

ESÉLYEK ÉS LEHETŐSÉGEK, A TEHETSÉGSEGÍTŐ TANÁCSOK MŰKÖDÉSÉNEK TAPASZTALATAI

Szerzők:

Kormos Dénes
Kárpát-medencei Tehetségsegítő
Tanácsok Kollégiuma

Lektorok:

Mező Katalin (Ph.D.)
Debreceni Egyetem

Mező Ferenc (Ph.D.)
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem

Szerzők e-mail címe:

kormosnet@gmail.com

és további két anonim lektor

Absztrakt

Jelen tanulmány áttekinti a tehetséggondozás humánökológiai vonatkozásait, összefoglalja a tehetséggondozó tanácsokról és a Kárpát-medencei Tehetségsegítő Tanácsok Kollégiumáról szóló alapismereteket.

Kulcsszavak: tehetség, tanács

Diszciplína: pedagógia

Abstract

CHANCES AND OPPORTUNITIES,

EXPERIENCES OF WORKING OF TALENT ASSISTANCE COUNCILS

This study overviews the human ecological aspects of talent development, summarises the base knowledge about talent councils, and 'Kárpát-medencei Tehetségsegítő Tanácsok Kollégiuma' (College of the Talent Development Councils in the Carpathian Basin).

Keywords: talent, council

Discipline: pedagogy

Kormos Dénes (2024): Esélyek és lehetőségek, a tehetségsegítő tanácsok működésének tapasztalatai. *OxIPO – interdiszciplináris tudományos folyóirat*, 2024/3. 91-96.
Doi: <https://www.doi.org/10.35405/OXIPO.2024.3.91>

A tehetségről, a tehetségsegítésről alkotott képünk folyamatosan formálódik, gazdagodik, differenciáltabbá válik. Egyre nagyobb teret kapnak a rendszerszemléleten alapuló megközelítések, a tehesség gondozás folyamatát, eredményességét befolyásoló környezeti tényezőkre irányuló elemzések. Kirajzolódik a tehetségek felszínre kerülésének, kiteljesedésének és nem utolsósorban az egyén és társadalom számára történő hasznosulásának ökológiai viszonyrendszere.

A tehesség gondozás humán ökológiai aspektusai

Az ökológia vagy környezettan a tudományoknak azon ága, amely az élettereket, az élőlények és a környezet kapcsolatait vizsgálja. A kifejezést 1866-ban alkotta meg Ernst Haeckel német darwinista biológus az „öko” (görögül: oikosz = „lakás, ház, háztartás”) és a lógia (görögül: logosz = „tudomány szavakból).

Az ökológia környezetfelfogásából levonható a következtetés, hogy minden organizmus számára az tekinthető környezetnek, amely ténylegesen hat rá, s így minden organizmus maga szelektálja és definiálja saját környezetét. Az organizmus azzal tesz a maga környezetévé bizonyos tényezőket, hogy szervezett válasszal reagál rájuk. A szervezett válaszok legmagasabb rendű formája pedig az emberi tudatosság (George Herbert Mead).

Az ember, mint biológiai és társadalmi lény számára a természetes környezethez kapcsolódás mellett, egyidejűleg megha-

tározó az általa létrehozott társadalmi, gazdasági környezete is. Ebből adódóan a humánökológiai kapcsolat is jól érzékelhető!

A humán ökológiai modell is rendszer szemléletű modell. Az ember és környezete kölcsönhatására helyezi a hangsúlyt. Az ember úgy tudja kielégíteni szükségleteit, és problémáit megoldani, hogy közlekedik és kapcsolatokat teremt ebben a rendszerben, miközben alakítja is azt és maga is formálódik. Ökológiai én: Én vagyok az a valaki, itt ezen a helyen, aki egy adott cselekvést folytat részese vagyok. Ez azt a tudást és élményt jelenti, hogy változásokat tudunk okozni az általunk észlelhető környezetben.

Nézzünk meg néhány példát! Hogyan jelenik meg ez a szemlélet a tehesség gondozásban?

A tehetséget nem csak az egyén személyes sajátosságaként fogja fel, hanem lehetőségként alakítható tulajdonságként. Azaz egy olyan jellemvonásként, amely időben is változik egy adott környezeti kontextusban, amely a környezet és az egyén közti interakciók eredményeként jön létre (Ziegler és munkatársai, 2005; 2013) által kidolgozott Akciotop modell).

A tehetség társadalmi konstrukciója felfogható úgy, mint a társadalmi elvárások, igények és az egyéni képességek eredménye (Csíkszentmihályi és Robinsón, 1986).

A mindenkori társadalom határozza meg saját szükségleteiből kiindulva, hogy mi az, amit tehetségnek tart, és épp ezért a tehetség meghatározása, valamint értékelése

kortól és helytől függően változik. (v.ö.: Sternberg és Davidson, 1990).

A gyermekek tehetséggondozó programokba való szelekciójával kapcsolatosan nem szabad megfeledkezni arról, hogy a kiválasztás mozzanata a társadalmilag elfogadott tehetségképet tükrözi vissza. (lásd: Freeman, 2005)

Az eredményes tehetségsegítés szellemisége az elkötelezettségre, nyitottságra, a sokszínűségre, az együttműködésre és a bizalomra épül. Ezen értékek mentén szerveződő aktivitások fontos szerepet tölthetnek be annak a szakmai, társadalmi klímának – ökológiai viszonyrendszernek – a kialakításában, ami hozzájárul a tehetséggondozás, tehetségsegítés, tehetségmegtartó képesség eredményességéhez, nem utolsó sorban jó kereteket biztosíthat a társadalmi tőke termeléséhez, újratermeléséhez.

A magas szintű társadalmi tőke a tehetségsegítés fontos katalizáló tényezője!

A társadalmi tőke többféle mechanizmuson keresztül működhet:

- Információáramlás,
- Kölcsönösségi/kölcsönös segítői norma,
- Közösségi fejlődés és versenyképesség
- Kollektív cselekvés és társadalmi együttműködés
- Kollektív közösségi tudat, bizalom és szolidaritás (Putman 2000, Flap 2002).

A fenti szemlélethez és megközelítéshez illeszkedik a hazai tehetséggondozás rendszerében sajátos szerepet betöltő tehetségsegítő tanácsok megszervezése és működése.

A tehetségsegítő tanácsokról

A tehetségsegítő tanács olyan helyi, térségi, regionális, vagy országos szintű kezdeményezésre létrejött szerveződés, amely a lehető legszélesebb szakmai, társadalmi összefogással segíti a tehetségek felkutatását, fejlesztését és produktumaik hasznosulását, az ezekhez szükséges erőforrások bővítését. Tevékenységével hozzájárul a tehetségbarát társadalom formálódásához, a társadalmi tőke megerősítéséhez.

Az első tehetségsegítő tanácsok 13 évvel ezelőtt alakultak meg. Szervezeti kereteik és tevékenységrendszerük egyaránt sokszínű.

Szerveződtek területi elven, (helyi, intézményi települési, térségi, regionális és országos), vagy tematikusan, egy-egy tehetségterülethez korosztályhoz kapcsolódóan, (óvodai, sajátos nevelési igényű, művészeti). Öröndetes, hogy az utóbbi években megjelentek a szakmában, mesterségben tehetséges tanulók, fiatalok felkutatását, fejlesztését és támogatását célul tűző tanácsok is. Ezek térségi és regionális szinten fejtik ki tevékenységüket.

A tanácsok működését áttekintve, három fő funkció köré csoportosulnak az aktivitásaik. Természetesen az egyedi sajátosságok, körülményeik, a felmerülő szükségletek következtében az egyes funkciók eltérő súllyal jelennek meg az egyes tanácsok működésében. E funkciók:

1. Szakmai funkció. Együttműködve a szakmai partnerekkel a tehetséggondozó tehetségsegítő programok megvalósítása. Tudásmegosztás, információs csatornák működtetése. A tehetségek, menedzselése,

a tehetségügy népszerűsítése. A szakmai, hálózatot fenntartó és bővítő aktivitások.

2. Társadalmi funkció. Együttműködés a társadalompolitika célok megvalósításában. Hátrányos helyzetű tanulók fiatalok számára lehetőségek, támogatások keresése, biztosítása. Tehetséges fiatalok bevonásának, szerepvállalásának elősegítése. A tehetségbarát társadalom, formálása, a társadalmi tőke építése.

3. Erőforrás bővítő funkció. A tanácsi célok, programok megvalósításához segítséget adó erőforrások feltérképezése, lehetőség szerint bevonása. Az együttműködő, partneri támogatói kör fenntartása, bővítése.

Sokszor felmerül a kérdés, hogy milyen konkrét erőforrások bevonásával tudják megvalósítani a tanácsok a programjait. A 2022-ben végzett kutatásban az alábbi válaszokat kaptuk (az állítások sorrendjét a gyakoriság alapján állapítottuk meg):

1. Önkéntes munka.
2. Szakmai, hálózati együttműködésből adódó erőforrások.
3. Felnőtt és diák mentorok bevonása a tehetségsegítő munkába.
4. Pályázati támogatás.
5. Szolgáltatás a partnerek részéről.

A működő tanácsokkal folytatott konzultációk tapasztalatai és a kérdőíves felmérés alapján jól látható, hogy milyen esélyek, lehetőségek nyíltak meg a közös munka során.

Miért érdemes tehetségsegítő tanácsokat alakítani?

- A tehetségsegítésben dolgozó szakemberek nem maradnak magukra, szakmai,

emberi kapcsolatok generálódnak, Feltárnak az együttműködésben, a tudásmegosztásban rejlő lehetőségek, erőforrások.

- Egy-egy településen, térségben áttekinthetőbbé válnak a tehetségsegítés különböző tartalmi és szervezeti keretei, kapcsolódási pontjai.

- Jobban megszervezhető a tehetségesek követése, kisebb az elkallódás veszélye. Könnyebben megoldható a tehetségesek megfelelő programokba irányítása, mentoralása (például: óvoda-általános iskola-középiskola-egyetem, iskola- vagy lakóhelyváltozás).

- Térségi műhelyek szervezésével javul a szakmailag megalapozott tehetséggondozó programokhoz való hozzáférés esélye.

- Az adott térségben hozzájárul a tehetséges fiatalok közösségeinek szerveződéséhez, bekapcsolódásához a társadalmi, kulturális és gazdasági folyamatokba (tehetséges fiatalok társadalmi felelősségvállalása).

- A tehetségesek hamarabb kerülnek kapcsolatba a gazdaság szereplőivel, nagyobb esély kínálkozik a képességük hasznosítására.

- Bővülnek a tehetségek bemutatásának, menedzselésének lehetőségei.

- Kapcsolódhatnak a Nemzeti Tehetség Programhoz és a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetségének Tehetség-hálózatához. Megnyílnak a lehetőségek a Nemzeti Tehetség Alap pályázati forrásainak elérésére.

- Új, kapcsolódási lehetőségek nyílnak meg a helyi társadalom szereplőinek egy-

ütműködésében, a tehetségbarát társadalom kialakításában.

Természetesen a működés során az egyedi sajátosságokból adódóan további lehetőségek is felszínre kerülhetnek. Jó példák, jó gyakorlatok megtalálhatók a tehetségsegítő tanácsok weboldalán. URL: <https://tehetseg.hu/tehetsegsegito-tanacsok>

A Kárpát-medencei Tehetségsegítő Tanácsok Kollégiuma

A hazai és a határon túli magyarok lakta területeken szerveződött tanácsok munkáját a tanácsok kezdeményezésére 2012-ben megalakított Kárpát-medencei Tehetségsegítő Tanácsok Kollégiuma is segíti. A megalakult tanácsok regisztrációjukkal egyidejűleg a kollégium tagjává válnak.

A Kollégium céljai:

- A Nemzeti Tehetség Program megvalósulásának elősegítése.
- A tehetségbarát társadalom kialakításának elősegítése.
- A tehetségsegítés hálózatának, erőforrásainak folyamatos bővítése.
- A tehetségek felkutatásának, folyamatos követésének és fejlesztésének, valamint produktumaik hasznosulásának elősegítése.
- Az országban és a határon túl működő tehetségsegítő tanácsok munkájának, együttműködésének segítése, összehangolása.
- A tanácsok képvisellete és érdekképvisellete.

- A tanácsok munkájának értékelése, minőségbiztosítása.

Összegzés

A tehetségprogramok egyben társadalomépítő, társadalmi kohéziót erősítő programok is. A sok fiatal, szülőket, a helyi közösséget érintő program összekapcsolja az embereket és a különféle szervezeteket. Ezáltal új kapcsolódási pontok keletkeznek a korábban egymástól távol lévő, vagy egymás mellett létező személyek és közösségek, szervezetek között. A tehetségsegítő tanácsok megalakításának folyamata, működtetése egyértelműen gazdagítja a tehetségek fejlesztésének, támogatásának lehetőségeit. erőforrásokat generál a programok megvalósításához. Szakmai, társadalmi, közösségi erőteret alakít.

Érdeemes ezen az úton elindulni!

Hasznos linkek a tehetségsegítő tanácsok megalakításával és működésével kapcsolatban:

- <https://tehetseg.hu/tehetsegsegito-tanacsok>
 - https://tehetseg.hu/sites/default/files/tp_es_tt_dokumentumok/modszertani_segedlet.pdf
 - <https://tehetseg.hu/karpat-medencei-tehetsegsegito-tanacsok-kollegiuma>
- Tanács alakításával kapcsolatosan személyes mentorálás kérhető: az alábbi címen: kormosnet@gmail.com

Irodalom

- Csikszentmihályi, M. and Robinson, R. E. (1986). Culture, time and the development of talent. In Sternberg, Robert J. and Davidson, Janet E. (Eds.): *Conceptions of Giftedness*. Cambridge (GB): University Press, 264–284.
- Freeman, J. (2005). Permission to be gifted: How conceptions of giftedness can change lives. In Sternberg, R. J. and Davidson, J. E. (Eds.): *Conceptions of giftedness* (2nd ed.). Cambridge (GB): Cambridge University Press, 80–97.
- Ziegler, A. (2005). The Actiotope Model of Giftedness. In Sternberg, R. J. and Davidson, J. E. (Eds.): *Conceptions of giftedness* (2nd ed.). Cambridge (GB): Cambridge University Press, 411–436.
- Ziegler, A., Vialle, W. and Wimmer, B. (2013). The actiotope model of giftedness. In Phillipson, S., Stoeger, H. and Ziegler, A. (Eds.): *Exceptionality in East Asia. Explorations in the actiotope model of giftedness*. New York: Routledge. 1–17.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. Touchstone Books/Simon and Schuster. Doi: <https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Flap, H. (2002). No Man is an Island: The Research Programme of a Social Capital Theory. In Favereau, O. and Lazega, E. (Eds.): *Conventions and Structures in Economic Organization: Markets, Networks and Organizations*. Oxford: Oxford University Press.