

OTDK-dolgozat

2023

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR

**MIBŐL LESZ A CSEREBOGÁR? – FELSŐOKTATÁSI
TEHETSÉGMENEDZSMENT PUHA KÖTÉSBEN, AVAGY A SOFT
SKILLEK KIEMELKEDŐ SZEREPE**

Nyíró Alexandra

dr. Sipos Norbert

Kézirat lezárásának dátuma: 2022.04.14.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	3
2.1. TEHETSÉGGONDOZÁS A FELSŐOKTATÁSBAN.....	3
2.2. MUNKAERŐPIACI KOMPETENCIA ELVÁRÁSOK.....	6
3. MÓDSZERTAN	10
3.1. VIZSGÁLT SZEMÉLYEK.....	10
3.2. AZ ADATGYŰJTÉS ESZKÖZEI ÉS MÓDSZERTANA	11
3.3. LIMITÁCIÓK	11
4. EREDMÉNYEK ÉS KÖVETKEZTETÉSEK	12
5. ÖSSZEFOGLALÁS	18
5.1. K1 kutatási kérdés összegzése.....	18
5.2. K2 kutatási kérdés összegzése.....	19
5.3. JÖVŐBELI KUTATÁSI IRÁNYOK.....	20
6. IRODALOMJEGYZÉK	21
7. MELLÉKLETEK.....	24

1. BEVEZETÉS

A Bologna rendszer 2005-ös bevezetésének következtében átalakult a magyarországi felsőoktatás és egy újfajta, ciklusos képzési szerkezet alakult ki. A korábbi rendszerben akár 5-6 év is szükséges volt egy felsőfokú képzettség megszerzéséhez, amihez ma már elegendő lehet akár 2 év, ha a felsőoktatási szakképzésekre gondolunk. A képzés átalakulása felveti a kérdést a munkaerőpiaci oldalon, vajon elegendő (szakmai) tudással rendelkeznek a frissen végzett álláskereső? A kritikus kérdés hasonló problémát okoz hallgatói oldalon is, hiszen jogosan tehetik fel az éppen frissen felvett vagy az alapképzésben tanulmányaikat folytató hallgatók: elég lesz az a pár év arra, hogy megfelelő mennyiségű és minőségű tudást szerezzenek meg? Elegendő lesz-e továbbá arra is, hogy teljesen felkészülten lépjenek ki a munkaerőpiacra frissdiplomásként és rugalmasan, rövid idő alatt reagáljanak a változó kihívásokra, elvárásokra? Pontosan emiatt különösen fontos figyelmet fordítani arra, hogy a hallgatóknak a kötelező tantervi követelményeken és kritériumokon túl legyenek olyan lehetőségeik, amelyek a hard skillek megszerzése mellett hozzásegítik őket a soft skillek megszerzésére és fejlesztésére, melynek kiváló táptalaja lehet a felsőoktatási tehetségmenedzsment (Koltói, 2012).

Kutatásunk célja a soft skillek jelentőségének vizsgálata és azonosítása, különösen azon felsőoktatási képzésben résztvevő hallgatók esetében, akik az alapképzésük után rögtön szándékoznak munkavállalóvá válni. A klasszikus tehetséggondozás vonalán indulunk el, a hatályos felsőoktatási törvény 3 pillért különböztet meg (ezekről a későbbiek során részletesebben szó lesz), melyek közül a szakkollégium és a tudományos diákkör a felsőoktatási tehetséggondozás két legjellemzőbb formája, illetve leginkább beágyazott intézménye (Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, 2011).

Vizsgálódásunk érdekében külön csoportba osztjuk azon hallgatóinkat, akik szakkollégisták, és azokat, akik nem, illetve a klasszikus tehetséggondozásba tartozó TDK és/vagy kutatói csoportba tartozó hallgatók, illetve az ezen csoportból kimaradt hallgatók közti különbségekre is kíváncsiak vagyunk. Így összesen 2 irányban indulunk el, ahol 2-2 csoportot vizsgálunk. Tulajdonképpen fogalmazhatunk úgy is, hogy a csoportjaink között úgy szeretnénk különbséget tenni, hogy elkülönítjük azokat a hallgatókat, akik a kötelező tantervi előírásokon túl olyan extra tevékenységeket végeznek, melyek a soft skillek fejlődését erősen elősegítik, míg a másik csoportba azok a hallgatók kerülnek, akik nem végeznek ilyen tevékenységet, ami a felsőoktatási tehetséggondozás kategóriát kimeríti. A különböző összetételű csoportok tagjainak soft skillek közötti különbségeinek, vagy éppen hasonlóságainak megvizsgálása adhat megerősítést a felsőoktatási tehetségmenedzsment szükségességére és létjogosultságára, hiszen

rendkívül „fontos az egyetem presztízsében a kreatív munkaerő képzése és kutatóvá nevelése” (Bodnár, 2011 23.o.).

A tanulmány tehát a klasszikus tehetséggondozott és az abból kimaradt hallgatók soft skilljeinek vizsgálatára fókuszál. A kutatási kérdések a következőképpen alakulnak:

K1: Meghatározó különbséget találunk-e a klasszikus tehetséggondozásban résztvevő és az abból kimaradó hallgatók meglévő soft kompetenciái között?

K2: Találunk-e különbséget a klasszikus tehetséggondozott és az abban nem résztvevő hallgatók között arra vonatkozóan, hogyan értékelik az intézményük által nyújtott soft kompetenciafejlesztési lehetőségeket?

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Ebben a fejezetben elhelyezzük a klasszikus felsőoktatási tehetséggondozás működését és megnézzük, hogy a frissdiplomásoknak milyen kihívásokkal kell szembenéznük a munkaerőpiacon, melyek azok a kompetenciák, amelyeket leendő munkavállalóik elvárnak tőlük.

2.1. TEHETSÉGGONDOZÁS A FELSŐOKTATÁSBAN

A tehetséggondozás – beleértve a felsőoktatási tehetséggondozást is – a tehetség azonosításával indul, amelyhez némi támpontot ad az alábbi leírás (Dávid és mtsai., 2014). Ez alapján a tehetséges egyén

- az ismeretszerzés jellemzői alapján sokat tud a legkülönbözőbb dolgokról, könnyen és gyorsan megjegyzi a tényeket, felismeri az ok-okozati viszonyokat és rendkívül jó megfigyelő,
- motiváció terén az őt érdeklő kérdésekkel mélyen foglalkozik, alig igényli a külső motivációt, legtöbbször a tökéletességre törekszik és nagyon önkritikus,
- kreativitását szemlélve sokféle és szokatlan kérdéseket tesz fel, gyakran ezekre szokatlan válaszokat adva, véleményét nem rejtja el,
- szociális viselkedésében gyakori dilemmaként merül fel az igazságos-igazságtalan határvonala, nem fél, ha másmilyen, mint a kortársai és nem simul bele a tömegbe, empatikus és könnyen beleképzele magát mások helyzetébe.

A fenti leírás talán segítséget nyújt az azonosításban, ám egy tehetség felismerése korántsem egyszerű feladat oktatói (mentori) részről, hiszen egy mentornak is rendelkeznie kell a tehetségek jellemzőivel. Ezen jellemzőkhöz tevődik hozzá az élettapasztalat, amivel segítheti a mentor a mentoráltját. Egy mentor esetében nagyon fontos a nyitottság, mint tulajdonság, hiszen nyitottnak kell lenni a hallgató ötleteire, megközelítéseire, de ugyanakkor rugalmasnak is kell lennie, hogy a hallgatót az ő saját útján terelje tovább, és ne befolyásolja a mentor ötleteivel. Egy felkészült mentor toleráns és elfogadó is, és a közös munkának ideális esetben gyümölcsözőnek kell lennie, aminek elengedhetetlen elemei közé sorolható a mentor és a hallgató rendszerek találkozása, ami kiegészült az időszakos együttműködésekkel. A mentornak érdemes tanácsokkal ellátnia a hallgatót, illetve nagyon előnyös, ha segítséget nyújt

a hallgató szakmai fejlődéséhez és hozzásegíti különböző ösztöndíjak megpályázásához és azok elnyeréséhez (Gyarmathy, 2012).

A 21. századra a tehetséggondozás jelentős változásokon ment át, ha a kezdeti lépésekkel vonunk párhuzamot, és napjainkban már a potenciál- és lehetőségalapú tehetségfelfogás kerül előtérbe (Gyarmathy, 2017). Ennek következtében a tehetséggondozáson belül az alábbi szempontokra lenne érdemes fókuszálni:

- Kihívás
- Autonómia, beleszólás
- Célok iránti elkötelezettség
- Nyitottság, kockázatvállalás
- Sokféleség, változatosság
- Elegendő idő, elmélyedés
- Csoportbizalom, támogatás
- Játékosság, humor

A felsőoktatási tehetséggondozás működési keretrendszerét a 2005. évi CXXXIX. Felsőoktatási Törvény 66. §-a fogalmazza meg pontosan a felsőoktatási intézményekben. Ezek alapján a törvény a felsőoktatási tehetséggondozást a tudományos diákköri munka, szakkollégiumok és a doktori képzés keretében képzelel el, ezek együttesen merítik ki a klasszikus tehetséggondozás fogalmát.

Elsőként nézzük a szakkollégiumokat. A kormány a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 110. §-ában írja:

Az állam támogatja a jelen rendeletnek megfelelően működő szakkollégiumokat, amelyek fontos szerepet töltenek be a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozásában.

(3) A szakkollégium célja, hogy saját szakmai program kidolgozásával magas szintű, minőségi szakmai képzést nyújtson, segítve a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozását, közéleti szerepvállalását, az értelmiségi feladatokra történő felkészülés tárgyi és személyi feltételeinek megteremtését, a társadalmi problémákra érzékeny, szakmailag igényes értelmiség nevelését.

A klasszikus tehetséggondozás további alappilléreként nevezhető meg a tudományos diákköri tevékenység. A tudományos diákkör célja „... a kötelező tananyaggal kapcsolatos tudományos és művészeti ismeretek elmélyítése, bővítése, a tudományos igényű önképzés, a képzési követelményeket, a tantervi kötelezettséget meghaladó tudás elsajátítása, az alkotókészség

kifejlesztése, a diáktudományos tevékenység feltételeinek biztosítása, a hallgatók bevonása a tudományos kutatásba, továbbá a diákköri munka során elért egyéni eredmények szakmai nyilvánosságának és megítélésének biztosítása, hasznosításának elősegítése.”

A szakkollégiumoknál említett törvénycikkely rendelkezik a tudományos diákköri tevékenységről is, miszerint

13. § Az állam a tehetséggondozás fórumaként működő tudományos diákkörben végzett kiváló teljesítményt az Országos Tudományos Diákköri Konferencián (a továbbiakban: OTDK) kiosztott minősített helyezésekkel ismeri el. Az elismerés feltételeit az Országos Tudományos Diákköri Tanács (a továbbiakban: OTDT) határozza meg.

14. § (1) A tudományos diákkör széles kört érintő, a hazai, illetve határon túli felsőoktatási intézményekben, azok karain, intézeteiben, tanszékein, műhelyeiben és az ezen szervezetekkel együttműködő kutatóintézetekben működő önképzőköri forma. A diákköri tevékenység alapja az oktatók és hallgatók közötti együttműködés, műhelymunka, szakmai kapcsolat, a minőségi értelmiségi képzés fontos területe.

A klasszikus értelemben vett felsőoktatási tehetséggondozás harmadik pillére pedig a doktori iskola. A doktori iskola különlegessége, hogy itt teljesedik ki a kutatóvá nevelés. *„A doktori képzés (PhD) a legmagasabb szintű posztgraduális képzés, amelynek célja a tudományos ismeretek bővítése, a hallgatók felkészítése az első tudományos (a doktori) fokozat megszerzésére.”*

Mivel a doktori képzés a többciklusú képzés része, így feltételezhető, hogy a doktori képzésben résztvevő hallgatók kisebb számban vannak jelen a munkaerőpiacon, mint azon társaik, akik a diplomaszerzés után kilépnek a munkaerőpiacra. A doktori képzés vizsgálata ezért nem képezi kutatásunk részét, csak a klasszikus tehetséggondozás másik 2 pillérére, a TDK-ra és a szakkollégiumra fókuszálunk, mert így tudjuk összekapcsolni a soft skillek jelentőségét a munkaerőpiaci kihívásokkal.

2.2. MUNKAERŐPIACI KOMPETENCIA ELVÁRÁSOK

A média már hosszú évek óta kiemelt figyelmet szentel a felsőoktatási intézmények rangsorolására. Mivel ilyen kiemelt az intézmények egymás közötti versengése, már a felsőoktatásba való belépés előtt komoly dilemmába ütközhetnek az akkor még középiskolás hallgatók a megfelelő intézmény kiválasztása során. Problémát jelenthet az előbb említett rangsorolt intézményekről rendelkezésre álló információk, melyek ellentmondóak és a háttérben több tényező is meghúzódhat (Bodnár és mtsai., 2011). Az alábbi kérdések próbálják erre felhívni a figyelmet:

- Ki végzi az összeállítást?
- Az összeállító melyik belpolitikai irányzat tartozik?
- Mi az összeállítás szempontrendszer, miket mér?
- A mérés alapjául szolgáló mutatók mennyire relevánsak?
- Melyek a divatos felsőoktatási intézmények?
- Melyek a kiemelt karok?

A zűrzavart tovább tetőzi az, hogy a felsőoktatásban zajló verseny eltolódni is látszik, ugyanis a felsőoktatási intézmények már nem csak a hallgatókért versengenek, hanem más, intézményen belüli területekre is fókuszálnak. Egyértelművé válik, hogy a verseny a minőségre éleződik ki, amely mögött komoly szervezés látszódik a hallgatók megszerzése érdekében (Musselin, 2018).

Mivel a rangsorolás meghatározó lehet a felsőoktatási intézmények életében, természetes, hogy minél előnyösebb pozíciót szeretnének elfoglalni a listában. Ezért számukra talán nem is fontos, hogy legtöbb esetben nem tudományos keretek között mérik fel az intézményeket és készítenek listákat, ami nem gond, amíg az hozza a várt eredményt és bevonzza a hallgatókat (Barron, 2017).

A megfontolt döntés és a sikeres felvételi után a felsőoktatási intézménybe való bekerüléssel kap majd szerepet a felsőoktatási tehetséggondozás, hiszen már a képzés alatt is akár, de a képzés befejezésével mindenképp fontos szerepet játszik a munkaerőpiaci elhelyezkedés, amelyhez komolyan hozzátehet a tehetséggondozás, hiszen a tehetséggondozott hallgatókból is pályakezdő diplomások lesznek.

Ebben az értelmezésben a felsőoktatási tehetséggondozást értelmezhetjük úgy is, mint felkészítés a munkaerőpiacra, amely olyan plusz dolgokat ad egy hallgatónak, amellyel egy

kompetitív környezetben ki tud tűnni képességeivel a tömegből és ez hozzásegíti őt az állás betöltéséhez.

Ez az előbb említett plusz pedig, ami hozzásegíti a pályakezdő munkavállalót az adott pozíció betöltéséhez pedig azok a soft skillek, melyeknek felébresztéséhez, fejlesztéséhez jócskán hozzájárulhat a felsőoktatási tehetséggondozás, más szavakkal talán mondhatnánk úgyis, hogy igencsek előnyös nyeresége a felsőoktatási tehetséggondozásnak a soft skillek fejlődése.

Ez miért is ilyen fontos? Mert egy tehetséges fiatal jelenléte az adott munkáltatónak is nagyon előnyös, hiszen a szakértelem rendkívül fontos nyersanyag, és egy tehetséges munkavállaló olyan tudáseszköz és erőforrás, aki gyakorlatilag hozzáadott értéket képvisel vállalati szempontból (Bartha, 2006).

Munkáltatói szemszögből nézve, egy vállalat esetében mindenképpen komoly problémát jelent a minőségi munkaerőhiány, hiszen ez a jövőbeli projektek, jövőbeli tervek megvalósítását veszélyeztetheti. A probléma jelentőségét a PWC által végzett felmérés is jelzi, mely szerint 2012-ben a hazai vállalatvezetők közel fele (46%) számolt be szakember- és tehetséghiányról, ám ez a szám 2017-re már felkúszott 92%-ra (PwC, 2017).

2011-ben felhívást kaptunk a minőségi munkaerőhiány jelenségére, hogy olyan területeken is jellemző a minőségi munkaerőhiány, ahol a munkaerő-túlkínálat általánosnak mondható. A megfigyelés azt a problémát generálja, hogy a munkaadók kénytelenek betölteni az üres pozíciókat olyan munkavállalók által, akik nem feltétlenül minőségileg tudnak hozzájárulni a vállalat jövőbeli céljait megvalósításához. Ezáltal a minőség alárendelődik a mennyiség által (Szabó, 2011).

A megoldatlan munkaerőhiány viszont nem maradhat megoldás nélkül, ami elvezethet a munkaerőfelvétel és toborzás teljes átrendeződéséhez. Az átrendeződés új készségek és új kompetenciák felé mutató elvárások megjelenését eredményezheti (Téglás & Hlédik, 2019).

Ennél a pontnál jogosan felmerülhet bennünk a kérdés, hogy melyek azok az új készségek és kompetenciák, amelyek esetében megnövekvő igényt tapasztalhatunk munkáltatói oldalról.

A következőkben megnézzük milyen kompetencia elvárásokat támasztanak a vállalatok a munkáltatói oldalon. Amit mindenképpen látnunk kell, az az, hogy a soft skillek szerepe jelentős, mégpedig annyira, hogy egy felmérésben a megkérdezett vezetők 92%-a számolt be arról, hogy a soft skillek legalább olyan fontosak, mint a hard skillek, mi több, a vezetők 89%-a állította, hogy komoly nehézséget okoz olyan alkalmazottat találni, akik megfelelő soft skillekkel rendelkeznek. A felméréshez hozzátartozik azon probléma kiemelése is, hogy míg

egy állásinterjúra eljutva, már előzőleg igazolhatjuk hard skilleink meglétét, addig az interjú során nehéz mérni soft készségeinket (PwC, 2017).

Amit még szintén fontos említenünk, hogy mennyire nehéz dolga van akár a munkáltatónak, de akár a munkavállalónak annak tekintetével, hogy igazolni tudja soft képességeit, és mennyivel egyszerűbb helyzetben vagyunk akkor, ha hard kompetenciáinkról kell tanúbizonyságot adnunk. A soft skillek beazonosításánál talán könnyebb dolgunk van akkor, ha előbb megnézzük mit is tartalmaz a hard skill kifejezés. A hard skill kifejezés mindenképpen valamilyen olyan kompetenciát mutat, amelyek viszonylag objektívak és egyszerű őket beazonosítani, mérni és meglétüket igazolni. Jellemzően ide tartozik az iskolai végzettség, a nyelvtudás, a speciális szakmai végzettség, és akár a munkatapasztalat is. Soft skillek alatt azt értjük, ami az előző halmaznak pont nem eleme, tehát minden olyan készséget, amelyet nehéz beazonosítani, mérni és meglétét igazolni. Erre jó példaként említhető a komplex problémák kezelése, a kritikai gondolkodás, a kreativitás, a munkatársak irányítása, együttműködés másokkal, érzelmi intelligencia, ítélő és döntéshozó képesség, szolgáltatás orientáltság, tárgyalóképesség és a kognitív rugalmasság.

Természetesen nincs egységes definíció a soft skillekre vonatkozóan, viszont azt látjuk, hogy egyes soft skillek erősebb elvárásként jelentkeznek, mint egyes hard skillek.

A naprakész kompetenciával rendelkező munkavállalóknak meghatározó jelentőségük van. A naprakész kompetenciákon belül Harangi a problémamegoldó készséget és a kreativitást emeli ki (Harangi, 2008).

Ugyancsak fontos szerepet tulajdoníthat a munkaadó az elemzés és rendszerezés képességének, mert az egyénnek tudnia kell befogadni és elemezni az új információkat, amelyek majd lehetővé teszik, hogy bizonyos helyzeteken változtatni tudjon, míg bizonyos feladatokat pedig megoldani tudjon (Cserné, 2000).

A PWC által indított Talent programban a vállalatvezetőket kérdezték a szükséges kompetenciákról, ahol válaszaikban kiemelték mennyire fontos a leendő munkavállalókban a lelkesedés, az erős teljesítményorientáció és a nagy munkabírási kitartás. Előnyös, ha kedvelik a kihívásokat és képesek együttműködni, csapatban gondolkodni (PwC, 2017).

A csapatmunkán túl említhetünk olyan munkahelyi eseteket is, ahol épp arra van szükség, hogy a dolgozó önállóan és felelősségteljesen tudjon működni. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy a mai munkaadók esetében inkább ez az elvárás, és hogy dolgozóik azonosuljanak a szervezeti célokkal és értékekkel (Téglás & Hlédik, 2019).

A PWC által készített kutatás az önállóság mellett a rugalmas attitűdöt, a rugalmas gondolkodást is kiemeli, a World Economic Forum pedig az érzelmi intelligencia jelentős

szerepét annak érdekében, hogy a vállalatok megvalósíthassák jövőbeni terveiket és ne legyenek minőségi munkaerőhiány miatt betöltetlen pozíciók (PwC, 2017; Gray, 2016).

Természetesen adott munkahelyen nem kell rendelkezni az összes létező soft skillel egy munkavállalónak, ezt mindig az adott betöltendő munkakör specifikussága dönti el mire van szükség. Ezért érdemes a meglévő készségeket külön csoportokba rakni és rangsorolni, annak érdekében, hogy könnyebben meghatározható legyen, hogy a munkavállaló mely készségekkel rendelkezik és milyen szinten.

Azt viszont látjuk, hogy szakképzett munkaerőre szükség lesz, és a szakképzettség mellett jelentős súllyal fognak bírni a soft kompetenciák a vállalatok munkaerőkiválasztási folyamatainál. Ezt támasztja alá egy 2015-ös felmérés, amely azt jelzi előre, hogy a jövőben folyamatosan emelkedni fog a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a foglalkoztatásban. 2025-re már 90%-os lesz a képzett munkakörök anyára (Kvetan és mtsai., 2011). Viszont a magas iskolai képzettség mellett már a személyes és szociális kompetenciák is kiemelkedő szerepet fognak játszani.

Fontos még kommunikációs készség, proaktivitás, motiváció, elhivatottság, együttműködés, időgazdálkodás, problémamegoldás, konfliktuskezelés, önbizalom, határozottság, együttműködés, rugalmasság, nyitottság a változásra, terhelhetőség, kreativitás, digitális készségek, és önálló munkavégzés.

A munkáltatók mellett természetesen az is lényeges, hogy a jövőbeni munkavállaló hogyan és miként gondolkozik a soft kompetenciákról, kezdve már a tudatos felsőoktatási intézmény megválasztásától, az egyetemi évek alatt megszerezhető/fejleszhető kulcsfontosságú kompetenciákon át, egészen a munkaerőpiaci elvárásokig. Egy felmérés alapján a megkérdezett hallgatók szerint a munkáltatók által legfontosabbnak vélt soft kompetencia az, hogy a jövőbeni munkavállaló mennyire képes önállóan, pontosan és precízen végezni a munkáját és hogy mennyire terhelhető. A felmérés alapján ezt követte az elhivatottság, a problémamegoldó készség és az elhivatottság egy adott munkavállaló esetében (Horváth, 2019).

3. MÓDSZERTAN

Az alábbi fejezetben a kutatás módszertana kerül bemutatásra. Röviden kitérünk a vizsgált személyekhez tartozó intézményhez kapcsolódó adatokra, majd az adatgyűjtés eszközeire. A fejezet végül a kutatáshoz kapcsolódó limitációkkal zárul.

3.1. VIZSGÁLT SZEMÉLYEK

A kutatás alapjául a hallgatói Diplomás Pályakövetési Rendszer (röviden DPR) pécsi egyetemistákra vonatkozó kutatása szolgált, melyet bármelyik hallgató kitölthetett, aki a Pécsi Tudományegyetemen a 2019-2020-as tanév 2. félévében aktív jogviszonnyal rendelkezett. Az adatfelvétel online standard kérdőíven keresztül történt.

A kérdőív célja két csoport létrehozása volt a kitöltő hallgatók között; egyik csoport azokat a hallgatókat jelöli, akik valamilyen tehetséggondozó forma résztvevői (szakkollégium, TDK), a másik csoport pedig azokat jelölik, akik nem tartoznak bele ebbe a kategóriába.

A 2020. május-júniusi kitöltési időszakban összesen 2235 válasz érkezett. A nemek szerinti megoszlást tekintve 610 férfi (27,29%), és 1625 nő (72,71%) töltötte ki a kérdőívet. Közülük 21,5%- levelező, míg 78,75% nappali tagozatos hallgató. 76,02% állami ösztöndíjas, míg 23,98% önköltséges formában folytatja tanulmányait. A képzési szint szerint a legtöbben Ba/BSc szinten tanulnak (61,74%), 8,86%-uk mesterképzést folytat, míg 29,40%-uk osztatlan képzéses.

1.táblázat A válaszadók száma és aránya karonként

a kar neve	a kitöltők száma	a karon tanuló hallgatók száma
Állam- és Jogtudományi Kar	112	930 (12,04%)
Általános Orvostudományi Kar	303	1 323 (22,90%)
Bölcsészet-és Társadalomtudományi Kar	453	2 237 (20,25%)
Egészségtudományi Kar	416	2 346 (17,73%)
Gyógyszertudományi Kar	75	281 (26,69%)
Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar	94	573 (16,40%)
Közgazdaságtudományi Kar	302	1 393 (21,68%)
Műszaki és Informatikai Kar	218	1 697 (12,85%)
Művészeti Kar	65	392 (16,58%)
Természettudományi Kar	197	1 435 (13,73%)
PTE összesen	2 235	12 607

3.2. AZ ADATGYŰJTÉS ESZKÖZEI ÉS MÓDSZERTANA

Az adatgyűjtéshez a DPR adatait használtuk fel. A DPR a Felsőoktatási elemzési Főosztály felsőoktatás-ágazati és pályakövetési kutatásainak része¹. Kutatásunk során a 2020-as Hallgatói motivációs vizsgálat Pécsi Tudományegyetem hallgatóinak kitöltésére fókuszáltunk. A válaszadás anonim módon történt. A kérdőívet egy törzskérdőív modul alkotja, amely modul további belső blokkokra ágazódik tovább. A kitöltők javarészt zárt és Likert-skálás kérdésekkel találkoztak, eltekintve néhány egyéb esettől, amikor a hallgatóknak lehetőségük volt nyílt kérdések során gondolataikat megfogalmazni.

A lekérdezési időszakban a Pécsi Tudományegyetem aktív hallgatói létszáma a vizsgált alap-, mester- és osztatlan képzéseken 12607 fő volt (egészen pontosan ők azok a hallgatók, akik rendelkeznek e-mail címmel), a kitöltések száma pedig elérte a 2235-öt, vagyis 17,73%-os kitöltési hajlandóságról beszélhetünk.

3.3. LIMITÁCIÓK

A Pécsi Tudományegyetemen nem csak magyar nyelven, hanem idegen nyelven is folyik képzés, viszont a kutatáshoz a DPR-hez tartozó kérdőívet vettük alapul, így a külföldi hallgatóknak szóló DPR részt figyelmen kívül hagytuk.

További limitációként merülhet fel, hogy kutatásunk kereteit leszűkítettük a klasszikus tehetséggondozás pilléreire, (azon belül is a szakkollégium és a tudományos diákkör pillére), de tudjuk, hogy a felsőoktatásban léteznék még ezen kívül másmilyen formában megvalósuló tehetséggondozási formák, projektek, melyeket érdemes lehet figyelembe venni.

Rátérve a soft kompetenciákra, a kitöltők egy 19 elemű listát kaptak, amely természetesen nem tartalmazza az összes létező soft skillt, ezért érdemes lehet a listát kibővíteni, illetve azt még hozzá kell tenni, hogy a kérdőívet kitöltő hallgatók saját megítélésük szerint értékelhették a már meglévő soft kompetenciákat, és azt a kitöltés pillanatában ítélték meg.

¹ <https://www.diplomantul.hu/>

4. EREDMÉNYEK ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

Ebben a fejezetben tárgyaljuk eredményeinket és következtetéseinket a dolgozat alapjául szolgáló soft kompetenciák köré építve. Mielőtt azonban mélyebben beletekintենk eredményeinkbe, néhány szót szólnunk eredményeinkről általánosságban. A hallgatók a kérdőív során a soft skillre vonatkozóan két különböző típusú kérdésblokkban válaszolhattak egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán. Elsőként arra voltunk kíváncsiak, hogy a kitöltő – saját megítélése – szerint milyen szinten rendelkezik az adott soft skilllel, valamint arra kerestünk választ, hogy a kitöltő – szintén saját bevallása alapján – hogyan ítéli meg a saját intézményében a soft kompetenciákat elősegítő kari tevékenységet. Így összesen a hallgatók kétszer tizenkilenc (soft kompetenciát magába foglaló) kérdésre válaszolhattak.

Mivel kutatásunk során a klasszikus tehetséggondozott és az ebben nem résztvevő hallgatók közti különbséget keressük, csoportjainkat is ezek mentén alakítottuk ki. Független mintákról van szó, ezért elsőként megvizsgáltuk mintánk eloszlását, több normalitás tesztet futtattunk (Anderson-Darling, D’agostino-Pearson, Shapiro-Wilk és Kolmogorov-Smirnov). Tesztjeink alátámasztották, hogy mintánk esetében nem beszélhetünk normális eloszlásról. Ezért a továbbiakban mintáink elemzéséhez Mann-Whitney tesztet alkalmaztunk. Kétszer két csoportot alakítottunk ki, így egyszer megkülönböztetünk egy szakkollégista és nem szakkollégista mintát, (itt a mintabeli eloszlásukat tekintve 127 fő képviseli a szakkollégistákat és 2052 fő a nem szakkollégistákat), valamint egy tudományos diákköri/kutatócsoport tag és nem diákköri/kutatócsoport tag mintát (az ő esetükben 218 fő tartozik a TDK-s csoportba és 1971 fő a nem TDK-s csoportba).

Eredményeink leírása és következtetéseink során rendszerezzük és csoportosítjuk az elemzett soft kompetenciákat annak érdekében, hogy a munkáltatók gondolkodásmódjához kellőképpen illeszkedjenek a pályakezdőkkel szembeni elvárásaik (Téglás & Hlédik, 2019).

A személyes és szociális készségek között említjük a rugalmasságot, az érzelmi intelligenciát, a jó időgazdálkodást, a vállalkozó szellemet, a szervezőképességet és az udvariasságot. Az első kérdéskörben, amely a hallgatók már meglévő soft skilljeit vizsgálja a szakkollégista/nem szakkollégista minta esetében nem találtunk szignifikáns bizonyítékot arra vonatkozóan, hogy különbség van a csoport tagjai között, viszont a TDK-s/nem TDK-s csoport esetében igen, a jó időgazdálkodás ($p=0,0009$), a képesség újításra ($p=0,0011$) és a vállalkozó szellem ($p=0,0318$) kompetenciáknál.

A hatékony időgazdálkodás esetében egy top soft skill elvárásról beszélhetünk Pukelis (2012) szerint, aki több országban végzett felmérést és Magyarország mellett még Litvániában,

Szlovéniában és Lengyelországban is az egyik legfontosabb soft skill a munkaerő felvétel során.

1. táblázat: Meglévő személyes és szociális készségek

készség	jó időgazdálkodás		képesség újításra		vállalkozó szellem	
	tdk	nem tdk	tdk	nem tdk	tdk	nem tdk
n	213	1915	213	1924	212	1921
átlag	3,606	3,348	4,009	3,799	3,58	3,409
szórás	1,151	1,101	0,8848	0,922	1,109	1,075
p érték	0,0009	0,0009	0,0011	0,0011	0,0318	0,0318

Forrás: Saját szerkesztés

A második kérdésblokkban, ahol a hallgatók megítélése alapján azt kérdeztük milyen mértékben segíti ezek fejlesztését az adott karon folyó oktatás és elérhető szolgáltatás a szakkollégista/nem szakkollégista összehasonlításban csak a szervezőképesség ($p=0,0219$) kompetenciánál találtunk szignifikáns különbséget. Emellett a TDK-s/nem TDK-s csoportnál négy másik kompetenciánál láthatunk szignifikáns különbséget, ezek sorban az érzelmi intelligencia ($p=0,0003$), az udvariasság ($p=0,0001$), a vállalkozó szellem ($p=0,0023$) és a képesség újításra ($p=0,0001$). Az érzelmi intelligenciának azért lehet kulcsfontosságú szerepe a soft skillek között mert ez hozzásegíti a dolgozót a másik dolgozó megértéséhez, amely megkönnyítheti a közös munkát (Suarda és mtsai., 2017). A rugalmasság azért fontos egy munkavállaló szemszögéből, mert könnyebben bele tud illeszkedni a változó munkakörnyezetébe (Serban, 2012). A vállalkozó szellem pedig abból a szempontból jelentős skill, mert minden egyetemistának számolnia kell azzal, hogy az egyetem elvégzése után nem biztos hogy rögtön munkát talál, vagy nem biztos hogy a számára megfelelő munkát találja, ami előhívhatja a vállalkozó szellemét, és akár elgondolkozhat saját vállalkozás alapításán, mi több, akár bele is vághat (Garcez és mtsai., 2020).

2. táblázat: Fejlesztési lehetőségek értékelése, személyes és szociális készségek

készség	TDK-s				nem TDK-s			
	n	átlag	szórás	p érték	n	átlag	szórás	p érték
érzelmi intelligencia	209	2,665	1,261	0,0003	1919	3,003	1,297	0,0003
képesség újításra	214	3,294	1,058	0,0104	1924	3,491	1,122	0,0104
vállalkozó szellem	213	2,864	1,246	0,0023	1918	3,125	1,215	0,0023
udvariasság	212	2,797	1,364	<0,0001	1919	3,178	1,298	<0,0001
	szakkollégista				nem szakkollégista			
szervezőképesség	122	3,418	1,205	0,0219	1996	3,157	1,193	0,0219

Forrás: Saját szerkesztés

A szakmai elvárásokkal kapcsolatos készségek csoportjába soroljuk az elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban, a nagy munkabírási, kitartás és a vezetői képességek kompetenciákat. Itt is a már meglévő és a fejlesztésben lévő kompetenciák alapján vizsgáltunk. A meglévő kompetenciák tekintetében a szakkollégista/nem szakkollégista csoportok esetében a vezetői készségeknél ($p=0,0281$) találtunk szignifikáns bizonyítékot a csoportok különbözőségére vonatkozóan, míg a TDK-s/nem TDK-s csoportok esetében pont a másik két, ebbe a kompetencia kategóriába sorolt kompetenciánál találtunk különbséget.

A vezetői készségek bár fontosnak tűnhetnek, ám egy remek példa erre az a kutatás, amelyben a munkáltatói oldalról kértek meg vállalatvezetőket, hogy értékeljenek soft és hard skillt, melyekre van szüksége egy friss munkavállalónak és rangsorolva a 22 skill közül a utolsó helyen végzett a vezetői képesség skill 5-ből 2.83-as átlaggal (Horváth-Csikós & Juhász, 2022). Az elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban képességnél $p=0,0088$ és a nagy munkabírási kompetenciánál $p=0,0001$ értékben találtunk bizonyosságot a különbözősége. Az elméleti szaktudás fontosságáról ugyanez az előbb említett kutatás ad eredményt, itt a skill már jóval feljebb került a listán, nem úgy, mint a vezetői képesség esetében. A vállalatvezetők 3,95-ös átlaggal (5-ből) értékelték a skill meglétének fontosságát egy pályakezdő esetében.

3. táblázat: Meglévő szakmai elvárásokkal kapcsolatos készségek

képesség	elméleti szaktudás		nagy munkabírási		vezetői képességek	
	tdk	nem tdk	tdk	nem tdk	szakkollégista	nem szakkollégista
n	215	1915	214	1920	122	1995
átlag	3,581	3,409	4,327	4,027	3,418	3,2
szórás	0,9675	0,9635	0,8254	0,9297	1,051	1,061
p érték	0,0088	0,0088	<0,0001	<0,0001	0,0281	0,0281

Forrás: Saját szerkesztés

Áttérve a fejlesztés kérdéskörére, csak a TDK-s/nem TDK-s csoportoknál fedeztünk fel szignifikáns eltérést a csoportok között, szintén az elméleti szaktudás ($p=0,0026$) és a vezetői képességek ($p=0,0048$) kompetenciáknál.

4. táblázat: Fejlesztési lehetőségek értékelése, szakmai elvárásokkal kapcsolatos készségek

készség	elméleti szaktudás		vezetői képességek	
	tdk	nem tdk	tdk	nem tdk
n	214	1924	211	1924
átlag	3,388	3,63	2,555	2,82
szórás	1,132	1,071	1,231	1,254
p érték	0,0026	0,0026	0,0048	0,0048

Forrás: Saját szerkesztés

A kommunikációs kompetenciák közé soroljuk a kommunikációs készséget (szóban és írásban), a nonverbális kommunikációt, a konfliktuskezelési képességet, a jó prezentációs készséget és az idegennyelvi tudást. Abban a kérdéskörben, hogy milyen mértékben rendelkeznek a hallgatóink adott kompetenciával, a szakkollégista/nem szakkollégista csoportoknál egy esetben, a kommunikációs készségnél ($p=0,0001$) találtunk szignifikáns különbséget a csoportok között, míg a TDK-s/nem TDK-s összehasonlításban öt készségnél, ezek sorban: idegennyelvi tudás ($p=,0312$), jó prezentációs készség ($p=0,0033$), kommunikációs készség ($p=0,0204$), nonverbális kommunikációs ($p=0,0424$) és konfliktuskezelése képesség ($p=0,0189$).

A kommunikációs készség bár alapvetően elvárható lenne a kezdő munkavállalóktól, mégis jelentős hiányosságokat véltek felfedezni a megkérdezett vállalatvezetők. Elmondásuk alapján a friss munkavállalók 59,7 %-a esetében komoly hiányosságként jelenik meg a kommunikációs skill. Ha már kommunikációs készség, akkor mindenképpen említünk kell az idegennyelvi tudást is, amely számos munkahelyen az elvárt B2-es folyékony szintet jelöli (ritkább esetben a C1-et). A munkáltatók 64 %-a várja el ezeket a szinteket munkavállalóiktól (Lazányi, 2012). Ehhez szorosan kapcsolódik a prezentációs skill, hiszen nem csak anyanyelvükön, hanem idegen nyelven is előfordulhat, hogy kommunikálniuk kell a munkavállalóknak. A jelentés szerint ez egy erősen javulásra, fejlődésre szoruló skill. A nonverbális készség is fontos, már csak azért sem hanyagolható el, mert az élő beszédet folyamatosan kiegészíti a nonverbális kommunikáció, nincs egyik a másik nélkül, és sokszor megkönnyíti a másik fél kommunikációjának megértését a nonverbális jeleken keresztül (Phetoane, 2004).

5. táblázat: Meglévő kommunikációs készségek

készség	TDK-s				nem TDK-s			
	n	átlag	szórás	p érték	n	átlag	szórás	p érték
kommunikációs készség	212	3,939	0,9241	0,0204	1919	3,751	1,021	0,0204
jó prezentációs készség	211	3,701	0,9517	0,0033	1921	3,469	1,048	0,0033
konfliktuskezelés	211	3,929	0,946	0,0189	1916	3,777	0,9394	0,0189
nonverbális kommunikáció	211	4,047	0,9142	0,0424	1921	3,928	0,89	0,0424
idegennyelvi tudás	211	3,877	0,9431	0,0312	1923	3,696	1,048	0,0312
	szakkollégista				nem szakkollégista			
jó prezentációs készség	124	3,823	1,036	<0,0001	1999	3,473	1,037	<0,0001

Forrás: Saját szerkesztés

6. táblázat: Fejlesztési lehetőségek értékelése, kommunikációs készségek

készség	jó prezentációs készség		nonverbális kommunikáció	
	szakkollégista	nem szakkollégista	tdk	nem tdk
n	124	2010	211	1922
átlag	3,702	3,45	2,801	3,014
szórás	1,236	1,226	1,316	1,262
p érték	0,0136	0,0136	0,0218	0,0218

Forrás: Saját szerkesztés

Az önálló munkavégzéshez kapcsolódó és együttműködési kompetenciákat összevontuk önállóság és csapatmunka készségek keretein belül. A szakkollégista/nem szakkollégista csoportok összehasonlításában több esetben is találtunk szignifikáns bizonyítékot a csoportok különbözőségére. A meglévő kompetenciáknál és a fejlesztésre vonatkozóan szignifikáns az önállóság ($p=0,0044$ és $p=0,0033$) és a csapatmunka ($p=0,0396$). Az önállóság/önálló munkavégzés legalább olyan előnyös egy munkavállaló skilljei között, mint a csapatban való gondolkodás, munkavégzés. Szerintük a csapatmunkát már a friss munkavállalóknak érdemes lenne az egyetemi éveik alatt elsajátítani, hogy amikor állásinterjúra mennek ez már a munkavállalói portfóliójuk része legyen (Andrews & Higson, 2008).

A TDK-s/nem TDK-s csoportoknál csak a csapatmunka ($p=0,0074$) kompetenciánál találtunk különbséget annál a kérdéskörnél, hogy milyen mértékben segíti a kompetencia fejlődését az intézmény.

7. táblázat: Meglévő önálló munkavégzéshez kapcsolódó és együttműködési készségek

készség	önállóság				csapatmunka	
	szakkollégista	nem szakkollégista	tdk	nem tdk	tdk	nem tdk
n	124	1994	213	1914	213	1919
átlag	4,419	4,204	4,333	4,204	4,052	3,916
szórás	0,7446	0,8397	0,7811	0,8408	0,9123	0,9441
p érték	0,0044	0,0044	0,0333	0,0333	0,0396	0,0396

Forrás: Saját szerkesztés

8. táblázat: Fejlesztési lehetőségek értékelése, önálló munkavégzéshez kapcsolódó és együttműködési készségek

készség	csapatmunka	
	tdk	nem tdk
n	212	1918
átlag	3,425	3,679
szórás	1,265	1,153
p érték	0,0074	0,0074

Forrás: Saját szerkesztés

Végül, a problémamegoldó kompetenciához soroljuk az elemzés és rendszerezés képességét. Itt csak a TDK-s/nem TDK-s csoportok között találtunk különbséget ($p=0,0001$) abban a kérdéskörben, hogy milyen mértékben segíti az intézmény az adott soft kompetencia fejlődését. Enélkül a problémamegoldás, vagy az ahhoz vezető út lehetetlen, mert ez adja meg az irányt, ez adja meg a keretet hozzá (Barrett, 2012).

9. táblázat: Fejlesztési lehetőségek értékelése, problémamegoldó készségek

készség	elemzés és rendszerezés	
	tdk	nem tdk
n	212	1921
átlag	4,042	3,786
szórás	0,8779	0,9206
p érték	<0,0001	<0,0001

Forrás: Saját szerkesztés

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Jelen tanulmány célja az volt, hogy a Pécsi Tudományegyetem hallgatói körében megvizsgálja a klasszikus tehetséggondozásban (szakkollégista vagy TDK-s) résztvevő és abból kimaradó hallgatók soft skilljeit és vélt különbségeit. A kutatáshoz a felsőoktatás 2005-ös Bologna rendszerré való átalakulása adott keretet, hiszen a képzési idő lerövidülésével még fontosabbá vált a soft skillek szerepe a munkaerőpiacra való belépéskor a jobb elhelyezkedési lehetőségek biztosítása érdekében. A tanulmányban megvizsgáltunk számos korábbi kutatást és azok eredményeit, majd ezek alapján építettük fel a vizsgálatot két kutatási kérdés köré csoportosítva.

5.1. K1 KUTATÁSI KÉRDÉS ÖSSZEGZÉSE

Az első kutatási kérdés során a klasszikus felsőoktatási tehetséggondozásban résztvevő (szakkollégista vagy TDK-s) és az abban nem résztvevő hallgatók meglévő soft skilljei között kerestünk különbséget. Így 2-2 csoportot vizsgáltunk annak érdekében, hogy különbséget találjunk azon hallgatók között, akik a tantervi követelményeken túl, valamilyen extra tevékenység keretein belül fejlesztik soft kompetenciáikat.

A személyes és szociális készségek közül a szakkollégista/nem szakkollégista párosításnál nem találtunk szignifikáns különbséget a két csoport között, viszont a TDK-s/nem TDK-s csoportok esetében a jó időgazdálkodás, a képesség újítása és a vállalkozó szellem kompetenciáknál találtunk szignifikáns bizonyítékot arra vonatkozóan, hogy a két csoport meglévő soft skilljei között van különbség. Mindhárom esetben a tehetséggondozott hallgatóknál láthatunk magasabb várható értékeket, így azt mondhatjuk, hogy a tehetséggondozás ezen formája hozzásegítheti a hallgatókat soft skilljeik fejlődéséhez.

A szakmai elvárásokkal kapcsolatos készségek közül a szakkollégista/nem szakkollégista csoportok esetében a vezetői készségeknél találtunk szignifikáns bizonyítékot a csoportok különbözőségére, várható értéket tekintve itt is a szakkollégisták szerepeltek jobban, míg a TDK-s/nem TDK-s csoportok esetében a nagy munkabírás és az elméleti szaktudás skilleknél szintén a tehetséggondozottak szerepeltek jobban a vizsgált soft skillek kapcsán a várható értéket nézve.

A kommunikációs kompetenciáknál a szakkollégista/nem szakkollégista összehasonlításban csak a jó prezentációs készségnél, a TDK-s/nem TDK-s összehasonlításban pedig a kommunikációs készség, a jó prezentációs készség, a konfliktuskezelés, a nonverbális kommunikáció, és az idegennyelvi tudás skilleknél látható különbség. Várakozásainknak

megfelelően a várható értékeket tekintve mindegyik skillnél a tehetséggondozottaknál láthatunk magasabb értékeket.

Az önálló munkavégzéshez és együttműködéshez kapcsolódó kompetenciákat tekintve a szakkollégista/nem szakkollégista csoportoknál csak az önállóság, míg a TDK-s/nem TDK-s csoportoknál a csapatmunkánál is találtunk különbözőséget, mindegyik esetben a tehetséggondozottaknál látunk magasabb értékeket.

Végül, a problémamegoldó kompetenciánál csak a TDK-s/nem TDK-s csoportok között találtunk különbséget, itt szintén a TDK-s csoportnál tapasztaltunk magasabb várható értéket.

Összesen tehát a 19 megvizsgált puha skillnél a szakkollégista/nem szakkollégista párosításnál 3 esetben, a TDK-s/nem TDK-s párosításnál pedig 13 esetben találtunk szignifikáns bizonyítékot a csoportok közötti különbségre, az összes esetben kivétel nélkül a tehetséggondozott hallgatók mutattak magasabb várható értéket. Ezáltal azt látjuk, hogy a tehetséggondozott hallgatók saját megítélésük szerint magasabban értékelik saját meglévő soft skilljeiket, mint a tehetséggondozásból kimaradt hallgató társaik.

5.2. K2 KUTATÁSI KÉRDÉS ÖSSZEGZÉSE

A második kutatási kérdés során pedig ugyanezen csoportosítások mentén a hallgatók véleményére voltunk kíváncsiak abban a tekintetben, hogyan értékeli a saját intézményükben a soft kompetenciákat elősegítő kari tevékenységet.

A személyes és szociális készségek között a szervezőképesség skillnél találtunk szignifikáns különbséget a szakkollégista/nem szakkollégista csoportok között, itt a szakkollégisták mutattak magasabb várható értékeket, a TDK-s/nem TDK-s hallgatóknál pedig az érzelmi intelligencia, a képesség újításra, a vállalkozó szellem és az udvariasság esetében láthattunk különbséget. Meglepő módon, a TDK-s/nem TDK-s párosításnál itt az összes soft skillt tekintve a nem TDK-s hallgatóknál tapasztaltunk magasabb várható értéket.

A szakmai elvárásokkal kapcsolatos készségek vizsgálatakor csak a TDK-s/nem TDK-s csoportoknál találtunk szignifikáns különbséget az elméleti szaktudás és a vezetői készségek skilleknél, és csak úgy, mint az előző képesség csoportnál itt is a nem TDK-s hallgatóknál láthatunk magasabb értékeket.

A kommunikációs kompetenciákat tekintve a szakkollégista/nem szakkollégista párosításnál a jó prezentációs készség, a TDK-s/nem TDK-s párosításnál pedig a nonverbális kommunikáció skilleknél találtunk különbséget. A szakkollégisták ebben az esetben is jobban szerepeltek, ám a másik csoportnál szintén a nem TDK-s-ok jöttek ki jobb eredménnyel.

Az önálló munkavégzéshez és együttműködéshez kapcsolódó kompetenciák vizsgálatakor csak a TDK-s/nem TDK-s csoportoknál a csapatmunka kompetenciánál találtunk különbséget, szintén a nem TDK-s csoport esetében látunk magasabb várható értéket.

Összefoglalva tehát, itt is 19 puha kompetenciát vizsgáltunk a kialakított csoportjainknál, a szakkollégista/nem szakkollégista párosításnál két esetben, a TDK-s/nem TDK-s párosításnál pedig nyolc esetben találtunk szignifikáns bizonyítékot a csoportok közötti különbségre. Az eredmények érdekessége, hogy míg a szakkollégista/nem szakkollégista párosításnál a szakkollégisták rendelkeznek magasabb értékekkel, a másik csoport összehasonlításában mind a nyolc esetben a nem TDK-s hallgatók gondolják azt, hogy a saját intézményükben elősegíti a kar a soft skilljeik fejlődését.

Így összességében a klasszikus tehetséggondozás nagy mértékben járul hozzá az abban résztvevő hallgatók számos soft skilljének megszerzéséhez, fejlesztéséhez nem tehetséggondozott társaikkal szemben, ám úgy tűnik, azok, akik kimaradtak a klasszikus tehetséggondozásból nagyobb mértékben elégedettek azzal, amit intézményük kínál nekik, és elképzelhető, hogy ők inkább ezt az utat választják soft skilljeik fejlesztéséhez a klasszikus tehetséggondozás helyett.

5.3. JÖVŐBELI KUTATÁSI IRÁNYOK

Mivel jelen tanulmány a klasszikus tehetséggondozás 2 alappillérével – a szakkollégiummal és a tudományos diákkörrel – foglalkozott, a jövőbeli kutatási irányokat tekintve érdemes lehet a harmadik pillért (doktori képzés) is belefoglalni a kutatás körébe, illetve kiszélesíteni a tehetséggondozás vizsgálatát nem csak a klasszikus vonalon. Ugyanígy a puha képességeket tekintve ki lehet bővíteni a listát, illetve érdemes az eredményeket munkáltatói szempontból is figyelembe venni, mert láttuk, hogy a munkaerőpiacon szükség van a hard skillek mellett a soft skillekre is, és láthatjuk, hogy a klasszikus tehetséggondozás (is) hozzájárulhat a soft skillek fejlődéséhez.

6. IRODALOMJEGYZÉK

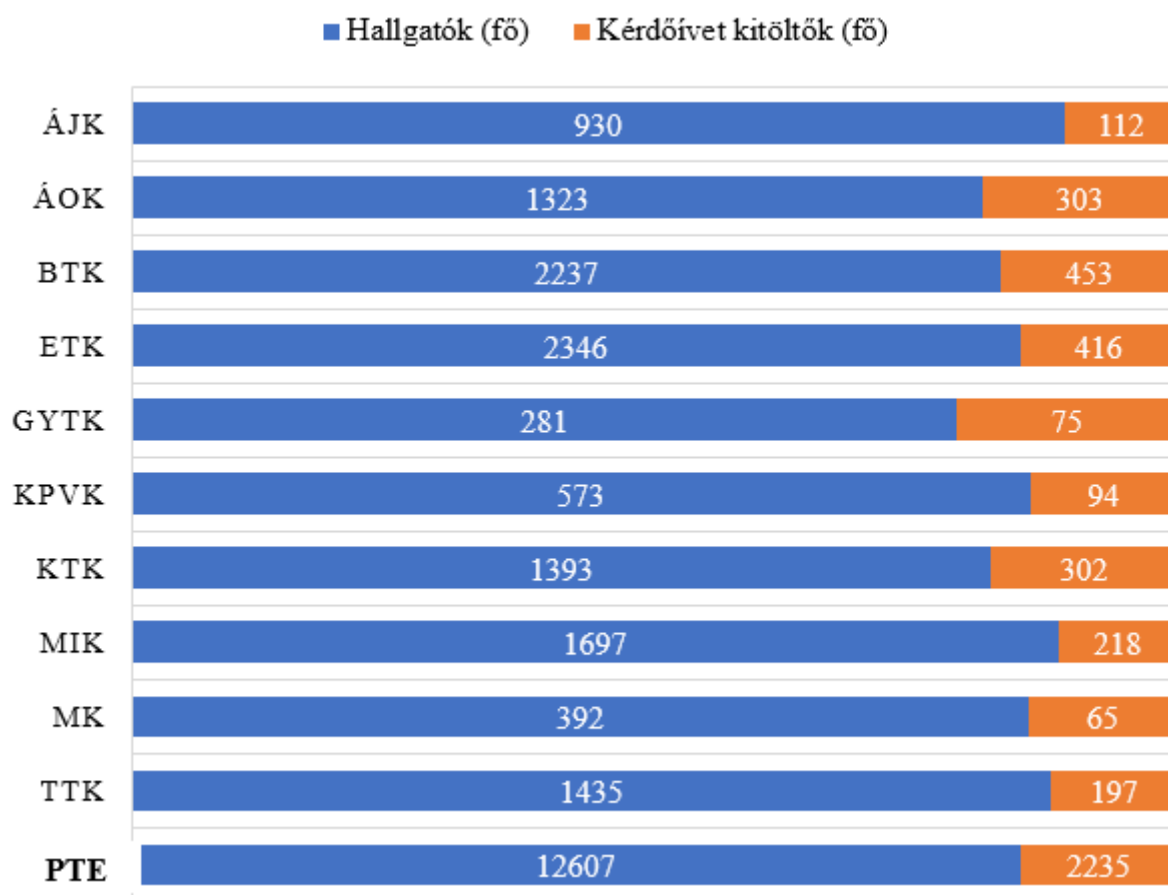
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Barrett, G. F. (2012). The Return to Cognitive Skills in the Australian Labour Market*. *Economic Record*, 88(280), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2011.00775.x>
- Barron, G. R. S. (2017). The Berlin Principles on Ranking Higher Education Institutions: Limitations, legitimacy, and value conflict. *Higher Education*, 73(2), 317–333. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0022-z>
- Bartha, Z. (2006). *Az üzleti tudás sajátosságai és a hozzáférhetőségek körülményei*. Miskolci Egyetem.
- Bodnár G. (szerk.). (2011). *Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban*. tehetség.hu. <https://tehetség.hu/konyv/tehetségmenedzsment-felsőoktatásban>
- Bodnár G., Takács I., & Balogh Á. (2011). *Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége.
- Cserné, A. G. (2000). Az önirányított tanulás. *A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetének periodikája I. évfolyam. 1. szám*, 4.
- Dávid, M., Tamás, M., & Nagy, T. (2014). *Mentorálás a tehetséggondozásban* (É. Geffert, Szerk.). Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége.
- Garcez, A. B., Silva, R., Lima, T. F. M., Bigares, F. M., Santos, C., Osório, G. J., & Franco, M. B. (2020). BECOME AN ENTREPRENEUR: THE SKILL NEEDS OF LABOUR MARKET. *Proceedings of ICERI2020 Conference*, 9, 10th.
- Gray, A. (2016). The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*, 19.
- Gyarmathy, É. (2012). *A tehetség. Háttere és gondozásának gyakorlata*. ELTE Eötvös Kiadó Kft.

- Gyarmathy, É. (2017). A tehetség érdem és lehetőség oldala. 5., 1., 1–19.
- Harangi, L. (2008). A knowledge worker komplementer kompetenciái. *A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának periodikája IX. évfolyam 2. szám 2008. november, 21.*
- Horváth, D. (2019). *Munkaerőkihívások a Z generáció vonatkozásában.* Budapesti Gazdasági Egyetem.
- Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2022). A puha (soft) és a kemény (hard) készségek munkaerőpiaci szükségessége. *Educatio*, 30(3), 532–542.
- Koltói L. (2012). Tehetséggondozás a felsőoktatásban. *Fókusz*, 15–26.
- Kvetan, V., Wilson, R., & Zukersteinova, A. (2011). Cedefop's skills supply and demand forecast: 2011 update and reflections on the approach. *Building on skills forecasts—Comparing methods and applications*, 11.
- Lazányi, K. (2012). Study for nothing? Literature overview of labour market opportunities for individuals with tertiary education. *FIKUSZ 2012: Symposium for young researchers: Proceedings*, 37–46.
- Musselin, C. (2018). New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, 16(3), 657–683.
- Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet. (2011). *Szakkollégiumi helyzetkép felmérése.*
- Phetoane, K. (2004). *The Knowledge and Views of Public Servants on the Impact of Multiculturalism in Verbal and Nonverbal Communications: A Study in the National Government Departments.* Citeseer.
- PwC. (2017). *Digitalizáció és szakemberhiány: Nincs vezérigazgató, aki ezektől ne tartana ma.* PwC.
https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2017/magyarorszagi_vezerigazgato_felmeres_2017.html

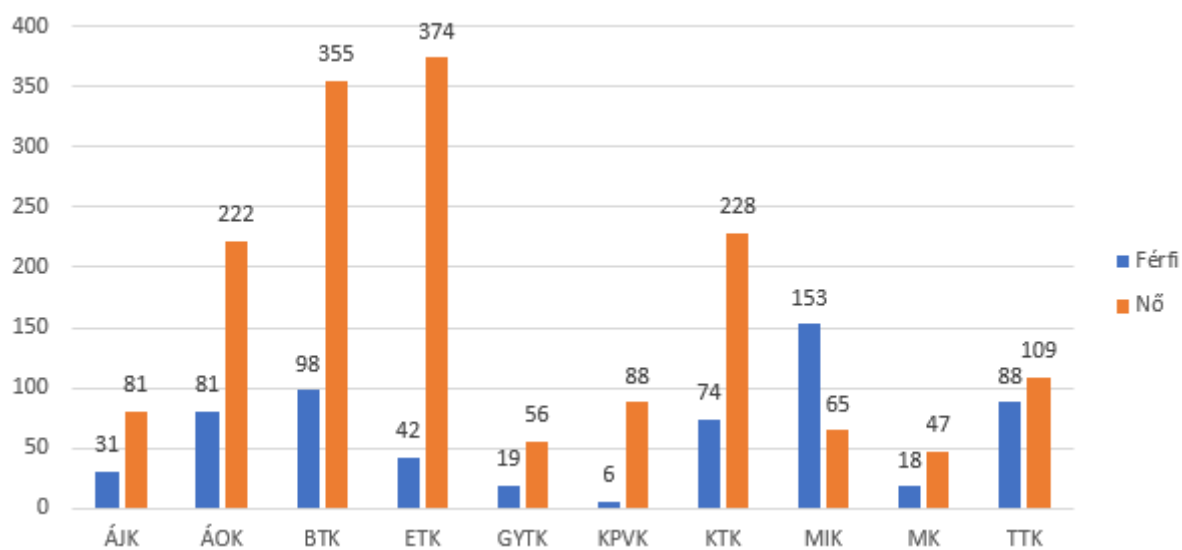
- Serban, A. C. (2012). A better employability through labour market flexibility. The case of Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4539–4543.
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st century workplace: A literature review of labor market demand. *International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT 2017)*, 337–342.
- Szabó, K. (2011). Állandósult túlkereslet a tehetségpiacon. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 42(11), 2–15.
- Téglás, T. T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Competitio*, 18(1–2), 75–107.

7. MELLÉKLETEK

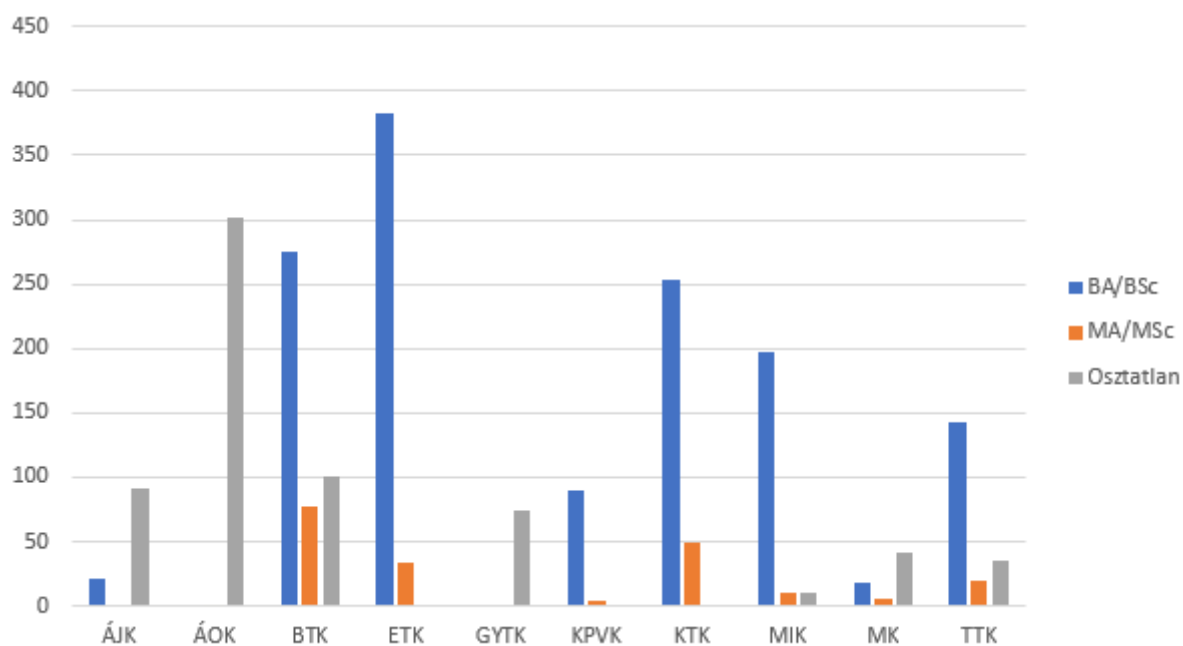
7.1. Válaszadók aránya, kari bontás N=2235



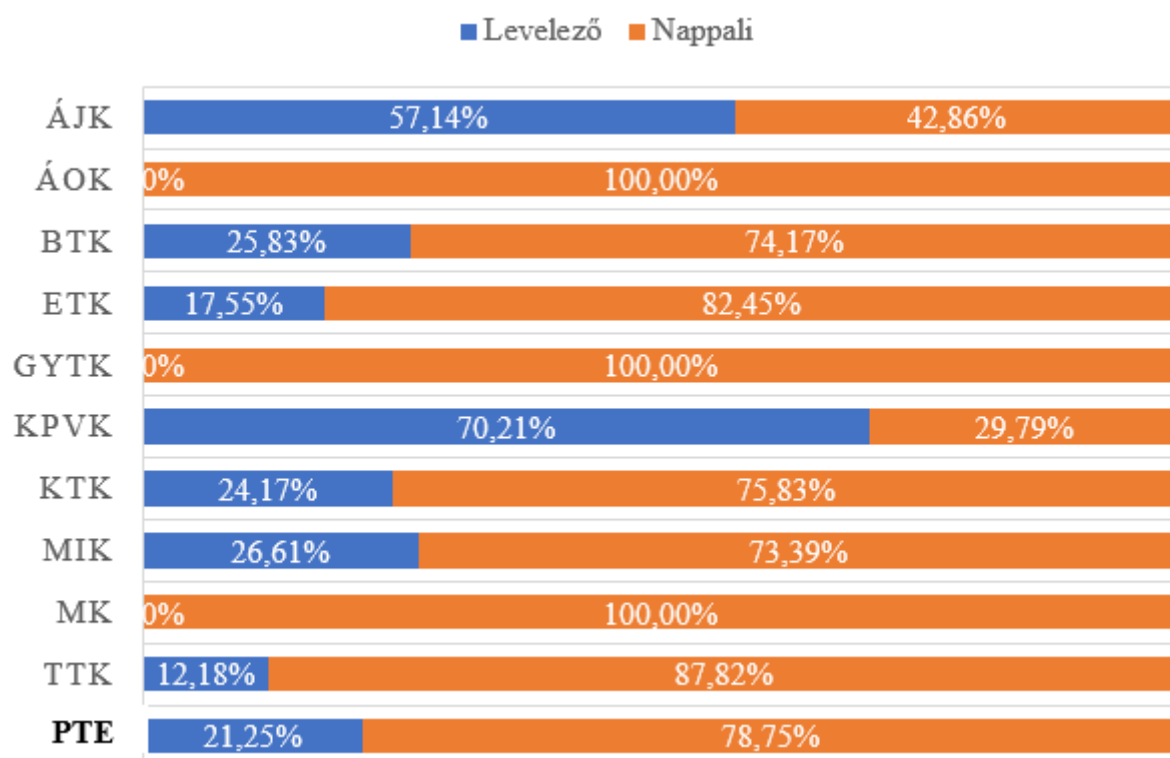
7.2. Válaszadók aránya, nemek szerinti bontás N=2235



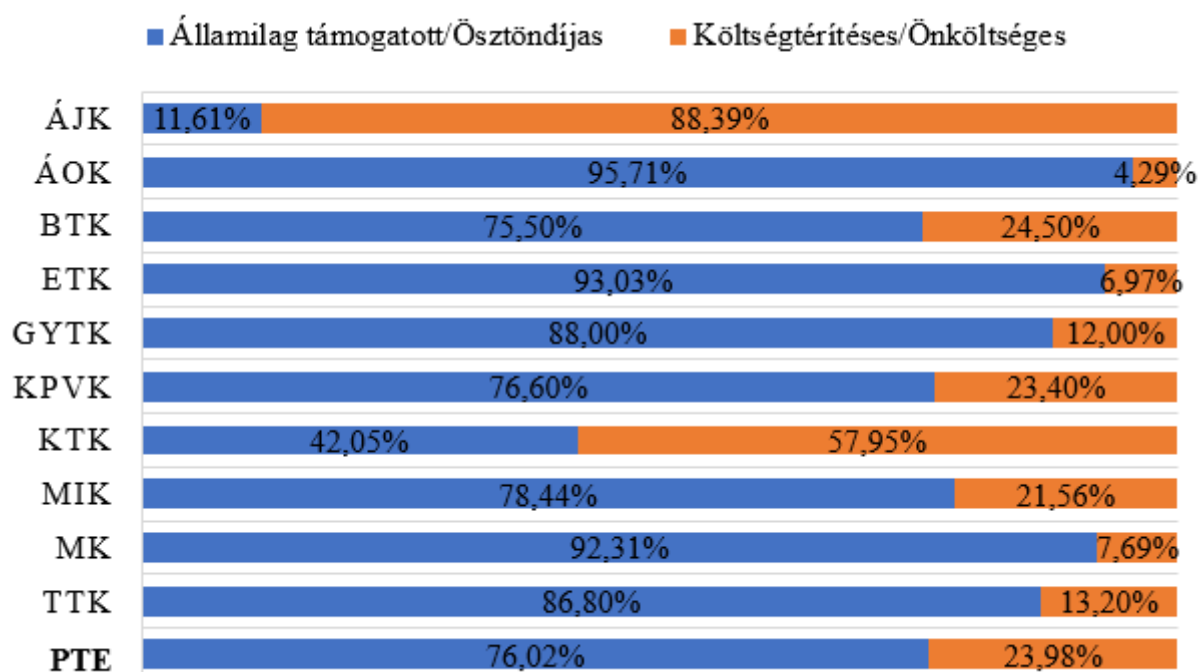
7.3. Válaszadók aránya, képzési szint szerinti bontás N=2235



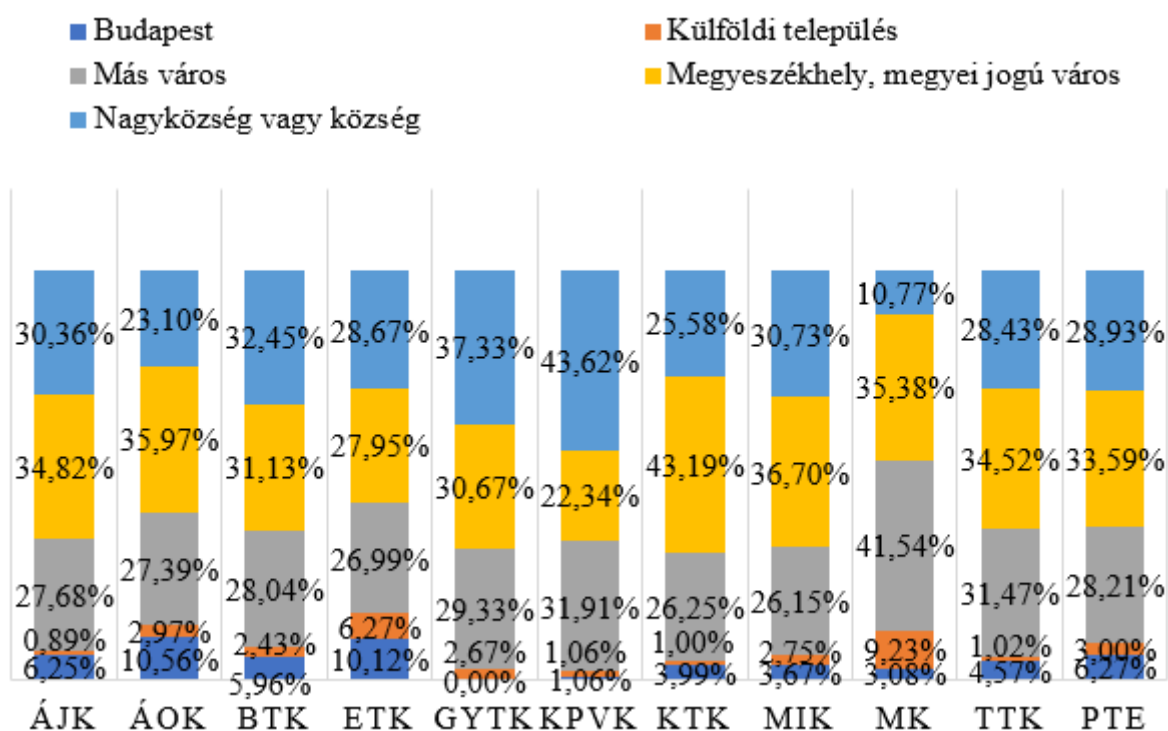
7.4. Válaszadók aránya, tagozat szerinti bontás N=2235



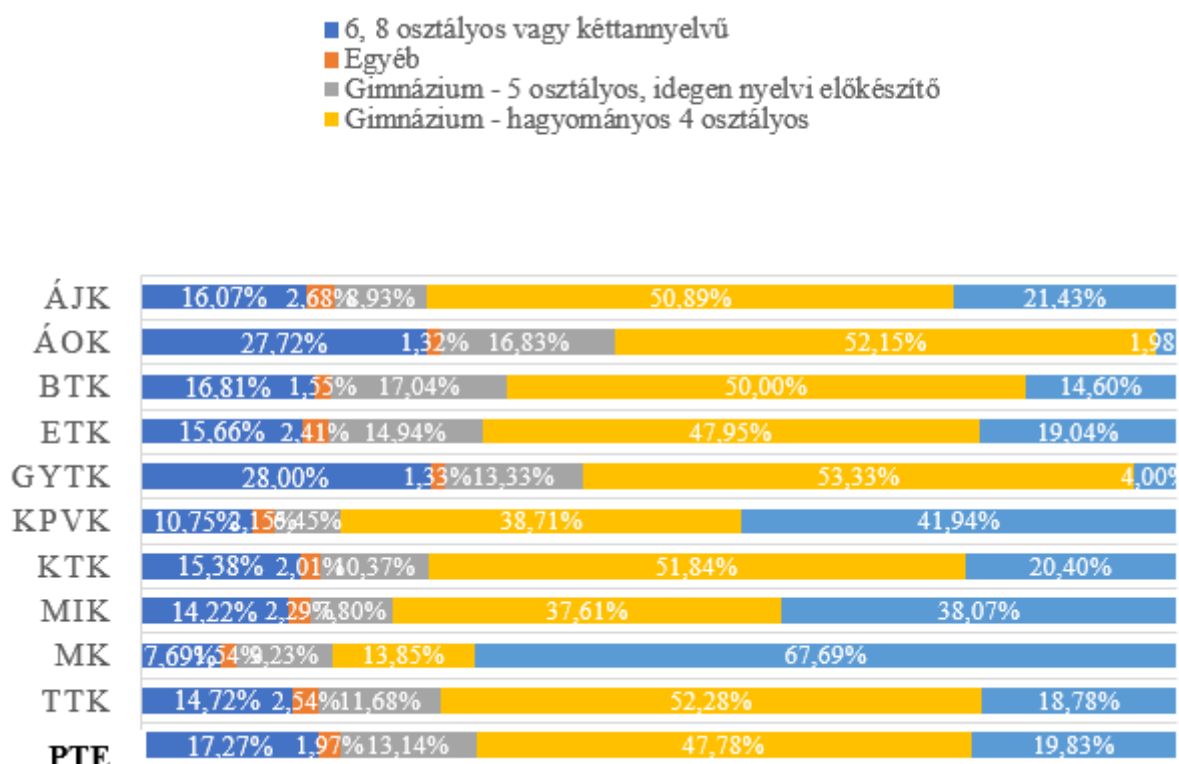
7.5. Válaszadók aránya, finanszírozási forma szerinti bontás N=2235



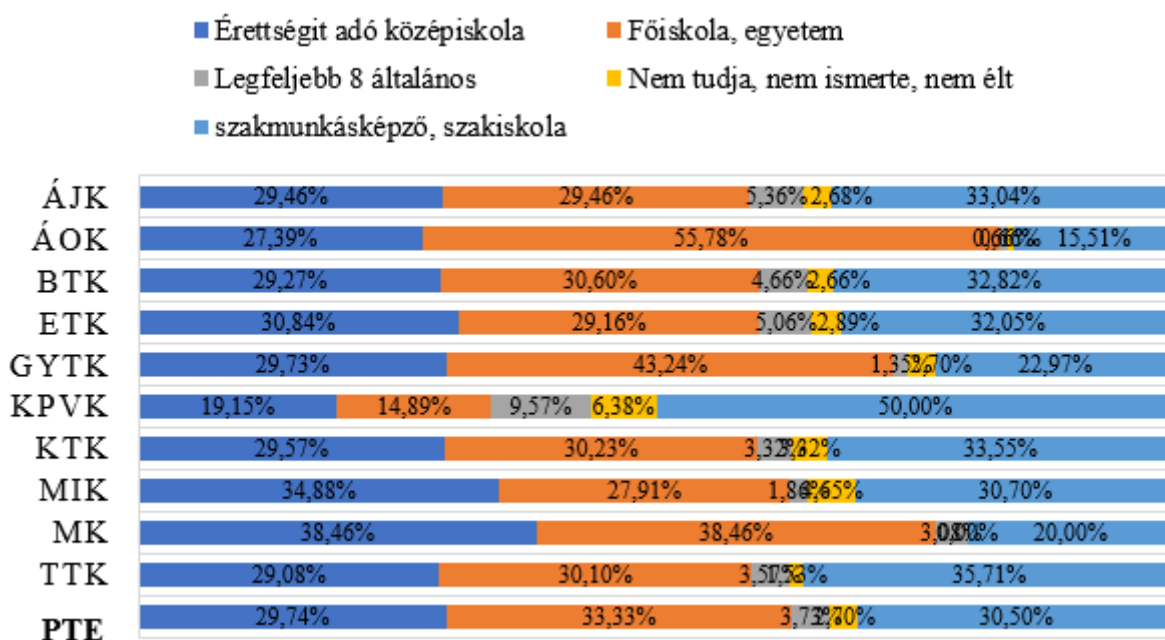
7.6. Válaszadók aránya, lakóhely (14 évesen) szerinti bontás N=2235



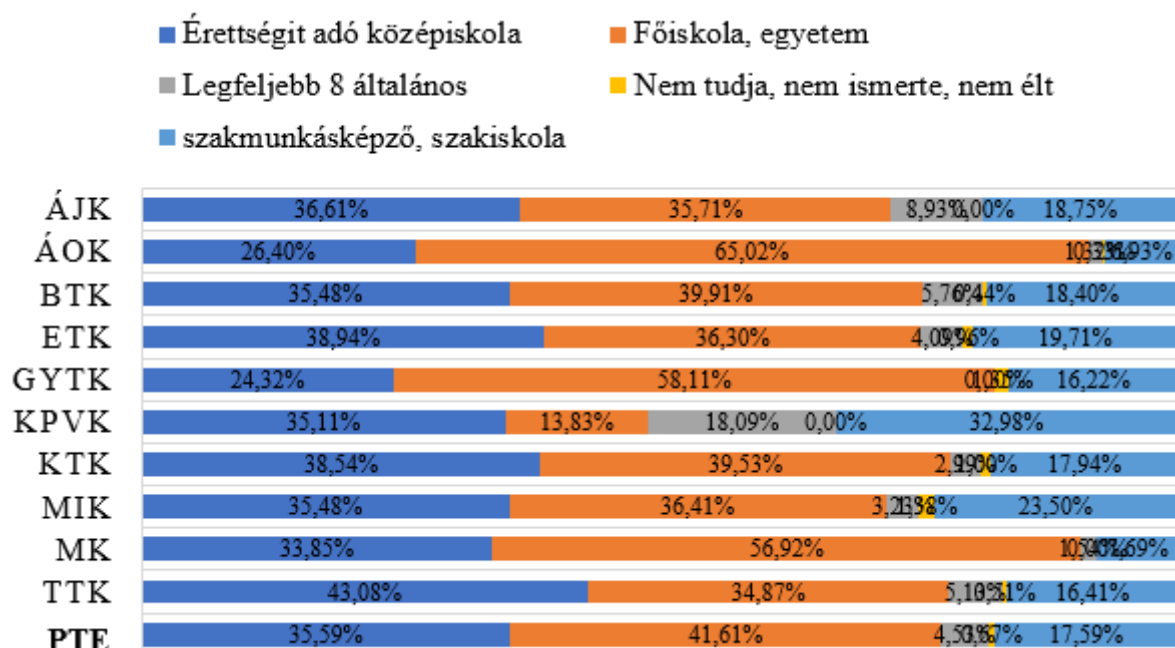
7.7. Válaszadók aránya, középiskola típusa szerinti bontás N=2235



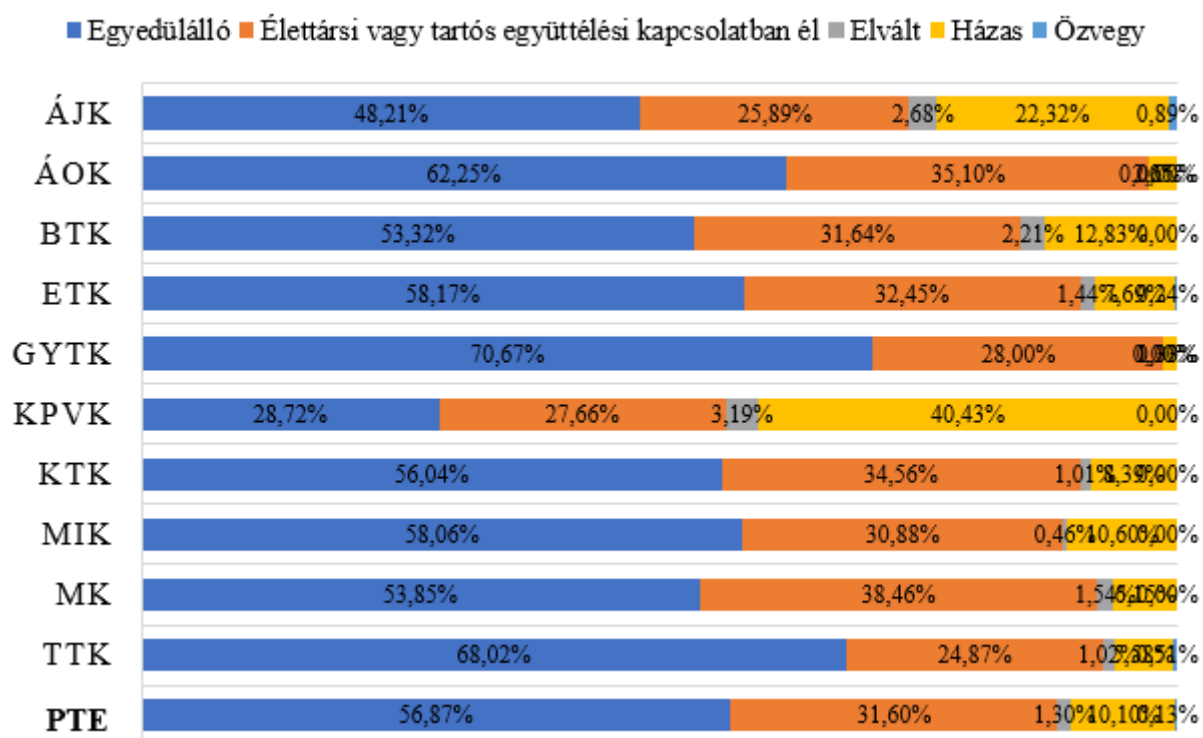
7.8. Válaszadók aránya, édesapa legmagasabb végzettsége szerinti bontás N=2235



7.9. Válaszadók aránya, édesanya legmagasabb végzettsége szerinti bontás N=2235



7.10. Válaszadók aránya, családi állapot szerinti bontás N=2235



7.11. Válaszadók aránya, hasonló végzettség a családban szerinti bontás N=2235

