

FELKÉSZÜLÉS A MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOKRA – A TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI TEVÉKENYSÉG ÁTFOGÓ KOMPETENCIAFEJLESZTŐ SZEREPE

PREPARING FOR THE CHALLENGES OF THE LABOUR MARKET – THE OVERALL COMPETENCE DEVELOPMENT ROLE OF STUDENT RESEARCH ACTIVITIES

A munkaerőpiaci elvárásoknak és kihívásoknak megfelelő képességek fejlesztése a gazdasági képzésekben egyre inkább határozott elvárás. A magyar felsőoktatásban hét évtizedes hagyományokkal rendelkező tudományos diákköri (TDK) tevékenység ennek eredményes és hatékony támogatója. A TDK-folyamat keretében tanulókörpöntű, élményalapú kompetenciafejlesztés történik a tanárok facilitátor-szerepe mellett. A hallgatók maguk által választott témákban, mentori támogatással végeznek kutatást, készítenek tudományos igényű dolgozatokat, mutatják be azokat szakértő zsűri és társaik előtt sajtó-intézményeikben, majd a legjobbak a tudományterületenként szervezett országos TDK-konferenciákon is. A szerzők cikkükben e folyamatot tekintik át és elemzik a kompetenciafejlesztés és a hallgatói élmény szempontjából, a közgazdaságtudományi területen szervezett konferencián részt vevő hallgatók véleményével is illusztrálva a módszer eredményességét. A tapasztalatok azt jelzik, hogy az egyszerre versenyként, szakmai konferenciaként és a közösségi események által fesztiválként is működő rendezvénysorozat nemcsak a szakmai kompetenciák, hanem a – XXI. század munkaerőpiacán egyre fontosabb – szoft képességek fejlesztésének is hatékony eszköze, melynek további előnye, hogy a résztvevők élményként élhetik azt meg.

Kulcsszavak: kompetenciafejlesztés, tanulókörpöntű oktatás, élményalapú oktatás, tehetséggondozás, tudományos diákkör, gazdaságtudományi felsőoktatás

Developing skills to meet labour market challenges is a crucial requirement for business education. Student research activities and conferences have a seven-decade tradition in Hungarian higher education and effectively support this goal. In this student-centred, experience-based competence development process, students conduct research on self-chosen topics, while teachers act as facilitators. The best papers are presented at National Student Research Conferences (OTDK). This article reviews and analyses this process from the perspective of competence development and student experience. The effectiveness of the method is illustrated through the opinions of students who participated in economics conferences. The findings show that the OTDK serves as a competition, professional conference, and festival. Beside improving professional competences, it is also an effective tool for fostering the development of soft skills, which are becoming more and more crucial in the workforce of the twenty-first century.

Keywords: competence development, student-centred learning, experience-based learning, talent management, Student Research Conferences, business higher education

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive grant or institutional support in connection with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Dr. Koloszá László^a (koloszar.laszlo@uni-sopron.hu) egyetemi docens; Dr. Mitev Ariel Zoltán^b (ariel.mitev@uni-corvinus.hu) egyetemi tanár; Dr. Takácsné Dr. György Katalin^c (takacsnegyorgy.katalin@kgk.uni-obuda.hu) egyetemi tanár; Dr. Wimmer Ágnes^b (agnes.wimmer@uni-corvinus.hu) egyetemi tanár

^aSoproni Egyetem (University of Sopron) Magyarország (Hungary); ^bBudapesti Corvinus Egyetem (Corvinus University of Budapest) Magyarország (Hungary); ^cÓbudai Egyetem (Óbuda University) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2024. 02. 11-én, javítva: 2024. 08. 26-án, elfogadva: 2024. 09. 04-én.

The article was received: 11. 02. 2024, revised: 26. 08. 2024, accepted: 04. 09. 2024.

Copyright (c) 2024 Corvinus University of Budapest, publisher of *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

A kor kihívásainak megfelelő munkaerőpiaci (munkavállalói, vállalkozói, vezetői) képességek fejlesztése a gazdasági felsőoktatásban egyre inkább határozott elvárásként és célként jelenik meg. A XXI. században a frontális oktatás és a lexikális ismeretek átadását hangsúlyozó folyamatok helyett a kompetenciaalapú megközelítés szerepe növekszik (Mihalkovné Szakács, 2014). Az egyetemnek számára kihívás, hogyan támogathatják hallgatóikat a munkaerőpiaci sikert támogató vezető kompetenciák fejlesztésében (Sipos, Kuráth & Gyarmatiné Bányai, 2020), szakemberek vizsgálják annak módját, hogyan építhetők be a szükséges kompetenciák a szokásos tantervi keretek, tanulásszervezési eljárások és oktatási módszerek mellett az egyetemek képzési programjaiba és mely képességek, milyen módon taníthatók/tanulhatók, illetve fejleszthetők eredményesen (Csillik & Daruka, 2020). A hazai felsőoktatásban az évtizedes hagyományokkal rendelkező tudományos diákköri (TDK) tevékenység a készségfejlesztés egyik fontos, a klasszikus tanórák keretein túlmutató formája. Tanulmányunkban az Országos Tudományos Diákköri Konferenciák (OTDK) kompetenciafejlesztő potenciálját vizsgáljuk a Közgazdaságtudományi Szekció példáján, szakértői tapasztalatok, hallgatói és oktatói észlelések, visszajelzések alapján.

Az OTDK verseny- és konferenciasorozata 70 éves múltat tekint vissza (Bakacsi & Zsidi, 2011; Cziráki & Szendrő, 2012; Koósné, 2021; Bán, Molnár, Jármay & Vágány, 2023), így jelentős tapasztalatot halmozott fel. A rendezvényeken a konferencia- és versenyjelleg együttesen van jelen (Takácsné György, Koloszar & Wimmer, 2021; Koloszar, Wimmer, Takácsné György & Mitev, 2024), ami részben ellentétes motivációkat, elvárásokat is eredményez. A verseny ösztönző jellegű, ugyanakkor kiemelten fontos, hogy ez ne nyomja el a konferencia-jelleget, a tudományos, szakmai párbeszéd inspiráló, fejlesztő szerepét. Az OTDK-kon mindezekhez társul fesztiválhangulat tovább fokozhatja az élményszerűséget (Koloszar, Wimmer, Takács-György & Mitev, 2024).

A TDK-folyamatban a hallgatók szabadon választott kutatási témában, választott konzulens támogatása mellett önálló kutatómunkát végeznek. Eredményeikről egyénileg vagy szintén hallgató társszerzőikkel tudományos dolgozatot készítenek, melyet szakmai lektorok értékelnek, majd a szerzők intézményi szintű tudományos diákköri konferenciák keretében szakmai zsűri előtt prezentálnak. A dolgozatok témái igen sokszínűek, jellemzően aktuálisak, mivel az erre nyitott hallgatók az őket aktuálisan érdeklő témákhoz kapcsolódóan fogalmaznak meg kérdéseket és folytatják kutatásaikat, melyek gyakran a klasszikus/standard tananyagot túlmutató ismeretekhez kapcsolódnak (Koloszar, Wimmer & Takácsné György, 2021; Takácsné György, Wimmer & Antalík, 2023). A zsűri által legjobbnak értékelt dolgozatokat a kétvenként megrendezett Országos Tudományos Diákköri Konferencián mutatják be a 16 tudományterületi szekcióban, mintegy 4500 pályaművel (Cziráki & Weiszbürg, 2023). Tanulmányunkban az OTDK egyik legtöbb pályamunkát felvonultató, Közgazdaságtudományi

Szekciójának tapasztalataira és a legutóbbi, 2023. évi szekció résztvevőinek visszajelzéseire és szervezői tapasztalataira építve vizsgáljuk ezt a hallgatóorientált, tanulasközpontú, élményalapú tanulási és készségfejlesztési formát. Célunk, hogy rávilágítsunk a TDK-folyamat átfogó kompetenciafejlesztő szerepére, rámutatva, hogy mely, a szakirodalomban fontosnak tartott képességek fejlesztésére ad lehetőséget e folyamat, és hogyan élik ezt meg a résztvevők. A tapasztalatok tanulságokkal szolgálhatnak a felsőoktatásban vezetőként, illetve oktatóként dolgozók számára (miért, hogyan érdemes fejleszteni az intézményi és az országos TDK-tevékenységet), az egyetemi hallgatók számára (milyen lehetőségeket, potenciális előnyöket hordoz számukra a TDK-részvétel), a végzett egyetemisták körében munkatársakat kereső vállalkozások számára (mit várhatnak, milyen képesség terén lehetnek jók a TDK-tapasztalatokkal is rendelkező végzettek, illetve milyen együttműködési lehetőségeket kínál a TDK-folyamat).

A kutatás háttere

A kutatás hátterének bemutatását a TDK gyökereinek és szerepének rövid összefoglalásával kezdjük, majd nemzetközi és hazai kutatások alapján összeállítunk egy kompetencialistát a munkaerőpiacon elvárt, felsőoktatási kutatásokban vizsgált képességekről. Erre alapozva tekintjük át a TDK potenciális kompetenciafejlesztő szerepét, a szakirodalomban feltárt kompetenciákat hozzákapszolvva az OTDK-folyamat jellemzésére kifejlesztett modellt (Koloszar, Wimmer, Takács-György & Mitev, 2024) szakaszaihoz. Ez a keret adja az OTDK-résztvevők véleményeire épülő elemzés hátterét, mely a kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos észlelésekre irányul.

A tudományos diákkörök rendszere a magyar felsőoktatás egyedi, speciális tehetséggondozási formája, mely az 1950-es évektől országos mozgalommá, a magyar tudományos közélet támogatását is élvező, tudományos igényességgel működő rendszerré fejlődött (Bakacsi & Zsidi, 2011; Cziráki & Szendrő, 2012; Takács-György & Takács, 2018; Koósné, 2021). A felsőoktatási tehetséggondozási folyamatban az akadémiai és a gyakorlati szférában egyaránt hasznos tudásra, képességekre tehetnek szert a „TDK-zó” hallgatók: a résztvevők képesek és akarnak is kérdéseket feltenni és megválaszolni, problémákat megoldani, a tanulmányi kötelezettségeiken túlmutató módon. A legutóbbi, 36. Országos Tudományos Diákköri Konferencia 16 tudományos szekciójában 2023 tavaszán 552 tagozatban 4460 pályamunkát mutatott be 4837 hallgató. A TDK fontos szerepet tölt be a közgazdaságtudományi és gazdálkodástudományi felsőoktatásban (is), mely már a határon túli magyar intézmények aktív közreműködésére is kiterjed. Az 50 éves Közgazdaságtudományi Szekció történetében először határon túli intézmény, a Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kara rendezte meg a Közgazdaságtudományi Szekció konferenciáját, ahol több mint ötszáz hallgató mutatta be pályamunkáját (Takácsné György, Wimmer & Antalík, 2023).

A TDK folyamatában a hallgatók önállóan, de vezetett, facilitált módon vesznek részt és alkotnak. Nem passzív tanulás történik, hanem aktív, interaktív folyamatban jön létre a tudás és fejlődnek különböző kompetenciák. E tanulásközpontú folyamat nem kizárólag a tudományos életpálya kihívásaihoz szükséges képesség fejlesztésére korlátozódik, hanem számos, a szakmai (és a mindennapi) életben lényeges kompetencia elmélyüléséhez is hozzájárul. A következőkben először röviden a tanulóközpontú oktatás megközelítését vizsgáljuk a TDK kapcsán, majd nemzetközi és hazai kutatások alapján a gazdasági felsőoktatáshoz kapcsolódóan vizsgált, elvárt kompetenciákról adunk áttekintést, végül ezeket az OTDK-tevékenység folyamatához kapcsolva rámutatunk az OTDK kompetenciafejlesztési potenciáljára.

A TDK, mint a tanulóközpontú oktatás eszköze

Az 1999-ben megkezdett bolognai folyamat az európai felsőoktatási rendszerek harmonizációjával világszinten is vonzó és versenyképes felsőoktatás kialakítását célozta meg, kiváló minőséget, átjárhatóságot és összehasonlíthatóságot biztosítva. A folyamat következő lépése az Európai Felsőoktatási Térség (EHEA) 2010-es elindítása volt 48 tagállam részvételével. A bolognai folyamat az 1. ábra bal oldalán látható – világosabban szedett, pl. kredit-elismerés – eszközökre fókuszált, ugyanakkor az ezekből származó rugalmasság alapozta meg az EHEA indításával már kimondott ösztönzésként megjelenő igényt az európai egyetemek tanítási modelljének jelentős átalakítására (Bologna Follow-Up Group (BFUG), 2009).

1. ábra



Forrás: European Higher Education Area and Bologna Process (2016) alapján bővített saját szerkesztés

Az új modell, a tanulóközpontú (tanulásszervezési) megközelítés a tanulóra és tevékenységeire összpontosít. A tanár szerepe átértékelődik, kizárólagos inputadó primátusa megszűnik, a tanulási folyamatban egyfajta facilitátor szerepkörbe kerül. Az oktatási program középpontjába

az elsajátítandó tárgyak helyett a megszerzett tudás alkalmazását biztosító kimeneti kompetenciák és képességek kerülnek (de Justo & Delgado, 2015). Kálmán (2019) a tanulásközpontú megközelítések hazai felsőoktatásban történő megjelenéséről végzett vizsgálatot. Eredményei alapján e megközelítések leginkább a művészeti, művészetközvetítési; pedagógusképzési és sporttudományi képzések oktatóinál jellemzőek. Ugyanakkor számos más területen találunk példákat, Tarpataki és Mikáczó (2022) például a számviteloktatás gyakorlatában vizsgálta az élményalapú oktatás és a játékosítás lehetőségeit.

A tudományos diákköri tevékenység szervezett keretben biztosít a hallgatók központi oktatáshoz. Különböző tudományterületeken működik, kiváló példája a tanulóközpontú tanulásszervezésnek, ahol az oktató (konzulens) facilitátor szerepebe kerülve segíti a hallgatót az általa választott témában való elmélyülésben, önálló feltárássra és megismerésre készíteni adott időkeretben, nem strukturált környezetben, a tudás alkalmazását elvárva és lehetőséget biztosítva komplex problémák előre nem meghatározott és nem előre jelezhető helyzetekben végzett elemzésére, a tények és döntések kapcsolódásainak megfigyelésére, a döntések implementálására, kritikus gondolkodásra, interperszonális kapcsolatok és kommunikációs ötletek fejlesztésére is.

A konstruktivista pedagógiai megközelítés az aktív tanulást helyezi a középpontba (Dziubaniuk & Nyholm, 2021). A tanuló a saját tapasztalatai értelmezésével konstruál új tudást. A diák aktívan részt vesz a tanulási folyamatban, az új tudáselemek a tanuló előzetes tudásához és attitűdjéhez kapcsolódnak. A megszerzett tudás nem csak új ismeretet, hanem az ennek alkalmazni tudását és kritikai megközelítését (azaz megszerzett kompetenciát) is jelenti. A konstruktivista megközelítés nem veti el a közvetlen instruálást, mint tradicionális oktatási módot, azonban az aktív hallgatói tevékenységnek és feltárásnak kell a fókuszban lennie. Az oktató facilitáló szerepköre hangsúlyos. Mindezek a jellemzők kísérik végig a TDK-folyamatot is.

Fejlesztendő kompetenciák a felsőoktatásban

Az előző részben tárgyalt hangsúlyváltás és a kompetenciák fontosságának egyre szélesebb körű hangoztatása ellenére a bolognai folyamattal kapcsolatos európai jogalkotás legfontosabb policy text-jeit vizsgálva Davies (2017) arra a megállapításra jutott, hogy ezek nem határoznak meg precíz kompetenciadefiníciót. Katinienė, Jezerské & Vaičiūtė (2021) számos kompetenciadefiníciót csoportosított, melyek alapján a következő meghatározást adta: *A kompetencia egyéni képességek, készségek és alkalmazott szakmai ismeretek olyan kombinációja, amellyel egy adott típusú tevékenység/funkció/munka a választott módon elvégezhető.* A kompetencia e meghatározása a tudás és cselekvési képesség egymást erősítő összekapcsolódását jelenti (de Justo & Delgado, 2015), mely a tudományos diákköri tevékenységnek is fontos jellemzője.

A munkaerőpiacon egy-egy adott munkakörhöz szükséges szakmai ismereteken és szakmaspecifikus kompetenciákon túl számos általánosabb, nem szakma- vagy

iparág-specifikus kompetenciát is elvárnak. A kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos kutatások háttérének szakirodalmi feltárása során olyan tanulmányokat emeltünk be a kutatásunkba, melyek a felsőoktatás hallgatóira vonatkoztatva vizsgálják a szükséges kompetenciákat, kiemelten kezelve az üzleti területre vonatkozó vizsgálatokat. A kutatások további közös jellemzője, hogy a szoft, más szóhasználatával általános, azaz szakmától független

kompetenciákkal (is) foglalkoztak. A téma alapos körjárásához mind a munkáltatói, mind a hallgatói oldal észleléseinek vizsgálatait, heterogén kutatómódszertartalmazó nemzetközi és hazai tanulmányokat, ezek módszertani jellemzőit (1. táblázat) és témánkhoz kötődő eredményeit (2. táblázat) foglaltuk össze. A kutatásokban azonosított kompetenciák listáját empirikus kutatásunkban felhasználjuk.

1. táblázat

Munkaerőpiaci kompetenciák a szakirodalomban – kutatási módszerek

Tanulmány	Minta	Vizsgálati módszer	A kutatás adatfelvételének időpontja
de Justo & Delgado (2015)	276 építészhallgató problémaalapú kurzus-szervezése	tantervfejlesztés	[nincs adat]
Wohlfart, Adam & Hovemann (2022)	A jövő sportmenedzsereinek szükséges kompetenciái 544 fő vezetői pozíciót betöltő sportiparági szakértő 83 fő németországi sportmenedzser BSc és MSc szakos végzős hallgató	kérdőív kérdőív	2018-2019
Berková & Holečková (2022)	44 cseh vállalat (KKV) pénzügyi könyvelő pozícióra vonatkozó online álláshirdetése 2 cseh egyetem 74 harmadéves, nappali tagozatos, pénzügy szakos hallgatója	tartalomelemzés kérdőív	2020. február-március
Rizwan et al. (2018)	129 fő pakisztáni munkáltató 812 fő végzős pakisztáni mérnökhallgató	kérdőív kérdőív	[nincs adat]
Abbasi & Bibi (2018)	121 pakisztáni banki vezető értékelt 125 pályakezdő/junior diplomás munkatársat	kérdőív	[nincs adat]
Mainga, Murphy-Braynen, Moxey & Quddus (2022)	90 végzős hallgató a Bahamai Egyetem üzleti BA-képzéséről	kérdőív	2021. január-június
Otermans, Aditya & Pereira (2023)	338 egyetemi hallgató az Egyesült Királyságból	kérdőív	2021
Pató Gáborné Szűcs, Kovács & Abonyi (2021)	7 mélyinterjú Magyarországon (is) működő feldolgozóipari nagyvállalatok szakembereivel	strukturált mélyinterjú	2019. november - 2020. január
Rios, Ling, Pugh, Becker & Bacall (2020)	18 318 felsőfokú végzettséget elváró, üzleti területre vonatkozó álláspályázat	tartalomelemzés	2017. február-április
Van Laar, Van Deursen, Van Dijk & De Haan (2020)	154 munkavállalói szinten vizsgálódó kvantitatív empirikus kutatást közreadó tanulmány	szisztematikus irodalomlelemzés	
Pirohov-Tóth & Kiss (2022)	363 álláspályázat a KarrierM állásportálról	tartalomelemzés	2021. július 18. és 2021. augusztus 13.
Tóthné Téglás & Hlédik (2019)	24 frissdiplomás fiatal munkaerőt aktívan kereső hazai vállalkozás kiválasztási szakembere	félig strukturált interjú	[nincs adat]
Munkácsi & Demeter (2019)	3 logisztikai területeken elvárt kompetenciákat elemző kutatás	szakirodalmi elemzés	1995-2005
Nyéki & Kálmán (2019)	21 magyar egyetem 177 hallgatója	kérdőív	2019. február
Kárpáti-Daróczi (2017)	KKV-vállalatvezetők	tartalomelemzés, kérdőív és mélyinterjú	[nincs adat]
Nagyné Halász (2023) Nagyné Halász, Gubán & Koloszar (2018)	10 mélyinterjú és 140 válaszadó budapesti és nyugat-magyarországi vállalatok vezetői közül	tartalomelemzés, kérdőív és félig strukturált mélyinterjú	2017-2018
Sipos, Kuráth & Gyarmatiné Bányai (2020)	6190 válaszadó a PTE DPR-felmérésekből	kérdőív	2014–2017

Forrás: saját szerkesztés

Munkaerőpiaci kompetenciák a szakirodalomban – kutatási eredmények

Tanulmány	A kutatás jelen tanulmány témájához kötődő főbb eredményei, az azonosított kompetenciák
de Justo & Delgado (2015)	A kurzusfejlesztésbe bevont kompetenciák: Képesség a csoportban való munkára, valamint az önálló munkára, a problémamegoldó készség, az elemző és szintetizáló készség, a tudás gyakorlati alkalmazásának készsége, a tervezés és időgazdálkodás készsége
Wohlfart, Adam & Hovemann (2022)	A legfontosabbnak értékelt kompetenciák: Társas kompetenciák: Szóbeli kommunikáció. Képesség interdiszciplináris csapatmunkára. Képesség más területek szakértőivel történő kommunikációra. Társas intelligencia. Kritikai és önkritikai képességek. Csapatmunka. Hálózatépítés. Vezetői képességek. Cselekvési kompetenciák: Képesség következtetések levonására a kutatási adatokból. Elemző képességek. Kommunikációs és menedzsmentkészségek. Szervezeti képességek. Tervezési készségek. Problémamegoldó képesség. Projekttervezés és menedzsment. Stratégiai tervezés és fejlesztés. Kutatási készségek. Az ismeretek gyakorlati alkalmazásának képessége. Személyes kompetenciák: Az új helyzetekhez való alkalmazkodás képessége (rugalmasság). Képesség új ötletek generálására (kreativitás). Tanulási képesség. Döntéshozatali készségek. A siker vágya. Vállalkozói szellem.
Berková & Holečková (2022)	Vizsgált szoft kompetenciák: önállóság, pontosság, megbízhatóság, felelősség, együttműködés, hatékony kommunikáció, rugalmasság,
Rizwan et al. (2018)	A munkáltatók a gondolkodási készségeket és a interperszonális készségeket tartják a legfontosabbnak, míg a hallgatók ezeket jelentősen alacsony prioritásúnak. A mérnökhallgatók a technikai készségeket tartják fontosabbnak, míg a munkáltatók a felvételnélkor nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a puha készségeknek.
Abbasi & Bibi (2018)	Elemzett képességek fontossági sorrendben: Fókuszált figyelem; Interperszonális készségek; Kommunikáció; Önállóság, önmenedzsment; Problémamegoldó képesség; Számolási készség; Alkalmazkodóképesség; IT-készségek; Vezetői készségek; Elemzőkészség; Kreatív gondolkodás; Kritikai gondolkodás. Az alkalmazkodóképesség és a kreatív gondolkodás kivételével a képességelvárások szignifikánsan magasabbak, mint a pályakezdekők által birtokolt képességek.
Mainga, Murphy-Braynen, Moxey & Quddus (2022)	A válaszadók észlelése alapján a kezdő pozíciókban történő foglalkoztatáshoz szükséges négy legfontosabb készség a kommunikációs készség, a tanulási képesség, a pozitív hozzáállás és a problémamegoldó képesség
Otermans, Aditya & Pereira (2023)	A hallgatók meglátása szerint az egyetemük fejleszti a kommunikációs készségeiket, a csapatmunkára való készségüket, a nyomás alatti munkavégzés képességét, a kritikai gondolkodás képességét, a tanulási hajlandóságukat, a tervezési készségüket, a szakmaiságukat, az érzelmi intelligenciájukat, a nyilvános beszédképességüket, az ötletgazdagságukat, a problémamegoldó készségüket, az empátia kimutatását, az állásinterjúra való készségüket, a kapcsolatépítési készségüket, az időgazdálkodási készségüket, a stresszkezelési készségüket, az építő kritika elfogadásának képességét, a változásokhoz való alkalmazkodásukat, az építő kritika adásának képességét, de nem érzik magukat kellően magabiztosnak e készségek terén. E készségeknél szignifikáns eltéréseket azonosítottak az észlelt fejlesztési és magabiztossági szintek között. A hallgatók úgy érezték, hogy egyetemük javíthatna a fókuszált figyelem készsége, a részletekre való odafigyelés, a felelősségvállalás képessége, a konfliktuskezelés, a vezetői készségek, az önéletrajzírás képessége, a rugalmasság képessége, az önbizalom és a szervezési készségek tanításában.
Pató Gáborné Szűcs, Kovács & Abonyi (2021)	Az Ipar 4.0 elterjedésével előtérbe kerülnek a digitális kompetenciák, a változásra való nyitottság, tanulási hajlandóság, problémamegoldás, ötletgazdagság, rugalmasság, rendszerszemléletű látásmód és a csoportos munkavégzés, valamint az élethosszig tartó tanulás képessége.
Rios, Ling, Pugh, Becker & Bacall (2020)	A XXI. század kritikus képességei a munkahelyi sikerhez üzleti területen, fontossági sorrendben: szóbeli kommunikáció, írásbeli kommunikáció, együttműködés, problémamegoldó készség, kritikus gondolkodás, önállóság, szociális intelligencia, időgazdálkodás képessége, etikus magatartás, kreativitás, professzionalizmus, alkalmazkodóképesség, ügyfélközpontúság.
Van Laar, Van Deursen, Van Dijk & De Haan (2020)	A XXI. századi készségek vizsgálati során a kreativitás, a kritikus gondolkodás és a problémamegoldás voltak a leginkább vizsgált készségek.
Pirohov-Tóth & Kiss (2022)	A felsőfokú végzettséget igénylő álláspályázatokban megjelenő kompetenciaigények: Szociális (társas) kompetenciák: csapatmunka, önálló munkavégzés, ügyfélközpontúság, kommunikációs és nyelvi kifejező képesség. Önszabályozó kompetenciák: megbízhatóság. Módszertani kompetenciák: kreativitás
Tóthné Téglás & Hlédik (2019)	A diplomás pályakezdekőtől elvárt legfontosabb kompetenciák: Önálló munkavégzést szolgáló személyes kompetenciák, Szociális kompetenciák: együttműködési és alapvető kommunikációs kompetenciák, Szakmai kompetenciák, Tanulási kompetenciák, Problémamegoldási kompetenciák, Digitális kompetenciák.
Munkácsi & Demeter (2019)	Logisztikai területen elvárt kompetenciák: csapatban történő munkavégzés, együttműködési képesség, kapcsolattartó képesség, kommunikációs készség, szervezői készség, diplomáciai készség, döntési képesség, elemző készség, eredményorientáltság, folyamatokban/rendszerekben való gondolkodási képesség, kapcsolatteremtő képesség, pontosság, precizitás, problémamegoldó képesség, stressztűrő képesség, terhelhetőség, vezetői képesség
Nyéki & Kálmán (2019)	A szerzők azt vizsgálták, hogy melyek a munkaerőpiac által preferált kompetenciák a hallgatók véleménye szerint. Az azonosított kulcskompetenciák a kommunikációs készség, a problémafelismerés és -megoldás, az önállóság és az együttműködési készség voltak. A szerzők azt is igazolták, hogy kapcsolat van az érdemjegyen túli értékelő visszajelzések és az intézménybe vetett bizalom között a tekintetben, hogy a hallgató bízik-e abban, hogy az intézménye felkészíti a munka világában való helytállásra.
Kárpáti-Daróczy (2017)	A tanulmány a gazdasági felsőfokú szakképzések képzési és kimeneti követelményeit vette össze a munkaerőpiaci elvárásokkal és megállapította ezek összhangját.
Nagyné Halász (2023) Nagyné Halász, Gubán & Koloszár (2018)	A KKV-k és vállalati elvárások összevetésén alapuló elemzések a (gazdaság)informatikus képzés területén. Az eredmények alapján ICT-munkakör profilok készültek, melyek a következő kompetenciákat tartalmazták: Analitikus gondolkodás, Célorientáltság, Csapatmunkára való képesség, Elemzőképesség, Igények azonosításának képessége, Jó kommunikációs készség, Kezdeményezőképesség, Konfliktuskezelés, Kreativitás, Önálló munkavégzési, döntéshozatali képesség, Precizitás, Prezentációs készség, Problémamegoldó képesség, Rendszerszemlélet, Rugalmasság, Stressztűrés, Ügyfél-orientáltság, Üzleti gondolkodás.
Sipos, Kuráth & Gyarmatiné Bányai (2020)	A szerzők a Pécsi Tudományegyetem öregdiákjainak vizsgálatán keresztül igazolták, hogy a módszertani kompetenciák (például elemzőkészség, koordináció, tervezés, kezdeményezőképesség, összetett rendszerek megértése), valamint a társadalmi-érzelmi kompetenciák (például együttműködés, rugalmasság) pozitív hatással vannak a későbbi bérezésre.

Forrás: saját szerkesztés

Az áttekintett szakirodalmi tanulmányok egyértelmű közös következtetése, hogy a munkáltatóknak szükségük van a szoft kompetenciák fejlesztésére és ezeknek tovább növekvő jelentősége lesz a jövő munkaerőpiacán. Ezt hazai kutatások is jelzik, például Horváth-Csikós & Juhász (2021) 500 hazai munkavállalót megkérdező (nem reprezentatív) kutatásának eredményei alapján a magyarországi munkavállalók szerint egyes szoft készségek (rugalmasság, csapatmunkára való készség kommunikációs készség, problémamegoldó képesség, jó kommunikációs készség) erősebb elvárásként jelennek meg a munkaerőpiacon, mint az olyan hard készségek, mint a nyelvtudás, az IT-, illetve a szakmai ismeretek. A következőkben a szakirodalmi áttekintésben azonosított főbb kompetenciákat tovább vizsgáljuk a TDK-folyamatához kapcsolódóan.

A TDK, mint a kompetenciák fejlesztésének élményalapú eszköze

Korábban felállított modellünk (Kolozsár, Wimmer, Takács-György & Mitev, 2024) áttekinti azt a lépcsőzetes folyamatot, amelyet a TDK-n induló egyénileg bejár (egyéni fejlődési ösvény) és a támogató folyamatokat, amelyek ezt az utazást elősegítik. Ezt a megközelítést továbbfejlesztve, az előző alfejezet szakirodalmi vizsgálatában is azonosított kompetenciákat rendszerezett formában hozzáillesztettük e szakaszokhoz (2. ábra), áttekintést adva arról, hogy milyen készségek fejlődhetnek leginkább az OTDK-folyamat során. Egy-egy kompetencia természetesen több szakasznál is releváns lehet, ezért csak a legfontosabb fázisoknál tüntettük fel.

Mindezekre a képességekre aktívan épít az a hallgatóorientált tanulási folyamat, melyet mentorok támogatásával, a verseny és a konferenciárészvétel együttes lehetőségével a TDK nyújt. Napjaink gyorsan változó környezetében a megszerzett tudás is gyorsan avul, még jobban előtérbe helyezve azokat a szoft képességeket, amelyek a tudás proaktív megújítását, az adaptációt és a fejlődést, valamint a közös munkavégzést segítik. A TDK olyan integrált és komplex, élményszerű kompetenciafejlesztés, mely egyedi módon, több lépcsőben fejleszti a szakmai versenyképességhez szükséges készségeket. A 2. ábrán azt is láthatjuk, hogy bár a TDK ösvényén mindenki saját maga indul el, ez az út korántsem magányos, hiszen az intézmények, valamint az OTDK-szervezők arra törekednek, hogy ez a folyamat gazdag szakmai és közösségi tartalommal töltsjön fel.

Az alkotási folyamat a TDK-tevékenységben egy tudományos igényű dolgozat írásán keresztül valósul meg (Kolozsár, Wimmer, Takács-György & Mitev, 2024). A résztvevő a dolgozatot egyénileg, illetve egy vagy több szerzőtárssal, csoportosan is elkészítheti – ehhez kapcsolódóan fejlődő készség az önálló vagy a csapatban való munkavégzés képessége. A kezdetben kreatív, emellett azonban szerteágazó, gyakran a káosz érzetét keltő helyzetben való útkeresést az intézményi támogatás, így a konzulensek szakmai segítsége, hagyományos és extra felkészítő kurzusokon való részvétel, valamint az eseményszervezés (az intézményi TDK kerete) tereli mederbe. Ez

egy problémaorientált, rendkívül intenzív irodalom-összefoglalási és primer kutatási fázist jelent, mely a problémamegoldási készséghez kapcsolódik. A hallgatónak értő módon kell elemeznie és szintetizálnia az adatokat, át kell tudni ültetni a gyakorlatba az eredményeket – mindez az elemzőkészség és a tudás gyakorlati alkalmazásának a készségét is fejleszti. A folyamatban végig együtt kell működni a szerzőtársaival és konzulensével, bizonyos esetekben – a dolgozat témája és módszere függvényében – interjúalanyokkal, az adat- és információgyűjtést segítő szereplőkkel, valamint hatékonyan kell igénybe vennie az intézmény által nyújtott támogató szolgáltatásokat, mint például az egyetemi kurzusok vagy a TDK-versenyre felkészítő kurzusok. A legsikeresebb hallgatók nem kizárólag egyetlen TDK-val indulnak a versenyen, hanem akár ugyanabban az évben is több dolgozat szerzői vagy társszerzői lehetnek, ezáltal mélyítve tudásukat és fejlesztve készségeiket tovább és tovább.

Az intézményi TDK-konferencia fázisa szakmai versenyélményt biztosít. Az eredményes részvételhez a szerzőnek kézzelfogható produktumot kell felmutatnia, egy – az adott intézmény TDK-versenyfelhívásában szereplő elvárásoknak megfelelően, az adott határidőig elkészített és benyújtott – tudományos diákköri dolgozatot. Ez nem működhet a hallgató felelősségvállalása, valamint hatékony időmenedzsment nélkül. A beadott munkát aztán meggyőzően kell tudnia prezentálnia az intézményi szakmai zsűri és az érdeklődő hallgatóság előtt, valamint szakmai érvekkel reflektálnia kell a bírálók által megfogalmazott észrevételekre, esetleges kritikákra, valamint a zsűritagok és a hallgatóság által feltett kérdésekre. Az intézményi TDK szakmai és versenyélményt biztosít, ahol a szerzők saját magukat képviselik. Ebben a fázisban intenzív párbeszéd alakulhat ki a zsűritagokkal is. Az intézmény ehhez a verseny és konferencia meghirdetésével, esetleges tájékoztató és felkészítő eseményekkel, a bírálói folyamatok menedzselésével, valamint a szekció- vagy tagozati ülések megszervezésével járul hozzá. A legsikeresebb résztvevők (jellemzően a helyezettek) az OTDK-n folytathatják a versenyt (ennek formális elvárásait az OTDT adott évi központi felhívása és a választott szekció felhívása tartalmazza) nemcsak saját magukat, hanem intézményüket is képviselve, szelesebb szakmai közönség előtt bemutatva munkájukat.

Az országos verseny során az intézményi fordulóhoz képest erősebben jelenik meg a fesztiválélmény, hiszen sokszáz, különböző intézményből érkező diák együtt éli át a verseny- és a szakmai élményt, a siker és az ünneplés felemelő érzését (Kolozsár, Wimmer, Takácsné György & Mitev, 2024).

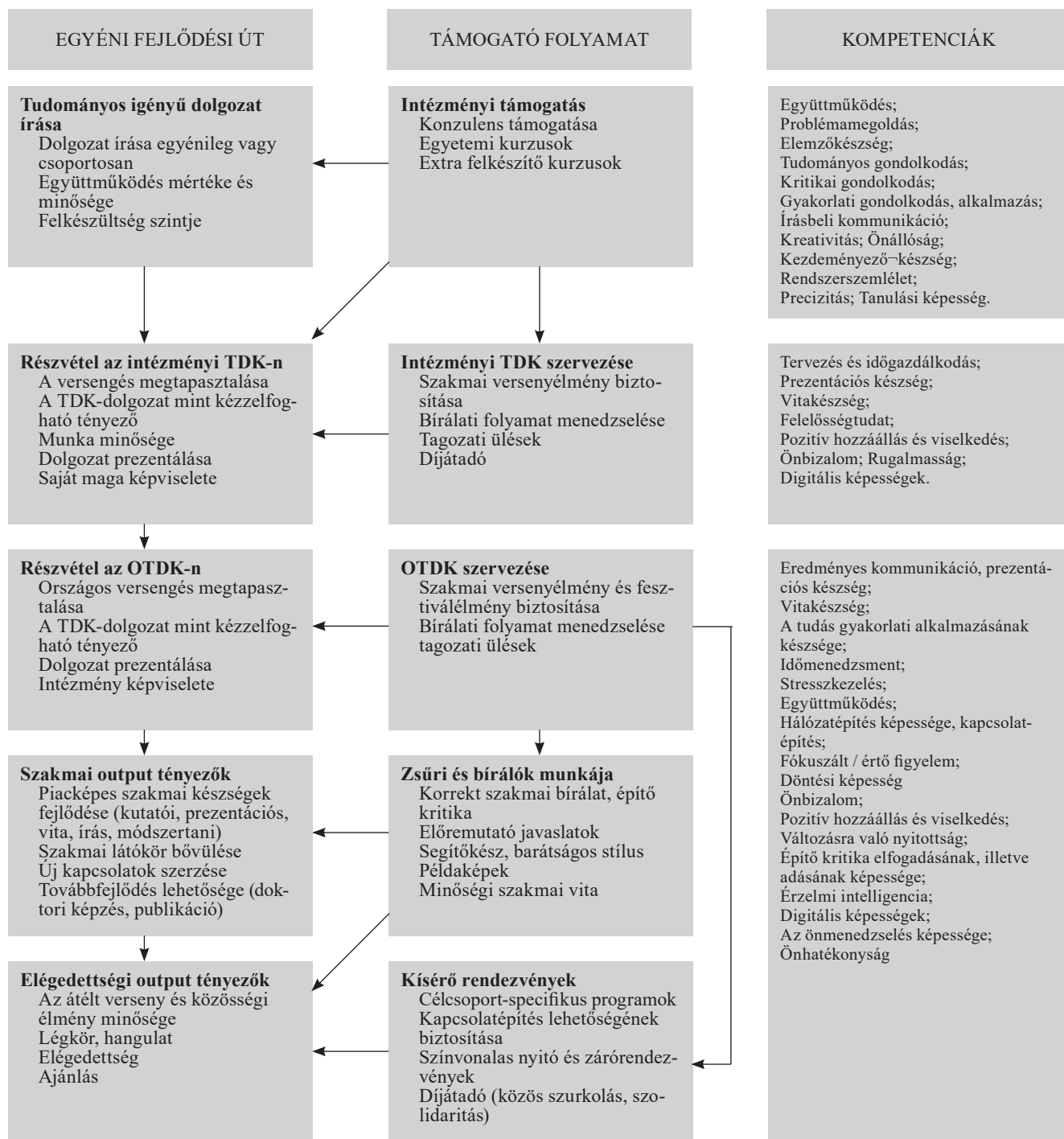
Mind az intézményi, mind pedig az országos TDK-n meghatározó jelentőségű a bírálók és a zsűri munkája, mely alapjaiban befolyásolja, hogy milyen szakmai és személyes élményeket szereznek a résztvevők. Elvárás a korrekt szakmai visszajelzés, a kritika építő jellegű megfogalmazása, a fejlesztő szándék érzékeltetése. A rendezvény és a verseny hitelességét és elfogadottságát, presztízsét is növeli, ezért célszerű, hogy az előremutató javaslatokat segítőkész, barátságos stílusban adják

át olyan elismert szakemberek, akik maguk is példaképet jelentenek a résztvevők számára. A jól összeállított tagozati zsűrik, szakmailag hozzáértő, hiteles, a tehetség-gondozási folyamatban tapasztalt, támogató szemléletű zsűritagok közreműködése garancia a minőségi szakmai vitára a tagozatokban, egyben segíti a szakmai és közösségi élmény megteremtését (részletesebben foglalkozik a kérdéssel Wimmer, Takácsné György, Koloszár & Mitev, 2021; Takácsné György, Koloszár & Wimmer, 2021).

A tudományos diákköri tevékenységre jellemzőek tehát a tanulóközpontú oktatás legfontosabb elemei, emellett egy konferenciasorozat, mely terepet biztosít a hallgatók szakmai és szoft képességeinek a fejlesztéshez. Empirikus kutatásunkban a résztvevők nézőpontjából elemezzük tovább ezt a folyamatot, hallgatói véleményekkel illusztrálva az egyes szakaszok megélését, majd a kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos hallgatói és oktatói értékeléseket vizsgálva, elemzésünk végén javaslatokat is megfogalmazva.

2. ábra

A TDK szakmai élmény konstruálási folyamata



Forrás: Koloszár, Wimmer, Takács-György & Mitev (2024, p. 8) alapján saját szerkesztés

Módszertan

Elemzésünkben a 36. OTDK legnagyobb létszámú szekcióját, a 2023. évi rendezvénysorozat legnagyobb konferenciáját, a Közgazdaságtudományi Szekciót vizsgáljuk. A pandémiás helyzet miatt a 2021-ben a Soproni Egyetem által szervezett konferenciát a virtuális térben rendezték meg (Koloszár, Wimmer, & Takácsné György, 2021). 2023-ban már ismét személyes jelenléttel zajlott az OTDK, és a Közgazdaságtudományi Szekciót első alkalommal határon túli intézmény, a Selye János Egyetem rendezte Komáromban. A konferencián 35 intézmény 642 hallgatójától érkezett nevezés, 512 dolgozatot mutatott be 71 szakmai tagozatban összesen 556 hallgató (Takácsné György, Wimmer & Antalík, 2023). 1207 írásos bíráló készült, 226 oktató vett részt a szakmai zsűrik munkájában, 170 helyezést osztottak ki a zsűrik. Minden munkát két, esetenként három bíráló értékelt. Az országos konferencián a bírálók (egyben a szóbeli forduló zsűritagjai) az adott szakterületen jártas, és a hallgatói tudományos (TDK) versenyeken már tapasztalattal rendelkező egyetemi oktatók közül kerültek ki, ügyelve az intézményekkel kapcsolatos összeférhetlenségi szabályokra. Az OTDK hét évtizedes történetében a Közgazdaságtudományi Szekció tapasztalatai a pályamunkák nagy száma, a témakörök sokszínűsége, a részt vevő intézmények széles köre és a szakmai bizottság fejlesztési törekvései okán is jó lehetőséget adnak ennek az élményalapú, hallgatóorientált tanulási/oktatási formának az elemzéséhez.

Vizsgálatunk közvetlenül a 2023-as OTDK-t követően zajlott kérdőíves megkérdezés formájában. A kérdőívben az (1-5 skálán adott) számszerű válaszok mellett a nyitott kérdések lehetőséget adtak az egyéni vélemények szabadszavas kifejtésére is. Jelen tanulmányban nem célunk a kérdőíves felmérés teljes körű elemzése. Az eredményekben, e tanulmány célkitűzéseihez kapcsolódva, a TDK-folyamat áttekintésekor hallgatói szöveges visszajelzésekkel illusztráljuk e folyamat megélését, másrészt elemezzük a TDK-hoz kapcsolódó képességfejlesztéshez kötődően megfogalmazott hallgatói és oktatói véleményeket.

A képességfejlődés észlelt területeinek vizsgálatánál a vonatkozó szakirodalom alapján összeállított listán szereplő kiemelt készségeket és képességeket értékelték 1-5 skálán a hallgatók („A teljes TDK-OTDK-folyamat alatt az alábbi készségei és képességei milyen mértékben fejlődtek?” 1 – egyáltalán nem fejlődött; 5 – rengeteget fejlődött) és a zsűritag oktatók („A teljes TDK-OTDK-folyamat milyen mértékben alkalmas az alábbi hallgatói készségek és képességek fejlesztésére?” 1 – egyáltalán nem képes fejleszteni; 5 – jelentős mértékben képes fejleszteni). Az értékelt kompetenciák szakirodalomban való megjelenéséről a 3. táblázat ad áttekintést. A szakirodalmi kutatás során feltárt kompetenciák kiemelt (a táblázatban vastag betűvel szedett) része került be kvantitatív vizsgálatunkba. A TDK-tevékenységhez kapcsolható további kompetenciákat – melyeket a 2. ábrán is láthattunk – a felmérés kvalitatív eredményei, szabadszavas válaszok alapján vizsgáltuk, összevetve a szakirodalom alapján összeállított listával. Fontos kiemelni, hogy nincsen egyértelműen alkalmazott

3. táblázat

A vizsgált kompetenciák a szakirodalomban

Tanulmányok	de Justo & Delgado (2015)	Wohlfart, Adam & Hovemann (2022)	Berková & Holečková (2022)	Abbasi & Bibi (2018)	Manga, Murphy-Braynen, Moxey & Qudus (2022)	Ofermans, Aditya & Pereira (2023)	Pató Gáborné Szűcs, Kovács & Abonyi (2021)	Rios, Ling, Pugh, Becker & Bacall (2020)	Van Laar, Van Deursen, Van Dijk & De Haan (2020)	Pirohóv-Tóth & Kiss (2022)	Tóthné Téglás & Hlédik (2019)	Munkácsi & Demeter (2019)	Nyéki & Kálmán (2019)	Nagyné Halász (2023)
Kompetenciák														
Tudományos gondolkodás					x									
Prezentációs készség	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x
Kritikai gondolkodás		x		x			x	x						
Elemzőkészség	x	x		x								x		x
Problémamegoldás	x	x		x	x		x	x	x		x	x	x	x
Gyakorlati gondolkodás	x	x												
Időmenedzsment	x		x	x		x		x					x	
Írásbeli kommunikáció			x	x	x	x		x		x	x	x	x	x
Vitakészség			x	x	x	x		x						x
Kreativitás		x		x		x	x	x	x					x
Együttműködés	x	x	x			x	x	x		x	x	x	x	x
Stresszkezelés						x						x		x
Kapcsolatépítés		x				x						x		
Önállóság	x		x	x		x	x	x		x	x		x	x
Kezdeményező-készség														x
Felelősségtudat			x			x								
Rugalmasság/Alkalmazkodóképesség		x	x	x		x	x	x						x
Tanulási képesség/hajlandóság		x			x		x				x			
Döntéshozatali képesség		x										x		x
Fókuszált/értő figyelem				x		x								
Önbizalom						x								
Posztív hozzáállás						x								
Változásra való nyitottság							x							
Építő kritika elfogadásának képessége							x							
Építő kritika adásának képessége							x							
Érzelmi intelligencia							x							
Konfliktuskezelés							x							x
Részletekre való odafigyelés/Precizitás							x					x		x
Rendszerszemlélet							x					x		x
Tervezés	x	x				x								
Digitális kompetenciák							x		x		x			

Forrás: saját szerkesztés

fogalomkészlet a szakirodalomban, egy-egy tanulmány részletesebb, mások átfogóbb kompetenciamegfogalmazásokkal operáltak. Így a táblázatban bizonyos fogalmaknál közös metszeteket vettünk, például a kommunikációt általánosságban említő tanulmányok esetén ebbe a prezentáció/szövebeli kommunikáció, írásbeli kommunikáció és vitakészség kompetenciáit is beleértettük, csakúgy, mint a pontosság és időmenedzsment, illetve a szakmaiság és tudományos gondolkodás ekvivalenciájának kezelésénél.

Az 1-5 skálán értékelt kiemelt kompetenciák mellett nyílt kérdésben kérdeztünk rá a készségfejlődés/fejlesztés további fontosnak tartott területeire: „A felsoroltakon kívül a teljes TDK-OTDK-folyamat alatt milyen, fontosnak tartott készségei és képességei fejlődtek?” (hallgatói kérdőív), illetve „A felsoroltakon kívül a teljes TDK-OTDK-folyamat alatt a hallgatóknak milyen, fontosnak tartott készségei és képességei fejlődhetnek?” (zsűritagok kérdőíve). A szabadszavas válaszok értékelésekor a szakirodalomban említett további (a 3. táblázat második felében, nem kiemelten szereplő) szoft kompetenciákkal való összevetésére is lehetőség nyílt.

Az OTDK után végzett kérdőíves megkérdezés alapján, az adattisztítást követően, az OTDK Közgazdaságtudományi Szekciójában résztvevők körében 2023-ban 275 hallgató által kitöltött kérdőív állt rendelkezésünkre, ami közel ötven százalékos válaszadási arányt jelent, míg a zsűrik munkájában közreműködő oktatók valamivel több mint háromnegyede, 174 fő válaszolt. A minta néhány jellemzőjét foglalja össze a 4. táblázat. A válaszadók köre jól mintázza a konferencia sokszínűségét, jól lefedi az OTDK-résztvevők körét a képzési szintek, a képviselt intézmények és a szakmai területek (OTDK-tagozatok) szempontjából.

tanulmányait, közülük néhányan doktori tanulmányokat folytattak. A válaszadók közel háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy dolgozik, így számukra a munkaerőpiacon fontos kompetenciák fejlesztése nemcsak hosszabb távon, hanem a mindennapokban is releváns, aktuális.

Eredmények

Az OTDK a hallgatói észlelések tükrében

A következőkben előbb a 2. ábrán bemutatott modell szakaszait követve, a kérdőív nyitott kérdéseire adott válaszokban megfogalmazott véleményekre építve illusztráljuk, hogyan élük meg a hallgatók a konferencián való részvételt, majd a felmérés képességfejlesztéssel kapcsolatos kérdéseit vizsgáljuk, hogyan észlelik és értékelik a hallgatók, illetve a zsűritagok, hogy hogyan járul hozzá a kompetenciák fejlődéséhez az OTDK.

Az OTDK szakmai verseny- és fesztiválélményt jellemző hallgatói vélemények (2023):

„A zsűri nagyon támogató volt, érdeklődtek a témák iránt és szakmailag megalapozott módon tettek fel kérdéseiket, valamint előremutató tanácsaik is voltak az előadók számára.”

„Érdekes előadások voltak, a zsűri pedig érdeklődő és korrekt volt.”

„Úgy gondolom, hogy a tagozaton előadók is nagyon felkészültek voltak, érdekes témákat hallgathattam meg. A zsűritagok is megfelelő légkört biztosítottak, teljes mértékben jó hangulatban telt a tagozati gyűlés.”

4. táblázat

A 36. OTDK Közgazdasági Szekciójának értékelő kérdőívét kitöltők néhány jellemzője

	Hallgatók	Oktatók (zsűritagok)
Válaszadók száma és aránya	275 fő, a résztvevők 49,5%-a	174 fő, a zsűritagok 76,9%-a
Képviselt intézmények	26 intézmény	27 intézmény
Helyezettek és díjazottak*	45 első, 46 második, 12 harmadik helyezett, 57 különdíjas 160 díjazott, 59,2%	
Eredményesen prezentálók, de helyezést vagy díjat nem elértek*	115 fő, 41,8%	
Alapszakosként írt dolgozatot	187 fő, 68,0%	
Mesterszakosként írt dolgozatot	84 fő, 30,5%	
Az OTDK idején doktori tanulmányokat folytatók	23 fő, 8,4%	
Munkatapasztalattal rendelkezők	203 fő, 74%	

*Az OTDK szabályai szerint tagozatonként egy első helyezés adható ki, a prezentálók maximum egyharmada lehet helyezett, valamint a helyezettek és a különdíjas dolgozatok együttes száma nem haladhatja meg a bemutatott dolgozatok számának a felét.

Forrás: saját szerkesztés

A képzési szinteket tekintve a válaszadók nagyobb része alapszakosként írta TDK-dolgozatát, néhányan középiskolásként, a többiek mesterszakos tanulmányaik alatt. Az OTDK idején a válaszadók egy része már befejezte

A tudományos diákköri folyamat egészének átélése segíti a szakmai készségek, kutatói és módszertani, írás-, prezentációs és vitakészség fejlődését. Bővíthet a résztvevők szakmai látóköre, nemcsak a saját kutatás, elvégzett

irodalomfeltárás, információgyűjtés, elemzés, írás révén, hanem az intézményi és országos konferencián megismert TDK-zó hallgatótársak munkáinak megismerése, a szóbeli üléseken folytatott és azokon túl is folytatható beszélgetések által is. Kinyílnak a lehetőségek a tudományos karrier építése (doktori képzés, publikáció) irányába, új kapcsolatokra tehetnek szert a résztvevők. Ezek az élmények is megjelentek a hallgatói véleményekben (2023):

„... számomra az volt érdekes, hogy tőlem jóval előrébb járó (pl. doktorandusz hallgató) pályázókkal kerültem össze.”

„A kapcsolatépítés lehetősége, az intelligens közeg, a nagyszerű emberekkel való megismerkedés.”

„Az előadók részéről különböző tudományos munkák és életutak megismerése.”

„Értelmes, ambiciózus diákok társaságában lehettem”

„Tudományos közegben olyan emberekkel lenni, akiknek fontos a tudomány.”

Míg az intézményi TDK főként az egyéni tudományos versenyre helyezi a hangsúlyt, addig az OTDK-ban nemcsak dolgozatok, hanem intézmények is versenyeznek egymással. Ennél is lényegesebb, hogy az OTDK már nem kizárólag a versenyélményt jelent, hanem olyan fesztiválélményt is, amelynek alapját a többnapos rendezvény teremti meg, ahol mind a különböző intézményekből érkező résztvevők, mind a tudományos szakma jelentős képviselőit felvonultató zsűri tagjai is kommunikálni és ismerkedni tudnak egymással, ami további együttműködések alapja lehet. Ezt is tükrözik a hallgatói vélemények:

„Mi tetszett legjobban? A konferencia szakmai lebonyolítása, a megnyitó és az eredményhirdetés színvonala.”

„Nekem a legjobban talán az tetszett, hogy egy kisebb városban voltunk, így a hallgatók és a professzorok is egy környéken mozogtak, minden helyszín közel volt egymáshoz.”

„Az egész rendezvény, nagyon jól megszervezték, azt gondolom, hogy egy csodás élményt szereztem, sok kapcsolatot építettem. A hangulat.”

Összességében az átélt közösségi és szakmai élmény minősége, a kialakult légkör határozza meg, hogy a résztvevők milyen mértékben lesznek elégedettek a TDK-zás folyamatával, mennyire lesz kedvük folytatni a jövőben későbbi egyetemi éveik alatt, illetve milyen mértékben ajánlják tovább az ebben való részvételt másoknak. Néhány vélemény arról, mi tetszett a legjobban a résztvevőknek (2023):

„A tudományos és közösségi élmény része.”

„A tudományos és szakmai légkör, objektivitás és a buli.”

„A tudományos közeg, a támogató légkör és az egész rendezvény szuper volt.”

Az idézett hallgatói vélemények illusztrálják, hogy a TDK és az OTDK egy meghatározó, egyedi élményt nyújthat a résztvevők számára. A következő részben a résztvevő hallgatók és oktatók készségfejlesztéssel/fejlesztéssel kapcsolatos véleményét vizsgáljuk.

Kompetenciafejlesztés a TDK-folyamatban – hallgatói és oktatói észlelések

A kompetenciák mérése számos módszertani kérdést felvet, nemcsak a különböző készségek mérhetősége tekintetében, hanem amiatt is, hogy a TDK-zó hallgatók eltérő előtanulmányokkal rendelkeznek, és bár alapvetően hasonló folyamaton mennek végig, igen különböző egyéni utakat járhatnak be, ami nehezíti az összehasonlíthatóságot. A megvalósításhoz a TDK előtti és utáni helyzet összevetése sem kivitelezhető könnyen, elvileg tesztekkel, szakértői megfigyeléssel vagy az érintettek észlelésének, véleményének megkérdezésével lehetséges a vizsgálat. Kutatásunkban a szakértői vélemények (bírálok, zsűritagok, konzulensek, közreműködő oktatók tapasztalatai) mellett ez utóbbival, a résztvevők észleléseivel, véleményével támasztjuk alá a fejlődést, ami bár szubjektív, mindképp fontos forrás, és hatással van a TDK-tevékenység megítélésére, továbbá illeszkedik a szakirodalomban alkalmazott vizsgálatokhoz (lásd 1. táblázat).

A tudományos diákköri tevékenység alapfilozófiája a mentoráló, fejlesztő, támogató szemléletmódra épül, melyet a hallgatói visszacsatolások is egyértelműen megerősítenek. A TDK- és OTDK-folyamatokhoz kapcsolódó készségfejlesztés kapcsán megvizsgáltuk, hogyan észlelik ezt a hallgatók, mely területen érzik leginkább a fejlődést. A konkrét tanulás és a képességek fejlődése természetesen sok területen egyéni, többek között a tágabb tudományterület jellemzői, a szűkebb szakterület, a választott téma és a módszertan, a konzulenssel való együttműködés, a bírálói hozzájárulás stb. függvényében, ugyanakkor számos elem a teljes TDK-folyamatban, tudományterülettől függetlenül megjelenik.

A válaszadó hallgatók az értékelő kérdőívben felsorolt készségek közül leginkább a tudományos gondolkodásban érezték fejlődést, de kiemelten értékelték a prezentációs készségeik, a kritikai gondolkodás és az elemzőkészségük fejlődését is a TDK-írás és a konferenciariészvételek folyamatában. A zsűritagoknak is feltettük ezt a kérdést: a készségek „élmezőnye” hasonló, azonban az oktatók általában minden területen nagyobbban értékelték a készségek fejlődését. Az 5. táblázatban foglaltuk össze az egyes készségek fejlődésének átlagos hallgatói és oktatói értékeléseit (az értékelés 1-5 skálán történt). Az egyes kompetenciák hallgatói és zsűri általi értékeléseinek összevetéséhez hipotézisvizsgálatot is végeztünk. Kolmogorov-Smirnov

A képességek fejlődésének fő területei az OTDK-résztevők véleménye szerint (2023)

	Hallgatói értékelés, átlag (n=275)	Hallgatói értékelés, szórás	Zsűritagok értékelése, átlag (n=174)	Zsűritagok értékelése, szórás	Eltérés (zsűritagok átlagos értékelése - hallgatók átlagos értékelése)	Mann-Whitney U statisztika, szignifikanciaszint
Tudományos gondolkodás	4,43	0,800	4,66	0,622	0,23	0,001
Prezentációs készség	4,40	0,884	4,83	0,436	0,43	0,000
Kritikai gondolkodás	4,29	0,968	4,66	0,574	0,37	0,000
Elemzőkészség	4,28	1,038	4,68	0,599	0,40	0,000
Problémamegoldás	4,20	0,985	4,53	0,702	0,33	0,000
Gyakorlati gondolkodás	4,11	1,025	4,10	0,865	-0,01	0,407
Időmenedzsment	4,06	1,087	4,37	0,895	0,31	0,002
Írásbeli kommunikáció	4,05	1,169	4,23	0,921	0,18	0,333
Vitakészség	3,93	1,119	4,52	0,743	0,59	0,000
Kreativitás	3,89	1,212	4,41	0,827	0,52	0,000
Együttműködés	3,85	1,190	4,19	0,933	0,34	0,007
Stresszkezelés	3,66	1,208	3,93	1,059	0,27	0,030
Kapcsolatépítés	3,62	1,231	4,40	0,839	0,78	0,000

Forrás: saját szerkesztés a 36. OTDK Közgazdaságtudományi Szekció hallgatói és zsűritagjai körében végzett kérdőíves felmérés válaszai alapján

A hallgatók és a zsűritagok által észlelt további készségfejlesztési területek

Szakirodalomban említett további képességek	Hallgatók által említett kapcsolódó képességek	Zsűritagok által említett kapcsolódó képességek
Önállóság	önállóság (3), önálló munkavégzés	önállóság (2)
Felelősségtudat		felelősség- és hivatástudat
Rugalmasság/ Alkalmazkodóképesség	alkalmazkodóképesség (2), elfogadni és elengedni dolgokat	alkalmazkodóképesség, lojalitás és kompromisszumkészség
Tanulási képesség/hajlandóság	tanulási folyamatok	másoktól tanulás
Fókuszált/értő figyelem	lényeglátás, koncentráció	előadói és feladatcentrikusság
Önbizalom	önbizalom (4), magabiztosság (4), bátorság, önbecsülés, önérvényesítés, önuralom, önkritika	önbizalom, önreflexió
Változásra való nyitottság	nyitottság	nyitottság (3), bizalom, látókörbővítés
Építő kritika elfogadásának képessége	kritika elfogadása, kritika helyén kezelése, felháborodás türese és kezelése	kritika és más vélemények elfogadása, hasznosítása, egymás megbecsülése, személyiségfejlődés (főleg a kritikai hangvétel elfogadása, kezelése)
Érzelmi intelligencia	empátia, emberismeret (2), társak iránti érzékenység	empátia
Rendszerszemlélet	rendszerben gondolkodás, többirányú látásmód,	rendszerben való gondolkodás, szintetizáló képesség
Tervezés (priorizálás, időmenedzsment)	tervezőkészség, optimalizációs készség (idő, energia), priorizálás, türelem (2), személyes hatékonyság	
Digitális kompetenciák	Word, PPT funkcióinak kihasználása	
További említett készségek		
Kitartás	kitartás (3), szorgalomt	kitartás (2), fegyelem
Gondolkodásmód	logikus gondolkodás, szakmai gondolkodásmód, konstruktív elemzés	helyzetértékelés, szélesedhet a látóköre a különböző megközelítések megismerésével
Tudományos készségek	tudományos életre való rálátás, új tudományterületek megismerése	tudományos érdeklődés, tudományos kommunikáció, tudományos pálya népszerűsítése, gyakorlat a tudományos életben való részvételből
További készségek	emlékezőkészség, realitásérzék, komfortzónán kívüli tevékenység beállalása	kudarkezelés

Forrás: saját szerkesztés

és Shapiro-Wilk tesztek futtatásával meggyőződünk arról, hogy a változók nem normál eloszlásúak ($p = 0,000$). Ezt figyelembe véve Mann-Whitney próbát alkalmaztunk, a próbához kapcsolódó szignifikanciaértékek az 5. táblázatban szerepelnek. Két kompetencia, a gyakorlati gondolkodás és az írásbeli kommunikáció fejlesztésének megítélésében nem mutatható ki szignifikáns különbség a két csoport között. A többi kompetenciánál a zsűri erősebb fejlesztő hatást észlel – az egyébként pozitív – hallgatói megítélésnél.

A készségek fejlődésével kapcsolatban a kérdőívben szabadszavas válaszlehetőség is adott volt: megkérdeztük, hogy a felsoroltakon kívül a teljes TDK- és OTDK-folyamat alatt milyen, fontosnak tartott készségeik és képességeik fejlődtek? A 275 hallgatótól e – nem kötelező kitöltésű – szabadszavas válaszlehetőségre 88 válasz érkezett, egy részük a korábban felsorolt kompetenciákat erősítette meg, 36 esetben további készségeket említettek. A 174 kérdőívet kitöltő zsűritag közül a szabadszavas válaszadás lehetőségével 45-en éltek, néhányan itt is a korábban felsoroltakat erősítették meg, 36 esetben említették vagy fejtették ki további készségeket. A 6. táblázat a szabadszavas válaszokról ad összegzést. A táblázat első részében a szakirodalomban feltárt további kompetenciák (lásd 3. táblázat) és kapcsolódó készségek említését rendszereztük (a zárójelben szereplő számok többszöri említést jeleznek). A táblázat második felében olyan képességek (vagy képességcsoportok) szerepelnek, melyek közvetlenül nem jelentek meg a szakirodalomban vizsgált kompetenciák között, de válaszadóink említették a TDK kapcsán. Néhány esetben a kvantitatív módon már értékelt képességeket is említették, amit az adott kompetencia szempontjából megerősítésként értelmezhetünk.

Mind a hallgatói, mind az oktatói észlelésekben fontos szerepet kap az önállóság, önálló munkavégzés, a kitarítás, az önbizalom, önismeret, az értékelési folyamatban a kritika fogadásának, kezelésének a képessége. A munkamódszereket tekintve a nyitottság, a rendszerszemlélet, a gondolkodásmód, hallgatói szempontból a munka szervezésével kapcsolatos képességek (időgazdálkodás, hatékonyság) megélése is. A vizsgált szakirodalomban megjelenő munkaerőpiaci kompetenciák (lásd 3. táblázat) közül a szabad szavas válaszokban nem említett képességek egy része közvetve megjelenik (pl. a részletekre való odafigyelés), mások nem feltétlenül relevánsak közvetlenül a TDK-folyamatban (pl. a digitális kompetenciák fejlesztését vagy a döntéshozatali képességeket a többség nem ide kapcsolja).

Összességében láthatjuk, hogy az említett kompetenciák túlmutatnak a konkrét szakmai vagy módszertani ismereteken (egyetlen kivétel a Word és PPT használatában való fejlődés említése), a hallgatók sokkal inkább a(z) önmaguk, és a szakmai feladatokhoz és versenyhez való viszonyuk megismerésével és fejlesztésével kapcsolatos tanulás, az önismeret, a munkafolyamatokhoz való viszony, a szemléletmód és a hozzáállás, a kapcsolati és kommunikációs készségek terén észleltek említésre méltó fejlődési lehetőséget.

Diszkusszió

A TDK szakmai élmény konstruálási folyamatát áttekintve (Kolozsár, Wimmer, Takácsné György & Mitev, 2024), hallgatói véleményekkel illusztrálva, a kompetenciafejlesztő pontenciál területeinek hallgatók és zsűritagok általi értékelését elemezve megállapíthatjuk, hogy a tudományos diákköri tevékenységben való részvétel számos területen hozzájárul a hallgatók kompetenciáinak fejlődéséhez.

A TDK-ban való részvétel segíti egy-egy konkrét szakmai (tudományos és/vagy gyakorlati szakmai) terület alaposabb megismerését, az abban való elmélyülést, az egyetemi tanulmányokon túlmutató témákban is, interdiszciplináris, több szempontú megközelítésben is. A TDK-munkák témaválasztásánál a közgazdasági, gazdálkodástudományi területeken gyakori, hogy aktuális gazdasági jelenségek megismerése, elemzése, illetve új megközelítések, módszerek alkalmazása kerül a középpontba. Szintén népszerű a – tantárgyaktól független – több kurzus, szakmai terület nézőpontját, megközelítéseit alkalmazó munkák készítése.

A TDK-írás fejleszti az elemzőkészséget, a kérdésfeltevés, problémamegfogalmazás és -megoldás képességét. A módszertani ismeretek, módszertani eszköztár bővítését, gyakorlati alkalmazásának kipróbálását is segíti. A többszerzős munkákban való részvétel, illetve a konferencián való előadás és a kapcsolódó beszélgetések fejlesztik a csoportban való együttműködés képességét. A többszerzős munkák hasonló érdeklődésű és eltérő képességekkel rendelkező hallgatók együttműködésével is létrejöhetnek, ami eltérő készségeket mozgósít és tapasztalásokkal jár. A TDK-bírálati folyamat és a konferenciák szakmai vitái segítik a kritika és mások véleményének értelmezését, elfogadását, a reagálókészség és a vitakészség fejlődését. A konferencia szakmai és közösségi eseményei a kommunikációs készségek fejlődését és a hálózatépítést is segítik.

Ez a komplex kompetenciafejlesztés az egyéni hallgatói igényekre specializáltan, nemcsak hallgatóközpontú formában, hanem egyszersmind élményalapúan valósul meg. Az alkotási folyamatot a szabad téma- és konzultációs választás, a hallgatók szakmai, nem kötelező feladathoz kapcsolódó érdeklődése kíséri, mely hozzájárul az élményszerűséghez. A lelkesedés a flow-állapot megéléseivel is társulhat, mely során a szerző vagy a szerzői csapat elmélyül a felfedezés és az alkotás folyamatában. A flow a tanulás és a képességfejlesztés folyamatában is megélhető (Dominek, 2021; Buzády, Wimmer, Csesznák & Szentesi, 2022), s ezt a TDK igen jól példázza. A személyes vagy kisebb együttműködő közösségben megélt alkotói folyamatot a konferenciák közösségi élménye teljesíti ki. Ahhoz, hogy ez a folyamat valóban élményszerűen és a kompetenciafejlesztés szempontjából eredményesen működjön, kiemelten fontos az átgondolt szervezés, a versenyhez kapcsolódóan a megfelelő szabályozás és a résztvevők által elfogadott, korrekt, támogató, szakmailag hiteles értékelési folyamat.

A tudományos diákköri tevékenység belépő a tudományos pályához. Az egyetemi hallgatók a gyakorlatban

megtapasztalhatják, kipróbálhatják magukat a kutatásban és a tudományos közlés formáiban (eredmények bemutatása, tanulmány írása, szóbeli prezentálása). Az írásos bírálatokra, a konferencián elhangzott véleményekre és kérdésekre adott válaszok a tudományos kommunikáció különböző formáinak megismerését, gyakorlását segítik. A TDK a doktori tanulmányokra történő felkészülésnek is egy fontos lépése lehet. Ugyanakkor az előbbieken áttekintett, a TDK-tevékenység által fejleszthető készségek nemcsak a tudományos pályán, hanem a szélesebb munkaerőpiac szempontjából is igen fontosak.

Azt is láthattuk, hogy a konkrét szakmai és módszertani ismereteken túlmutatóan kiemelten fontos a szoftv. képességek fejlődése a folyamatban, többek között az önálló munkavégzés, munkamódszerek és -folyamatok, gondolkodásmód, társas és kommunikációs képességek terén.

Mindezt összevetve a jövő elvárásaival megállapíthatjuk, hogy a TDK a vállalatok által fontosnak tartott, igen jelentős készségek fejlődését is támogatja. A Világgazdasági Fórum (WEF) legutóbbi, 2023-as The Future of Jobs jelentése több mint nyolcszáz, különböző iparágból és régióból származó vállalat körében végzett felmérésre épül. E jelentés szerint a 2023-ban legfontosabbnak tartott készségek az elemző gondolkodás, a kreatív gondolkodás, a rugalmasság és agilitás, a motiváció és önismeret, a kíváncsiság és az élethosszig tanulás készsége (WEF, 2023). Az előbbieken láthattuk, hogy a TDK valamennyi terén kínál fejlődési lehetőséget. A várakozások szerint a következő években növekvő jelentőségű készségek listájának az élmezőnyében az előbbieket mellett szerepelnek többek között a digitális készségek, a megbízhatóság, a részletekre való figyelem és a rendszerben gondolkodás, melyek szintén a TDK-folyamatban fellelhető készségek. A konkrét szakmai ismeretek a különböző tudományterületeken, szakmai területeken eltérő hangsúllyal jelenhetnek meg, de a TDK-dolgozatok téma-választására általában jellemző az aktualitásokra és innovatív területekre való nyitottság, így például várható, hogy a mesterséges intelligencia – mely a WEF készséglistáján a big data társaságában szintén az élmezőnyben szerepel – a műszaki, a közgazdasági és más területek dolgozatainak is népszerű témája lesz a következő évek TDK és OTDK konferenciáin.

Bán, Molnár, Jármái & Vágány (2023) a TDK-tevékenységet, mint a tehetség gondozás egyik formáját vizsgáló kutatásában megállapították, hogy a felsőoktatás tömegesedésével egyre több az intézményi szervezeti kultúrából, adottságokból következő demotiváló tényező mindkét oldalon, ugyanakkor a motiváló elemek között erőteljesen jelen van az elkötelezettség, a nyitottság, a facilitátor személy önmaga. Az intézményi TDK-felelősök szerint a hallgatói részvétel egyik jelentős gátja, hogy a hallgató „nem tartja hasznosnak a karrierje szempontjából”, illetve számára „nem vonzó a tudományos pálya, nincs erkölcsi értéke a tudásnak”. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy a TDK kompetenciafejlesztési lehetőségeinek kommunikációjára is nagyobb hangsúlyt kell fektetni.

Láthattuk, hogy a TDK és az OTDK folyamatában részt vevő hallgatók felismerik, megélik a képességfejlesztés lehetőségét és élményét. Ezt támasztja alá Konczosné Szombathelyi Márta (2023) egy tehetség szervezet komplex kommunikációját vizsgáló tanulmánya is, melyben számos kapcsolódó kompetenciát azonosított, így a kreatív problémamegoldás, az eredmények meggyőző kommunikálása, a stresszhelyzetek kezelése, mások igazának elfogadása, illetve eredményeinek elismerése, az igényesség, a felfedezés öröme, az új melletti kiállítás, a széles látókör és a kapcsolati háló, az együttműködés és a tolerancia képességeit. A szerző kiemeli, hogy mindezek kiváló alapot nyújtanak az egyéni karrierek építéséhez, az akadémiai pályákon csakúgy, mint a gazdasági vagy a társadalom bármely más területein. Ezt a megállapítást az OTDK-n részt vevő hallgatók és oktatók visszajelzései is megerősítik.

Implikációk és további kutatási irányok

A felsőoktatási intézmények vezetői és a felsőoktatásra hatást gyakorló szabályozók, vezetők számára fontos üzenet, hogy a tudományos diákköri tevékenység az átfogó kompetenciafejlesztés hatékony eszköze lehet, így érdemes ennek elismerésére és fejlesztésére erőforrásokat fordítani, beleértve a népszerűsítést, a közreműködők tevékenységének elismerését, az eredmények disszeminációjának támogatását stb.

A TDK-val kapcsolatos intézményi célok között a tudományos utánpótlás nevelésén túl, és a szakmaspecifikus és módszertani ismeretek átadása, konstruálása mellett az általánosabb, a munkaerőpiacon széles körben elvárt szoftv. kompetenciák fejlesztésének potenciálja is nagyobb figyelmet érdemel.

Az oktatók és hallgatók nézőpontjából elmondható, hogy a TDK-folyamatban részt vevő hallgatók visszajelzései pozitívak, ugyanakkor kutatások és gyakorlati tapasztalatok jelzik, hogy egyre inkább kihívást jelenthet a bevonás. Emiatt is fontos a TDK-ban rejlő lehetőségek kommunikálásának erősítése, ideértve az eredmények disszeminációját, a publikációs lehetőségeket és főként az átfogó képességfejlesztési potenciált és tapasztalatokat, a konkrét szakmai és módszertani ismereteken túlmutató élményszerű képességfejlesztés lehetőségét.

A vállalati szféra felé szintén fontos a TDK-ban lévő lehetőségek kommunikálása, ami egyrészt kiterjedhet az együttműködési lehetőségekre (dolgozatok témaválasztása, konzultációk, közös projektek, illetve az elkészült dolgozatok eredményeinek terjesztése), másrészt a munkaerőpiacon fontos lehetőség a TDK-zó hallgatók kompetenciáinak kommunikálása, szakmai eredményeik mellett az alkotási folyamatban, a verseny és a konferencia során szerzett tapasztalataik és fejlesztett képességeik megmutatása.

A TDK világában végzett kutatások számos további kutatási lehetőségre rávilágítanak, ilyen többek között a képességfejlesztés hatásainak nyomkövetése (TDK-zói életpályák vizsgálata), a TDK-folyamat fejlesztési lehetőségei (pl. a bírálati folyamat fejlesztése), az érintettek

(hallgatók, oktatók, az oktatási intézmény, a munkaerőpiac képviselői) lehetséges együttműködése és kompetenciafejlesztésben való szerepe.

Következtetések és összegzés

Tanulmányunkban hallgatói vélemények alapján tekintetük át az OTDK, mint egyedülálló konferencia- és egyben versenysorozat kompetenciafejlesztési folyamatát, melyet tanulóközpontú oktatási alternatívaként értelmeztünk. Szakirodalmi forrásokat is bevonva rámutattunk arra, hogy a tudományos kihívást középpontba helyező, a résztvevők egyéni érdeklődésére, témaválasztására és elkötelezettségére építő, az oktató által mentorként támogatott tudományos diákköri tevékenység nemcsak a tudományos életben szükséges specifikus kompetenciákat fejleszt, hanem nagy hatással van a munkaerőpiacon elvárt és egyre jobban felértékelődő szoft kompetenciák fejlesztésére is. A TDK Magyarországon hetvenéves organikus fejlődésen keresztül jutott oda, ahol ma tart. Évente több ezer hallgató vesz részt több ezer oktató támogatásával különböző tudományterületeken ebben a konferencia- és verseny-, egyben készségfejlesztési folyamatban. A szakmai és közösségi élmény tapasztalatai és hagyományai generációkon át továbbadnak, az egykori résztvevők és mentoráltak egy része már maga is mentorként közreműködik, sőt tanítványaik is belépnek a mentorok sorába. Bár a TDK speciális magyar tehetséggondozási forma, az intézményi adaptációra jó példa a határon túli magyar felsőoktatási képzőhelyek húsz évvel ezelőtti bevonása. Az utóbbi években a határon túli résztvevők a versenyben is komoly eredményeket érnek el, a határon túli intézmények pedig országos szervezői feladatokat is ellátnak, több OTDK-szekció szervezését és helyszínét biztosította és a biztosítja a jövőben határon túli felsőoktatási intézmény.

Meggyőződésünk, hogy a TDK-tevékenység a felsőoktatásban szakmai területtől függetlenül a készségfejlesztés fontos eszköze, hallgatóorientált, egyben élményalapú tanulási forma, mely konkrét szakmai és nem szakmaspecifikus képességek, hard és szoft készségek terén is jelentős hatást képes kifejteni. Eredményességét szavatolják a kiérlelt, szervesen fejlődött szabályok és folyamatok, a hagyományok és tapasztalatok átadása mellett a folyamatos önreflexió, megújulás (például a szakmai-etikai irányelvek megfogalmazása, a visszajelzések kultúrájának erősítése, a folyamat/esemény jellemzőinek tudatosítása), a résztvevők elkötelezettsége. A Közgazdaságtudományi Szekció gyakorlatában a több ciklus óta folytatott, hallgatók és zsűritagok körében végzett megkérdezések, visszajelzések lehetőséget adnak további vizsgálódásokra is, melyek a TDK-folyamatok további fejlesztése mellett az észlelt élmények és a szakmai fejlődés különböző tényezői kapcsolatának a feltárását is segítheti. A TDK-folyamatban a mentori támogatással végzett egyéni (vagy kiscsoportos) alkotómunka, majd ennek bemutatása, kommunikációja, az egyszerre verseny, konferencia és fesztivál szakmai és közösségi élménye a konkrét szakmai és módszertani tapasztalásokon és tanuláson túlmutat. A résztvevők közvetlen tapasztalatot szereznek a folyamatos

tanulás fontosságáról, a gyakorlatban próbálják ki magukat a szakmai együttműködés és kommunikáció terén. A TDK-folyamatban való részvétel jó belépő a vállalati gyakorlatba is, a konkrét tudásépítés haszna mellett a munkaerőpiac által leginkább igényelt készségek fejlődését segíti, melyek a hosszú távú versenyképesség alapját jelenthetik.

Felhasznált irodalom

- Abbasi, F.K., Ali, A., & Bibi, N. (2018). Analysis of skill gap for business graduates: Managerial perspective from banking industry. *Education + Training*, 60(4), 354–367. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2017-0120>
- Bakacsi, Gy., & Zsidi, V. (2011). Közgazdaságtudományi Szekció. In Anderle, Á. (Ed.), *A magyar tudományos diákköri konferenciák története (1951-2011)* (pp. 257-276). Országos Tudományos Diákköri Tanács.
- Bán, E., Molnár, E.I., Jármái, E.M., & Vágány, J.B. (2023). Tehetséggondozás a magyar gazdasági felsőoktatásban: Fókuszban a Tudományos Diákköri Konferencia és a Közgazdaságtudományi Szekció. *Vezetéstudomány*, 54(7-8), 105-120. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2023.07-08.08>
- Berková, K., & Holečková, L. (2022). Attitudes of Employers and University Students to the Requirements for Accountants in the Czech Republic. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(1), 53–62. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150106>
- Bologna Follow-Up Group (BFUG). (2009). *The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade*. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009. http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve/06/1/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf
- Buzády, Z., Wimmer, Á., Csesznák, A., & Szentesi, P. (2022). A munkahelyi flow-állapotot elősegítő vezetői képességek elemzése a komoly játék eszközével. *Vezetéstudomány*, 53(3), 19–33. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.03.02>
- Csillik, O. & Daruka, M. (2020): Vezetői készségek fejlesztési lehetősége a gazdasági felsőoktatásban. In Karlovitz, J.T., & Torgyik, J. (Eds.), *Reflexiók néhány magyarországi pedagógia-releváns kontextusra* (pp. 331-338). International Research Institute.
- Cziráki, Sz., & Szendrő, P. (2012). Hat évtized, harminc OTDK – Változatlan célok, növekvő tekintély. *Magyar Tudomány*, 173(2), 235–244. https://epa.oszk.hu/00600/00691/00098/pdf/mtdud_2012_02_0235-0244.pdf
- Cziráki, Sz., & Weiszburg, T. (2023). Előszó. In Cziráki, Sz., Erdőhegyiné Szilágyi, E., Erdősi, L., Szabó, A.S., Szlávik, M., & Völgyi, L. (Eds.), *Almanach. Pro Scientia aranyérmesek és mestertanárok 2023*. Országos Tudományos Diákköri Tanács.

- Davies, H. (2017). Competence-Based Curricula in the Context of Bologna and EU Higher Education Policy. *Pharmacy*, 5(2), 17. <https://doi.org/10.3390/pharmacy5020017>
- de Justo, E., & Delgado, A. (2015). Change to Competence-Based Education in Structural Engineering. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 141(3), 05014005. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000215](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000215)
- Dominek, D.L. (2021). A flow, mint a pozitív pszichológia jelenléte az oktatásban. *Eruditio-Educatio*, 16(4), 72–82. <https://doi.org/10.36007/eruedu.2021.4.72-82>
- Dziubaniuk, O., & Nyholm, M. (2021). Constructivist approach in teaching sustainability and business ethics: A case study. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 22(1), 177–197. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2020-0081>
- European Higher Education Area and Bologna Process. (2016). <http://www.ehea.info/page-student-centred-learning>
- Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2022). A puha (soft) és a kemény (hard) készségek munkaerőpiaci szükségessége. *Educatio*, 30(3), 532–542. <https://doi.org/10.1556/2063.30.2021.3.13>
- Katinienė, A., Jezerskė, Ž., & Vaičiūtė, K. (2021). Research on competencies of logistics specialists in transport organisations. *Journal of Business Economics and Management*, 22(5), 1308–1322. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15299>
- Kálmán, O. (2019). A felsőoktatás oktatói: Elképzeléseik a tanításról és a saját szakmai tanulásukról. *Magyar Pedagógia*, 119(3), 173–197. <https://doi.org/10.17670/MPed.2019.3.173>
- Kárpáti-Daróczi, J. (2017). A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák megjelenése a gazdasági felsőfokú képzési és kimeneti követelményekben. In *Multidiszciplináris kihívások sokszínű válaszok* (pp. 50–71). Budapesti Gazdasági Egyetem, Kereskedelmi, Véndéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály. <https://publikaciotar.uni-bge.hu/1167/>
- Kolozsár, L., Wimmer, Á., & Takácsné György, K. (2021). Tudományos diákköri tevékenység radikális változások időszakában. In Kolozsár, L., Takácsné György, K., & Wimmer, Á. (Eds.), *Litera Oeconomiae III. Ifjú diáktudósok eredményei. Válogatás a 35. Országos Diákköri Konferencia Közgazdaságtudományi Szekció első helyezett pályamunkáiból* (pp. 5-13). Soproni Egyetem Kiadó. <https://doi.org/10.35511/978-963-334-408-8>
- Kolozsár, L., Wimmer, Á., Takácsné György, K., & Mitev, A. (2024). Tournament rituals and experiential competence development in higher education: A case of a unique conference series. *The International Journal of Management Education*, 22(1), 100929. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100929>
- Konczosné Szombathelyi, M. (2023). Egy tehetszervezet komplex kommunikációjának vizsgálata. In Szőke, J., Kecskés, P., & Tompos, A. (Eds.), *A gazdaság, kultúra, oktatás és nyelv bővületében: Tanulmányok Ablonczyné Mihályka Livia 70. születésnapjára* (pp. 54-64). Universitas-Győr Nonprofit Kft.
- Koósné Török, E. (szerk.) (2021). *A TDK vonzásában – 7 évtized, 35 OTDK*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634546658>
- Mainga, W., Murphy-Braynen, M.B., Moxey, R., & Qudus, S.A. (2022). Graduate Employability of Business Students. *Administrative Sciences*, 12(3), 72. <https://doi.org/10.3390/admsci12030072>
- Mihalkovné Szakács, K. (2014). Vállalkozási ismeretek oktatása vs. vállalkozói kompetenciák fejlesztése. *Vezetéstudomány*, 45(10), 49-57. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.10.05>
- Munkácsi, A., & Demeter, K. (2019). Logisztikai kompetenciák és fejlesztési lehetőségük az oktatásban. *Vezetéstudomány*, 50(7-8), 49-62. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.07.05>
- Nagyné Halász, Z. (2023). *A vállalatok IT-szakember és kompetencia-igényének felmérése a budapesti és nyugat-dunántúli régióban, és a felsőoktatási kimenet (Doktori értekezés)*. Soproni Egyetem. <http://doktori.uni-sopron.hu/id/eprint/841/>
- Nagyné Halász, Z., Gubán, M., & Kolozsár, L. (2018). Informatikusképzés a felsőoktatásban. *GIKOF Journal*, 11, 40–50. <http://publicatio.uni-sopron.hu/3362/1/GIKOF-Journal-2018-11-40-50.pdf>
- Nyéki, E., & Kálmán, A. (2019). Munkaerőpiac által preferált kompetenciák a felsőoktatási hallgatók elképzeléseinek tükrében. In Tóth, P., Benedek, A., Mike, G., & Duchon, J. (Eds.), *Fejlődés és partnerség a felsőoktatásban határok nélkül. Az I. Szakképzés és oktatás: Ma-Holnap Konferencia tanulmánykötete* pp. 202-209). Budapesti Műszaki És Gazdaságtudományi Egyetem.
- Otermans, P., Aditya, D., & Pereira, M. (2023). A Study Exploring Soft Skills in Higher Education. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 14(1), 136–153. <https://doi.org/10.21153/jtlge2023vol14no1art1665>
- Pató Gáborné Szűcs, B., Kovács, K., & Abonyi, J. (2021). A negyedik ipari forradalom hatása a kompetenciacestrelődésre. *Vezetéstudomány*, 52(1), 56-70. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.1.05>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022). A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új Munkaügyi Szemle*, 3(2), 13-24.
- Rios, J.A., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., & Bacall, A. (2020). Identifying critical 21st-century skills for workplace success: A content analysis of job advertisements. *Educational Researcher*, 49(2), 80-89. <https://doi.org/10.3102/0013189X19890600>
- Sipos, N., Kuráth, G., & Gyarmatiné Bányai, E. (2020). A frissdiplomások kompetenciái és a bérek kapcsolata: A kompetenciafejlesztés lehetőségei a felsőoktatásban. *Közgazdasági Szemle*, 67(11), 1130–1153. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1130>
- Takács-György, K., & Takács, I. (2018). Talent Manage-

- ment in Higher Education – a Case Study from Hungary. *International Journal of Contemporary Management*, 16(3), 157–188.
<https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.17.027.7547>
- Takácsné György, K., Kolozsár, L., & Wimmer, Á. (2021). Tehetséggondozás a tudományos diákköri mozgalom keretében – Hallgatói vélemények a Közgazdaságtudományi Szekcióban. *Magyar Tudomány*, 182(4), 527–540.
<https://doi.org/10.1556/2065.182.2021.4.8>
- Takácsné György K., Wimmer Á., & Antalík, I. (2023). Tudományos diákköri tevékenység – „a TDK örök”. In Antalík, I., Csiba, P., Szabó, D., Takácsné György, K., & Wimmer, Á. (2023). *Litera Oeconomiae IV. Válogatás a 36. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Közgazdaságtudományi Szekció első helyezett pályamunkáiból* (pp. 7-16). J. Selye University.
<https://doi.org/10.36007/4744.2023>
- Tarpataki, E., & Mikáczó, É. (2022). Lépések az eleményalapú oktatás irányába: A játékosítás határmezsgyéjén a számvitel alapjai tárgy oktatásában. *Vezetéstudomány*, 53(12), 45–55.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.12.04>
- Tóthné Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Com-
 petitio*, 18(1-2), 75-107.
<https://doi.org/10.21845/comp/2019/1-2/3>
- Van Laar, E., Van Deursen, A.J., Van Dijk, J.A., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Sage Open*, 10(1), 2158244019900176.
<https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- WEF (2023). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- Wimmer, Á., Takácsné György, K., Kolozsár, L., & Mittev, A. Z. (2021). Összemérni az összemérhetlent? – Hallgatói tudományos diákköri teljesítmények értékelése az OTDK közgazdaságtudományi szekciójának tapasztalatai tükrében. *Vezetéstudomány*, 52(12), 51–66.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.12.06>
- Wohlfart, O., Adam, S., & Hovemann, G. (2022). Aligning competence-oriented qualifications in sport management higher education with industry requirements: An importance–performance analysis. *Industry and Higher Education*, 36(2), 163–176.
<https://doi.org/10.1177/09504222211016284>