

Mérnökhallgatók munkavállalói kompetenciáinak fejlődése egy extrakurrikuláris programban

Development of the work skills of engineering students in an extra-curricular program

ÁDÁM Anetta

Miskolci Egyetem, Közösségi Szolgálati Iroda
3515 Miskolc Egyetemváros +36 46 565111/1242, anetta.adam@uni-miskolc.hu,
<https://www.uni-miskolc.hu/elet-a-campus-on/koszi/>

Abstract

This paper examines the impact of a scholarship scheme, presenting the starting points for a planned research project. We want to investigate the impact of mentoring in a typically disadvantaged learning environment on the personal development and competence development of the mentors involved. In this presentation, we will list and present the individual areas of competence which, according to our experience so far, are developing spectacularly as a result of mentoring. We argue that these competences are key areas from the perspective of the world of work, and that they are other specific knowledge elements that are less accessible in university courses, elementary courses and textbooks.

Keywords: higher education, labour market, soft skills, skills development, competence

Kivonat

A tanulmányban egy ösztöndíjprogram hatásait vizsgáljuk, bemutatjuk egy tervezett kutatás kiindulópontjait. Azt kívánjuk vizsgálni, milyen hatással van a jellemzően hátrányos helyzetű tanulói közegben végzett mentori munka a benne résztvevő mentorok személyes fejlődésére, kompetenciáik bővülésére. Az előadásban sorra vesszük és bemutatjuk azokat az egyéni kompetenciaterületeket, melyek a mentorok esetében - az eddigi tapasztalataink szerint- látványosan fejlődnek a mentorálás hatására. Érvelünk amellett, hogy ezen kompetenciaterületek kulcsfontosságúak a munka világának nézőpontjából, és egyéb, egyetemi, elemélet kurzusokon, tankönyvekből kevésbé elsajátítható, speciális tudáselemekről van szó.

Kulcsszavak: felsőoktatás, munkaerőpiac, soft skillek, képességfejlődés, kompetencia

1. BEVEZETÉS

A 21. század egyeteme jelentős és látványos funkcióváltozáson megy keresztül. Az oktatás és a kutatás mint elsődleges funkciók mellett egyre fontosabbá válik, hogy az egyetemek a társadalmi környezetükre is reagáljanak, azzal kapcsolatba lépjenek, és alakítsák is azt. A *harmadik és negyedik generációs egyetem* fogalma, illetve a „harmadik misszió” feladatai [1,2,3] épp erre a területre vonatkoznak. A felsőoktatásról szóló diskurzusokban a harmadik misszió az egyetem funkcióbővítését jelenti. Eszerint az intézmény a korábbi oktató és kutató funkcióin túl a nem akadémiai világot jelentő külső partnerekkel is kapcsolatot épít és tart, formálva és alakítva önmaga társadalmi és gazdasági környezetét. Aktívabban kapcsolódik saját társadalmi környezetéhez és annak intézményeihez, valamint olyan konkrét tevékenységek épülnek be az egyetemi működésbe, melyek által az a gazdasági-társadalmi környezetére nem csupán reagál, hanem aktívan alakítja azt egy fenntarthatóbb fejlődés érdekében. Ez a funkcióbővülés már a magyar egyetemek tevékenységrepertoárjában is világosan tetten érhető [2].

Az egyetemnek tehát aktívan kapcsolódnia, reagálnia kell saját társadalmi környezetéhez, de ugyanígy reagálnia kell a munkaerőpiac elvárásaihoz. A második évezred elejének gyorsan változó gazdasági és technológiai környezetében a felsőoktatás szerepe egyre inkább túlmutat a hagyományos ismeretátadáson: a munkaerőpiac a diplomás munkavállalóktól nem csupán szaktudást, hanem egyre inkább komplex, interdiszciplináris és alkalmazható kompetenciákat vár el. Az egyetemeknek így nemcsak az elméleti tudás

átadását, hanem a gyakorlati készségek, soft skillék és élethosszig tartó tanulásra való képesség fejlesztését is célul kell kitűzniük [4]. A munkaerőpiaci elvárásokhoz való alkalmazkodás egyik kulcsa az, hogy az oktatási intézmények képesek legyenek olyan kompetenciák – például problémamegoldás, kritikai gondolkodás, csapatmunka, digitális írástudás és kommunikáció – kialakítására, amelyek révén a hallgatók sikeresen integrálódhatnak a dinamikusan átalakuló munkaerőpiaci környezetbe [5]. Különösen fontos ez abban a kontextusban, hogy a globalizáció és a technológiai fejlődés hatására új munkakörök jelennek meg, míg mások elavulnak, így a munkáltatók számára elsődlegessé válik a munkavállalók tanulási képessége és adaptivitása. Az átfogó képességek a munkaerőpiac dinamikus változása miatt a szűken vett szakmai tudás mellett vagy akár azzal szemben is felértékelődnek. E kihívások tükrében az egyetemi képzésnek alapvető céljává kell válnia az olyan kompetenciák fejlesztése, amelyek révén a hallgatók nemcsak elhelyezkedni tudnak, hanem hosszú távon is képesek lesznek fejlődni és alkalmazkodni a munkaerőpiaci változásokhoz.

Írásunkban¹ [6] egy olyan ösztöndíjas mentorprogram – a Tanítsunk Magyarorszáért program – hatásait mutatjuk be, melynek működtetése tökéletesen illeszkedik a harmadik misszió feladataihoz. Kicsit szokatlan szemszögből vizsgáljuk meg ezt a programot: amellett fogunk érvelni, hogy bár a program deklarált céljai sikeresen megvalósulnak, a társadalmi hasznosságának jelentős részét valójában a program működtetése közben kitermelődött „oktatási melléktermék”, rejtett tanterv [7] adja. A *rejtett tanterv* fogalmát mi most a Whittyt által megfogalmazott értelemben használjuk: „...implicit normák, értékek és meggyőződések átadásának folyamata, amely a tanterv mélystruktúrája és – különösen – az iskolai, osztálytermi interakciók révén valósul meg” (Whitty idézi Szabó, 1988, 24.o.) [7]. Azok a megvalósítás során néha kimondott, néha rejtetten meghúzódó normák, értékek, működési módok, illetve bizonyos létrejött kommunikációs helyzetek, melyek jelentős hatást gyakorolnak a program szereplőire, és melyek erősítik, megsegítik egy kistéleplési iskolákban tanuló diákokat célzó program hatásait, de egyben ki is szélesítik azok körét. Jelen írásunkban a program rejtett tantervi hatásai közül a műszaki szakokon tanuló hallgatók kompetenciafejlődését helyezük fókuszba. Azt tapasztaljuk, hogy a programba bekapcsolódó műszaki hallgatók olyan kompetenciái fejlődnek, melyeket az egyetem kevésbé tud fejleszteni, könyvekből kevésbé tanulható. Ugyanakkor a munkaerőpiacon ezen kompetenciák birtokában a hallgató jelentős előnnyel indulhat.

2. MUNKAERŐPIACI KOMPETENCIÁK

A képzés és munkaerőpiac elvárásainak összehangolása mindig is kulcsfontosságú tényező egy-egy képzés minőségét tekintve. Ma a munkaerőpiac az ipar változásainak következtében a szaktárgyi tudáson túl számos egyéb kulcskompetencia meglétét várja el a frissen végzett mérnök hallgatóktól. A témára vonatkozó szakirodalmak [4,8,9] szerint ezek közé tartoznak az alábbiak:

1. **Technikai tudás:** Alapvető mérnöki ismeretek, amelyek magukban foglalják a matematikai, fizikai ismereteket és a szakterület specifikus tudományos ismereteit
2. **Problémamegoldó készség:** Képesség a komplex problémák azonosítására és megoldására kreatív és hatékony módon.
3. **Csapatmunka:** Képesség a csapatban való hatékony munkavégzésre, kommunikálni és együttműködni különféle háttérből és szakterületről érkező munkatársakkal. szakterületen.
4. **Kommunikációs készségek:** Írásbeli és szóbeli kommunikációs készségek, amelyek lehetővé teszik a technikai információk világos és érthető átadását, akár eltérő ismerettel, szociokulturális háttérrel rendelkező munkatársak számára is.
5. **Projektmenedzsment:** Alapvető ismeretek a projekttervezés, -szervezés és -végrehajtás terén, beleértve a határidők betartását és a költségvetés kezelését.
6. **Digitális kompetenciák:** Jártasság a különböző szoftverek és digitális eszközök használatában, beleértve a szimulációs és modellező programokat.
7. **Rugalmasság és alkalmazkodóképesség:** Képesség az új helyzetekhez és technológiákhoz való gyors alkalmazkodásra.
8. **Etikai és társadalmi felelősség:** Az etikai normákhoz való igazodás, a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tudatosság a mérnöki munka során.
9. **Élethosszig tartó tanulás:** Nyitottság az új ismeretek és készségek elsajátítására a folyamatos fejlődés érdekében. Tanulási képesség és tanulási motiváció.

¹ A tanulmányban felhasználjuk egy korábbi tanulmányunk szövegét

Ezek a kompetenciák segítik hatékonyan a frissen végzett mérnökök sikeres munkaerőpiaci beilleszkedését, a munkavállalás után a hatékony és adaptív munkavégzést, ezen kompetenciák birtokában képesek az egyes projektek, munkafázisok hatékony és produktív végrehajtására. Tapasztalataink szerint a fenti softskilllek közül jónéhány nagyon hatékonyan fejlődik a mérnök hallgatók számára is nyitott Tanítsunk Magyarorszáért ösztöndíjprogramban.

3. A PROGRAMRÓL

A Miskolci Egyetem 2019-ben az elsők között kapcsolódott be az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint az Emberi Erőforrások Minisztériuma kezdeményezésére és támogatásával útjára indított Tanítsunk Magyarorszáért mentori ösztöndíj programba. Idén tavasszal tizenharmadik alkalommal indítottunk felkészítő kurzust, melynek elvégzése feltétele a hallgató ösztöndíjprogramba való bekapcsolódásának.

A program célja, hogy kistelepülések iskoláiban tanuló hetedik, nyolcadik osztályos kisdíjakat mentoráljanak az egyetem legkülönbébb karain, szakain tanuló hallgatók. A program deklarált célja az általános iskolás gyerekek tanulási motivációjának növelése; tanulási és egyéb képességeik fejlesztése; pályorientációs tevékenység, a továbbtanulás segítése. Mindezek mellett kiemelten fontos cél, hogy az egyetemisták a gyerekek számára olyan tevékenységeket szervezzenek, melyek élményt jelenthet számukra, amivel akár fizikailag is kiléphetnek a szokásos közegükből. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, a program elég hatékonyan el is éri ezeket a deklarált célokat, mindemellett látens célokat is megvalósít. Azt tapasztaljuk, a hallgatók rendszeresen beszámolnak arról a tapasztalatról, hogy nemcsak a gyerekek számára jelent ez a helyzet tanulási lehetőséget, hanem ők is sokat tanulnak a gyerekek mentorálása során. Sok hallgató számára eddig ismeretlen élményvilág, szociokulturális környezet nyílik meg, ahol hatékonyan kell kommunikálnia, segítenie a fejlődésben a mentoráltját. A különféle életvilágok közelítése, a leendő értelmiségiek számára sok esetben pótolhatatlan élettapasztalatot jelent. Ezen kívül egyértelműen megtapasztalják a társadalmi felelősségvállalás fontosságát, átélhetik azt a tapasztalatot, amikor a segítő folyamatban maga is fejlődik, épül [10].

Az ösztöndíjas mentorok a gyerekekkel a szerződéses félévük során hetente hat órában dolgoznak. A gyerekek hetedikes korukban lépnek a programba, az egyetemisták két éven át, a ballagásig kísérik őket.

4. A MENTORÁLÁS MINT KETTŐS TANULÁSI TÉR

A mentorálás az oktatásban nem csupán a tudásátadás eszköze, hanem olyan komplex tanulási folyamat, amely során a mentorok is fejlődnek. A mentorált diákok támogatása során a mentor hallgatók reflektív, szociális és szervezési képességei is formálódnak, ezáltal a mentorálás kettős tanulási folyamatként értelmezhető. A Tanítsunk Magyarorszáért program a társadalmi felzárkóztatás és a hátrányos helyzetű térségekben élő diákok támogatása mellett a felsőoktatási hallgatók kompetenciafejlesztését is szolgálja, még ha ez nem is mindig szerepel kifejezetten a program hivatalos célkitűzései között. A program során a mentorált diákokkal való rendszeres interakció valós pedagógiai helyzeteket teremt, ahol a mentorok kénytelenek megtapasztalni és megoldani konfliktusokat, alkalmazkodni váratlan helyzetekhez, illetve proaktívan szervezni közös tevékenységeket. Ez a tapasztalati tanulás rendkívül értékes, hiszen sokszor közelebb visz a munkaerőpiacra jellemző elvárásokhoz, mint a hagyományos tantermi képzések. A mentorálás folyamata támogatja az önálló döntéshozatalt és helyzetfelismerést, mindamellett, hogy a mentor egy „társas térben”, a mentortársaival, pedagógusokkal, tanulókkal alakított interakciók mentén valósítja meg feladatait. A programban használt mentori karrierút is úgy épült fel, hogy az idő előrehaladtával a tapasztalat mentorok a fiatalabb, junior mentorkat is segítik, mentorálják, amivel tovább bővül az a felület, ahol tapasztalati tanulásban lehet részük. A nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják a hasonló programok vizsgálatakor (America Reads/Counts, Into University, Big Brothers, Big Sisters): a mentorok készség szintű fejlődése hatással van a személyiségük fejlődésére, a pályakezdésre, munkaerőpiaci készségekre, munkahelyi viselkedésre, társadalmi szerepvállalásra [11].

5. MOTIVÁCIÓK ÉS KOMPETENCIAFEJLŐDÉS

A programba belépő hallgatók legfontosabb motivációit megvizsgálva azt látjuk, hogy nálunk is hasonló mintázatok találhatók, mint a programot működtető többi egyetemen [12,13]. A hallgatókat az ösztöndíjon túl erősen motiválja az, hogy másokért tehetnek, segíteni tudnak, hasznos tevékenységet végezhetnek, egy társadalmi problémára proaktív eszközökkel, személyes tevékenységgel reagálhatnak, aktívan cselekedhetnek. Valamennyi hallgatói csoportunknál domináns motivációt jelent az is, hogy kipróbálhatják magukat új helyzetben, kihívást jelent, hogy akár tanulmányaiktól teljesen független területen is megállják-e a helyüket. Ez különösen igaz a műszaki területen tanuló hallgatóinkra. Az új lehetőségek, emberek, közösségek megismerése, kipróbálása számukra rendkívül inspiráló hatású.

A hallgatók a felkészítő félévet reflexiós esszével zárják, a mentorálással töltött félévek alatt pedig rendszeres szupervízióon vesznek részt. Ezeken a reflexiós felületeken jól detektálhatóak azok a tantervi szándékokon túl megjelenő tartalmak, melyeket megtanul, megtapasztal a mentor. Számos ilyen, előzetesen nem várt elemet azonosítanak be a hallgatóink, ami egyrészt személyes fejlődésüket segíti, másrészt formálja, alakítja nézőpontjukat, világképüket. A mentorálási folyamatról tudjuk: hatásrendszere nem egyoldalú. Egyik sajátossága a hallgatóinknál is jól tetten érhető: a mentorálás nemcsak a mentoráltra hat, a mentor személyes fejlődésére rendkívül intenzív hatással van a teljes mentori tevékenység. Az alábbi egyéni és társas dimenziókban detektálunk személyes fejlődést a mentoroknál:

- **Kommunikációs képességek:** A felkészítő kurzus egyik fontos célja, hogy a hallgatók aktívan vegyenek részt, sokat és sokszor megnyilvánulhassanak, gyakorolják és fejlesszék kommunikációs készségüket. A mentorálás során ez a fejlődés még intenzívebb lesz, a mentornak a céljai elérése érdekében meg kell tanulnia egyre hatékonyabban használni a kommunikációs eszköztárát. A mentorálás ráadásul egyszerre nagyon különböző kommunikációs eszközrendszerek alkalmazását kívánja meg, hisz a mentortársakkal, pedagógusokkal és az adott esetben ezektől jelentősen különböző nyelvi-szocializációs közegből érkező mentorálttal is hatékonyan üzeneteket kell cserélni. Ezen a területen szinte minden mentorunk sokat fejlődik, többen kiugró mértékről számolnak be.
- **Énhatékonyság (önismeret, önbizalom, önreprezentáció, saját határok ismerete, önkontroll):** A mentorok az idősebb barát, példakép szerepét töltik be a mentoráltak életében. A kettőjük kapcsolatának alakítása során a mentor teljes személyiségével vesz részt a folyamatban, mely ennek hatására új impulzusokkal gazdagodik, alakul, formálódik. Az én határainak meghúzására és korlátjainak átlépésére is ad lehetőséget a program. A mentornak ki kell jelölni a mentorálás során saját határait, ugyanakkor nagyon gyakran tapasztaljuk az élménynapok egyes feladatainál, hogy mentoraink átlépik saját félelmeiket, korlátjaikat egy-egy kihívás esetén, legyen az fizikai vagy szellemi jellegű, mert érzik, hogy a gyerekek figyelik őket, példaképként tekintenek rájuk. „Gyere velem, én is meg merem csinálni, neked is menni fog”.
- **Adaptivitás (alkalmazkodási képesség, rugalmasság, kreativitás).** A mentorálás során a mentoroknak a tervezett céljaik, programjaik megvalósítása érdekében folyamatosan rugalmasan alkalmazkodniuk kell az iskola és a gyerek sajátosságaihoz egyaránt. Bármikor késznek kell lenniük az újratervezésre, ami hatékonyan fejleszti a kreativitásukat, rugalmasságukat. Megtanulják, hogy a mentorálás során a tervezés sokszor azt szolgálja, hogy tudjuk, mitől térünk el. Az alkalmazkodáson túl a kreativitás a sokszínű élménytervezésben, -szervezésben is megmutatkozik. A mentorok két évig dolgoznak egy diákkal, ez alatt a két év alatt folyamatosan törekednek arra, hogy újabb és újabb élményeket tudjanak felkínálni nekik.
- **Motiváció:** Azt tapasztaljuk, hogy az ösztöndíjprogramra alapvetően a motiváltabb hallgatók jelentkeznek. Mégis a felkészítés, majd később a mentorálás során jelentős motivációnövekedésről számolnak be hallgatóink. A gyerekek ragaszkodása és szeretete, a mentor saját szerepének tudatosítása olyan hajtóerőt ad, mely még magasabbra emeli a személyes motivációs szintet. A teljesítménymotiváció – hisz a „teljesítő” példakép a gyerek előtt –, az innovációs erő (új dolgokat hozni, új területekkel próbálkozni a fejlesztésben) is lendületet kap.
- **Konfliktuskezelés (a probléma beazonosítása, lehetséges megoldási útvonalak megalkotása, megvalósítása), alkalmazkodás:** A mentorálás jellemzően hátrányos helyzetű gyerekek között zajlik, több szinten és több síkban van ütközési lehetőségnek kitéve a mentorált és a mentorálási folyamat is. Sok esetben kulturálisan bevéssződött sémák, kommunikációs sablonok beszélnek el egymás mellett, és kell azokat a mentornak közös nevezőre hoznia. Sokféle (személyes és intézményi) igényhez, szokásrendhez kell alkalmazkodniuk a programok tervezése során. Ami a külső igények és elvárások folyamatos monitorozására készíti a mentorokat.

- **Együttműködés, közösségi gondolkodás és cselekvés:** Amikor azt kérdezzük a mentorainktól, mi a program számukra legfontosabb megtartóereje, egészen biztosan az elsők között van a közösség. Már a felkészítés során törekszünk arra, hogy közösséget kovácsoljunk a résztvevőkből, de valójában a mentorálás során tapasztalja meg a mentor, hogy a mentortársakkal együtt meg tudja sokszorozni az erejét. Közös könnyebben, biztonságosabban mozgatják a gyerekeket is, egy-egy kirándulás, utazás megszervezése, lebonyolítása zökkenőmentesebb így. A közösség lett a kiégés egyik legfontosabb prevenciós eszköze is: ha egy mentor elfáradt, csüggedt, egészen biztosan talál olyan mentortársat, aki melléáll, kíséri, lelkesíti. Ebben pedig partnerek lesznek a szupervizorok is, azok az egyetemi oktatók, akik a mentori folyamatban segítik a hallgató munkáját. Mentoraink mindig kiemelik ezt a közösségi erőt, ami tiszteleten, szereteten és kölcsönös segítségnyújtáson alapszik. A betanulókat a már aktív mentorok segítik abban, hogy minél pontosabban megismerjék, megértsék a mentori tevékenységet. Már a felkészítés szakaszában bevonjuk az aktív mentorokat, így a programba lépve természetes lesz az új mentornak, hogy nincs egyedül, nem egyedül kell megoldást találnia az esetleges problémáira, illetve sikereit is van kivel megosztania. Azt tapasztaljuk, ez a közösségi erő jól beforgatható és transzformálható az egyetemi működés más területeire is. A programban részt vevő hallgatóink könnyen és jól mobilizálhatóak egyéb közösségi alkalmakon is.
- **Társadalmi problémák iránti érzékenység, kezdeményezőkézség:** A mentorálás során a hallgatók igen közelről megismerik mentoráltjaik helyzetét, ez pedig a legintenzívebb benyomáseggyüttes és tanulási helyzet lehet. A program működtetőjeként azt tapasztaljuk, a mentorok fogékonyabbá válnak a társadalmi kérdésekkel kapcsolatos beszélgetésekre, vitákra, de konkrét cselekvésekre, akciókra is. A mentorálás során mindenki megtapasztalja, hogy nemcsak véleményt alkothat, hanem konkrétan cselekedhet is, és ez a kompetenciaérzés – vagyis az, hogy aktívan hozzá tud tenni a társadalmi környezethez – aktivizálja őt más, hasonló helyzetekben is: például könnyen behívható közösségi szolgálati tevékenységre, jótékonyági megmozdulásokra.
- **Vezetői készségek:** a hallgatók közvetlenül 4-5 diákkal dolgoznak, de mindig teljes osztályt mentorálunk, megtanulják, hogyan adjanak ki utasításokat, hogyan tartanak fegyelmet, irányítsák a saját, kisebb csoportjukat, vagy akár a teljes osztályt.
- **Felelősségérzet:** a mentorok a mentorálási idő alatt a gyerekekkel önállóan, pedagógus jelenléte nélkül dolgoznak, a külső, akár több napra tervezett élményprogramokra is egyedül viszik a tanulókat, ami figyelmet és felelősséget követel meg tőlük. a hozzá beosztott gyerekekkel való törődés igénye és módszertana hamar kialakul náluk.

6. KUTATÁSI TERV: SOFTSKILLEK FEJLŐDÉSÉNEK MÉRÉSE A TANÍTSUNK MAGYARORSZÁGÉRT PROGRAMBAN

A fenti megállapítások a program egyes tartalmi elemeihez kötött oktatói, megvalósítói tapasztalatunkból származik. A hallgatói beszámolók, a szupervizori megbeszélések tapasztalatai segítettek a fenti kompetencialista összeállításához. A jövőben tervezzük egy kutatást, mely a témára irányul.

A kutatás megvalósítása során számos kihívással kell megküzdenünk, előttünk áll néhány dilemma feloldása is. Ezen dilemmák, kihívások közül bemutatunk néhányat:

- A mentori program hatása nehezen leválasztható, elkülöníthető az egyéb, hallgatót ért impulzusoktól. A hallgatók számos más tényező hatására, változnak, fejlődnek. Az egyetemi évek a fiatal értelmiségi azon életszakasza, mely alapvetően nagy változásokkal jár.
- Kimenet-bemenet kérdése: a hallgatóink közül néhányan egy, mások akár 10 félévet is eltöltenek a programban. Kiket és mikor mérjük, vizsgáljuk?
- A fejlesztő hatás elhúzódhat, sok esetben később, munkahelyi környezetben detektálható csak.
- A hallgatók reflexiós képessége. Felismeri-e, be tudja-e azonosítani a hallgató az adott softskilt és érzékeli-e, ha igen, mennyire objektíven annak fejlődését?

A kutatási eszközök kiválasztása előtt az előző fejezetben bemutatott kompetenciákat átstrukturáltuk, összevetettük össze az OECD kompetenciákkal, a munkaerőpiaci elvárásokkal és hozzácsatoltuk a TM program egyes elemeit. E három forrás metszéspontjaként született meg a végleges kompetencialista: nemzetközi standardok, piaci igények és a program gyakorlati tapasztalatai alapján. Ezeket a kutatás során vizsgálni kívánjuk, és amelyet az alábbi táblázatban mutatunk be:

TM kompetencialista

1. táblázat

Kompetencia	EU kulcskompetencia (2018)	Munkaerőpiaci források (OECD, LinkedIn)	A Tanítunk Magyarorszáért program elemei
Kommunikációs készségek	Kommunikáció anyanyelven	Kiemelt soft skill (pl. állásinterjú, munkahelyi csapatmunka)	Folyamatos kapcsolattartás diákokkal, pedagógusokkal, mentortársakkal
Türelem és empátia	Személyes, szociális kompetencia	Vezetői és ügyfélkezelési képességek része	Hátrányos helyzetű gyerekekkel való munka
Konfliktuskezelés	Személyes kompetenciák, állampolgári kompetencia	Szervezeteken belüli és ügyfélkapcsolatokban fontos	Szituációs problémamegoldás, fegyelmzés, figyelemirányítás
Felelősségvállalás	Vállalkozói kompetencia	Önálló munkavégzés, elszámoltathatóság	Saját mentoráltakért iránti felelősség
Időgazdálkodás, tervezés	Tanulási kompetencia	Projektmenedzsment, határidők betartása	Utazás, mentorálási alkalmak tervezése, szervezése
Problémamegoldás	Személyes/tanulási kompetencia	Top 3 keresett kompetencia egyike	Nehéz (élet)helyzetek kezelése, gyors helyzetfelismerés, reagálás
Önállóság	Tanulási és vállalkozói kompetencia	Önálló munkavégzés, kezdeményezés	Mentor szerepben való működés felnőttként
Kezdeményezőkézség	Vállalkozói kompetencia	Változáskezelés, kreatív gondolkodás	Saját programok, foglalkozások szervezése
Csapatmunka	Személyes és szociális kompetenciák	Minden munkahelyen elvárás	Mentorcsapat, koordinátorral való együttműködés
Alkalmazkodóképesség, rugalmasság	Személyes kompetenciák	Változó munkakörnyezetekhez való illeszkedés	Eltérő iskolák, gyerekek, váratlan helyzetek kezelése

A fenti kompetenciák elmozdulását egy Likert-skálás kérdőívvel kívánjuk mérni, amit egy félig strukturált fókuszcsoporthoz tartozó interjúval egészítünk ki. A fókuszcsoporthoz tartozó interjú a mélyebb rétegek elérését szolgálhatják.

Ezeket az eszközöket egészíthetjük ki a kutatás során reziliencia-kérdőívvel, ami a jóllétre, savoringra, alkotó-végrehajtó-készségre, önregulációra és rezilienciára vonatkozik. Ezen kívül tervezzük egy önakadályoztatás mérésére alkalmas kérdőív használatát. A kérdőívek eredményeit jól árnyalhatja a strukturált mentori napló, mely elemzése újabb dimenziókat nyithat, tovább árnyalhatja a kompetenciafejlődésről kapott képünket.

7. ÖSSZEGZÉS

A mentori folyamatban a hátrányos helyzetű kisiskolák és az egyetemisták világa találkozik. A két közeg találkozásában ember emberhez kapcsolódva tanul és formálódik. Ez a közös tanulási folyamat, a közösen megélt élmények olyan másodlagos tanulási tartalmakat hoznak, melyek nagyon komoly szemléletváltást és kompetenciafejlődést eredményezhetnek egy fiatal értelmiségi esetében. Megtanul egy másik közegben kommunikálni, megismer egy másik értékrendet, érzékenyebbé és elfogadóbbá válik. Miközben ez a közeledés személyes szinten zajlik, a kisiskolák világa is közeledik az egyetemhez. A tudomány elefántcsonttornya nem elefántcsonttorony többé, az egyetem a hallgatóin és a programon keresztül szervesen bekapcsolódik közvetlen társadalmi környezetének működésébe, és aktívan képes azt alakítani, befolyásolni. A harmadik misszió egy láncszeme készen áll.

IRODALMI HIVATKOZÁSOK

- [1] Lukovics, M., Zuti B. *Egyetemek a régiók versenyképességének javításáért: „negyedik generációs” egyetemek?* Tér és Társadalom. 28. 4. sz., 77–96. 2014. Letöltés: <https://doi.org/10.17649/TET.28.4.2587>
- [2] Reisinger, A., Dános, Zs. *Az egyetemi társadalmi felelősségvállalás területi megközelítésben – négy magyarországi egyetem vizsgálatával.* Tér és Társadalom. 35., 3. sz. 2021. Letöltés: <https://doi.org/10.17649/TET.35.3.3342>
- [3] Szabó-Tóth, K. *Harmadik misszió és negyedik generáció? Felsőoktatás és társadalmi szerepvállalás.* Szellem és tudomány. 13. 1. sz. 215–226. 2022. Letöltés: https://atti.uni-miskolc.hu/docs/Szellem_es_Tudomany_2022_1.pdf#page=215
- [4] Beke, É. *A mérnök hallgatók foglalkoztathatósági kompetenciái az Ipar 4.0 tükrében.* Doktori értekezés. Budapest. Óbudai Egyetem. 2023.
- [5] Bajka, Gy. *Európai készségkörkép: melyek a legkeresettebb XXI. századi készségek?* 2024. Letöltés: <https://epale.ec.europa.eu/hu/blog/europai-keszségkörkép-melyek-legkeresettebb-xxi-századi-keszségek>
- [6] Szabó, L. T. *A „rejtett tanterv”.* Magvető, Budapest. 1988.
- [7] Ádám, A. *Életvilágok találkozása – egy egyetemi ösztöndíjprogram rejtett tantantere, oktatási mellékhatásai.* Új Pedagógiai Szemle. 72. 11-12. sz. 49–58. 2022. Letöltés: <https://upszonline.hu/index.php?article=721112008>
- [8] Kis Krisztián *„Minőségjavítás és -fejlesztés a vállalati Partnerek bevonásával a Szegedi Tudományegyetem Mérnöki Karán”.* Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok 15 (3-4):25-53. 2020.
- [9] Pogátsnik, M. *Műszaki képzésben tanuló fiatalok pályaezredklődésének, pályaeattitűdjének alakulása és a pályaeorientáció szerepe.* Doktori értekezés. ELTE Budapest. 2018.
- [10] Karlowits-Juhász, O. *Önkéntesség, közösségi szolgálat, pedagógusképzés. Docēre et movēre – Bölcsészeti- és társadalomtudományi tanulmányok a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára.* (Szerk. Illésné Kovács Mária) ME BTK, 277–289. 2012.
- [11] Jacobi, M. *Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review.* 2021. Letöltés: <https://doi.org/10.3102/00346543061004505>
- [12] Godó, K. A. *„Tanítsunk Magyarorszáért Mentorporgram” előkészítő kurzusán résztvevő mentorjelöltek motivációi.* Különleges Bánásmód. 7. 2. sz., 21–41. 2021. DOI 10.18458/KB.2021.2.21
- [13] Andl H. és tsi. *Így fejlődünk MI – A Tanítsunk Magyarorszáért! program hatása az egyetemi hallgatókra.* Anyanyelv-pedagógia. 14. 1. sz. 2021. Letöltés: https://www.anyanyelv-pedagógia.hu/pdf/Anyv_XIV_2021_1_4.pdf (2022. 11. 25.)