

Szigetváry Nóra

Budapesti Gazdasági Egyetem
Külkereskedelmi Kar
Nemzetközi Üzleti Nyelvek Tanszék

Az „Üzleti készségfejlesztés francia nyelven” tantárgy tanterve, a tantárgyban rejlő lehetőségek

<https://doi.org/10.48040/PL.2024.1.11>

A cikk célja, hogy a bemutatott kurzusszerkezeten túl izelítőt adjon abból, hogy a francia nyelvű üzleti kommunikációs gyakorlatok hogyan szolgálják a szakirodalom által feltárt készségek fejlesztését. A tanmenetből példákat szeretnék hozni arra, hogy milyen típusú gyakorlatokat használunk egy-egy téma megközelítésére, és hogy ezek a témák és gyakorlatok milyen kommunikációs kihívást jelentenek a hallgatóknak. Ilyen érintett témák például a személyes „brand”, az empátia szerepe a konfliktuskezelésben, az egyéni értékek és a különböző vezetői készségek felfedezése, vagy az ismerkedés új prezentációs technikákkal, például a „Pecha Kucha” prezentációval. Ki szeretnék térni a kurzus során felmerült nehézségekre is. Végül összefoglalom, hogy miért nagy lehetőség ennek a tantárgynak a tanítása a szaknyelvet oktató tanár számára.

Kulcsszavak: *soft skills, puha készségek, egyéni készségek, csoportos készségek, önbizalom, prezentáció*

Bevezetés

A Budapesti Gazdasági Egyetem Külkereskedelmi Karán a Nemzetközi gazdálkodás szak hallgatói számára választhatóként hirdetjük az „Üzleti készségfejlesztés francia nyelven” című tantárgyat heti 4 órában. Cikkemben ennek a tantárgynak a fontosságára és a benne rejlő lehetőségekre szeretném felhívni a figyelmet. Az üzleti készségfejlesztés alatt a szakirodalomban a *soft skills* névvel illetett készségek fejlesztését értjük. A *soft skills* elnevezés régóta elterjedt; Mouillot (2019) háromféle készséget különböztet meg: az elméleti tudást, a *hard skills*-nek nevezett technikai jellegű gyakorlati tudást és a *soft skills*-nek nevezett puha készségeket. Ő ez utóbbi elnevezést a *power skills* elnevezéssel cserélné fel, amely utalás arra, hogy az ilyen készségekkel rendelkezőknek a készségek hatalmat adnak a kezükbe. Már Grundke, Mercoli és Squicciarsini (Grundke et al., 2018) tanulmányában felmerül, hogy sokszor a technológiai problémák is *soft skills* hiányosságokra vezethetők vissza. Ahogy arra Héry (2018) is rámutat, ilyen hiányosság az autonómia hiánya például. Azt senki nem vitatja, hogy felgyorsult világunkban a technikai tudás változása miatt az adaptációs és innovációs készségek előnyt jelentenek az egyének, a szervezetek és a társadalmak számára egyaránt (Coulet, 2016). Az Európai Bizottság már egy 2011-es ajánlásában (Európai Bizottság, 2011) külön hangsúlyt fektet az innovációval összefüggő puha készségek elsajátítására. A gazdasági életben lezajló paradigmaváltás új üzleti modelleket hozott magával. Ezekben az új üzleti modellekben az ügyfél, és általában a külvilág áll a középpontban. Ezt a megváltozott paradigmát nagyon tömören foglalja össze az *Empathy Map Canvas* (Osterwalder–Pigneur, 2011), amely szerint a szervezetek (cégek) egyik legfontosabb célja a külvilág (ügyfelek, konkurens cégek, stb.) megértése: mit lát, mit gondol, mit mond, mit tesz, és így jutunk el az egyik legfontosabb puha készséghez, az empátiához.

Puha készségek

Az „Üzleti készségfejlesztés francia nyelven” tantárgy szükségességét egy 2022-ben megjelent átfogó tanulmány kutatásai támasztják alá a legjobban, és egyszersmind felsorakoztatják a

legfontosabb készségeket. *Les soft skills liés à l'innovation* (Du Roscoat–Servajean-Hilst–Bauvet, 2022) arra vállalkozott, hogy bemutassa azt, hogy sikeres startup cégek felső- és középvezetői milyen készségeiknek köszönhetik (akár személyes, akár a vállalatot érintő) sikerüket. Többféle módszert használtak a kutatásban, többek között interjút készítettek a menedzserekkel, melyben közvetlenül rá is kérdeztek bizonyos készségeikre, de kidolgoztak egy számítógépes programot is, amellyel mérni tudták a kutatásban résztvevők készségeit. Eredményeik közül néhányat emelnék ki, amelyek hasznosnak bizonyulhatnak az egyetemen folyó francia nyelvű készségfejlesztés szempontjából. Az egyik legnagyobb meglepetést hozó eredmény az volt, hogy a sikerhez vezető készségek 65%-a a *soft skill*-ek, vagyis a puha készségek közé tartozik. (Du Roscoat–Servajean-Hilst–Bauvet, 2022) Ezt az eredményt ráadásul a menedzserek közvetlen megkérdezése is visszaigazolta. Az üzletemberek 85%-a nevezte meg a nyitottságot, mint a sikerhez vezető készséget, 79%-a a proaktivitást, 50%-a a kollaborációt, 47%-a a kognitív empátiát, 44%-a a racionális gondolkodást és 32%-a a kommunikációt (Du Roscoat–Servajean-Hilst–Bauvet, 2022). E két utóbbi készség fejlesztésének az egyetemi gazdasági képzés keretei között eddig is helye volt, de a többi készség jelentőségét még csak most kezdik felfedezni.

Ha szemügyre vesszük a *soft skill*-eket (Du Roscoat–Servajean-Hilst–Bauvet, 2022), beláthatjuk, hogy vannak köztük egyéni készségek, mint például az önismeret (amely a saját igények, motivációk tudatosításánál és megfogalmazásánál lehet fontos), ezeknek a készségeknek a fejlesztésével eddig is foglalkoztak az iskolában és az egyetemi oktatásban is, csoportos készségek, mint például az empátia (ez lehet érzelmi és kognitív is – a munkatársak, ügyfelek motivációinak feltérképezésénél és megfogalmazásánál lehet fontos); vagy a munkakörnyezettel kapcsolatos készségek (a különböző profilú egyénekből és csapatokból létrejövő hálózat- és szabályrendszer).

Már több kutatás is rávilágított arra, hogy a csapaton belüli különböző készségek összeadódnak, ezért nagyon fontos nemcsak az egyének, hanem a csoportok, vállalatok, szakmák közötti információáramlás is (Algan–Huillery–Prost, 2018). Ha ilyen, több szakmát és készséget is felvonultató összetételű csoportok jönnek létre, a csoportot alkotó egyének önbizalma is nő. Az egyetemi szaknyelvi oktatás keretei között tehát elsősorban a kommunikációval és az együttműködéssel kapcsolatos készségeket lehet fejleszteni, melyek „*kognitív*” (az információ kezelésével kapcsolatos), „*konatív*” (a cselekvéssel kapcsolatos) és „*empatikus*” készségek, illetve a „munkakörnyezet érzékelésével, kezelésével kapcsolatos” készségek (Du Roscoat–Servajean-Hilst–Bauvet, 2022). Az első csoportra példának hozhatjuk fel a prezentációs készséget, a másodikra a problémamegoldó készséget, a harmadikra a stresszkezelést, a negyedikre a csapatmunkát

Készségfejlesztés önálló tantárgy keretében

Ezen a nem kevés kihívást jelentő kurzuson a tanár saját hangjának, saját szerepének megtalálására lehetőséget nyújthat a szabadon modulálható feladattípusok kiválasztása. A szaknyelvi órákkal ellentétben (amelyeknek elsődleges célja a diákok idegen nyelvi felkészültségének fejlesztése), ez a tantárgy az üzleti élethez szükséges különböző kompetenciákat fejleszti, adott esetben idegen nyelven. Egyetemünk kurzuskínálatához tartoznak a készségfejlesztő tantárgyak, amelyeket idegen nyelven is meghirdetünk, ez a tantárgy is közéjük tartozik.

A négy órás tantárgy felvételére eddig két évfolyamnak nyílt lehetősége, jelenleg próbaidőszakát éli a kurzus. Az eddigi tapasztalatok nagyon biztatóak, nagyon jó visszajelzéseket adtak a diákok a kurzus végén kitöltött kérdőívekben és a velük folytatott beszélgetésekben is.

Tantárgyi keretek

A tantárgy elsődleges célja a francia nyelven történő kompetenciafejlesztés, tehát a kurzuson az alap üzleti nyelvi órákkal ellentétben nincs központi tananyag, amelyet a diákoknak el kell sajátítaniuk. A kurzus közvetlen célja a személyes dosszié összeállítása, a kurzus során felfedezett vagy tökéletesített egyéni (és csoportos) készségeket gyűjtik benne össze a hallgatók. A feladatok ezeket a kompetencia-fejlesztéseket hivatottak szolgálni.

A kurzus váza tematikus elrendezést követ, alapvetően minden hétnek megvan a saját témája, a feladattípusok erre vannak felfűzve. Olyan témák kerülnek feldolgozásra, mint például a karrierépítés, a szakmai kapcsolatépítés, a hatalomhoz való viszony, vagy az időgazdálkodás. Az üzleti élettől, a vállalkozásokkal összefüggő kompetenciákról szóló tesztek kitöltésére is sor került körülbelül havonta egyszer, amelyeket a diákok kis csoportban, majd az egész csoport előtt is megbeszéltek. Itt a hangsúly nem a teszt kiértékelésén volt, hanem azon, hogy ezekről a kompetenciákról beszélgessenek, elmondhassák a véleményüket, elgondolkodjanak a felvetett kérdésekről. Például elbeszélgettek arról, hogy az üzleti élethez kapcsolódó értékek hogyan térnek el, hogyan jelennek meg a különböző kultúrákban. De időrőlidőre előkerülnek olyan készségek, értékek, amelyekkel a diákok azonosulni tudtak, vagy éppen elvetették őket. Ez a feladattípus segítette őket a személyes dosszié összeállításában, fejlesztette önbizalmukat, és segített abban, hogy tudatosítsák saját értékeiket és a csapatmunka fontosságát.

A kurzus során feldolgozott feladatok

Az alábbiakban összefoglalom a kurzus során használt feladatokat, illetve arra is kitérek, hogy melyik feladattípus milyen készségeket fejlesztett. A kurzus során voltak jelenléti, az órán végzett feladatok, és otthoni készülést igénylő, de az órán előadott feladatok is.

Jelenléti feladatok

A hallgatók megismerkedhettek többféle új típusú kommunikációs műfajjal, mint például a TED előadással, a *Pecha Kucha* (Pecha Kucha URL), illetve a *Pitch* prezentációval. A *Pecha Kucha* prezentáció egy kötött prezentációs műfaj, amely a következő szabályokra épül: 20 diából áll, a diákon nem jelenhet meg szöveg. Minden dia 20 másodpercig látható, azaz a prezentáció időtartama 6 perc 20 másodperc, ennyi ideje van az előadónak beszélni, valamint szinkronba kell hoznia előadását a vetített diákkal. A *Pitch* prezentáció egy rövid, lényegre törő bemutató, amelynek célja a zsűri (befektetők) bizalmának elnyerése. A prezentáció bemutatthat egy projektet, egy új céget, de lehet egy személy szakmai bemutatkozása is. Az órán a hallgatók először megismerkedtek egy-egy példával, megfogalmazták, hogy melyik prezentációfajtát milyen helyzetben előnyös használni. A *Pitch* prezentációt ki is próbálták kis csoportos készüléssel: egy alapidokumentum (cikk, termékismertető, cégbemutató) alapján, a saját ötleteiket hozzátéve kellett egy innovatív termék vagy szolgáltatás finanszírozásáról meggyőzni egy zsűrit (egy másik csapatot). Motiváltak voltak a feladat elvégzéséhez, sok önálló, új ötlet született, például az egyik csapat saját ötlet alapján arra építene vállalkozást, hogy a háztartásokban összegyűjtött régi informatikai eszközöket begyűjti, felújítja, amelyekre rászorulók (például iskolák) pályázhatnak, és ezt a tevékenységet is pályázatokkal finanszíroznák. Ez a feladat a kreativitásukat, érveléstechnikájukat, a vállalkozó készségüket, de még a szabálykövetést (kötött műfaj) is jól fejlesztette.

Majdnem minden órán sor került szabad beszélgetésre, illetve vitára egy aktuális témáról, például egyik esetben a diákok elolvastak két cikket kis csoportokban (a csoportok egyik fele az egyiket, a másik a másikat), amelyekből az egyik témája az amerikai, a másiké a

francia *personal branding* (személyes márképítés) volt. Ezek után a diákok arról vitázhattak, hogy mi a különbség a két szemlélet között, melyik áll közelebb hozzájuk, vagy a magyar üzleti élethez. Főleg az önbizalmuk, a kommunikációs készségük fejlődött ezáltal.

Gyakran néztek meg egy rövidebb, néhány perces filmet egy aktuális gazdasági témáról. A feladathoz kapcsolódott egy kiscsoportos szókinccsfeladat is. Ilyen volt például a Hermès cég értékeit bemutató promóciós kisfilm. A cég által képviselt értékeket a képek, a nyelvi játékok és humor eszközei is közvetítették, amelyeket a diákoknak meg is kellett fogalmazniuk. Az ilyen jellegű feladatok fejlesztik mind az érzelmi, mind a kognitív empátiát.

Minden órán sorra került egy szakmai szituáció. Az alap szaknyelvi órákon főként az ügyfelekkel való kapcsolat kerül előtérbe, itt viszont vezető-beosztott, illetve munkatárs-munkatárs szituációkat játszottak el a hallgatók, mégpedig kiélezett helyzeteket, amelyekről pozitív visszajelzések érkeztek a diákoktól. Például el kellett játszani egy helyzetet, amikor a vezető elveszíti presztízsét a beosztottjai előtt: arra kellett figyelniük a diákoknak, hogy hogyan változik meg a vezető és beosztottja közötti kommunikáció. Ezekkel a szituációkkal a diákok gyakorolni tudják a konfliktuskezelést, az érvelési technikákat, és persze a kommunikációt.

A visszajelzések szerint a diákok egyik kedvenc feladata volt a vita kiosztott szerepekkel, amikor három csapatba rendeződtek, az egyik csapatnak egy ügy védelmében kellett érvelnie, a másikkal az ügy ellen, a harmadik csapat a döntőbíró szerepét játszotta. A döntőbíróknak kellett a döntés kritériumait is megfogalmazni. A diákok a feladat elején nehezen azonosultak a kiosztott szereppel, ha az egyébként a saját véleményüktől eltért, de egy idő után olyan jól átélték a játékot, hogy legtöbbször az óra után is folytatták a vitát egymással. Erre egy példa a „műszem ügy”, amikor egy multinacionális vállalat egy olyan műszemet fejlesztett ki, amely bizonyos esetekben visszaadta az elvesztett látást. Az ellenző tábor a kutatás, kísérletek és a gyártás környezeti, emberi (és állati) jogi problémáira hivatkozott. Ez a feladattípus a racionális gondolkodást, az érvelési technikát, a kommunikációt és az önbizalmat fejleszti, de mindenekelőtt az érzelmi és kognitív empátiát, hiszen a diákok megtanulnak belehelyezkedni a másik fél helyzetébe, követni és elfogadni a másik fél gondolatmenetét.

A másik kedvenc feladattípus a kooperatív játék volt. Az interneten is elérhető a *Codenames* (Codenames URL) nevű asszociációs társasjáték, amelyet a diákokkal online lehet játszani. Két csapat áll fel, mindkét csapat kinevezi a játékmesterét. A játékmesterek nézik az egyik képernyőt, ahol megjelennek a szavak, és az is, hogy azok melyik csapathoz tartoznak (piros/kék). A csapatok többi tagja a központi képernyőn csak a szavakat látja, a szavak színét (hovatartozását) nem. A két csapatmester asszociációk segítségével vezeti rá a csapatát a megoldásokra. A csapat tagjainak együtt kell működniük, és közösen kell eldönteniük, hogy milyen megoldásokat fogadnak el. Az a csapat nyer, amelyik a leghatékonyabban működik együtt a csapatmesterével és egymás között is. Ez a játék a legtöbb kommunikációs feladattól eltérő készségeknek és képességeknek ad teret, elsősorban a kooperációt, a türelmet, az érzelmi és kognitív empátiát, a stratégiai gondolkodást és az érvelési technikát fejleszti. Ebben a játékban olyan diákok aktivizálódtak jobban, és lehettek a csapat húzóemberei, akik az addigi feladatokban inkább a háttérben maradtak.

Otthoni készülést igénylő feladatok

A félév során mindenkinek hoznia kellett egy aktuális témájú kisfilmet (maximum 2 perc) vagy filmrészletet, és írnia kellett hozzá egy rövid kvízt a csoport számára. Például egy marokkói hallgató a COP22-t, a Marokkóban rendezett környezetvédelmi csúcstalálkozót bemutató animációs kisfilmet hozta el. Ez a feladat az érdeklődést, a racionális gondolkodást, a figyelem irányítását, a kommunikációt fejleszti.

Egy másik otthoni készülést igénylő feladat a *Pecha Kucha* formában elkészített és előadott prezentáció. Az egyik influenszerként dolgozó diák például az *influenzser marketing-*

et mutatta be ilyen formában saját tapasztalatai alapján. A marketingnek ezt az új ágát a diákok nem tanulták tananyagként, és a csoport ebből a prezentációból sok új ismeretre tehetett szert. A feladat fejleszti a szabálykövetést, a racionális gondolkodást, az időgazdálkodást, minden prezentációs készséget, a stresszkezelést, és nem utolsósorban az önbizalmat.

A másik prezentációs feladat a csoportos projektmunka, amelyben nem a keret, hanem a téma volt adott, és amelyet a félév végén prezentációban mutatott be a csoport. A csoportoknak választaniuk kellett egy témát egy általunk megadott listáról. Ezt a választott témát részletesen kidolgozták, majd bemutatták az egész csoport előtt. A bemutató végén a kiscsoportnak értékelnie kellett saját munkáját, illetve a tagok külön-külön is adtak önértékelést. Ez az értékelési feladat bizonyult a legnehezebbnek a diákok számára, amelyből jól látszik, hogy a kritikai gondolkodás új kihívást jelentett számukra. Az egyik választható feladat az volt, hogy egy, a közösségi gazdaság elvén működő vállalatot kellett bemutatniuk több szempontból. A csoport a budapesti elektromos rollereket kölcsönző platform céget mutatta be. Ez a feladat fejleszti a felelősségvállalást, az önálló kutatásra való képességet, a kooperációt, a több szintű kommunikációt, az időgazdálkodást, a racionális gondolkodást, a kitartást, a prezentációs készségeket és a kritikai gondolkodást.

Ennek a kurzusnak egyik sarkalatos pontja az értékelés és mérés. Itt felmerül a kérdés: lehet-e egyáltalán mérni a puha készségek fejlesztését? Röviden összefoglalva a mérés komplex feladatokon keresztül történt.

A félév során rendszeresen kaptak a diákok visszajelzést, az otthon elkészítendő prezentációt és a projektmunkát közösen értékeltük (a csoport tagjai és a tanár) ezekre osztályzatot is kaptak, de a félév végi osztályzatba az órai munka ugyanúgy beleszámított. Az értékelés alapvetően állandó visszacsatolásból, általában *formatív* értékelésből állt, de a félév végén *szummatív* értékelést (osztályzatot) is kaptak a hallgatók (Tóth-Mószter URL, 2022). Nagy hangsúlyt kapott a pozitív értékelés, hiszen a csoportos készségek fejlesztésének egyik lényege, hogy tudatosuljon a hallgatókban az, hogy mindenféle készség értékes a csoport számára. Ezért a csoportos értékelésnél a hallgatóknak az volt a feladata, hogy minél több pozitívumot emeljenek ki társaik produktumából, ezeken a pozitívumokon volt a hangsúly. E mellett kiemelték 1-1 javítandó területet is, de ennek az volt a célja, hogy is az egyéni fejlődést szolgálja, és nem a hallgatók megbélyegzése.

Konklúzió – nehézségek és lehetőségek

Egy kurzus ideje alatt kevés idő jut az egyes készségek fejlesztésére, nehéz mérni a haladást. Megoldást jelenthetne, ha több egységre (tantárgyra) lehetne bontani az idegen nyelvű üzleti készségfejlesztést. Ez a tantárgy is, mint minden tantárgy versenyzik a diákok idejének beosztásáért. Nehéz dolga van egy pozitív értékelési rendszerű tantárgynak, a diákok a legkisebb ellenállás elvét követve arra a tantárgyra fordítanak több időt, amelyből nehezebb jó osztályzatot szerezni. Ha össze lehetne hangolni a tantárgyakat nem csak tartalmi, de értékelési szempontból is, ez a rendszer egységes elvárások elé állítaná a diákokat.

A magyar diákok sok félelemmel, szorongással érkeznek a szaknyelvi órákra. Ezeket nehéz legyőzni, nehéz megértetni velük, hogy egy idegen nyelvet nem lehet tökéletesen elsajátítani, és ez nem is cél vagy elvárás. Nagyon nehéz dolga van a tanárnak, ha meg akarja találni az új, innovatív feladatok és a jól bevált régi gyakorlatok közötti, vagy az egyéni és a kollektív készségek fejlesztése közötti egyensúlyt.

A nehézségek nem homályosítják el a kurzusban lévő lehetőségeket és előnyöket. Az egyik legfontosabb pozitív tapasztalat az, hogy megnő a diákok önbizalma egy kurzus folyamán, saját készségeiket és értékeiket tudatosítják, ezeket kezelni tudják, adott esetben önfejlesztésre is vállalkoznak. Ennek jelentőségét Koutsu (Koutsu, 2019) az emberi erőforrás-menedzsment oldaláról is hangsúlyozta. Magatartásuk proaktívabb lett, jobban mernek

kockázatot vállalni, ami az órai tevékenységekbe való egyre aktívabb bekapcsolódásból is jól látszik. Az órán többen beszélnek terveikről, az ismeretlen dolgok felé nyitottabbak, szívesen utánanéznek új dolgoknak, elfogadóbbak más gondolkodásmódokra. A kreatív feladatokat örömmel végzik. A feladatok nagy részében felfedezhetik a kooperáció előnyeit. Végül, általuk addig nem ismert kommunikációs technikákkal is megismerkedhetnek.

Hivatkozások

- Algan, Y. – Huillery, É. – Prost, C. (2018): *Confiance, coopération et autonomie: pour une école du XXIe siècle. Les Notes du conseil d'analyse économique*. 2018/3. 1–12. <https://doi.org/10.3917/ncae.048.0001>
- Chaouite, A. (2007): *L'interculturel comme art de vivre*. L'Harmattan: Párizs.
- Európai Bizottság (2011): *State of the Innovation Union 2011*. COM 2011
- Coulet, J-C. (2016): *Compétence, compétences transversales et compétences clés: peut-on sortir de l'impasse? Éducation et socialisation*. 41. sz. Online elérhető : <https://journals.openedition.org/edso/1708>.
<https://doi.org/10.4000/edso.1708>
- Du Roscoat, B. – Servajean-Hilst, R. – Bouvet, S. (2022): *Les soft skills liés à l'innovation et à la transformation*. Online elérhető:
https://www.researchgate.net/publication/360335248_Les_soft_skills_liees_a_l'innovation_et_a_la_transformation_des_organisations_Commentagir_dans_l'incertitude
- Grundke, R. et al. (2018): *Which skills for the Digital Era? Returns to Skills Analysis. OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. 2018/09, OECD Publishing: Párizs.
<https://doi.org/10.1787/9a9479b5-en>
- Héry, M. (2018): *Les impacts de l'automatisation du travail. Etudes*. 2018/9. 43–54.
<https://doi.org/10.3917/etu.4252.0043>
- Kotsou, I. (2019): *Intelligence émotionnelle et management. Comprendre et utiliser la force des émotions*. De Boeck Supérieur: Louvain-la-Neuve.
- Mouillot, Ph. (2019): *Terminologie et enseignement: le double paradoxe des 'soft skills'*. *The Conversation*. 2019. november 28. Online elérhető : <https://theconversation.com/terminologie-et-enseignement-le-double-paradoxe-des-soft-skills-127825>
- Osterwalder, A. – Pigneur, Y. (2011): *Business Model Nouvelle Génération: Un guide pour visionnaires...* Pearson: Párizs. Online elérhető : <https://gamestorming.com/empathy-map/>
- Robbins, S. et al. (2014): *Management 9e edition: L'essentiel des concepts et pratiques*. Pearson: Franciaország

Internetes hivatkozások

- Codenames: <https://ninjabunny.github.io/KodeNames/>
- Empathy Map: <https://gamestorming.com/empathy-map/>
- Pecha Kucha: <https://www.pechakucha.com/presentations/what-is-pechakucha>
- Tóth-Mószér Szilvia (2022) : *Értékelés, osztályzás, szöveges értékelés: https://prezi.com/rz0nqlq_dbvy/ertekeles-osztalyzas-szoveges-ertekeles/ (Értékelés: jó úton a cél felé - címmel a BGE számára 2022. okt.21 és dec.2 között tartott online továbbképzés)*