

A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSE A MUNKAERŐPIACI IGÉNYEK TÜKRÉBEN

DEVELOPMENT OF NON-COGNITIVE SKILLS IN THE LIGHT OF LABOUR MARKET NEEDS

TANULMÁNYKÖTET

Döbör András - Juhász Valéria (szerk.)



SZEGEDI
EGYETEMI
KIADÓ



SZEGEDI
EGYETEMI
KIADÓ

A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSE
A MUNKAERŐPIACI IGÉNYEK TÜKRÉBEN

DEVELOPMENT OF NON-COGNITIVE SKILLS
IN THE LIGHT OF LABOUR MARKET NEEDS

DEVELOPMENT OF NON-COGNITIVE SKILLS IN THE LIGHT OF LABOUR MARKET NEEDS

Essay Collection

Editors

András Döbör – Valéria Juhász



Publishing of Szeged University
Juhász Gyula Advanced Education Publishing

Szeged, 2019

A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSE A MUNKAERŐPIACI IGÉNYEK TÜKRÉBEN

Tanulmánykötet

Szerkesztette

Döbör András – Juhász Valéria



Szegedi Egyetemi Kiadó
Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó

Szeged, 2019

Támogatók / Supported by:
*Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar /
University of Szeged Juhász Gyula Faculty of Education,
A SZAB Állampolgári Kompetenciák Munkabizottsága /
Citizen Competences Work Committee of SZAB,
Szakképzési, Felnőttképzési és Továbbképzési Intézet /
Institute for Vocational and Adult Training and Further Education,
Magyar és Alkalmazott Nyelvészeti Tanszék / Department of Hungarian and Applied Linguistics*

HATÁRTALAN TUDOMÁNY

A MAGYAR TUDOMÁNY ÜNNEPÉNEK 2018-AS MOTTÓJA



Szakmai lektor / Peer Reviewer:

Fizel Natasa

Olvasószerkesztő / Copy Editor:

Sulyok Hedvig

Angol nyelvi lektor / English Language Proofreading:

Csetényi Korinna (pp. 55–61, pp. 77–84, pp.107–112),

Tózsér Zoltán (p. 9, pp. 15–17, pp. 25–29, pp. 39–45, pp. 93–100)

ISBN 978-615-5946-19-6 (nyomtatott)

ISBN 978-615-5946-14-1 (pdf)

© Szerzők, szerkesztők / Authors, Editors, 2019

© Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó /

Juhász Gyula Advanced Education Publishing, 2019

TARTALOM / CONTENT

Konferenciafelhívás	7
Conference invitation	9
<i>Döbör András – Juhász Valéria</i>	
A „puha készségek” összetevői és jelentőségük a munkaerőpiaci kutatásokban, valamint fejlesztési lehetőségük bemutatása konkrét példákon keresztül. Szerkesztői előszó	11
<i>András Döbör – Valéria Juhász</i>	
Components of “soft skills”, their significance in labour market research, and the presentation of their development opportunities through specific examples. Editors’ Introduction	15
<i>Dombi Edina</i>	
A „puha készségek” (soft skills) fejlesztése és a pályaszocializáció fontossága	19
<i>Edina Dombi</i>	
Development of “soft skills” and the significance of career socialisation	25
<i>Döbör András</i>	
Ifjúságsegítés vs. ifjúságszervezés. Az ifjúsági szakma által igényelt kompetenciák megjelenése a képzésben	31
<i>András Döbör</i>	
Youth helping vs. youth community coordination. Integration of youth work competences into higher education trainings	39
<i>Csetényi Korinna</i>	
A C generáció mint szociálhálózat-építő generáció jellemzői	47
<i>Korinna Csetényi</i>	
The characteristics of generation C	55
<i>Juhász Valéria – Radics Márta</i>	
A kooperatív és kompetitív (társas)játékok a nem kognitív készségek fejlődésének szolgálatában	63

Valéria Juhász – Márta Radics

Cooperative and competitive (board) games for the development
of non-cognitive skills 77

Nagy Angelika

A kommunikációs zavarok okai és elhárításának módjai
a személyközi kommunikációban 85

Angelika Nagy

Causes of communication problems and the methods of averting them
in the course of interpersonal communications 93

Újvári Edit

A kreativitás és a szociális kompetenciák jelentősége a közösség-szervezési
tapasztalatok tükrében. A Szeged Klebelsberg-telepi Polgári Kör Egyesület
szervezeti működésének tanulságai 101

Edit Újvári

The significance of creativity and social competencies in the mirror
of community-organizing experience. Implications of the institutional
operation of the Szeged Klebelsberg-telep Civic Circle Organization 107

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

Dombi Edina

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Irodalom

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

- Hamadache, A. (1991) Non-formal education. A definition of the concept and some examples. *Prospects*, 21/1. 112–124.
- McCombs, B. L. (1991) Motivation and lifelong learning. *Educational Psychologist*, 26/2. 117–127.
- Schulz, B. (2008) The Importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *NAWA Journal of Language and Communication*, 2/1. 146–154.
- Seetha, S. (2013) Necessity of soft skills training for students and professionals. *International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications*, 4/2. 171–174. <http://iasir.net/IJEBApapers/IJEBA13-153.pdf> (letöltés: 2018. 10. 30.).
- Siurala, L. (2006) Non-formal learning as an educational approach. In Festeu, D. – Humberstone, B. (eds.) *Non-formal education through outdoor activities guide, Buckinghamshire. European Institute for Outdoor Adventure Education and Experiential Learning*. 5–23. http://www.eoe-network.eu/fileadmin/PDFs/NFE_FesteuHumberstone_.pdf (letöltés: 2018. 11. 10.).
- Szabó I. (1994) *Bevezetés a szociálpszichológiába*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Teichler, U. (2003) The future of higher education and the future of higher education research. *Tertiary Education and Management*, 9/3. 171–185.
- Tobin, P. (2006) Managing Ourselves – Leading Others. ICEL 2006. *Inspiring Leadership: Experiential Learning and Leadership Development*, 12. 36–42.

DEVELOPMENT OF “SOFT SKILLS” AND THE SIGNIFICANCE OF CAREER SOCIALISATION

Edina Dombi

*(Dr. Edina Dombi, psychologist, lecturer of the Applied Pedagogy Institute
of SZTE JGYPK, e-mail address: edinadombi@jgypk.szte.hu)*

The objective of the study is to draw focus on the necessity of the development of the so called “soft skills” in higher education. Beyond knowledge development and the improvement of cognitive abilities, really successful education training programs are the ones that effectively improve the above mentioned skills – such as communication and negotiation skills, self-confidence, enforcement of rights and the ability to form interpersonal relationships (Tobin 2006). The specific outcome requirements of a given training program clearly set out the knowledge, skills and abilities to be achieved by the students by the end of their studies. In order to achieve to required goals, diverse educational methods can be used. Knowledge development, acquisition of new knowledge usually requires traditional methods in the framework of presentations and seminars. However, for the practical application of these, further skill development, preparation is indispensable, which, beyond formal educational methods, require the use of non-formal techniques in the form of exercises and trainings.

Nowadays, labour market competition is quite vigorous, as most of job applicants have almost identical basic training upon application for a given position. The successful candidate is the one, who also possesses more advanced interpersonal skills. Thus, applicants will prefer training locations, institutes granting the provision of professional knowledge, while also laying emphasis on the development of the so-called soft skills. In other words, both learning and experiencing are parts of the training program. The development of soft skills primarily requires practice of self-awareness, where the participants recognize, identify their abilities and characteristics, and then consciously shape them through experience-based learning and interactions (Seetha 2013). The appropriate framework for this is provided by diverse training exercises, as well as by the application of non-formal educational methods.

The spread of non-formal educational methods dates back to the 1960’s and 70’s. By that time, it was already recognized that extracurricular educational methods provide useful supplement for formal education, and it was also confirmed that non-formal education offers social and cultural development. Since then, it became accepted that

school is not the only institution to incorporate learning process. The term education is strongly connected to an institution, but learning continues beyond institutionalized borders, being an extracurricular activity, in the course of which students further improve and develop from their experiences (Hamadache 1991). Coombs et al. (1973) have defined the process of non-formal learning-teaching as: a) it means organized, structured activities; b) it is designed specifically for a target group; and further on c) it is organized with the objective of accomplishing specific learning objectives; and finally d) these non-institutionalized activities occur outside of the system of education. Contrary to this, traditional, formal education is standardized, institutionalized, and based on a specific curriculum. This kind of method of education is characterized by consistency, it is well-defined and predictable. Non-formal learning is materialized in different forms, it also has specific objectives, but at the same time it is characterized by a large extent of flexibility, self-sufficiency and involvement. It became a regular practice in the last couple of decades that non-formal methods are created in order to supplement institutionalized education, instead of trying to replace it (Hamadache 1991). Thus, in several countries, a model integrating non-formal education into formal was implemented, based on the complementing relationship of the two (Siurala 2006).

Labour market challenges of the 21st Century change fast. There is a need for a – constantly developing and competent – workforce, which is able to compete on global market. The new directions of the researches in pedagogic psychology also pursue to maintain lifelong learning attitude and the need for constant skill expansion as well as continuous development through motivation and the improvement of learning efficiency. The conception of life-long learning also receives special attention both from the direction of researchers and the business sector (McCombs 1991, Aspin–Chapman 2000). In the concept of life-long learning, non-formal methods have a definitive role, and beyond that, the development of soft skills is one of the most important sections. Soft skills also play a definitive role in the development of the personality of the individual (Schulz 2008). A report from one of the most influential British human resource development and market research company British Graduate Recruiter (AGR) gave an account that based on employer feedback, many job applicants with higher education degree lack such skills as the ability of teamwork or cooperation. According to their survey, job applicants usually have appropriate qualification and academic knowledge, but at the same time they lack such skills as effective communication, reasoning and critical thinking (AGR 2007).

English-language specialized literature distinguishes two categories, which they label as hard skills and soft skills. The former category means obtainable knowledge and cognitions, which are teachable, such as computer programming and foreign language communication. These are the elements of professional knowledge. In the cluster

of soft skills we find personal characteristics, with such qualities as for example empathy, or social skills. These are behavioural components, whose role is especially significant in interpersonal relationships. These are also applied during problem solving, in the processes of strategic thinking and planning, handling of conflicts and upon the application of negotiation techniques. These help to improve our personal efficiency; they include creativity and flexibility, but they also have several further characteristics that are also indispensable for cooperation (Seetha 2013).

The following is a non-exhaustive list about the main characteristics of soft skills, based on a work of Schulz (2008):

Communication skills	Responsibility
Critical and structured thinking	Etiquette and good manners
Problem-solving skills	Politeness
Creativity	Self-esteem
Teamwork, cooperation	Negotiation techniques
Sincerity	Self-management
Empathy	Time management
Work ethics	Conflict management
Project management	Cultural awareness
Business management	

Table 1: Characteristics of soft skills according to Schulz (2008)

According to the definition of soft skills and the above list, we can discern three skill categories: personal characteristics, interpersonal skills and further abilities or cognitions. According to specialized literature, the most important of these are communication skills, critical and structured thinking – both include problem-solving abilities – and creativity. These constitute the foundation for the efficient handling and management of the emerging problematic situations (Schulz 2008).

On the whole, we can assert that the development of soft skills is reasonable because it befits labour market needs and expectations, where good qualifications and appropriate vocational knowledge is not sufficient. Acquiring and polishing of soft skills improves competitiveness against other applicants. Beyond professional qualification, employers prefer applicants possessing and efficiently applying the above skills. It follows that the integration of soft skill development during the formation of the curriculum of a given

training is strongly suggested for higher education institutions. Since the introduction of Bologna-style education structure, higher education institutions pursue more and more to synchronize their training content with labour market needs, thus improving their efficiency and virtue (Teichler 2003, Elias–Purcell 2004). It is also obvious that it is not easy to adjust network plans and training content in order to fit the fast-changing needs of labour market. At the same time it is clear that development of soft skills deserves place in education – besides the development of professional knowledge.

Improvement of the students' personal competences and their personal development became a constant labour market need (Andrews–Higson 2010). Thus, it is important to raise awareness to the development of soft skills and to motivate pupils to participate in self-discovery, personality- and skill development courses. An opportunity for this is the introduction of a career-socialisation module during the formation of network plans. The module offers courses complementing each other through several semesters, whose introduction facilitates life-course planning, conscious preparation for the chosen profession, and establishment of further professional development in the framework of life-course development, at first by self-awareness, later by personality development and targeted skill development, followed by career motivation and -orientation training. While the basic courses of career socialisation module highlight a person's circle of interests, abilities, values, career orientation purposefully aims for forming a relationship with the chosen profession and for achievement of necessary skills and competences. Thus, by the end of higher education training, students reach maturity in their profession, which means that they are able to successfully persist in their chosen profession. That is when their phase of starting their profession begins (Szabó 1994).

Bibliography

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

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

