

A „PUHA KÉSZSÉGEK” (SOFT SKILLS) FEJLESZTÉSE ÉS A PÁLYASZOCIALIZÁCIÓ FONTOSSÁGA

Dombi Edina

*(Dr. Dombi Edina, pszichológus, az SZTE JGYPK Alkalmazott Pedagógiai Intézet
adjunktusa, ímélcíme: edinadombi@jgypk.szte.hu)*

A tanulmány célja, hogy rávilágítson az ún. „puha készségek” (soft skills) fejlesztésének szükségszerűségére a felsőoktatásban. A tudásbővítés és a kognitív képességek fejlesztése mellett azok a felsőoktatási képzési programok az igazán eredményesek, amelyek az előbbi készségek széles skáláját is hatékonyan javítják, például kommunikációs és tárgyalási készségek, magabiztosság, érdekérvényesítés és az interperszonális kapcsolatok kialakításának képessége (Tobin 2006). Egy adott képzési program meghatározott kimeneteli követelménye már egyértelműen kijelöli, a hallgatónak milyen tudással, készséggel és képességgel kell rendelkeznie tanulmányai végére. Az elérendő célokhoz különböző oktatási módszerek alkalmazhatók. A tudásbővítés, az új ismeretanyag elsajátítása általában hagyományos módszereket igényel, előadások, szemináriumok keretében. Ezek gyakorlatban történő alkalmazásához azonban nélkülözhetetlen a további készségfejlesztés, felkészülés, amely a formális oktatási módszereken túl nem formális technikák alkalmazását igényli, gyakorlatok, illetve tréningek formájában.

Napjainkban a munkaerőpiaci verseny igen kiélezett, az álláskereső többsége hasonló alapképzettséggel rendelkezik egy-egy pozíció betöltéséhez. Az a jelölt jár sikerrel, aki fejlettebb interperszonális készségekkel is rendelkezik. Ezáltal azon képzőhelyek, intézmények lesznek népszerűek a felvételizők körében, amelyek biztosítják a szakmai tudás átadását, és mellette az ún. puha készségek fejlesztésére is hangsúlyt helyeznek. Azaz a tanulás és a tapasztalás is része a képzési programnak. A puha készségek fejlesztése elsősorban önismereti munkát igényel, ahol a résztvevők felismerik, azonosítják képességeiket, tulajdonságaikat, majd tapasztalati tanulás és interakciók révén tudatosan formálják azokat (Seetha 2013). Ehhez a különböző tréninggyakorlatok, valamint a nem formális oktatási módszerek alkalmazása biztosít megfelelő keretet.

A nem formális oktatási módszerek elterjedése az 1960-as és 1970-es évekre nyúlik vissza. Már ekkor felismerték, hogy az iskolán kívüli oktatási formák a formális iskolai oktatás kiegészítéseként jól működnek, továbbá igazolást nyert, hogy a nem formális oktatás társadalmi és kulturális fejlődést kínál. Azóta elfogadott, hogy nem az iskola, nem az intézmény az egyetlen hely, ahol a tanulási folyamat zajlik. Az *oktatás* kifejezés az, amely erősen

intézményhez kötött, a *tanulás* intézményi kereteken kívül is folytatódik, egy tantermen kívüli tevékenység, mely során a hallgatók továbbtanulnak, -fejlődnek tapasztalataikból (Hamadache 1991). Coombs és munkatársai (1973) a nem formális tanulás-tanítás folyamatát a következőképpen határozták meg: a) szervezett, strukturált tevékenységeket jelent; b) kifejezetten egy célcsoport számára tervezték; továbbá c) meghatározott tanulási célok elérése érdekében szerveződik; és végül d) ezek a nem intézményesített tevékenységek az oktatási rendszeren kívül zajlanak. Ezzel szemben a hagyományos, formális oktatás szabványos és intézményes, egy rögzített tanterv szolgál alapjául. Ezt a fajta oktatási módszert az egyenletesség jellemzi, jól körülhatárolt, kiszámítható. A nem formális tanulás eltérő formákban valósul meg, rendelkezik konkrét célkitűzésekkel, azonban nagymértékű rugalmasság, önállóság és bevonódás jellemző rá. Az elmúlt néhány évtizedben vált gyakorlattá, hogy olyan, nem formális módszereket alakítottak ki, amelyek kiegészítették az iskolai oktatást, nem pedig helyettesítették azt (Hamadache 1991). Így számos országban megvalósult az a modell, mely a nem formális tanítást a formális oktatásba integrálta, a kettő közötti komplementer kapcsolatot véve alapul (Siurala 2006).

A 21. század munkaerőpiaci kihívásai gyorsan változnak. Szükség van olyan – folyamatosan fejlődő és kompetens – munkaerőre, amely a globális piacon versenyezhet. A pedagógiai pszichológia új irányú kutatásai is arra törekednek, hogy a motivációval és a tanulási eredményesség javításával fenntartsák az egész életen át tartó tanulási attitűdöt, az állandó készségfejlesztés és folyamatos fejlődés igényét. Az egész életen át tartó tanulás (*life-long learning*) koncepciója fokozott figyelmet kap a kutatók és az üzleti szektor irányából is (McCombs 1991, Aspin–Chapman 2000). Az élethosszig tartó tanulás koncepciójában a nem formális módszerek szerepe meghatározó, ezen túlmenően a puha készségek fejlesztése az egyik legfontosabb szegmens. A puha készségek meghatározó szerepet játszanak az egyén személyiségének alakításában (Schulz 2008). Az egyik legbefolyásosabb brit humánerőforrás-fejlesztő és piackutatással foglalkozó cég, a British Graduate Recruiter (AGR) jelentése arról számolt be, hogy a munkáltatók visszajelzése alapján sok diplomás álláskeresőnél hiányoznak az olyan készségek, mint például a csapatmunka vagy az együttműködés képessége. Felmérésük szerint az álláskereső általában megfelelő képesítéssel, akadémiai ismeretekkel rendelkezik, de hiányoznak olyan készségei, mint a hatékony kommunikáció, az érvelés, a kritikai gondolkodás (AGR 2007).

Az angol nyelvű szakirodalom megkülönböztet két kategóriát, amelyet *hard skills* és *soft skills* elnevezéssel illet. Az előbbi kategória a megszerezhető tudást és ismereteket jelenti, amely tanítható, ilyen például a számítógépes programozás és az idegen nyelvű kommunikáció. Ezek jelentik a szaktudást. A puha készségek közé pedig a személyiség jellemzőit soroljuk, olyan tulajdonságokat, mint például az empátia vagy a szociális készségek. Ezek magatartásbeli, viselkedéses komponensek, amelyeknek

személyközi kapcsolatainkban van igazán jelentős szerepük. Alkalmazzuk őket problémamegoldásban, a stratégiai gondolkodás és tervezés folyamataiban, konfliktusok kezelésében, tárgyalástechnika alkalmazása során. Ezek révén személyes hatékonyságunkat növeljük; részei a kreativitás, a rugalmasság, de számos egyéb olyan jellemzője is van, amely az együttműködésben is nélkülözhetetlen (Seetha 2013).

Az alábbiakban Schulz egy műve (2008) alapján készített listát láthatunk a puha készségek főbb jellemzőiről – a teljesség igénye nélkül:

Kommunikációs készségek	Felelősség
Kritikai és strukturált gondolkodás	Etikett és jó modor
Problémamegoldó készségek	Udvariasság
Kreativitás	Önbecsülés
Csapatmunka, együttműködés	Tárgyalástechnika
Őszinteség	Önmenedzsment
Empátia	Időgazdálkodás
Munka-etika	Konfliktuskezelés
Projektmenedzsment	Kulturális tudatosság
Üzleti menedzsment	

1. táblázat: A puha készségek jellemzői Schulz (2008) alapján.

A puha készségek meghatározása, valamint a fenti táblázatban olvasható lista alapján három készségkategóriát különíthetünk el: személyes tulajdonságok, interperszonális készségek és további készségek vagy ismeretek. Mindezek közül a legfontosabbak a szakirodalom szerint a kommunikációs készségek, a kritikai és strukturált gondolkodás – mindkettő együtt jár a problémamegoldó képességekkel – és a kreativitás. Ezek adják az alapját a felmerülő problémahelyzetek hatékony kezelésének, menedzselésének (Schulz 2008).

Összességében azt mondhatjuk, hogy a puha készségek fejlesztése azért indokolt, mert az a munkaerőpiaci igényekhez, elvárásokhoz igazodik, ahol önmagában nem elegendő a jó képesítés, a megfelelő szaktudás. A puha készségek elsajátítása és csiszolása növeli a versenyképességet a jelöltek között. A munkaadók a szakképzettség mellett azokat a jelölteket preferálják, akik a fenti készségek birtokában vannak, és azokat hatékonyan alkalmazzák. Ebből következik, hogy a felsőoktatási intézmények számára

ajánlott a puha készségek fejlesztésének integrálása az adott képzés hálótervének kialakítása során. A Bologna-rendszerű képzési struktúra bevezetése óta a felsőoktatási intézmények mindinkább arra törekednek, hogy képzési kínálatukat összehangolják a munkaerőpiaci igényekkel, ezáltal saját hatékonyságukat, eredményességüket is növelik (Teichler 2003, Elias–Purcell 2004). Nyilvánvaló az is, hogy nem könnyű a hálótervet, a képzési kínálatot a munkaerőpiac gyorsan változó igényeihez igazítani. Ugyanakkor jól látható, hogy a puha készségek fejlesztésének helye van az oktatásban – a szakmai tudás bővítése mellett.

A hallgatók személyes kompetenciáinak növelése, személyiségfejlesztése állandó munkaerőpiaci igényként van jelen (Andrews–Higson 2010). Fontos tehát a puha készségek fejlesztésére vonatkozó tudatosság növelése, a hallgatók ösztönzése az önismereti, személyiség- és készségfejlesztő kurzusok iránt. Ennek lehetősége a hálótervek kialakítása során a pályaszocializációs modul bevezetése. A modul több féléven keresztül egymásra épülő kurzusokat kínál a hallgatók számára, amelynek bevezetése az önismereti tudatosság, majd a személyiségfejlesztés és célzott készségfejlesztés, ezt követően a pályamotiváció, pályaaorientáció teszi lehetővé az életpálya tervezését, a tudatos felkészülést a választott szakma irányába, valamint a további szakmai fejlődés megalapozását az életpálya-fejlődés keretében. Míg a pályaszocializációs modul alapozó kurzusai a személy érdeklődési körét, képességeit, értékrendszerét emelik ki, a pályaaorientáció már célzottan a választott pályához való viszony alakulását, a szükséges kompetenciák és készségek elsajátítását célozza meg. Ezáltal a felsőoktatási képzés végére a hallgatók eljuthatnak a pályaaérettség szintjére, ami azt jelenti, hogy képessé válnak a tanult szakmában helytállni. Ekkor kezdődik számukra a pályakezdés szakasza (Szabó 1994).

Irodalom

- AGR (2007) *British Association of Graduate Recruiters*. <https://ise.org.uk> (letöltés: 2018. 09. 10.).
- Andrews, J. – Higson, H. (2008) Graduate employability. Soft skills versus hard business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33/4. 411–422.
- Aspin, D. N. – Chapman, J. D. (2000) Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 19/1. 2–19.
- Coombs, P. H. – Prosser, R. C. – Ahmmed, M. (1973) *New paths to learning for rural children and youth. Non-formal education for rural development*. New York: International Council for Educational Development.
- Elias, P. – Purcell, K. (2004) Is mass higher education working? Evidence from the labour market experiences of recent graduates. *National Institute Economic Review*, 190/1. 60–74.

- Hamadache, A. (1991) Non-formal education. A definition of the concept and some examples. *Prospects*, 21/1. 112–124.
- McCombs, B. L. (1991) Motivation and lifelong learning. *Educational Psychologist*, 26/2. 117–127.
- Schulz, B. (2008) The Importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *NAWA Journal of Language and Communication*, 2/1.146–154.
- Seetha, S. (2013) Necessity of soft skills training for students and professionals. *International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications*, 4/2. 171–174. <http://iasir.net/IJEBEApapers/IJEBEA13-153.pdf> (letöltés: 2018. 10. 30.).
- Siurala, L. (2006) Non-formal learning as an educational approach. In Festeu, D. – Humberstone, B. (eds.) *Non-formal education through outdoor activities guide*, Buckinghamshire. *European Institute for Outdoor Adventure Education and Experiential Learning*. 5–23. http://www.eoe-network.eu/fileadmin/PDFs/NFE_FesteuHumberstone_.pdf (letöltés: 2018. 11. 10.).
- Szabó I. (1994) *Bevezetés a szociálpszichológiába*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Teichler, U. (2003) The future of higher education and the future of higher education research. *Tertiary Education and Management*, 9/3. 171–185.
- Tobin, P. (2006) Managing Ourselves – Leading Others. ICEL 2006. *Inspiring Leadership: Experiential Learning and Leadership Development*, 12. 36–42.