esetben felkészült, mentoráláshoz értő szakemberek segítik át a válságidőszakokon, akik kellő megértést tanúsítanak, és tiszteletben tartják a mentorált döntését. Gagné modelljében

a környezeti tényezők között szerepelnek azok a személyek, akik jelentős hatást képesek gyakorolni a tehetségfejlesztésre. Ilyen személyek például a szülők vagy a mentorok, akiknek a támogató jelenléte, közreműködése nélkül szinte lehetetlen feladat a tehetség kibontakoztatása.⁴

TEHETSÉGMENTORÁLÁS A FELŐOKTATÁSBAN

A felsőoktatási tehetségmentorálás személyes, akadémiai és szakmai fejlődést eredményező támogatást jelent, amely során a mentor segítséget nyújt a mentorált számára, hogy kibontakoztathassa tehetségét az általa kiválasztott területeken. A mentor és a mentorált kapcsolata kölcsönös szimpátiára, bizalomra és kommunikációra épül, és egyaránt hasznos a mentor, a mentorált és az intézmény számára. Tradicionális értelemben a mentorálás során az idősebb támogatja a fiatalabbat. Azonban mentori viszony jöhet létre azonos életkorú, státuszú vagy azonos szakmai szerepben lévő személyek között. A mentorálásnak ezt a formáját *peermentorálásnak* vagy kortárs mentorálásnak nevezzük. A *peermentorálás* feltételezi a reciprocitást, a kölcsönösséget, a kölcsönös visszajelzést, mindkét fél számára haszonnal járó tevékenység ez.

A TEHETSÉGMENTOR

A tehetséges emberek általában meg tudnak nevezni egy vagy több olyan személyt az életükben, akik támogatták, segítették őket a növekedésben, fejlődésben. Egy barát, egy információforrás vagy egy intellektuális segítő is lehet *peermentor* (SANDS–PARSON–DUANE 1991), Iliász és Mentór vagy Arisztotelész és Nagy Sándor kapcsolatától kezdve a hollywoodi filmekből ismert Yoda mester és Luke Skywalker kapcsolatáig népszerű téma az emberek és teljesítményük menedzselése, a segítők alakjának

⁴ Benjamin Bloom (1985) figyelt fel először arra, hogy a mentori támogatásnak kiemelt szerepe van a tehetségtámogatásban, 120 kiemelkedően tehetséges személyt vizsgáló tanulmányában mutatott rá erre.

megformálása, tulajdonságaik bemutatása (Ajaj Prasad 2015). Ezek az emberek a tehetségmentorok.

A nemzetközi és hazai szakirodalomban a mentor és a tutor kifejezés gyakran szinonimaként fordul elő. Mindkét szerepben a tanuló segítése a cél, azonban árnyalatnyi különbségek is felfedezhetők a kettő között. A tutor fogalma a magyar szakirodalomban az elmúlt években jelent meg, jellemzően a tanulásirányításra koncentrál, például a távoktatásban is a tanulás irányítójaként megnevezett személyt jelenti. A tutor jellemzően lehetőségeket, programokat kínál fel a tehetséges fiatalok érdeklődési körének megfelelően. Ehhez képest a mentor sokkal személyesebb nevelői tevékenységet folytat, nemcsak a tanulásirányításra, hanem a mentorált pszichés, szociális fejlődésére is figyelemmel van (DÁVID–POLONKAI 2019). A mentor meghatározó szerepet tölt be a tehetségmentorálásban a tehetség felismerésétől kezdve a bátorításig, támogatásig, valamint a kihívást jelentő célok kitűzéséig és megvalósításáig.

A mentorálási folyamat tehát egy segítő kapcsolat, amely egyszerre jelent szakmai és pszichológiai (lelki, érzelmi) támogatást. A mentorált iránymutatást kérhet tudományos dolgozatának megírása közben, egy konferenciára való felkészülés során vagy egy különleges, vágyott cél elérése érdekében, miközben önbizalma, önértékelése vagy motivációja is fejlődik. A mentor és a mentorált kapcsolata és kommunikációja irányulhat a szakmai fejlődésre és a közös tanulásra, az esélyegyenlőség biztosítására, a mentori és mentorált szerep gyakorlására vagy akár a bizalomra és a kapcsolatépítésre.

A felsőoktatási intézmények egyik legnagyobb kihívása éppen az, hogy olyan oktatási és tanulási környezetet teremtsenek, amely egyre több és egyre sokfélebb hallgatóságot képes támogatni (BALL–HENNESSY 2020). A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény az alapvető működési szabályok között említi a tehetséggondozással kapcsolatos intézményi feladatokat (11. § 1.). A törvény szerint a felsőoktatási tehetséggondozás elsősorban a tudományos diákköri munkában és a szakkollégiumokban történik. Valamint a felsőoktatási intézmény mentorprogram keretében segíti a hátrányos helyzetű hallgató tehetségének kibontakoztatását (54. §).

A tehetségmentorálás egzakt definíciójának megalkotása helyett azonban érdemes áttekinteni saját intézményi gyakorlatunkat és megismerni

a mentorálás nemzetközi gyakorlatát. Tesszük ezt elsősorban azért, mert a 2019-ben meghirdetett, majd később, 2020-ban az Intézményfejlesztési tervben is rögzített Kreatív Tanulás Program céljai között szerepel a „közös tanulást vezető és az egyéni alkotómunkát mentoráló tanár ideáltípusa”. A számvetés értelemszerűen tartalmazza az intézményi elképzeléseket a tehetségek gondozásával kapcsolatban. A nemzetközi szakirodalomból, jógyakorlatokból pedig erő és motiváció nyerhető a saját tehetségmentori rendszer kiépítéséhez és továbbfejlesztéséhez. A saját, meglévő gyakorlatainkról készített számvetés és az eddig nem alkalmazott, de adaptálható módszerek bemutatásának az elsődleges célja az, hogy további fejlesztési irányokat jelöljünk ki.

NKE-SPECIFIKUMOK AZ NKE 2022-ES
INTÉZMÉNYAKKREDITÁCIÓS ÖNÉRTÉKELÉSI
DOKUMENTUMA ALAPJÁN

A 2019-ben meghirdetett, majd később, 2020-ban az Intézményfejlesztési Tervben is rögzített Kreatív Tanulás Program céljai között szerepel a „közös tanulást vezető és az egyéni alkotómunkát mentoráló tanár ideáltípusa”. A hierarchikus oktató-hallgató viszony helyett az egyéni és kollektív tanulást támogató, mentori kapcsolatok kialakítása volt a cél a tantervek tanulási eredményalapú átdolgozásával.

Az egyetemi tehetséggondozás alapvetően a szakkollégiumokban zajlik (ezen belül is speciális tehetséggondozó rendszert képez a Ludovika Collegium), illetve a TDK-k munkáján alapszik. A szakkollégiumok autonóm módon, saját felvételi rendszerrel működnek. A legtöbb szakkollégiumban többfordulós felvételi eljárással választják ki az új tagokat. A felvételi keretében 2-3 napos csapatépítő táborokra is sor kerül. A kézirát lezárásakor kilenc szakkollégium működik az egyetem négy karán. A szakkollégiumok hallgatói aktív résztvevői az ITDK-nak és az OTDK-nak. A Ludovika Collegium (LC) program 2020-ban jött létre, és a tehetséggondozás speciális formájának tekinthető: szakmai műhelyként, interdiszciplináris hallgatói közösséget építve a köz-igazgatás számára képez vezetőket. A hallgatói közösségben vannak például

orvosjelöltek és közgazdászhallgatók is, az eltérő tudományos háttérrel rendelkező hallgatók egymást inspirálva fejlődnek. A TDK-k kutatóműhelyekre épülnek, amelyek tevékenységükkel kapcsolódnak a tanszékek munkájához. Az oktatói állományból „delegált” pártoló tagok támogatják a munkát, ezáltal is segítve a doktori képzésbe történő bejutás feltételeinek kialakítását. A tanszéki szintű szerveződések szakmai felügyeletét a kari TDK-tanácsok látják el, amelyek tevékenységét az ETDT koordinálja. A TDK-eredmények bemutatásának elsődleges fórumai a kari TDK-konferenciák (ITDK), amelyek válogatók is a kétfévente megrendezett Országos Tudományos Diákköri Konferenciára (OTDK). A hallgatók és az oktatók tudományos tevékenységben való részvételét az egyetem ösztönző eszközökkel támogatja. A hallgatók számára lehetőség van kedvezményes tanulmányi rend, egyetemi alapítású ösztöndíjak (TDK-ösztöndíj, szakkollégiumi ösztöndíj, LC-ösztöndíj), térítésmentes kollégiumi elhelyezés, elkülönített szakkollégiumi férőhelyek igénybevételére. Az oktatók a teljesítményértékelési rendszerben számolhatják el a TDK-ra fordított időt.

A tehetséggondozás egyik feltétele a rugalmas tanulási útvonalak biztosítása. A tehetséges, illetve a valamely szakterületen, tudományos tevékenységben kiemelkedő teljesítményt nyújtó vagy sportoló hallgatók számára az Egyetem elsősorban a TVSZ által szabályozott kedvezményes tanulmányi rend keretében szavatolja a rugalmas tanulási útvonalat. A kedvezményes tanulmányi rendet a hallgatók párhuzamos tanulmányaik, illetve speciális, a képzés céljához kapcsolódó ösztöndíjprogramok és foglalkoztatások idejére is igénybe vehetik. A hallgatót automatikusan is megilleti a kedvezményes tanulmányi rend, ha Erasmus+-részképzésben vagy az LC tehetséggondozó programjában vesz részt, vagy sportösztöndíjban részesül. A külföldi hallgatók a magyar hallgatókkal azonos feltételekkel kérhetnek kedvezményes tanulmányi rendet. A rugalmas tanulási útvonalak biztosításában kiemelt szerepük van a nemzetközi hallgatói mobilitási programoknak. A tudományos diákköri tevékenységek tanulmányi elismerése tekintetében a TVSZ több pontja rendelkezik.

A leendő első évfolyamosok támogatása tulajdonképpen már jóval a felvételi és a beiratkozás előtt elkezdődik a különböző toborzó programok és csatornák segítségével. Ilyen például a fiatal nyomozójelöltek tájékoztatását

és toborzását segítő kisfilm, amelyet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) készített már végzett hallgatók segítségével. A kisfilm összefoglalja a pénzügyőr nyomozói munka sajátosságait és népszerűsíti az egyetemi szakot (NAVgovHu 2023). Tájékoztat arról is, hogy a felvételt nyert hallgatókat nyomozómentorok támogatják tanulmányaik során.

A leendő első évfolyamos hallgatók beilleszkedésének mentortámogatása a Gólyatáborban kezdődik. Az ÁNTK Hallgatói Önkormányzata például minden évben többlépcsős mentorprogram keretei között választja ki, és készíti fel a leendő mentorpárokat az elsőéves hallgatók fogadására. A mentorpárok mellett egy tapasztaltabb hallgató tölti be a segítő mentori feladatokat (*peermentorként* támogatva a folyamatot), akivel egy csapatba tartoznak, és közösen végzik a mentorálási tevékenységet. A programban részt vevő hallgatóknak felkészítő tréningeket szerveznek, hogy minél sikeresebben és felelősségteljesebben tudják támogatni a gólyákat a beilleszkedés első lépéseitől kezdve az egyetemi szervezet megismeréséig. Jelen fejezet szerzője három éven keresztül vett részt oktatóként, trénerként az ÁNTK HÖK kortárssegítő mentorrendszerének fejlesztésében és kivitelezésében. A kari HÖK vezetésével együttműködve létrejött egy tréningprogram, amely a mentorrá válás kötelező eleme.

Az elsőévesek a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (HÖOK) által működtetett Tehetségmentor programba is jelentkezhettek, amely segít elérni és felkarolni a középiskolai tehetségeket, miután bekerültek a felsőoktatásba. A mentoráltakat oktatók, kutatók, valamint kortárs mentorok segítik a beilleszkedésben, tehetségük kibontakoztatásában. A HHK-n és az RTK-n osztályfőnöki rendszer támogatja az elsőéves tisztjelöltek beilleszkedését. Az osztályfőnöki rendszer lehetővé teszi az egyéni tanulmányi fejlődési utak nyomon követését és aktív támogatását. Az elsőéves RTK-s hallgatók támogatásában – az évfolyamparancsnokok és helyettesek, valamint az osztályfőnökök mellett – a Rendészeti Magatartástudományi és Kriminálpszichológia Tanszék oktatói is részt vesznek egyénre szabott, a hallgató kompetenciaprofiljáról szóló beszélgetésekkel, kompetenciafejlesztési tervek elkészítésével.

Az elsőéves hallgatók mellett a felsőbb évfolyamos hallgatók támogatására is vannak jól bevált gyakorlatok. A Covid-19 okozta pandémia negatív

hatásainak enyhítésére az Egyetem oktatóiból szerveződött a valamennyi egyetemi polgár számára igénybe vehető mentálhigiénés szolgáltatást nyújtó Mentálhigiénés Támogató Csoport. A csoport a járványidőszak elmúltával is folytatja tevékenységét, életvezetési, mentálhigiénés, pszichológiai tanácsadás mellett tanulástámogatás, továbbá az oktató kollégák számára oktatásmódszertani tanácsadás is zajlik. A honvédtisztjelöltek esetében elsősorban az MH Ludovika Zászlóalj keretében van lehetőség pszichológusi támogatásra. A rendészeti tisztjelöltek a Rendvédelmi Tagozat pszichológusához fordulhatnak segítségért.

NEMZETKÖZI JÓGYAKORLATOK

Az európai egyetemek tehetséggondozó programjairól készített összefoglaló mű 11 ország⁵ 300 intézményét mutatja be (WOLFENBERGER 2015). Európában Hollandia jár az élen a tehetséggondozásban, ahol több mint 30 egyetem működik együtt a tehetségek támogatásában (Sirius Program). A magyarországi egyetemeknek is van lehetőségük a hálózatosodásra. Például a Debreceni Egyetem Regionális Tehetségpont 2010-ben alakult, a Széchenyi István Egyetem 2020-ban szerezte meg az Akkreditált Kiváló Tehetségpont minősítést (*Tehetségkatalógus* [é. n.]). A magyarországi tehetségpontok feladata a tehetségek felfedezése, a pályaorientáció, illetve az intézményi, helyi, térségi és regionális tehetséggondozó kezdeményezések támogatása.

Belgiumban 2010 óta vannak kezdeményezések tehetséggondozó programok kidolgozására, az első egyetemi szintű program 2013-ban született meg, Gentben. Finnországban is több egyetem (például Turku, Oulu, Aalto) rendelkezik egyetemi szintű tehetséggondozó programmal, valamint a legtöbb egyetem nyári egyetemeket és egyéb programokat szervez a kiemelkedő képességű és érdeklődő hallgatók számára.

Az európai egyetemeken számos minta, jógyakorlat található a tehetségmentorálásra. Ilyen például Bécsben a Wirtschaftsuniversität Wien mentorprogramja, amelyben a tehetséges, kiemelkedő képességű felsőbb éves

⁵ Ausztria, Belgium, Dánia, Hollandia, Luxemburg, Izland, Németország, Svájc, Norvégia, Finnország, Svédország.

egyetemisták mentorálják az elsőéves hallgatókat. Ugyanitt a mentorprogram mellett működik egy önkéntes program is, amely minden egyetemista számára nyitott, aki szeretne segíteni hátrányos helyzetű, tanulási problémákkal küzdő gyermekeknek, fiataloknak (WOLFENSBERGER 2015: 223).

A külső mentorálásra is találunk jógyakorlatokat. Például Dániában a Koppenhágai Business School (CBS vagy Handelshøjskolen) egyik mesterprogramja dán cégekkel együttműködve biztosít külső, szakmai mentorokat a tehetséges hallgatók számára (EngAGE program). Az EngAGE partnercégeinek képviselői három szemeszteren keresztül szorosan együttműködnek egy-egy diákkal, mentori szerepet vállalnak, hogy fejlesszék a diákok szakmai készségeit, és felkészítik őket az utolsó félév vállalat által támogatott szakmai gyakorlatára.