

Hajdu Zita – Lázár Tímea – Farkas János – Tar Ildikó – Czeller Mária

Debreceni Egyetem
Gazdaságtudományi Kar
Gazdasági Szaknyelvi és Kommunikációs Intézet

Hogyan járulhatnak hozzá a szaknyelvi kurzusok a munkaerőpiacon elvárt puha készségek fejlesztéséhez?

<https://doi.org/10.48040/PL.2023.2.15>

A hallgatók foglalkoztathatóságát javító készségek közé tartozik az idegen nyelvek ismerete, ugyanakkor a szakmai idegen nyelvi kurzusok, a nyelvtudás bővítésén túl, alkalmasak egyéb munkavállalói, vállalkozói vagy vezetői kompetenciák fejlesztésére is. Idetartoznak a döntéshozó, tervezési, szervezési, együttműködési, problémamegoldó, tárgyalási, prezentációs, interkulturális és informatikai készségek, amelyeket a munkáltatók egyre gyakrabban ellenőriznek új munkaerő felvételekor. A munkavállalói és nyelvi kompetenciák párhuzamos fejlesztése egyúttal új oktatói feladatot biztosít a nyelvtanároknak és az idegen nyelvi intézeteknek. A tanulmány ismerteti a puha készségek munkaerőpiaci jelentőségét, valamint azt, hogy a szakmai idegen nyelvi órákon – az általános és szakmai nyelvi készségek fejlesztésével párhuzamosan – milyen tevékenységek, feladatok vagy informatikai programok segíthetnek a fenti kompetenciák kialakításában és erősítésében. E kompetenciák szaknyelvi kurzusokba történő tartalmi és módszertani beépítése állt kutatásunk középpontjában. Idegennyelv-oktatás esetében természetesen, hogy a kommunikációs készségek az elsődlegesek, a hallgatók számára pedig kiemelten fontos, hogy a szaknyelvi kurzusok a felvételi eljárás lépéseire segítsenek felkészülni. Bár ezen új oktatási struktúra alkalmazásának még csak az első éveinél tartunk, elmondhatjuk, hogy a hallgatók nagyobb önbizalommal és bátorsággal indulnak el az álláskeresés lépcsőfokain.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, felvételi eljárás, szaknyelvoktatás, puha készségek, informatikai készségek

Bevezetés

Tanulmányunk elsődleges célja a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán folyó jó gyakorlat bemutatása, melyből megtudhatjuk, hogyan lehet fejleszteni a munkaerőpiacon elvárt puha készségeket a Kar gazdasági szaknyelvi kurzusain. Mik is azok a puha készségek? A szakmához kötődő és dokumentumokkal igazolható kemény készségekkel szemben ezek olyan nem szakmaspecifikus munkavállalói vagy foglalkoztathatósági kompetenciák, amelyek a munkavégzés módjára, illetve a munkavállalók egymás közti kapcsolatrendszerére és kommunikációjára vonatkoznak (Cimatti, 2016). További elnevezések: nem-kognitív, univerzális, transzverzális, interperszonális, személyes vagy szociális készségek, ezen kívül a magyar nyelvű szakirodalom is használja az angol *soft skills* szakkifejezést. Mivel e készségek munkaerőpiaci jelentősége egyre növekszik, a munkaadók törekszenek arra, hogy a felvételi eljárás során a jelölteket ebből a szempontból is ellenőrizzék. Tanulmányunk további célja bátorítani a gazdasági szaknyelvet oktató tanárokat arra, hogy merjék beépíteni a kurzuskövetelményekbe e készségek professzionális fejlesztését, melyekkel a hallgatók a munkaerőpiacon sikeresebben helytállhatnak, s ezáltal a napjainkban sokat vitatott egyetemi nyelvoktatás, szaknyelvoktatás szükségessége is megerősítést nyerhet.

Tanulmányunkban az alábbi kutatási kérdésekre szeretnénk választ adni: Milyen tartalmi elemekkel és milyen módszerekkel valósítható meg a szervezetek által elvárt *soft skill*ek fejlesztése a gazdasági szaknyelvi órákon? Elsősorban a szaknyelvi kurzusok tartalmi oldalát szükséges finomhangolni, s ezáltal a hallgatók egy széles tudásbázis kiépítése mellett fejleszthetik az interperszonális, kommunikációs vagy problémamegoldó készségüket. A módszereket tekintve, szimulációs vagy játékszemléletű megközelítés segítségével a hallgató elsajátítja a felelősségteljes gondolkodást, a megszerzett tudás és készségek megfelelő

használatát, és így egy szélesebb szakmai és társadalmi környezetben elhelyezett tananyag-szemlélet jön létre. A játékeladatok további célja a kreativitás fejlesztése (Kostikova et al., 2021).

A nem szakmaspecifikus, munkaerőpiaci készségek fejlesztésének leghatékonyabb módja természetesen a gyakorlat; a leendő munkavállaló számára viszont az álláskeresés folyamán tudatosságot és magabiztosságot ad, ha már korábban, tét nélküli szituációban találkozott a puha készségek fogalmával, típusaival és főképp gyakorlati jelentőségével. Az oktatási intézmény számára pedig versenylőnyt biztosít, ha a nem kognitív készségek fejlesztését is felveszi az oktatási palettájára. Éppen ezért támogatandó a puha készségek iskolai környezetben történő fejlesztése (Barton, 2017; Kostikova et al., 2021).

A foglalkoztathatósági kompetenciák munkaerőpiaci jelentősége

A multinacionális vállalatok több újdonságot is magukkal hoztak a magyar munkaerőpiacra. Nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők iránti igény, így a diplomások száma emelkedett. A tényleges nyelvtudás és az informatikai ismeretek is kiemelten fontossá váltak (Fülöp, 2008). A nagy, külföldi cégek telephelyválasztását elsősorban a képzett munkaerő elérhetősége indokolta. A szervezetek a pályakezdő diplomásoktól képzettségen és tapasztalaton túl egyéb kompetenciákat is elvárnak. Ennek következtében, a szaktudás mellett megnőtt a soft skillek jelentősége, hiszen ezen kompetenciák nincsenek adott munkakörhöz rögzítve, hanem hasznosíthatók, átvihetők több foglalkoztatási ágazat, esetleg munkahely között is. A munkáltatók értékelik azon munkatársaikat, akik rendelkeznek a megfelelő kompetenciákkal és személyiségjegyekkel ahhoz, hogy termelékenységükkel hozzájáruljanak a szervezet sikereihez (Tang, 2019). Napjainkra felértékelődött a csapatmunkában való részvétel, az írásbeli és szóbeli kommunikációs és a problémamegoldó képességek jelentősége. Az olyan pozitív tulajdonságok, mint például az érdeklődés és az alkalmazkodóképesség szintúgy teret nyertek az elvárások között (Pollard et al., 2015). Új trendként jelent meg a vállalkozások oldaláról, hogy már nem feltétlenül elengedőek a magas fokú szakmai ismeretek, ha nem egészülnek ki olyan kompetenciákkal, mint az együttműködő képesség, idegennyelv-tudás, kommunikációs készség vagy a tolerancia (Tóthné-Hlédik, 2014). Több szektorban, mint például a *Shared Services Centerek* területén az elhivatottság, a motiváltság, az együttműködés vagy éppenséggel a hűség mind olyan személyes készségek, amelyek a sikeres munkavégzés fontos elemei (Juhász, 2017). A közgazdász szakmát illetően olyan kompetenciák jelentek meg elvártként, amelyek hozzájárulnak a csapatban való munkához, a kreativitáshoz, az alkalmazkodáshoz, illetve a konfliktusok hatékony kezeléséhez. Ezen felül a nyitottságot és a logikus gondolkodást is felettebb fontos tényezőként tüntetik fel a munkaadók (Balogh, 2014).

Magyarországon a 2000-es években az idegennyelv-tudás és a kommunikációs készség is igen gyakran szerepelt az elvárt kompetenciák között (Bajzát, 2011). A kis- és középvállalkozói szektorokban is megjelent a nyelvtudás iránti elvárás, pedig itt nem jellemző a multikulturális környezet. A számviteli pozíciókat betölteni vágyók esetében is elvárásként jelenik meg az idegen nyelvi kommunikációs kompetencia (Balázsinné-Kardos, 2016).

A változások nem kerültek el a vezetőket sem, akik esetében a tényleges nyelvtudásra helyeződött a hangsúly, illetve egyre jellemzőbbé vált a felsőfokú nyelvtudás iránti igény (Karcics, 2012). A munkahelyen való helytállás feltételévé vált – elsősorban a globalizációnak köszönhetően – az olyan képességek birtoklása, amelyek segítségével egy vezető egy kulturálisan sokszínű munkavállalói csoportot is képes irányítani. A globális gondolkodásmód fontos követelmény az ilyen közegben dolgozó vezetők számára (Hanges et al., 2016; Matveev, 2017). A puha készségek a munkabérré is szignifikáns befolyással lehetnek, hiszen a kommunikációs készségek és a vezetői képesség az utóbbi időben egyre fontosabb pozíciót tölt be az egyének bérezésének megállapításakor (Balcar, 2014).

Az Európai Unió 2008-ban elfogadott ajánlása következtében létrejöhetett az Európai Képesítési Keretrendszer (Web 1). Ennek célja a képesítések átláthatóságának növelése volt. Magyarországon 2013-ban történt fontos előrelépés a Magyar Képesítési Keretrendszer formájában, mely átláthatóbbá kívánta tenni az oktatási rendszereket. A munkaerőpiaci elvárásokat ezen keretrendszerek alkalmazásával vizsgálva megállapítható, hogy a kommunikáció, a problémakezelés és a szakmai ismeretek alkalmazása vált a legjelentősebb kompetencia-csoporttá (Móré et al., 2016).

A felsőoktatási intézmények képzéseinek átformálása, gyakorlatorientáltságra való áttérése rendkívül fontos annak érdekében, hogy a szervezetek által támasztott kompetenciaelvárásoknak a pályakezdők meg tudjanak felelni. A szervezetek igényeiket minél egyértelműbben, közérthetőbben törekednek megfogalmazni, hiszen ez hosszú távú sikerük egyik kulcsa (Tóthné, 2016). Az egyetemek leghatékonyabban akkor járnak el, ha képzésük során a hallgatók idegennyelv-tudását, problémakezelő képességeit és kommunikációs kompetenciáját fejlesztik (Balogh, 2014). Az oktatási intézmények és a szervezetek közötti kommunikáció egyre fontosabbá válik, ahogy a kulcskompetenciák térnyerése fokozódik az elvárások listáján. Az intézmények képzéseibe célszerű lenne beilleszteni az ezen kompetenciák elsajátítását segítő programokat (Varga et al., 2017). A *hard* és *soft skilleket* érdemes egy oktatási intézménynek úgy integrálnia a képzésébe, hogy azok fejlesztése szimultán mehessen végbe. Ezen készségek kialakítását és fejlesztését tűzte ki célul számos munkahelyi tréning is, hiszen ezáltal növelhető a munkavállalók produktivitása (Balcar, 2016).

Összefoglalásképpen elmondható, hogy a szaknyelvi kurzusokon az idegen nyelvi és általános kommunikációs készségeken túl, az alábbi kompetenciák kialakítása vagy javítása lenne kívánatos: problémák és konfliktusok kezelése, együttműködési és alkalmazkodóképesség fejlesztése, valamint az új jelenségek vagy kultúrák iránti nyitottság kialakítása. Mindezek a kompetenciák akár az általános nyelvórák tartalmába is beilleszthetők, a szaknyelvi kurzusoknak viszont kötelező elemei.

A munkavállalói készségek integrálása a szaknyelvi kurzusok tananyagába

A szakirodalom a munkavállalói kompetenciák vagy puha készségek oktatásának több módját elemzi. Ezek egyike egy önálló, munkaerőpiaci vagy interperszonális készségekkel foglalkozó kurzus bevezetése, ami azonban számos országban akkreditációs eljárást igényel, és emiatt időben akár többéves csúszást okoz. Egy másik alternatíva, hogy a munkaerőpiaci készségek fejlesztése épüljön be bizonyos szaktárgyak tematikájába, ami viszont az adott tárgyak tananyagát túlságosan bővítené. A harmadik vizsgálandó lehetőség a puha készségek beépítése az idegen nyelvi kurzusok tematikájába, mivel ezek a kurzusok egyébként is kommunikáció fókuszúak (Fakhretdinova et al., 2020). E tanulmány szerzőinek azért is erre az opcióra esett a választása, mert egyúttal profilbővítési lehetőséghez juttatja a felsőoktatásban helyét kereső szaknyelvi képzést.

A szaknyelvi kurzusok elsődleges célja a leendő munkavállalók felkészítése az álláskeresés szakaszaira, valamint a munkaköri feladatokra, ezért a tartalom összeállításában a szakirodalmon kívül (Fakhretdinova et al., 2020; Robles, 2012; Tevdovska, 2015) humán erőforrás vezetők tanácsait és tapasztalatait is figyelembe vettük. A nyelvi és munkavállalói készségek párhuzamos fejlesztése céljából olyan tartalmakat, feladatokat, projekteket integrálunk a gazdasági szaknyelvi kurzusok tematikájába, amelyek munkahelyi szituációkon keresztül vezetnek be a leendő munkavállalókat a munka világába, nyelvi és szituációs magabiztosságot adnak, valamint a technikai, technológiai készségeket is fejlesztik. A hallgatók számára elsődleges, hogy a szaknyelvi kurzusok a munkafelvételi eljárás folyamataira, annak idegen nyelven folyó részeire segítsenek felkészülni (1. táblázat).

1. táblázat. Munkavállalói és nyelvi készségek párhuzamos fejlesztése

	Fejlesztendő nyelvi funkciók	Kialakítandó/fejlesztendő munkavállalói készségek
Álláskereső	<ul style="list-style-type: none"> szókincsbővítés szövegértés 	<ul style="list-style-type: none"> önismeret tervezés kutatás kritikus gondolkodás közösségi oldalak
Álláspályázat/ (videó) önéletrajz elkészítése	<ul style="list-style-type: none"> szókincsbővítés írás-készség mondatszerkesztés beszédkészség kiejtés 	<ul style="list-style-type: none"> tervezés, logikus felépítés meggyőző beszéd/írásmód világos, jól követhető beszéd reflexió/kritikus gondolkodás (már meglévő videó CV-k elemzése, egymás videóinak elemzése) együttműködés empátia gyakorlása önbecsülés javítása
Állásinterjú	<ul style="list-style-type: none"> mondatszerkesztés beszédkészség udvarias kérdések 	<ul style="list-style-type: none"> világos, jól követhető, meggyőző beszédmód tárgyalási készség
Első hét az új munkahelyen	<ul style="list-style-type: none"> pontos beszéd- és szövegértés udvarias kér(d)és 	<ul style="list-style-type: none"> odafigyelés képessége (aktív figyelem és/vagy reflexió) alkalmazkodóképesség interkulturális érzékenység/tudatosság
Az első projekt	<ul style="list-style-type: none"> szinte minden nyelvi készség és sokféle nyelvi funkció 	<ul style="list-style-type: none"> tervezés/szervezés/időgazdálkodás kezdeményszerző-készség döntéshozás problémamegoldás/konfliktuskezelés együttműködés/csoportmunka prezentációs készség numerikus adatok bemutatása/kezelése

Forrás: Szerzők saját szerkesztése

Gazdaságtudományi karunk szakjai a gazdasági, üzleti élet munkaterületeire készítik fel a hallgatókat, ezért a gazdasági szaknyelvi kurzusok során az idegen nyelvi készségekkel párhuzamosan azokat a személyes vagy interperszonális puha készségeket fejlesztjük, amelyek az üzleti, gazdasági munkakörökben a szakirodalom (Robles, 2012), illetve a gyakorlat alapján elvártak. Ezek közül a legfontosabbak:

- világos/hatékony kommunikáció,
- prezentációs készségek,
- együttműködés/csoportmunka,
- odafigyelés képessége (aktív figyelem és/vagy reflexió),
- döntéshozás, kezdeményszerző-készség,
- tervezés/szervezés/időgazdálkodás/priorizálás,
- problémamegoldó/konfliktuskezelő készség,
- interkulturális kompetencia,
- alkalmazkodóképesség,
- informatikai kompetencia.

A fenti munkavállalói készségeket általában a tananyagba beleszöve fejlesztjük, kivéve az interkulturális kompetenciát, ami önálló fejezetet alkot minden tananyagban. A gazdasági szaknyelvi órákon elsősorban a kommunikációs készségek (írásbeli, szóbeli) fejlesztése valósul

meg. Ez továbbra is prioritás, törekszünk arra, hogy a hallgatók ki tudják fejezni a gondolataikat, világosan tudjanak érvelni különböző szakmai szituációkban. További cél, hogy fejlődjön kritikus gondolkodásuk és problémamegoldó képességük, képesek legyenek elemezni, értékelni és alkalmazni a már megszerzett tudást a későbbi munkájuk során. Mindehhez az első lépés az, hogy tudjanak együttműködni másokkal, tudjanak csoportban dolgozni, gyakran olyan egyénekkel is, akik más szociális vagy kulturális háttérrel rendelkeznek. Szintén fontos tudatosítani a hallgatókban az élethosszig tartó tanulás mibenlétét, fejleszteni kell az információmenedzsment készségeiket, mely alatt azt értjük, hogy tudják, hogyan kell feldolgozni, értelmezni releváns információkat.

A szaknyelvi órákon végzett szimulációs tevékenységek során lehetőség van arra, hogy a különböző szakok kurzusain eddig elsajátított tudást és ismeretet a gyakorlatban kipróbálják, alkalmazzák, és így csökken annak a lehetősége, hogy majdan a munkaerőpiacon kommunikációs nehézségekbe ütköznek. A gazdasági szaknyelvi órákon használt anyagok akkor érik el a céljukat, ha az adott szaknyelvet a hallgatók megtanulják helyesen és magabiztosan használni a különböző tantermi tevékenységek (például játékok, szerepjátékok, szimulációs gyakorlatok, prezentációk, esettanulmányok stb.) során. Megjegyzendő, hogy készségfejlesztés csak sok gyakorlással, kiscsoportokban lehet hatékony. Hallgatói részről pedig egyre inkább elvárás, hogy az óra kötetlen légkörű és szórakoztató legyen, mert csak így köthető le a hallgatók figyelme, és így léphetünk versenyre az informatikai eszközök más célú alkalmazásaival.

Az új dolgozók kiválasztásakor a nagyobb szervezetek egyre gyakrabban alkalmaznak a puha készségeket speciálisan felmérő tesztekkel, például helyzetfelismerő, szóbeli prezentációs készséget felmérő tesztet, kompetenciafókuszú interjúkat stb. Az alábbi példák olyan üzleti, irodai környezetből származó szituációk/feladatok, amelyeket nagy cégek alkalmaznak a felvételi eljárás folyamatában, és a jelöltek nem-kognitív készségeit hivatottak megítélni. Az alább részletezett helyzetmegítelő képességet felmérő és fejlesztő feladatok számos szociális készség meglétét tesztelik, a válaszok elemzése, megbeszélése pedig fejlesztésüket segíti, és egyúttal beszédgyakorlat is.

1. Davidnek a munkahelyén minden napra van egy listányi teendője, amit a nap végére be kell fejeznie. Általában ez sikerül, de néha előfordul, hogy a munkanap már a vége felé jár, és még nem tudott minden feladatot teljesíteni. Kérdés: mi a legjobb megoldás az alábbiak közül és miért?

- A) Végezzen el annyi feladatot, amennyit tud a nap végéig, a többit csúsztassa át a következő napra.*
- B) Kérje meg a főnökét, hogy segítsen jobban megszervezni a feladatait.*
- C) Egy kolléga segítségét kellene kérnie.*
- D) Minden reggel időt kell szánnia arra, hogy az aznap elvégzendő feladatait megtervezzék és megszervezzék.*

A helyes válasz (D) indoklása: rövidtávon ugyan nem jelent megoldást, viszont azt mutatja, hogy a jelölt tudatában van annak, hogy fontossági sorrendet kell felállítania és a munkáját aszerint szerveznie, mert csak így lesz hatékony a munkavégzése. A feladat a következő puha készségek fontosságát emeli ki: elsősorban prioritizálás, ezen kívül felelősségérzet, önállóság, proaktivitás és teljesítmény-centrikusság. Ezen készségek fontosságának tudatosítása a helytelen válaszok elemzése során is történhet, például a B) és C) opciók választása azt mutatja, hogy a jelölt probléma esetén azonnal mások segítségét kéri, ahelyett, hogy maga próbálná megoldani azt. Ez a felelősségvállalás és önállóság alacsony szintjére utal.

2. Sara főnöke a napokban nem tartózkodik az irodában. Két nappal ezelőtt Sara egy sor tennivalót kapott, amit már ügyesen, gyorsan befejezett. Mi legyen Sara leghatékonyabb következő lépése?

- A) Nézzen körül, hogy valamelyik kollégájának van-e szüksége segítségre. Ez érdekesebb, mint üldögelni.
- B) Hívja fel a főnökét, és kérdezze meg, mi lenne a saját munkáját leginkább segítő következő feladat.
- C) Tanulmányozzon olyan munkaanyagokat, amik általában a munkaköréhez tartoznak.
- D) Érdeklődjön az irodában, hogy tud-e valakinek segíteni, mivel fontos a csapatszellem.

Mivel a kérdés a hatékonyságra vonatkozott, a helyes válasz a B). A feladat a következő nem-kognitív készségekre fókuszál: hatékonyság, teljesítmény-centrikusság, helyes fontossági sorrend megtalálása (Web 2).

Informatikai készségek használata a szaknyelvoktatásban

A foglalkoztathatósági készségek fejlesztésében a fentebb említett személyes és szociális tulajdonságok (*soft skills*), valamint a szakmai és technikai tudás (*hard skills*) egyfajta ideális egyensúlyának kialakítása szintén az egyetemi szaknyelvoktatás egyik hangsúlyos feladata (Web 3). Ahogyan azt disszertációjában Faragó (2019) megemlíti, a szakmai és technikai tudás iránti igény az infokommunikációs kor sajátos tulajdonsága, a 21. század jellegzetessége, mely gyökeres változást hozott és hoz napjainkban is a kultúra minden területén, ezzel teljes mértékben átalakítva a tanulás-oktatás folyamatát. A modern kor eszközeihez tartoznak a digitális eszközök, melyeken keresztül minden korosztály – de leginkább a fiatalok, köztük az egyetemi hallgatók – ismereteket szerez, megnyilvánul mások előtt, érvényesíti igényét, hogy egy adott csoporthoz tartozzon, információt ad és szerez, új dolgokat fedez fel, főleg vizuális élményeken keresztül. Mindezek a digitális eszközökön keresztül érhetők el a leggyorsabban, valamint a legegyszerűbben, és a technika folyamatos előrehaladása (pl. újabb és újabb telefon, laptop, tablet, PC és egyéb eszközök, funkciók és applikációk) erősíti és felgyorsítja ezt a folyamatot.

Mindez rengeteg pozitív és negatív hatással jár. Tanulmányunk a modern tanulási környezet azon pozitív hatásait emeli ki, melyek sikeresen fejleszthetők a szaknyelvi óra keretein belül. Robles (2012) rámutat arra, hogy a szaktudás és a munkához szükséges technikai szakértelem (*hard skills*), valamint az emberi készségek és a személyes tulajdonságok, amelyekkel az egyén rendelkezik, fontosak minden munkahelyen, az álláskeresőknél pedig előnyt élveznek azok, akik mindkét készséggel rendelkeznek, és azokat alkalmazni is tudják. Egy 2019-es, magyarországi kutatás (Juhász, 2020) többek között azt vizsgálta, hogy mennyire segíti a digitális kompetencia a megkérdezettek életének különböző területeit. Ötös skálán (1=egyáltalán nem, 5=teljesen igen) 4,20 erősségűnek jelölték a kompetencia fontosságát a mindennapi munkavégzésükben, 4,15-nek a tanulásban, illetve új tudás megszerzésében és 4,18-nak a mindennapi életükben. Ugyanez a tanulmány megállapította, hogy a digitális tudás megszerzése még mindig iskolai keretek között történik. A felsőoktatás szintjén a digitális készségek fejlesztése természetesen elsősorban a szaktárgyi oktatók feladata, gyakorlásukra viszont az idegen nyelvi kurzusok ideális terepet biztosítanak.

Jelen tanulmány e fejezete a Debreceni Egyetem Gazdasági Szaknyelvi és Kommunikációs Intézetének mindennapi gyakorlatából mutat be – a teljesség igénye nélkül – mindenki számára elérhető, a tanulás folyamatát jelentősen megkönnyítő online eszközöket és alkalmazásokat, amelyekkel a hallgatók, többek között a memóriatechnikájukat, szakszókincsüket, nyelvtani ismereteiket, írásos kommunikációhoz szükséges szaknyelvi ismereteiket stb. is élvezetes módon fejleszthetik: 1. Quizlet, 2. Online szótárak, 3. Mini online

projekt készítése a szaknyelvi órán. Ezek a programok, módszerek egyszerre segítik az informatikai eszközök, programok használatának gyakorlását, valamint az idegen nyelvi tanulási folyamatot, s mindezt interaktív módon.

Ahogy azt Faragó (2019:14) is említi, „... a modern tanulási környezetben a tanuló nem csupán passzív felvevője az információnak, hanem aktív szerepben jelenik meg. Az oktató szerepe is megváltozik, nem a tudás egyedüli birtokosa”. Az infokommunikációs eszközök a fentebb említett sajátosságaik miatt vonzzák magukhoz a tanulókat/hallgatókat, és új eszközöket adnak a pedagógusok/oktatók kezébe is. Innen már csak egy lépés, hogy a pedagógus épp azt ajánlja a fiatalnak, amit az amúgy is szeret, illetve aktívan azzal tölti idejének jelentős részét: audiovizuális információt, játékokat, versenyt, eredmények megosztását, csoporttal való közlését – csak épp a szaknyelvi ismeretek fejlesztése érdekében! Erre kiváló példa a Quizlet, mely már IOS-re és Androidra is letölthető applikáció formájában, illetve asztali gépen, vagy tableten is használható. A Quizlet alkalmazás kifejezetten alkalmas a szaknyelvi órák anyagának elsajátításához: pl. a hallgató összeállítja saját megtanulandó szólistáját (*study set*), és a Quizlet e szavakkal különféle gyakorlatokat készít, a hallgatók/tanulók pedig az írás/hallás/videó/játék/verseny feladatokon keresztül „játszva” tanulnak. E feladatokat nem szokványos tanulási környezetben is el lehet végezni, például buszon, vonaton, sorban állás közben, mellyel időt spórolhatnak, ugyanakkor a szavak megtanulása élvezetes (auditív, vizuális, kinetikus) információbevitellé válhat. A Quizlet így elősegíti a memóriatechnikák fejlesztését és megerősítését, megkönnyíti az információ tárolását és előhívását, elősegíti az Oxford (1992) által megállapított mentális kötések, kapcsolatok kialakítását, képek és hangok rögzítését, az adott információ alapos áttekintését, valamint különböző cselekvések útján történő rögzítését. Mivel a megtanulandó szólistát a diák válogatja össze és tölti fel, mindig az adott órai szavakat, vagy a szerinte fontosnak ítéltet tartalmazza saját *study set* gyűjteménye. Mindez aktivizálja és érdekessé teszi a tanulási folyamatát. Az aktív tanulás felbecsülhetetlen előnye a passzív tanulóval szemben, hogy a hallgató motivált, elemzi és szintetizálja az információt, azt könnyebben rögzíti először rövid, majd hosszú távú memóriájában, s végül a valós munkahelyi környezetben is alkalmazni tudja majd (Web 4).

Az online források megjelenése és fejlődése az oktatás minden területére hatással volt, így a szaknyelvoktatásra is. Hallgatóink egyre inkább „digitális bennszülöttek”, akik jobban boldogulnak el a virtuális térben, mint oktatóik, mégis szükségük van az oktató szakmai irányítására ahhoz, hogy megtalálják a szakmailag magas színvonalú, a szaknyelvi ismeretek bővítéséhez elengedhetetlen, megbízható forrásokat (Lew, 2015).

Az önálló szótárhasználat szintén a hallgatók aktív tanulását, valamint informatikai ismereteinek bővítését segíti elő, különösen, ha jövőbeli foglalkozásukhoz nélkülözhetetlen, csupán online elérhető szakmai információkat és szakszavakat találnak, pl. az online szótárakban, szakemberek számára összeállított két- vagy többnyelvű kifejezés-gyűjteményekben, vagy számos egyéb szakmai fórumon. Intézetünk szaknyelvi óráin a következő online szótárak, illetve fordítói fórumok használatának bemutatására kerül sor (csupán a legfontosabbakat említve): Glosbe, Linguee, Hunglish Korpusz, Kudoz terminológiai kereső, ill. haladó szintű csoportok/szakfordító hallgatók esetében az EUR-LEX többnyelvű kereső adatbázisa. Munkánk során megismertetjük hallgatóinkat a kifejezetten online szótárhasználat kialakításához és fejlesztéséhez szükséges kompetenciákkal, a szótárhasználat hatékony alapszerveletivel és stratégiáival, majd ezeket gyakorolják a szaknyelvi órákon és otthoni feladatokon keresztül. Erre vonatkozó feladat pl. turizmus szakirányú hallgatók esetében a repülőgépen tipikusan alkalmazott kifejezésekből (pl. *legspace*, *in-flight meal*, *overhead locker* stb.) összeállított kétnyelvű (magyar-angol) szakszógyűjtemény elkészítése önállóan vagy csoportosan, majd annak közzététele a csoport számára az e-learning rendszeren keresztül. Az így szerzett szakmai (szakszókincs bővítése) és technikai tudás (keresőgépek használata, e-learning készségek fejlesztése) fejlesztik a csoport tagjainak IKT kompetenciáit,

valós szakmai tudást adnak, és a kemény és puha készségek (együttműködés, megosztás) egyaránt eredményesen fejleszthetők a szaknyelvoktatás keretein belül.

A munkahelyi elvárások teljesítésében fontos szerepet játszik az írásbeli kommunikáció IKT-eszközökkel történő fejlesztése. Ide sorolható – a teljesség igénye nélkül – a Microsoft Word, az Excel, valamint a munkahelyek által mindenhol megkövetelt e-mail, amerikai típusú önéletrajz, kísérőlevél, beszámoló és memorandum professzionális megírása elektronikus eszközökkel, az interkulturális-infokommunikációs követelményeknek megfelelően, valamint internet-alapú projektmunka és prezentáció elkészítése. A szaknyelvi óra feladata megismertetni a hallgatókat az írásbeli teljesítmény típusával, hosszával, stílus és formai követelményeivel, az írásbeli teljesítmény minőségének értékelésével, és az arra alkalmazott kritériumokkal.

Terjedelmi okokból csupán egy konkrét példát mutatunk be. Az internet alapú mini-projekt elkészítése a szaknyelvi órákon a következő módon segíti az új, eddig talán még a magyar nyelvben meg sem honosodott idegen szakszavak használatát: három-négy hallgató csoportot alkot, és álláshirdetést keres az interneten valamely gazdasági tevékenységet folytató külföldi cégnél. Listába (pl. Excel táblázatba) rendezik az új/hasznos szakszavakat, mellettük feltüntetik az internetalapú szótárban található fonetikus kiejtést (melyet audio változatban is meghallgathatnak). Elemzik az álláshirdetés jellegzetes mondatszerkesztését, stílusát, nyelvtani jellegzetességeit. Mindezek alapján ppt-t készítenek, azt bemutatják a tanórán, ezután pedig megbeszélés, valamint a fenti szempontok szerinti szóbeli, majd az oktató által végzett írásbeli javítás és értékelés következik. A projekt legfőbb célkitűzése a technikai eszközökkel közvetített szakmai kompetencia megszerzése, mely pozitívan hat a személyes és szociális tulajdonságokra is (Robles, 2012).

Konklúzió

A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán a gazdasági képzésben részt vevő hallgatók számára előírt követelmény a szaknyelvi félévek teljesítése, amelyeknek szerves része a leendő munkavállalók foglalkoztathatósági készségeinek fejlesztése is. Az eddigi kurzusértékelés az oktatók gyakorlati tapasztalatára, valamint a hallgatóktól kapott informális visszajelzésekre épült. A következő szakaszban történik a hallgatók formális, írásbeli értékeléseinek feldolgozása.

Az értékelés első fázisának visszajelzései alapján kijelenthetjük, hogy a munkavállalói és nyelvi készségeket párhuzamosan fejlesztő gazdasági szaknyelvi kurzusok elvégzése után jelentősen nőtt a hallgatók önbizalma, magabiztossága, javult a szóbeli és írásbeli kommunikációs készségük, sokkal nagyobb hajlandóságot mutattak arra, hogy elfogadják mások véleményét, s nagyobb tiszteletet tanúsítottak hallgatótársaik, valamint más kultúrák iránt. Továbbá olyan aktív tanítás-tanulási tevékenységekben vettek részt, amelyek informatívak és szórakoztatóak voltak számukra. Tudatosult bennük a nem-kognitív készségek, különösen a munkatársakkal és vezetőikkel való kommunikáció fontossága.

A puha készségek beépítése a szaknyelvi kurzusokba számos előnyt kínál, amelyek túlmutatnak a nyelvtudáson. Ezek a készségek mind az egyén, mind a szakmai környezet számára értékesek és számos hozadékkal járnak. A szaknyelvoktatás során a kommunikációs készségek fejlesztésével növelhetjük a hatékony interakciót, a nyelvi készségek folyamatos fejlesztésével pedig a hallgatók sokkal tisztábban és magabiztosabban fogják magukat kifejezni. Az interkulturális készségek fejlesztése javítja a kulturális érzékenységet és hozzájárul a különböző nézőpontok, vélemények jobb megértéséhez. További hozadékként említhetjük azt is, hogy a puha készségek fejlesztése során a nyelvtanulók alkalmazkodóképessége is fejlődik, mivel a hallgatóknak el kell igazodniuk a különböző nyelvtani szabályok, szókincs és kulturális normák között. Az itt kifejlesztett

alkalmazkodóképesség később különféle élethelyzetekben is jól alkalmazható. A puha készségek fejlesztését célul kitűző nyelvtanítás a hallgatók problémamegoldó-képességét, az idővel való gazdálkodását is fejleszti, rugalmasabbá és fegyelmezettebbé teszi a leendő munkavállalókat.

A puha készségek fejlesztésére számos stratégia és megközelítés létezik, mely egyben ajánlás is arra, hogy mások hogyan használhatják a fentebb leírtakat. Fontosnak tartjuk a strukturált tevékenységek tervezését, úgymint a csoportmunkát, a szimulációs szerepjátékokat, a vitákat és prezentációkat a kommunikációs, interperszonális és prezentációs készségek fejlődése érdekében. Jó stratégiának tartjuk a kulturális témájú tevékenységek beépítését a kurzusokba, mely magában foglalhatja az irodalom, a filmek, a zene és a célkultúra szokásainak feltárását a kulturális érzékenység és a kultúrák közötti kommunikációs készségek előmozdítása érdekében. Célszerű a feladatokat határidőkkel ellátni, ezáltal fejlődik a hallgatók időgazdálkodási készsége is. Érdemes lehetőséget teremteni a hallgatóknak a hálózatépítésre, tehát arra, hogy anyanyelvi beszélőkkel vagy különböző kultúrákból származó egyénekkel személyesen vagy virtuális platformokon keresztül különböző hálózatok részei legyenek. Jó stratégia a hallgatók reflektív tanulásra történő ösztönzése, amely során reflektálnak nyelvtanulási útjukra és a fejlesztett puha készségekre. A szaknyelvi kurzusokon nagyon fontos a folyamatos konstruktív visszajelzés és értékelés, mely során olyan értékeléseket kell beépíteni, amelyek nemcsak a nyelvi készségeket, hanem a puha készségeket is értékelik. A puha készségek értékelése az idegen nyelvi kurzuson természetesen csak szóban történhet, és nem alkothatja az osztályzat részét.

A fent említettek alapján beláthatjuk, hogy a szaknyelvi kurzusokba beépített, puha készségeket fejlesztő gyakorlatok bátorító és személyiségfejlesztő hatásúak, ugyanis egy egyedülálló, gazdagító közös tudáscsere megy végbe az egyéni és csapatmunkák során, s ezáltal az aktív tanulási folyamat szerepe megerősítést nyer. Természetesen a tartalom fejlesztése, valamint az új módszerek felkutatása folyamatos, a projekt következő része két feladatot foglal magába: egyrészt a hallgatók írásbeli értékelésének feldolgozását, másrészt nagyobb számú helyi munkaadóval történő mélyinterjúk készítését az elvárt puha készségekről.

Hivatkozások

- Bajzát, T. (2011): *A mérnökök kommunikatív és interkulturális kompetenciája: elvárások és felkészítés*. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem
- Balázsiné Farkas, K. – Kardos, B. (2016): A KKV-szektor gyakorló számviteli szakembereinek a pályakezdő számvitelesek kompetenciáira vonatkozó értékelése. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*. 47/12. 46-60. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2016.12.05>
- Balcar, J. (2014): Soft skills and their wage returns: Overview of empirical literature. *Review of Economic Perspectives*. 14/1. 3-15. <https://doi.org/10.2478/revecp-2014-0001>
- Balcar, J. (2016): Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*. 27/4. 453-470. <https://doi.org/10.1177/1035304616674613>
- Balogh, G. (2014): *Integratív tehetségmentés szemponrendszer a gazdasági felsőoktatásban*. Egyéni-szervezeti tehetségmentés és területi tehetséggazdálkodás a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar példáján. PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem 0359
- Barton, J. H. (2017): Wanted: Soft skills for today's jobs. *PDK International*. 98/5. 12-17. <https://doi.org/10.1177/0031721717690359>
- Cimatti, B. (2016): Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research*. 10/1. 97
- Fakhretdinova, G. – Dulalaeva, L. – Suntsova, M. (2020): Integrating Soft Skills into English Language Teaching in Engineering Education. *IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), Porto, Portugal*. <https://doi.org/10.1109/EDUCON45650.2020.9125389>
- Faragó, B. (2019): *Az IKT-eszközök tanulási alkalmazásának több módszerű elemzése: IKT eszközök kontrollálatlan használatának vizsgálata felsőoktatásban tanulók körében*. Doktori disszertáció, Eszterházy Károly Egyetem. <http://doi.org/10.15773/EKE.2019.011>

- Fülöp, G. (2008): Vállalati tapasztalatok és elvárások a fiatal diplomások foglalkoztatásánál. Az Eszterházy Károly Főiskola tudományos közleményei. Tanulmányok a gazdaságtudomány köréből. *Acta Oeconomica*. 105-144
- Hanges, P. J. – Aiken, J. R. – Park, J. – Su, J. (2016): Cross-cultural leadership: Leading around the world. *Current Opinion in Psychology*. 8. 64-69. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.10.013>
- Juhász, K. (2017): SSC szektor-lehetőségek a munkaerőpiacon és az oktatásban. *TAYLOR*. 9/3-4. 51-59
- Juhász, T. (2020): Digitális kompetencia a mindennapjainkban. *Új munkaügyi szemle*. 3. 44-53
- Karcsics, É. (2012): Vezetőkkel szemben támasztott munkaerő-piaci kompetenciaelvárások a Heti Világgazdaság és a The Economist álláshirdetéseinek elemzése alapján. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*. 43/1. 31-44. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.01.03>
- Kostikova, I. – Holubnycha, L. – Girich, Z. – Movmyga, N. (2021): Soft Skills Development with University Students at English Lessons. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 13/1. 398-416. <https://doi.org/10.18662/rrem/13.1/378>
- Lew, R. (2015): Research into the use of online dictionaries. *International Journal of Lexicography*. 28/2. 232-253. <https://doi.org/10.1093/ijl/ecv010>
- Matveev, A. (2017): Describing Intercultural Competence. *Intercultural Competence in Organizations*. Springer, Cham. 3-26 https://doi.org/10.1007/978-3-319-45701-7_1
- Móré, M. – Kozák, A. – Szabó, G. (2016): Munkaerőpiaci elvárások az egységes képesítési keretrendszer tükrében. *TAYLOR*. 8/3. 131-142
- Oxford, R. L. (1992): Research on second language learning strategies. *Annual review of applied linguistics*. 13. 174-187. <https://doi.org/10.1017/S0267190500002452>
- Pollard, E. et al. (2015): Understanding employers' graduate recruitment and selection practices: main report. Research paper, UK
- Robles, M. (2012): Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 75/4. 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Tang, K. N. (2019): Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*. 18/2. 1-9
- Tevdovska, E. S. (2015): Integrating soft skills in higher education and the EFL classroom: Knowledge beyond language learning. *SEEU Review*. December 2015. 95-106. <https://doi.org/10.1515/seeur-2015-0031>
- Tóthné, T. T. (2016): Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel. In: Csiszárík-Kocsir Á. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VI. tanulmánykötet*. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar: Budapest. 413-432
- Tóthné, T. T. – Hlédik, E. (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? In: Nagy I. Z. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: IV. tanulmánykötet*. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar: Budapest. 387-408
- Varga, E. – Boda, H. – Szira, Z. (2017): Gazdálkodj okosan (a kompetenciákkal)! – Kompetens munkáltatók és leendő munkavállalók felmérése. In: Csiszárík-Kocsir Á. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VII. tanulmánykötet*. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar: Budapest. 701-724

Internetes hivatkozások

- Web 1 <https://europa.eu/europass/hu/europass-szolgaltatasok/az-europai-kepesitesi-keretrendszer>
- Web 2 https://www.jobtestprep.com/test-player?testid=sjt_admin_sample&nodeid=3032
- Web 3 <https://resources.workable.com/hr-terms/hard-skills-vs-soft-skills>
- Web 4 <https://spark.school/active-learning-vs-passive-learning/>