

Dr. Csiszárík-Kocsir Ágnes¹ – Mészáros Ádám²

A csapatmunkához szükséges soft skillek fejlesztése az oktatásban

ÖSSZEFOGLALÁS

A modern munkaerőpiacon és oktatásban egyre nagyobb hangsúlyt kap a soft skillek fejlesztése, különös tekintettel a csapatmunkához szükséges készségekre. Ezek a készségek elengedhetetlenek a sikeres együttműködéshez és a hatékony projektmunkához. A soft skillek közé tartoznak olyan interperszonális készségek, mint a kommunikáció, empátia, konfliktuskezelés és vezetői képességek, melyek fejlesztése kulcsfontosságú a fiatalok jövőbeli szakmai sikeréhez és a munkaerőpiaci versenyképességéhez. Az oktatási intézményeknek kiemelt szerepük van a soft skillek fejlesztésében, a csoportos feladatok, projektalapú tanulás és kooperatív módszerek alkalmazása révén. A tanárok facilitátorként támogathatják a diákok együttműködését és ösztönözhetik a hatékony csapatmunkát. A versenyszféra igényei is egyre inkább a soft skillek felé tolnak el, mivel a munkáltatók olyan munkavállalókat keresnek, akik nemcsak szakmai tudással, hanem kiváló csapatmunka-készségekkel is rendelkeznek. Jelen tanulmányban ezek kérdéskört kívánjuk körbe járni az iskolai oktatás, különösen a felsőfokú oktatás szemszögéből. Célunk, hogy iránymutassunk és utakat térképezzünk fel annak érdekében, hogy az oktatási rendszerből kikerülő fiatalok a leginkább megfelelő képességekkel és készségekkel fogjanak bele a szakmai karrierjük építésébe.

Kulcsszavak: csapatmunka, soft skill, fejlesztés, oktatás, agilitás

Jel-kódok: J24, P36, H76

BEVEZETÉS

A szakirodalomban a „soft skill” általánosan olyan nem technikai és nem iparág-specifikus készségekként van meghatározva, amelyek széles körben alkalmazhatók különféle feladatokban és szerepekben. Ezekbe tartoznak az „emberi készségek”, melyek a csoportokban és szervezetekben való hatékony együttműködéshez szükségesek (Tyschenko, 2023). A soft skillek kulcsfontosságúak a csapatmunkában, mivel megkönnyítik a hatékony interakciót és együttműködést a csapattagok között. Ezek az interperszonális készségek, amelyek magukban foglalják a kommunikációt, az alkalmazkodóképességet és az empátiát, elengedhetetlenek a harmonikus és eredményes csapatkörnyezet megteremtéséhez (Malicay, 2023; Гаврилюк, 2024). A soft skill fogalma nem rendelkezik egyértelmű definícióval, hatókörrel, mérési eszközökkel és rendszeres oktatással, valamint képzéssel (Matteson et al., 2016), ez ellentmondásra utal a fogalom széles körű elfogadásával, mert a pontos definíciók és módszertanok kialakulóban vannak (Rubin et al., 2014).

A „soft skill” kifejezés elsősorban a nyugati országokban terjedt el, azonban az iszlám világnézetből kiinduló kutatások

más megközelítést alkalmaznak. E szerint a soft skilleket szoros összefüggésbe hozzák az erkölcsi értékekkel és a pozitív viselkedési formákkal (Musnandar – Ubaidi, 2022). A soft skillek fontosságát a csapatmunkában az is hangsúlyozza, hogy szerepet játszanak a megbízhatóság, a vezetői képességek és a koordináció erősítésében, amelyek a sikeres csapatszellem kulcselemei (Ngang et al., 2013; Tang et al., 2013). A nemek közötti különbségek, mint például a kommunikációs stílus, a preferált vezetési módok és a különböző erősségek, jelentős hatással lehetnek a csapatok összetételére és működésére (Ilias et al., 2012). A munkaadók elismerik a soft skillek fontosságát, de általában a jelentkezőkre hárítja, ha nem rendelkeznek ezekkel. Emellett az olyan szervezeti gyakorlatok, mint például a kiválasztási folyamatok, a beilleszkedési programok és a képzési lehetőségek, kulcsfontosságú szerepet játszanak a soft skillek fejlesztésében és alkalmazásában a munkahelyi környezetben (Hurrell, 2015).

Tanulmányok kimutatták, hogy a soft skillek hozzájárulnak a foglalkoztathatósághoz, pozitív hatással vannak a karrierhez való alkalmazkodásra és a foglalkoztathatóság megítélésére (Othman et al., 2022; Tavitiyaman et al., 2023). Bár a soft skillek általánosan elismertek, azok fontossága különböző kontextusokban eltérően értékelhető. Például a tengeri iparban a problémamegoldó képességek összefüggésbe hozhatók az alkalmazottak kontextuális teljesítményével és jövedelmével (Maria Chala - N. Bouranta, 2021), míg egy malajziai egyetemi környezetben a problémamegoldás és a csapatmunka fontosnak bizonyult a karrierhez való alkalmazkodás szempontjából, de a kommunikációs készségek nem voltak kiemelkedő jelentőségűek (Othman et al., 2022). A COVID-19 világjárvány rávilágított az alkalmazkodóképesség fontosságára a soft skillek terén, mivel a csapatoknak új kommunikációs és együttműködési módokat kellett kialakítaniuk a virtuális környezetben (Brennan et al., 2023; Uzorka et al., 2024).

A soft skillek és a meta-skillek, mint a stressztűrés, az adaptáció, az önszabályozás és a proaktivitás szorosan összefüggenek egymással, és együttesen járulnak hozzá a hatékony csapatmunkához és az egyének munkaerő-piaci versenyképességének növeléséhez (Rovenska et al., 2023). Az Agile módszertanok sikeres alkalmazásához elengedhetetlen az emocionális intelligencia, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy felismerjék és kezeljék saját és mások érzelmeit. (Kumar – Sharma, 2019). Emellett elengedhetetlen a hatékony kommunikáció, az eredményes együttműködés, az idő hatékony kihasználása, a komplex problémák megoldása, a jól megalapozott döntések hozatala, a kritikus gondolkodás alkalmazása, vezetői készségek és kreatív gondolkodás (Robiul et al., 2023). Ezek a soft skillek mind hozzájárulnak ahhoz, hogy az agilisen működő csapatok rugalmasabbak és jobban alkalmazkodjanak a gyorsan változó piaci feltételekhez (Amajuoyi et al., 2024).

¹ Egyetemi docens, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest

² Tanársegéd, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest

Az agilis módszertanok sikeres bevezetéséhez, a szervezeti kultúra átalakulásához és a folyamatos fejlődéshez nélkülözhetetlenek a hatékony kommunikációs és együttműködési készségek (Chahal, 2023; Sharma et al., 2024; Daraojimba et al., 2024). A hallgatók számára a személyközi készségek, mint például az érzelmi intelligencia, a hatékony kommunikáció, az alkalmazkodóképesség és a stresszkezelés, kulcsfontosságúak nem csak a tanulmányi sikerhez, hanem a szociális fejlődéshez is. Ezek a készségek segítenek a tanulóknak jobban megérteni önmagukat és másokat, hatékonyabban együttműködni, és sikeresen navigálni a különböző szociális helyzeteket (Basu - Mermillod, 2011; Sengkey et al., 2022). Az érzelmi intelligencia, amely az érzelmek felismerésének, kifejezésének és kezelésének képességét jelenti, alapvető fontosságú a hallgatók közötti hatékony kommunikáció és a sikeres interperszonális kapcsolatok kialakításában. Az érzelmi intelligencia segít a tanulóknak jobban megérteni saját és mások érzéseit, empátiát tanúsítani, és konfliktusokat hatékonyabban kezelni. (Basu - Mermillod, 2011; Suprayogi et al., 2023).

Az érzelmi intelligencia és a kommunikációs készségek fejlesztése kulcsfontosságú a tanulók számára, hiszen ezek a képességek fokozzák a tanulási motivációt, elősegítik a vezetői készségek kialakulását, és így hozzájárulnak mind az akadémiai sikerhez, mind a személyes fejlődéshez. (Lin - Hsieh, 2021; Li, 2024). Az MBA programokban már a felvételi eljárás során külön hangsúlyt fektetnek az interperszonális készségek és a soft skilllek értékelésére (Beenen et al. 2017). A hallgatók személyes készségeinek fejlesztése érdekében az oktatóknak komplex és gyakorlatorientált megközelítéseket kell alkalmazniuk. A pszichoszociális szerepjátékok kiváló lehetőséget nyújtanak arra, hogy a hallgatók gyakorolják a kommunikációt, az empátiát, az aktív hallgatást és a csapatmunka készségeit (Liebrecht - Montenery, 2016). A vitatechnológiák alkalmazása egy másik hatékony módszer az érvelési készségek, a hallgatási képesség és a meggyőző kommunikáció fejlesztésére. Ezek a gyakorlatok a hallgatók számára biztosítják, hogy gyakorolják az álláspontjuk megfogalmazását, a mások érveinek megértését és a saját nézeteik hatékony közvetítését (Blyznyuk, 2023). A hallgatók gyakran tapasztalják, hogy az oktatók, akik a soft skilllek fontosságát hangsúlyozzák, a gyakorlatban kevés figyelmet fordítanak ezek fejlesztésére az órákon (Kniaz - Chukhno, 2021). Pedig a soft skilllek beépítése a tananyagba kifejezetten előnyös lehet, főleg leendő oktatók számára (Ali, 2022).

Az oktatási intézmények számos módszert vehetnek igénybe a diákok soft skilljeinek fejlesztésére. Ezek közé tartozik a projektalapú tanulás, amelyben a tanulók gyakorlati feladatokon dolgozva sajátíthatják el a közös munkavégzés, a vezetői képességek és a hatékony kommunikáció fortélyait. Emellett a valós problémák megoldására irányuló feladatok és az aktív tanulási formák is nagyban hozzájárulhatnak a soft skilllek fejlesztéséhez. A projekt alapú tanulás különösen hatékonynak bizonyulhat, mivel a diákok közvetlen tapasztalatokat szerezhetnek a gyakorlatban (Tejawiani et al., 2023). Ezen felül az önkéntes munka vagy a helyzetgyakorlatok alkalmazása is fejlesztheti ezeket a készségeket (Kochubey - Tkachuk, 2021; Uvarina et al, 2022). A soft- és hard skilllek kapcsolata nem mindig világos, és az aktív tanulási módszerek nem feltétlenül fejlesztik a személyes készségeket (Betti, 2022).

A tanulók aktív bevonása a tanulási folyamatba, a demokratikus párbeszéd ösztönzése, az empátia kifejezése és az elismerés a hallgatók személyes fejlődésének fontos elemei. Azáltal, hogy

a tanulók aktív szereplői lesznek a saját tanulásuknak, és lehetőséget kapnak arra, hogy véleményt mondjanak, a demokratikus értékrendet internalizálják, és empátiát fejlesszenek társaik iránt, a soft skilljeik is jelentősen fejlődnek (Emawati et al., 2020). Az oktatási intézmények általában nagy hangsúlyt fektetnek a tudományos készségek fejlesztésére, a soft skilllek fejlesztésére kevésbé koncentrálnak, annak ellenére, hogy ezeknek fontos szerepe van a hallgatóknak, mint leendő munkavállalók a munkaerőpiaci alkalmazhatóságuk növelésében (Betti, 2022).

A soft skilllek fejlesztése az oktatási intézmények mellett, a hallgatók felelőssége és feladata is, akik tanulmányaikon kívüli feladatokkal, tevékenységekkel közvetett módon is fejleszthetik ezek kialakulását (Khasanzyanova, 2017; Жукова - Кочерова, 2020). Egyes tanulmányok azt mutatják, hogy a soft skillleket nem lehet kizárólag hagyományos képzési programok vagy iskolai oktatás révén elsajátítani, hanem inkább az oktatás, a munka és az élet tapasztalatainak kombinációja során lehet megszerezni (Srivastava - Kuri, 2020).

ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatáshoz egy magyarországi, online kérdőíves felmérés során gyűjtött kvantitatív minta került felhasználásra, 2024-es év Q2 és Q3 időszakában. A kérdőív, hogy megfeleljen a hatályos adatvédelmi rendeleteknek (mint a GDPR), teljesen anonim formában készült el, előtesztelve és standardizáltan. A hólabda módszerrel történt adatgyűjtés során 948 válasz érkezett, melyből a vizsgálatok során a "nem tudom/nem válaszolok" értékek nem lettek figyelembe véve. A kérdőív célcsoportja olyan tanulók, diákok, akik jelenleg is folytatják tanulmányaikat az oktatás különböző formáiban és területein. A kérdőív lehetőséget adott a már tanulmányaikat befejező személyeknek is a válaszadásra, az Ő adataik is relevánsnak tekinthetők. A felmérés számos oktatással kapcsolatos fórumon, közösségi média csoportban és levelező listán került terjesztésre, melyben az egyetemi Hallgatói Önkormányzatok is segítettek. A kérdőív elkészítésében, az adatok gyűjtésében, a tervezésben és a statisztikai számításokhoz a következő szoftverek kerültek felhasználásra: Google Drive rendszerben található Google Űrlapok és Google Táblázatok, Microsoft Excel és IBM SPSS. Az alkalmazott statisztikai vizsgálatok: leíró statisztikák, hisztogram és eloszlás görbe, korrelációs- és regresszió vizsgálatok, egyszerű varianciaanalízis (one-way ANOVA), a hozzá kapcsolódó Tukey HSD post-hoc teszt, valamint független mintás t-próba, Levene teszt az egyenlő szórások ellenőrzésére és Cohen's d hatásméret számítás.

EREDMÉNYEK

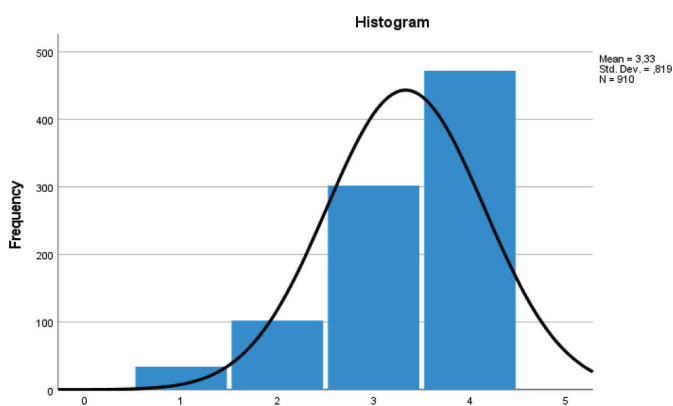
Az adatok alapján a válaszadók jelentős többsége egyetért azal, hogy a csoportos feladatok hozzájárulnak a csapatmunka és kommunikációs soft skilljeik fejlesztéséhez.

Az átlag 3,33, a medián és módusz is 4, valamint a leggyakoribb válasz is a 4-es érték. A megkérdezettek több mint fele, azaz 51,9% teljesen mértékben egyetért ezzel, míg további 33,2% is inkább egyetért. A szórás viszonylag alacsony (0,819), ami azt jelzi,

1. Táblázat: Leíró statisztika: A csoportos feladatok segítenek a soft skilllek fejlesztésébe

Elemzés	Átlag	Szórás	Variancia
910	3,33	0,819	0,671

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)



1. ábra: Hisztogram és normál eloszlás görbe: a csoportos feladatok segítenek a soft skillek fejlesztésében

(Forrás: saját kutatás, IBM SPSS, N = 910, 2024Q3)

hogy a válaszok között nincs nagy eltérés, tehát a vélemények viszonylag homogének.

A normál eloszlás görbe illeszkedik a hisztogram adataihoz, és megmutatja, hogy az adatok nagy része a középítő értékek körül csoportosul. A görbe jobbra dől, ami azt jelzi, hogy az adatok pozitívan ferde eloszlásúak. Ez összhangban van azzal, hogy a válaszadók többsége pozitív értékelést adott.

Demográfiai és képzési jellemzők

A különböző korosztályok és a soft skillek fejlődésének vizsgálata one-way ANOVA módszerrel történt.

Az eredmények azt mutatják ($F = 4,176$, $Sig = 0,016$), hogy van statisztikailag szignifikáns különbség a különböző korcsoportok között a függő változó mentén abban, hogy mennyire tartják hasznosnak a csoportos feladatokat a csapatmunka és kommunikációs készségek fejlesztésében.

A Tukey post hoc teszt azonban azt mutatja, hogy a konkrét korcsoportok közötti különbségek nem szignifikánsak. A férfiak és nők közötti különbségek független mintás T próbával voltak vizsgálva.

– Férfiak: $N = 376$, $\text{Átlag} = 3,31$, $\text{Szórás} = 0,808$

– Nők: $N = 512$, $\text{Átlag} = 3,39$, $\text{Szórás} = 0,779$

Az eredmények azt mutatják, hogy nincs szignifikáns különbség ($Sig = 0,134$) a férfiak és nők között abban, hogy mennyire tartják hasznosnak a csoportos feladatokat a csapatmunka és kommunikációs készségek fejlesztésében. A különbség mind az átlagok, mind a hatásméret tekintetében nagyon kicsi, és nem szignifikáns. Hasonlóan a tagozat független mintás T próba vizsgálata sem hozott szignifikáns eredményt ($Sig = 0,758$).

– Nappali tagozat: $N = 644$, $\text{Átlag} = 3,31$, $\text{Szórás} = 0,818$

– Egyéb tagozat: $N = 266$, $\text{Átlag} = 3,38$, $\text{Szórás} = 0,821$

Bár azzal a feltételezéssel voltunk, hogy a tanulmányi szint és a soft skillek fejlesztésénél tapasztalhatunk különbséget, az átlagok alapján megfigyelhető, hogy a tanulmányi szint növekedésével az átlagos értékek enyhén növekednek, ami arra utalhat, hogy a magasabb szintű képzésekben részt vevők némileg jobban egyetértenek azzal, hogy a csoportos feladatok segítenek a csapatmunka és kommunikációs készségeik fejlesztésében.

Az ANOVA eredményei alapján nincs statisztikailag szignifikáns különbség a különböző tanulmányi szintek között ($Sig = 0,324$). Abban viszont, hogy van-e szignifikáns különbség a különböző tanulmányi éveken (1. évfolyam, 2. évfolyam stb.) lévő hallgatók között, már született eredmény.

2. Táblázat: Leíró statisztika: Korosztály és feladatok általi soft skill fejlesztés

Groups	N	Mean	Std. Deviation
Fiatalok (<22 év)	498	3,33	0,785
Fiatal felnőttek (22–30 év)	260	3,25	0,897
Felnőttek (31< év)	152	3,49	0,772

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

3. Táblázat: ANOVA vizsgálat: Korosztály és feladatok általi soft skill fejlesztés

	Négyzetek összege	df	Négyzet középérték	F	Sig.
Csoportok között	5,564	2	2,782	4,176	0,016
Csoportokon belül	604,212	907	0,666		
Total	609,776	909			

(Forrás: saját kutatás, N = 909, 2024Q3)

4. Táblázat: Leíró statisztika: Tanulmányi szint és soft skillek fejlesztése

	Elemszám	Átlag	Szórás
Középiskola / Gimnázium	116	3,21	0,786
Diplomát nem adó képzés	340	3,33	0,826
Alapdiplomát adó képzés	360	3,37	0,81
Diplomára épülő képzés	94	3,36	0,866

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

5. Táblázat: Leíró statisztika: Évfolyam és soft skillek fejlesztése

	Elemszám	Átlag	Szórás
1. évfolyam (1-2 félév)	360	3,44	0,702
2. évfolyam (3-4 félév)	142	3,04	0,944
3. évfolyam (5-6 félév)	98	3,33	0,822
4. évfolyam (7-8 félév)	72	3,42	0,835
5. évfolyam + (9-10 félév vagy felette)	64	3,03	0,925
Már befejeztem	174	3,41	0,812

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

6. Táblázat: ANOVA vizsgálat: feladatok általi soft skill fejlesztés és Csoportbeosztás alakulása

	Négyzetek összege	df	Négyzet középérték	F	Sig.
Csoportok között	23,945	5	4,789	7,390	0,000
Csoportokon belül	585,831	904	0,648		
Total	609,776	909			

(Forrás: saját kutatás, N = 909, 2024Q3)

Az átlagok alapján megfigyelhető, hogy az első évfolyamosoknál a legmagasabb az érték, majd a következő évekre csökken és a képzés végére ismét emelkedik. Az 5. évfolyamra csökken (ez jellemzően azok évfolyama, akik nem tudják mintaterv szerint teljesíteni a képzést).

Az ANOVA eredményei alapján van szignifikáns különbség a különböző tanulmányi évfolyamok között ($F = 7,390$ Sig = 0,00). A Tukey post hoc teszt alapján a legjelentősebb különbségek az első évfolyamon lévők és a további évfolyamokon lévők között találhatók. Az első évfolyamos hallgatók nagyobb mértékben értékelik a csoportos feladatok hasznosságát a soft skillek fejlesztésében.

Csoportos feladatokra vonatkozó vizsgálatok

Általánosságban a csoportos feladatokat preferálók átlaga: 2,83 (szórás = 0,932). A korrelációs vizsgálat a soft skillek fejlesztésével, szignifikáns (Sig = 0,000) közepes erősségű pozitív korrelációt jelez a két változó között (korrelációs együttható = 0,349).

A kapcsolódó regressziós teszt kimutatta ($R = 0,122$, $R^2 = 0,121$, $F = 125,953$, Sig. = 0,000, $B = 0,312$), hogy a független változó a függő változó varianciájának 12,2%-át magyarázza meg. Összességében azt jelenti, hogy ha valaki jobban preferálja a csoportos feladatokat, akkor nagyobb valószínűséggel értékeli magasabbra a csoportos feladatok hatékonyságát a soft skillek fejlesztésében.

A csoportos feladatok során a csapatokba való beosztást két csoportba sorolta a felmérés:

A Levene's teszt során a szignifikancia érték (Sig = 0,340) nagyobb, mint 0,05, feltételezhetjük, hogy a két csoport szórása nem különbözik szignifikánsan, tehát az egyenlő szórások feltételezésével folyt a független mintás t-próba értékelése. Az eredmények azt mutatják ($t = 2,891$, Sig. 2-tailed = 0,004, Cohen's $d = 0,273$), hogy szignifikáns különbség van a csapatbeosztási preferenciák között a csoportos feladatok hasznosságának megítélésében. Azok a hallgatók, akik maguk választhatják meg csapattársaikat, szignifikánsan pozitívabban értékelik a csoportos feladatok hatását a csapatmunka és kommunikációs soft skillekre, mint azok, akiket beosztanak egy csapatba.

A csoportösszeállítások félévenkénti általános alakulásához one-way ANOVA módszer segítségével dolgoztunk.

A Tukey post hoc tesztel kiegészítve szignifikáns különbség figyelhető meg a következő csoportpárok között: "Minden kurzusban/tárgyban ugyanabban a csapatban dolgozunk" és "többnyire ugyanabban a csapatban dolgozunk" csoportok között, ahol a többnyire ugyanabban a csapatban dolgozók magasabbra értékelik a soft skill fejlesztést. "Minden kurzusban/tárgyban ugyanabban a csapatban dolgozunk" és "kurzusonként/tárgyanként eltérő csapatokban dolgozunk" csoportok között. Azok a válaszadók, akiknek van némi változatosság a csapatösszetételben, de nem teljesen különböző csapatokkal dolgoznak minden alkalommal, pozitívabban értékelik a csoportos feladatok hatékonyságát a soft skillek fejlesztésében. Ez arra utal, hogy a stabil, de nem mereven állandó csapatösszetétel kedvezhet a soft skill fejlesztésnek, mivel a válaszadók jobban ki tudják használni a csoportdinamikában rejlő lehetőségeket.

A válaszadók szerint csapatok a csoportos feladatok során átlagosan 3,04-es értékben sikerült fejlődniük (N948, szórás = 0,697). A soft skillek fejlesztésével való korrelációs vizsgálat közepes erősségű pozitív korrelációt jelez a két változó között.

7. Táblázat: Korreláció vizsgálat a feladatok általi soft skill fejlesztés és a csoport feladatok preferálása közt

		Soft skilljeim fejlesztése	Csoportos feladatok preferálása
Soft skilljeim fejlesztése	Pearson-féle korreláció	1	0,349
	Szignifikancia (2 oldali)		0,000
	Elemszám	910	910
Csoportos feladatok preferálása	Pearson-féle korreláció	0,349	1
	Szignifikancia (2 oldali)	0,000	
	Elemszám	910	948

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

8. Táblázat: Leíró statisztika: Csapatbeosztás és soft skillek fejlesztése

	Elemszám	Átlag	Szórás
Ha magam választom a csapattársaim	732	3,37	0,800
Ha beosztanak egy csapatba (pl oktató által)	132	3,15	0,895

(Forrás: saját kutatás, N = 864, 2024Q3)

9. Táblázat: Leíró statisztika: Csapatösszetétel alakulása és soft skillek fejlesztése

	Elemszám	Átlag	Szórás
Minden kurzusban / tárgyon ugyanabban a csapatban dolgozunk	88	3,20	0,924
Többnyire ugyanabban a csapatban dolgozunk	422	3,46	0,756
Kevésbé ugyanazzal a csapattal dolgozunk	96	3,10	0,900
Kurzusonként / tárgyanként eltérő csapatok vannak	236	3,27	0,811

(Forrás: saját kutatás, N = 842, 2024Q3)

10. Táblázat: ANOVA vizsgálat: feladatok általi soft skill fejlesztés és Csapatbeosztás alakulása

	Négyzetek összege	df	Négyzet középérték	F	Sig.
Between Groups	14,119	3	4,706	7,214	0,000
Within Groups	546,736	838	0,652		
Total	560,855	841			

(Forrás: saját kutatás, N = 842, 2024Q3)

A regressziós teszt alapján ($R = 0,301$, $R^2 = 0,091$, $F = 90,393$, Sig. = 0,000, $B = 0,355$) bár a modell magyarázó ereje viszonylag alacsony (9,1%), a független változó hatása statisztikailag jelentős. Azoknál, akik úgy gondolják, hogy a csapatuk fejlődött a közös munka során, nagyobb valószínűséggel értékelik pozitívan a soft skillek fejlődését.

Iskolával és oktatóval kapcsolatos vizsgálatok

Az "iskolának kellene fejlesztenie a csapatmunkával kapcsolatos soft skilljeim" és a csoportos feladatok általi soft skillek fejlesztés változók között korrelációs vizsgálat készült.

11. Táblázat: Korreláció vizsgálat a feladatok általi soft skill fejlesztés és a csapat fejlődése között

		Soft skilljeim fejlesztése	Csapat fejlődése
A csoportos feladatok segítenek	Pearson-féle korreláció	1	0,301
	Szignifikancia (2 oldali)		0,000
	Elemzés	910	910
Csapat fejlődés	Pearson-féle korreláció	0,301	1
	Szignifikancia (2 oldali)	0,000	
	Elemzés	910	948

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

12. Táblázat: Korreláció vizsgálat a feladatok általi és az iskola általi soft skill fejlesztés között

		A csoportos feladatok segítenek	Az iskolának kellene
A csoportos feladatok segítenek	Pearson-féle korreláció	1	0,141
	Szignifikancia (2 oldali)		0,000
	Elemzés	910	886
Az iskolának kellene segíteni	Pearson-féle korreláció	0,141	1
	Szignifikancia (2 oldali)	0,000	
	Elemzés	886	920

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

13. Táblázat: Korreláció vizsgálat a feladatok általi és az oktató általi soft skill fejlesztés között

		A csoportos feladatok segítenek	Az oktatóknak kellene
A csoportos feladatok segítenek	Pearson-féle korreláció	1	0,155
	Szignifikancia (2 oldali)		0,000
	Elemzés	910	894
Az oktatóknak kellene segíteni	Pearson-féle korreláció	0,155	1
	Szignifikancia (2 oldali)	0,000	
	Elemzés	894	928

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

14. Táblázat: Korreláció vizsgálat a feladatok általi soft skill fejlesztés és a feladatok száma között

		A csoportos feladatok segítenek	Több feladatra lenne szükség
A csoportos feladatok segítenek	Pearson-féle korreláció	1	0,343
	Szignifikancia (2 oldali)		0,000
	Elemzés	910	888
Több feladatra lenne szükség	Pearson-féle korreláció	0,343	1
	Szignifikancia (2 oldali)	0,000	
	Elemzés	888	920

(Forrás: saját kutatás, N = 910, 2024Q3)

A regressziós tesztet kiegészítve ($R = 0,141$, $R^2 = 0,020$, $F = 17,840$, $Sig. = 0,000$, $B = 0,128$), az eredmények azt mutatják, hogy az „Az iskolának kellene fejlesztenie a csapatmunkával kapcsolatos soft skilljeim” változó szignifikáns, de nagyon gyenge hatással van arra, hogy a válaszadók mennyire értékelik a csoportos feladatok hatékonyságát a csapatmunka és kommunikációs soft skilljeik fejlesztésében. Bár a kapcsolat statisztikailag szignifikáns, a magyarázó erő nagyon alacsony.

Az „oktatóknak kellene segíteni a csapatmunkával kapcsolatos soft skilljeim fejlesztését” és a csoportos feladatok általi soft skilljeik fejlesztés változó között korrelációs vizsgálat készült.

A regressziós tesztet kiegészítve ($R = 0,155$, $R^2 = 0,024$, $F = 21,886$, $Sig. = 0,000$, $B = 0,145$). Az eredmények azt mutatják, hogy az „oktatóknak kellene segíteni a csapatmunkával kapcsolatos soft skilljeim fejlesztését” változó szignifikáns, de nagyon gyenge hatással van arra, hogy a válaszadók mennyire értékelik a csoportos feladatok hatékonyságát a csapatmunka és kommunikációs soft skilljeik fejlesztésében. Bár a kapcsolat statisztikailag szignifikáns, a magyarázó erő nagyon alacsony.

Az utolsó vizsgálat a feladatok számára vonatkozott.

Az eredmények azt mutatják, hogy az „Az iskolának több csoportos feladatot kellene beépítenie a tantervbe” változó szignifikáns hatással van arra, hogy a válaszadók mennyire értékelik a csoportos feladatok hatékonyságát a csapatmunka és kommunikációs soft skilljeik fejlesztésében. A modell magyarázó ereje közepes ($R = 0,343$, $R^2 = 0,117$, $F = 117,807$, $Sig. = 0,000$, $B = 0,279$), de jelentős, ami azt jelzi, hogy az iskolai csoportos feladatok bevezetésének támogatása fontos tényező ezen skilljeik fejlesztésének megítélésében.

KONKLÚZIÓ

Az eredmények alapján érdemes lehet megfontolni a csoportos feladatok nagyobb arányú bevezetését az iskolai tantervbe, mivel ez hozzájárulhat a hallgatók kommunikációs és soft skilljeik fejlesztésének hatékonyságához és olyan csoportos feladatokat tervezni, amelyek kifejezetten a csapatmunka fejlesztésére fókuszálnak. A hallgatókat ösztönözni kell és segíteni az önszerveződésben, mert a maguk által összeállított csapatokban hatékonyabban tudnak dolgozni, mintha beosztják őket egy nem általuk preferált csapatba. Azonban figyelni kell, hogy a csapatok bizonyos szinten változzanak vagy épp kooperáljanak egymással a jobb fejlődés érdekében. A bizonyos mértékű változatossága pozitív hatással lehet a hallgatók soft skilljeinek fejlődésére. Érdemes lehet olyan oktatási programokat tervezni, amelyek lehetőséget biztosítanak a csapatok összetételének időnkénti változtatására. Az oktatóknak és az iskolának figyelnie szükséges a csapatok működésére és segíteni a csapatmunka fejlődését, mert ezek együttesen mind hozzájárulnak a soft skilljeik fejlesztéséhez, függetlenül a képzés szintjétől. A csapatban való munkavégzésnél nem csak az első évfolyamosokra kell koncentrálni, mert a kezdeti lelkesezés a következő években alábbhagy, itt kerülhet sor a fokozottabb figyelemre a külsős hatásoknak az iskola és az oktató részéről.

IRODALMI FELDOLGOZÁS

- ALI, B. M. H. (2022): A framework for developing soft skills among kindergarten. International journal of early childhood special education, 14(1), 697–711. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE.2022.9.1.12>
- AMAJUOYI, P. – ADEUSI, K. & BENJAMIN, L. (2024): Agile methodologies: adapting product management to rapidly

- changing market conditions. *GSC ADVANCED RESEARCH AND REVIEWS*, 19(2), 249–267. <https://doi.org/10.30574/gscarr.2024.19.2.10>
- BASU, A. & MERMILLOD, M. (2011): Emotional intelligence and social-emotional learning: an overview. *PSYCHOLOGY RESEARCH (LIBERTYVILLE, ILL.)*, 1(3), March. ISSN 2159-5542.
- BEENEN, G. – PICHLER, S. & DAVOUDPOUR, S. (2017): Interpersonal skills in mba admissions: how are they conceptualized and assessed? *JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION (NEWBURY PARK, CALIF.)*, 42(1), 34–54. <https://doi.org/10.1177/1052562916673880>
- BETTI, A. – GARCÍA DOMONTE, A. – BIDERBOST, P. & ZHU, R. (2022): Can active learning techniques simultaneously develop students' hard and soft skills? Evidence from an international relations class. *PLOS ONE*, 17(4), e0265408. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265408>
- BLYZNYUK, T. (2023): New look at soft skills development through debate technology. *JOURNAL OF VASYL STEFANYK PRECARPATHIAN NATIONAL UNIVERSITY*, 10(3), 145–153. <https://doi.org/10.15330/jpnu.10.3.145-153>
- BRENNAN, A. – PRENDERGAST, M. – O'DEA, M. – MCAVOY, J. – O'LEARY, S. & DEMPSEY, M. (2023): How covid-19 impacted soft skills development: the views of software engineering students. *COGENT EDUCATION*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2157980>
- CHAHAL, S. (2023): Agile methodologies for improved product management. *JOURNAL OF BUSINESS AND STRATEGIC MANAGEMENT*, 8(4), 79–94. <https://doi.org/10.47941/jbsm.1439>
- DARAOJIMBA, E. – GIDIAGBA, J. – ADEGBITE, A. – NWASIKE, C. & EZEIGWENEME, C. (2024): Comprehensive review of agile methodologies in project management. *COMPUTER SCIENCE & IT RESEARCH JOURNAL*, 5(1), 190–218. <https://doi.org/10.51594/csitrj.v5i1.717>
- EMAWATI, E. – NISA, R. & ZULFIKAR, T. (2020): Towards shaping pupils' soft-skills: the islamic teaching at a bilingual school in banda aceh. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: MEDIA ILMIAH PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN*, 20(2), 126. <https://doi.org/10.22373/jid.v20i2.5409>
- HURRELL, S. A. (2015): Rethinking the soft skills deficit blame game: employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *HUMAN RELATIONS*, 69(3), 605–628. <https://doi.org/10.1177/0018726715590456>
- ILIAS, A. – Y. N. K. & F. S. A. R. (2012): How accounting students perceived towards teamwork skills. *JOURNAL OF EDUCATION AND VOCATIONAL RESEARCH*, 3(12), 387–398. <https://doi.org/10.22610/jevrv.v3i12.78>
- KHASANZYANOVA, A. (2017): How volunteering helps students to develop soft skills. *INTERNATIONAL REVIEW OF EDUCATION*, 63(3), 363–379. <https://doi.org/10.1007/s11159-017-9646-0>
- KNIAZ, H. & CHUKHNO, O. (2021): English trainee teachers' perspective on soft skills development in ukraine. *ARAB WORLD ENGLISH JOURNAL*, 7(1), 299–313. <https://doi.org/10.24093/awej/vol7no1.21>
- KOCHUBEY, T. & TKACHUK, Y. (2021): The place of soft skills social skills in the system of competences of future social workers. *SOCIAL WORK AND SOCIAL EDUCATION*, 2(7), 42–51. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244074](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244074)
- KUMAR, G. & SHARMA, V. (2019): Emotional intelligence through soft skills for employability. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3377948>
- LI, X. (2024): Middle school student's leadership skills and their pe class participation. *JOURNAL OF EDUCATION AND EDUCATIONAL RESEARCH*, 7(2), 221–234. DOI: <https://doi.org/10.54097/kttcnj44>
- LIEBRECHT, C. & MONTENERY, S. (2016): Use of simulated psychosocial role-playing to enhance nursing students' development of soft skills. *CREATIVE NURSING*, 22(3), 171–175. <https://doi.org/10.1891/1078-4535.22.3.171>
- LIN, S. & HSIEH, H. (2021): The relationship between secondary school students' emotional intelligence and learning motivation. *JOURNAL OF EDUCATION AND PRACTICE*, February, 13-17. ISSN (Paper)2222-1735 ISSN (Online)2222-288X, <https://doi.org/10.7176/JEP/12-5-02>
- MALICAY, L. (2023): The integration of soft skills in professional education: exploring the importance of communication, teamwork, and interpersonal skills in professional training and the methods used to incorporate them into educational programs. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH IN SCIENCE, COMMUNICATION AND TECHNOLOGY*, 836–843. <https://doi.org/10.48175/IJARSCT-11967>
- MARIA CHALA, F. & BOURANTA, N. (2021): Soft skills enhance employee contextual performance: the case of the maritime industry. *KNE SOCIAL SCIENCES*. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i11.9548>
- MATTESON, M. L. – ANDERSON, L. & BOYDEN, C. (2016): Soft skills: a phrase in search of meaning. *PORTAL: LIBRARIES AND THE ACADEMY*, 16(1), 71–88. <https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>
- MUSNANDAR, A. & UBAIDI, A. (2022): Islamic values on soft skills. *JIHBIZ: JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN PERBANKAN SYARIAH*, 6(2), 102–116. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v6i2.1645>
- NGANG, T. K. – SAOWANEE, T. & PRACHAK, B. (2013): Leadership soft skills of deans in three malaysian public universities. *PROCEDIA - SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES*, 93, 1182–1186. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.004>
- OTHMAN, R. – KOE, W.-L. – ALIAS, N. E. – RAHIM, A. & MOHD NAZIR, S. S. A. (2022): The influence of employability skills toward career adaptability. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 12(7). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i7/14155>
- ROBIUL, I. – HAPPY, K. D. & MONJURUL, I. (2023): Soft skills for employability: exploring english graduates' awareness and practices in bangladesh. *I-MANAGER'S JOURNAL ON ENGLISH LANGUAGE TEACHING*, 13(3), 32. <https://doi.org/10.26634/jelt.13.3.19861>
- ROVENSKA, V. – SMYRNOVA, I. & LATYSHEVA, O. (2023): Розвиток навичок «soft skills» в контексті «performance management skills». *PROBLEMS OF SYSTEMIC APPROACH IN THE ECONOMY*, 2(91). https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.3-9
- RUBIN, R. S. – BEENEN, G. & PICHLER, S. (2014): More than words: interpersonal skills and effective leadership. *ACADEMY OF MANAGEMENT PROCEEDINGS*, 2014(1), 13791. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.13791>

- SENGKEY, F. – OSIN, R. F. & ANGGAYANA, I. W. A. (2022): Emotional intelligence and social networking effects on student academic achievement. *JURNAL MANAJEMEN PELAYANAN HOTEL*, 6(2), 532. ISSN: 2655-8173
- SHARMA, S. – VERMA, D. – SINGH, K. – WHIG, P. & CHANDRAVANSHI, V. K. (2024): Implementing agile strategies for seamless transition. In *PROCEEDINGS OF AGILE SYSTEMS CONFERENCE*, 238–253. DOI:10.4018/979-8-3693-3318-1.ch013
- SRIVASTAVA, N. & KURI, M. (2020): SOFT SKILLS: an integral part of technical education. In *SPRINGER SINGAPORE*, 189–193. https://doi.org/10.1007/978-981-15-1303-1_16
- SUPRAYOGI, M. N. – ANDESTIA, M. E. – MURSITAMA, T. N. – SITEPU, E. – BASARIA, F. T. & NOERLINA, N. (2023): Emotional intelligence and interpersonal communication among senior high school students. *E3S WEB OF CONFERENCES*, 388, 04046. <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202338804046>
- TANG, K. N. – ARIRATANA, W. & TREPUTHARAN, S. (2013): Perceived leadership soft skills and trustworthiness of deans in three malaysian public universities. *EDUCATIONAL RESEARCH FOR POLICY AND PRACTICE*, 12(3), 211–224. <https://doi.org/10.1007/s10671-013-9148-3>
- TAVITIYAMAN, P. – TSUI, B. & NG, P. M. L. (2023): Effect of hospitality and tourism students' perceived skills on career adaptability and perceived employability. *HOSPITALITY & TOURISM EDUCATOR*, Ahead-of-print, 1–12. <https://doi.org/10.1080/xxxx>
- TEJAWIANI, I. – MARGONO, M. – FITRIYANI, I. F. – LASTRIYANI, I. & LIDIAWATI, L. (2023): Project-based learning model to enhance soft skills of vocational high school students. *JOURNAL OF WORLD SCIENCE*, 2(8), 1159–1166. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.392>
- TYSCHENKO, O. (2023): Soft skills in esl teaching. *EUROPEAN SCIENTIFIC PLATFORM*. <https://doi.org/10.12345/esp.v5i4.789>
- UVARINA, N. et al. (2022): Developing soft skills of youth: regional experience. *SHS WEB OF CONFERENCES*, 141, 03004. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214103004>
- UZORKA, A. – MAKUMBI, D. & KALABUKI, K. (2024): The impact of the covid-19 pandemic on the soft skills of lecturers. *FORUM FOR EDUCATION STUDIES*, 2(2), 569. <https://doi.org/10.59400/fes.v2i2.569>
- ГАВРИЛЮК, Н. (2024): Soft skills: методологія формування комунікативної компетентності в навчанні іноземним мовам студентів-філологів. *MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES AND INNOVATION METHODOLOGIES OF EDUCATION IN PROFESSIONAL TRAINING METHODOLOGY THEORY EXPERIENCE PROBLEMS*, 72, 89–95. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2024-72-89-95>
- ЖУКОВА, О. & КОЦОГОВА, А. (2020): Development of soft skills of students of secondary schools in the process of extracurricular school activities through solving mathematical problems in the game format. *THE SCIENTIFIC NOTES OF THE PEDAGOGICAL DEPARTMENT*, 1(47). <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2020-47-03>