

Dósa Ildikó - Magyar Gézáné - Király Lászlóné

Y generáció – önbizalom?

Ildikó Dósa – Gézáné Magyar – Lászlóné Király: Generation Y = self-confidence?

Abstract

It is assumed that certain personality traits, defined as key competencies by employers and providing competitive advantage on entering the labour market, may be developed in the process of teaching presentation techniques in the "Presentation and Writing Skills" college course. Our findings imply that these changes are not linked to the teacher's personality or the language in which the subject is taught. As the term progresses, students are becoming increasingly creative, more and more self-reliant in problem-solving and confident in assessing both their own and their peers' performance, which, in turn, raises their self-confidence, supports assertiveness and gives energy exerting beneficial influence not just on further studies but on their future career, as well. Our paper briefly describes Generation "Y", our teaching methods and the results of our survey.

Key words: Generation Y, presentation techniques, key competencies, self-confidence

ÖSSZEFOGLALÓ

A „Prezentáció és Íráskészség” választható tantárgy keretében, a prezentációs technikák tanítása során az figyelhető meg, hogy a hallgatók olyan személyiségjegyei erősödnek, amelyeket versenyelőnyként értékel a munkaerőpiac, így azok kulcskompetenciaként jelennek meg. Ez az elvégzett felmérések szerint független a nyelvtől (magyar, német, angol) és független a tanár személyiségétől is. A félév során a problémamegoldások terén egyre önállóbbak, kreativitásuk kibontakozik, saját és társaik teljesítményét bátrabban és biztosabban ítélik meg, mindez pedig felméréseink alapján olyan mértékben növeli önbizalmukat, ami lendületet ad majd mind a további tanulmányaikhoz, mind a magabiztos fellépéshez később a munkaerőpiaci megjelenéshez, ill. állásinterjúkhoz. Tanulmányunk témája ennek a jelenségnek, módszereinknek, és mérési eredményeinknek ismertetése.

Kulcsszavak: Y generáció, prezentáció, kulcskompetenciák, önbizalom, munkaerőpiac

BEVEZETÉS

Cikkünkben azt kívánjuk bemutatni, hogyan járulhat hozzá a Prezentációs és Íráskészség-fejlesztés c. kurzus a Budapesti Gazdasági Főiskola Pénzügyi és Számviteli Kara hallgatóinak személyiségfejlesztéséhez.

1. MI JELLEMZI AZ Y GENERÁCIÓT?

Az Y generáció kifejezés fémjelzi azt a korosztályt, akikhez jelenlegi diákjaink is tartoznak, még ha esetleg évszám szerint már áthúzódnának is a nyugati társadalmakban "Z" generációként emlegetett korosztályhoz.

Többféle képpen jellemezhetjük ezt a generációt. Ezek a fiatalok már megjelentek a munkaerőpiacon és egyre aktívabban vannak jelen, ill. vannak, akik napjainkban lépnek be. Ez a generáció a technikai fejlődés robbanásszerű folyamataival együtt nőtt, ill. nő fel. Az Y-okat szüleik szabad szellemben nevelték, ezáltal többnyire képesek önállóan megfogalmazni gondolataikat. Ők azok, akik a szakképesítéssel, ill. a diplomával a zsebükben, ha bekerülnek a munka világába, tele vannak lendülettel és energiával.

Az érdeklődés, a nyitottság mellett egyik legfontosabb pozitív tulajdonságuk a kreativitás. Mivel hihetetlenül nyitottak a virtuális világ, a kapcsolatok iránt, multitasking felhasználók [Tari 2010]. Így számukra természetes, hogy a multinacionális cégeknél a feladataikat gyakran egy más országban működő cég vezetőjétől, munkatársától kapják. Egy mobiltelefonon, videokonferencián lebonyolított megbeszélés, egyeztetés számukra mindennapi jelenség.

Ugyanakkor nem akarnak semmiről „lemaradni”, mindig mindenütt elérhetőek akarnak lenni. Úgy vélik, hogy éppen akkor – amikor nincs mobil vagy internet-elérhetőségük – akkor történik valami, ami hosszú távra meghatározza az életüket. Az Y-ok állandó feszültségben élnek, nincs igazán jövőképük és nem tudják, hogy ebben a felgyorsult világban mi történik velük holnap. Ott van bennük az állandó szorongás, hogy bármikor kikerülhetnek a már „működő rendszerből.”

Nekünk oktatóknak az a tapasztalatunk, hogy értik, használják a technikát, de nem mindig ismerik önmagukat és érzelmileg sem nőttek még fel. Belül óriási félelem, szorongás uralkodik, bizonytalanság, stressz, mert nem könnyű az életük. Rengeteg információ, hatás éri őket és nem tudnak mindannyian magabiztosan választani iskolát, munkahelyet, vagy társat, barátot. Ahhoz, hogy érzelmileg is kiegyensúlyozottak legyenek, képesek legyenek feldolgozni szorongásaikat, önismeretre van szükségük. Azonban a munkahelyi sikerekhez fel kell ismerniük önmaguk erősségét és gyengeségét is. A jó önismerettel rendelkező hallgató határozott, nem fél attól, hogy hibázik és képes tulajdonságait, képességeit, érzelmeit és gondolatait összhangba hozni.

2. AZ Y ÉS A MUNKA

A munkahelyen a pályakezdők hozzák a legújabb szakmai ismereteiket, ismerik a legújabb technikát, technológiát. A munkahelyen jellemzően ambíciózusak, szeretik a kihívásokat, értelmes feladatokra vágyanak. Ők azok, akik már nem csak dolgozni akarnak a

munkahelyen, hanem azt akarják, hogy számukra a munka élmény legyen. Céljuk az önmegvalósítás. A feladatok izgatják, mozgatják, motiválják őket. Keresik a lehetőséget, ahol önmaguk lehetnek, és egyúttal előbbre juthatnak, építhetik karrierjüket. Ez a generáció hisz a csapatmunkában és a fontos számukra, hogy olyan munkatársakkal legyenek körülvéve, akikkel jó együtt lenni, együtt dolgozni. A társakkal, a csapattal együtt akarnak célokat elérni. Mivel ezt a korosztályt általában türelmetlenség jellemzi mind a szakmai „befutás”, mind az anyagi jólét elérésének tekintetében, ezért mindenre azonnali választ keresnek, várnak. Türelmetlenek, hogy megkapják a magasabb pozíciót, magasabb fizetést, juttatásokat.

Az Y generáció a munkaerőpiacot is egy olyan térnek tekinti, mint a virtuális teret, ahol szabad a mozgás. Rájuk már a mobilitás jellemző, egy érdekesebb munka miatt elköltöznek, külföldre mennek. Ez azt is jelenti, hogy kevésbé kötelezik el magukat egy-egy munkahelyen. Érdekes módon, bár szeretnek egy team tagjai lenni és nagyon igénylik a többiekétől az aktív részvételt és a kapott megerősítést, nagyon fontos számukra, hogy ők egyénileg kerülhessenek reflektorfénybe, kapjanak figyelmet, visszajelzést és irányítást. Ha ez nincs meg, akkor a fizetés nagyságától függetlenül könnyen váltanak munkahelyet. Ezért gyakran megbízhatatlannak tartják őket, és nagyon fáradtságosnak a betanításukat, pedig csak érvényesítik a Világkávéház [Ruzsa, Szentirmai 2014: 44] c. kiadványból kölcsönzött megfogalmazás szerint a két láb törvényét: „Mikor azt látod, hogy nem tudsz érdemben hozzáadni vagy épp semmit nem tanulsz, menj oda, ahol tudsz.”

A munkába álló pályakezdő fiatal nincs könnyű helyzetben. Így a mi intézményünk, a BGF/PSZK hallgatói sem. A munkahelyeken még nagy számban dolgoznak az X generáció tagjai, sőt még a Baby-boom generáció is jelen van. Az Y-ok a formalitásoktól mentes munkahelyet kedvelik.

Mivel nem elsősorban arra nevelték őket, hogy a munkahelyen létezik hierarchia, ezért nem félnek a tekintélyen alapuló döntéseket megkérdőjelezni, a döntési folyamatban is részt akarnak venni. A felsőoktatásból kikerülve számtalan csalódás éri őket, ugyanis lazább körülményekre és rugalmas munkatársakra vágnak. Szembe találják magukat egy merev struktúrával. Vezetőik gyakran 10-20 évvel idősebbek náluk, rangot és tekintélyt tisztelnek, ill. követelnek meg. Az Y generáció kritikus a vezetővel szemben, a munkaszervezéssel szemben. Ez óhatatlanul feszültségforrás és így súrlódáshoz is vezet. A fiatal pályakezdők tele vannak innovatív ötletekkel, és változtatni akarnak. Ha nem találhatnak meghallgatásra, elismerésre, fásulttá válnak, kiégnek.

3. MIT VÁR A MUNKAERŐPIAC AZ Y GENERÁCIÓTÓL?

A XXI. század – a globalizált világ – az egyénnel szemben újabb és újabb követelményeket támaszt. A társadalom azt várja ettől a generációtól, hogy rendelkezzen azokkal a kulcskompetenciákkal, amelyek lehetővé teszik, hogy a saját elképzeléseik, terveik megvalósításán túl, eredményesen integrálódni tudjanak a társadalomba.

Ezek közé tartoznak:

- az autonóm cselekvés képessége
- az eszközök interaktív használata
- a társadalmilag heterogén csoportban való együttműködés.

Rendkívül fontos a frissen szerzett, aktuális szakmai ismeret és idegen nyelv tudása mellett a kitűnő kommunikációs készség, az információ megszerzésének és hasznosításának készsége és az élethosszig tartó tanulás iránti vágy. A mi hallgatóinktól sokkal inkább elvárják az interperszonális és interkulturális kompetenciákat, mint valaha, hiszen a multikulturális társadalmi viszonyok között elengedhetetlen, hogy a munkaerőpiacra belépő be tudjon illeszkedni új környezetébe. Olyan részkompetenciákra kell gondolnunk, mint az alkalmazkodás képessége vagy az együttműködés képessége [Kissné 2014].

A pályakezdőtől ma már megkövetelik, hogy, ki tudják fejteni véleményüket, de egyúttal meg is hallgassanak másokat. Ehhez nélkülözhetetlen, hogy határozottak legyenek, de egyúttal bizalmat is keltsenek másokban. Az asszertivitás (a pozitív önérvényesítés) képessége legalább ennyire lényeges. Azonban ez azt is jelenti, hogy amellett, hogy a fiatal munkaerő teljesítményre törekszik, másokat is meg kell, hogy tudjon győzni, de eközben tiszteletben is illik tartania munkatársa, vezetője nézeteit, véleményét. Már nem elegendő az oktatásban megszerzett ismeret, nekik saját maguknak kell megtanulniuk megismerni önmagukat, a világot.

Ahhoz, hogy a mi BGF-PSZK-ról kikerülő hallgatóink képesítésüknek és egyéniségüknek megfelelő munkát találjanak és valóban eredményesen be tudjanak illeszkedni a munkahelyükön, ezekkel a képességekkel kell rendelkezniük. Elengedhetetlen önmaguk bemutatása, értékelése pl. a gyakornoki helyre történő pályázatoknál, ill. az állásinterjúkon. Amikor a munkakezdésről beszélünk, a magabiztosság az alapvető tulajdonságok közé tartozik, hiszen óriási önbizalom szükséges ahhoz, hogy a friss diplomás nagy nemzetközi vállalatok vagy közép vállalatok HR szakemberi előtt többkörös bemutatkozó interjúkon vegyen részt. Ezeknek a kompetenciáknak a kialakítása, csak velük együtt, az ő aktív tanulásuk révén történhet.

A Prezentációs és íráskészség-fejlesztés c. kurzuson az élményalapú tanulást helyezzük előtérbe. Fontos, hogy diákjaink cselekvés közben szerezzenek ismereteket. Ezeken az órákon azonban nemcsak készségfejlesztés zajlik, hanem személyiségfejlesztés is. Emellett hallgatóink „észrevétlenül” gyakorolják az angol, ill. német nyelvet.

4. A PREZENTÁCIÓS KURZUS ISMERTETÉSE

A BGF-PSZK-n már az első év első szemeszterétől vannak választható tárgyak, amelyekből kötelezően kettőt kell választani, és a Pénzügyi és Számviteli Szaknyelvi Intézeti Tanszék lehetőséget kapott, hogy felkínáljon

elsősorban a kommunikáció valamilyen formájával foglalkozó tantárgyakat, amelyek egy részét a felsőbb évesek is felvehetik. A Prezentációs és íráskészség-fejlesztés tantárgy az első évfolyamon levő hallgatókat célozza meg, heti 2 óra, 1+1-es rendszerben; kollokviummal záródó tantárgy, magyarul, angolul és németül vehető fel. A létszám 20, vagy néhány fővel több.

Ezen a ponton azt állítjuk, hogy a személyiségfejlesztéshez és a szociális viselkedés formálásához prezentációs óráink eredményesen hozzájárulnak. Ez első olvasásra meglepőnek tűnhet, hiszen legtöbben egyetértenek azzal, hogy ilyen korú fiatalok nevelése már nem feladatunk és maguk a fiatalok is visszautasítanák az ilyen próbálkozást.

Egy prezentációs kurzus szokásos tartalmi elemei köztudottak: a nyelvi eszközök tanítása, felépítés, non-verbális kommunikáció és gyakorlás, gyakorlás, gyakorlás. A cikk célja bemutatni, milyen módon lehet ezeken túl fejleszteni azokat a tulajdonságokat, amelyek túlmutatnak a technikán és transzferábilisak lehetnek.

A kurzusok felépítésének alapelve és ez a törekvésünk szorosan összefügg. Az alapelv a fokozatosság. Ez minden területen megnyilvánul:

- a feladatok nehézségében,
- az egyre nagyobb és ismeretlenebb fórum előtti szereplésben,
- abban, ahogy a feladatok nehézsége, komplexitása egyre fokozódik,
- végül az egyre önállóbb és felelősségteljesebb értékelésben.

A feladatok nehézségében – első órán a tanár példáját követve személyes, zsebben vagy táskában levő tárgy segítségével a diákok egy perces mini-prezentációt tartanak saját magukról. Itt van az a pont, amikor megadjuk azt a viselkedés mintát, amit követni szeretnénk: a tanár a maga egy perces bemutatkozó prezentációja során kis hibát vét, aztán megkérdezi, észrevették-e. Itt van alkalom arra, hogy elmondjuk, szabad hibázni, a hiba jó, mert azt mutatja, valami történik. Ezután a diák nem fél új dolgokat kipróbálni,

vállalkozó kedvű lesz, mer kockáztatni. A csoportok összekeverése során a 2. körben pedig nem csak saját magáról kell a diáknak beszélni, hanem azokról is, akit megismert, hiszen ez biztosítja, hogy rövid időn belül oldódjon az egymás előtti szerepléssel járó stressz. Ahogy egyre igényesebb feladatokat kell egyre feszesebb időbeosztás mellett teljesíteni, majd elvontabb témákról szinte rögtönzéssel párokban, a hallgatók egyre inkább használhatják kreativitásukat, kötelező lesz a „sztori” az érzelmi és hallgatósággal való kapcsolati elem erősítése miatt, így nagymértékben kell egymásra támaszkodniuk. Mire az egyéni előadás és teljesítmény kerül a középpontba, a hallgatóság miatti stressz helyébe az az ambíció kerül, hogy megmutassák barátaiknak, mire is képesek, hiszen a pozitív fogadtatás nem is kérdéses. Szorosabbá válnak a személyes kapcsolatok, például amikor az órán az volt a játék, hogy a legmagabiztosabb előadókat zavarják, a „bűnösök” az óra végén egyenként odamentek a kísérleti alanyokhoz bocsánatot kérni és magyarázkodni. A szemeszter utolsó feladata egy egyéni PPT-s előadás elképzelt befektetőknek, majd a 7-8 perces vizsgaprezentáció előadás, de már egy másik tanár bevonásával és nagyrészt ismeretlen hallgatók előtt.

A kritériumrendszer egyre összetettebb, hiszen a tartalom és felépítés után, ahogy egyre több mintát látnak a nem-verbális kommunikációs és prozódias eszközök használatára, az érzelmi, esztétikai, logikai elemekre is figyelni kell, és alapkövetelményként jelenik meg az, hogy legyen valamilyen hallgatóságnak szóló „üzenet”, mondanivaló.

Cikkünk központi témája az önbizalom, önértékelés kérdése. Ez a téma átszövi az egész féléves munkát. Az önbizalom a leküzdött akadály, a kihívás sikeres kezelése és a környezetünktől kapott pozitív visszajelzés révén épül be személyiségünkbe, és nem az a jellemző viselkedés értendő ez alatt, amikor a fiatalok fölényes megnyilatkozásai a belső bizonytalanságot leplezik.

Már a második foglalkozáson, amikor házi feladatként interneten keresnek „jó” és „rossz” prezentációkat, közösen felállítjuk az értékelés szempontjait, amelyek folyamatosan bővülnek. Az értékelés módjáról csak annyi az útmutatás, hogy míg a jegy a tanár kötelessége és felelőssége, ők mint hallgatóság a további fejlődés érdekében értékelik egymás szereplését, és mint jövődó közép és felső vezetők, minden értékelést a pozitívumokkal kezdik. A tanárnak csak mint a hallgatóság egy tagjának van szerepe. Az első lépés azonban mindig az önértékelés, hol csak a tanárnak négy szemközt, hol nyilvánosan. Kezdetben az önértékelés után önként lehet jelentkezni, és észrevételeket tenni a szereplésről. Ami ebben új, és a félévvégi kurzusértékelésen a pozitívumok között első helyen szerepelt, a cédulás értékelés bevezetése. Minden csoport, aztán pár, végül a vizsgán már az egyének a megadott szempont rendszer alapján írásban adnak értékelést. A név nélküli cédulákat a tanár beszedi, a szereplő/k megkapják a kis csomagot az óra végén. Ezzel a módszerrel elérjük azt, hogy a prezentáló hallgatók tanárnak adott önértékelése, ami a névtelen kis cédulákon szereplő észrevételekkel teljesen megegyezik. Itt nem is a végeredmény, hanem a folyamat a lényeges. Feltételezésünk szerint ez a folyamat enyhít/het a fiatalok kínzó bizonytalanságán, csökkenti az állandó sóvárgást a dicséret után. Megerősítheti őket abban, hogy ha kapnak vagy kérnek világos követelményeket, akkor bízhatnak meg a saját ítélőképességükben, ha el is marad – márpedig gyakran ez történik – a rendszeres visszajelzés vagy dicséret a munkahelyükön, nem vesztik el azonnal a kedvüket, nem sértődnek meg emiatt, hanem adnak maguknak és a munkahelyi közösségnek is időt és esélyt a jobb beilleszkedésre.

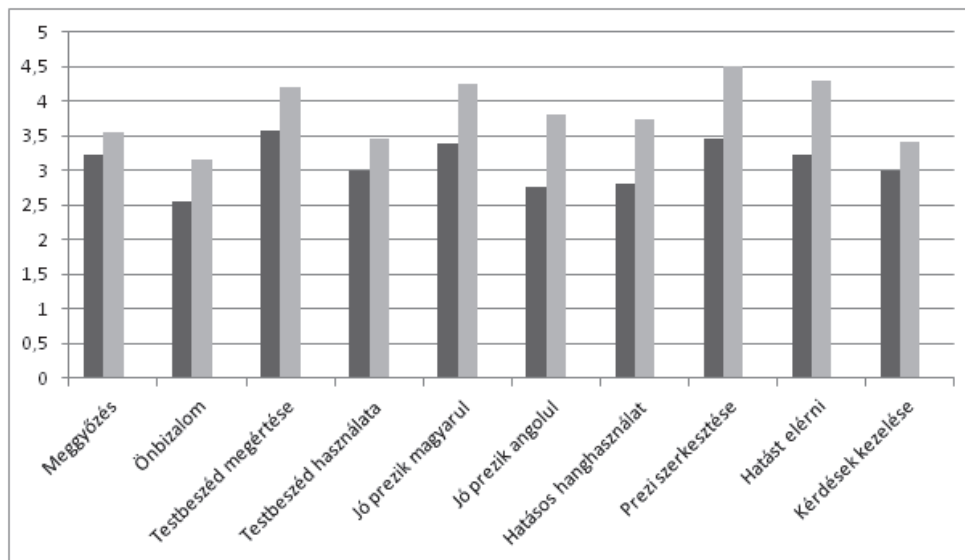
5. Kérdőíves felmérés

A félévvégi szöveges kurzusértékelés mellett, melyben a hallgatókat arra kértük, hogy osszák meg velünk, mit találtak fontosnak, ill. kevésbé fontosnak a kurzus során, mit javasolnak a jövőre nézve, készült egy másik kérdőíves felmérés is.

Az angol nyelvű kurzusokon, a félév elején kitöltöttük a hallgatókkal egy kérdőívet (Függelék), amelyben egy 1-5 skálán megjelölték, hol tartanak abban az időpontban a különböző prezentációs készségek terén. Ezeket a kérdőíveket eltettük, majd a kurzus végén újra kitöltöttük ugyanazt a kérdőívet, feltételezve, hogy a hallgatók úgysem emlékeznek már arra, amit a kurzus elején nyilatkoztak önmagukról. A két kérdőívet, melyek a cikkben bemenet, illetve kimenet elnevezést kaptak, összevetettük és a következő eredményeket kaptuk.

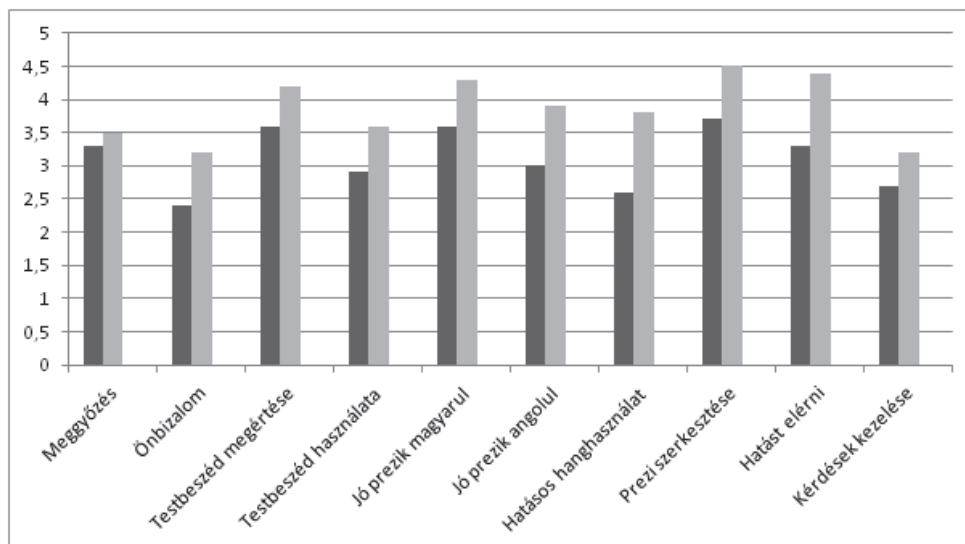
Először az egyik oktató kérdőíveit elemeztük. Ennek az oktátónak két csoportja volt, mindkét csoportnál elvégezte a felmérést az első órán, papír alapon, így összesen 34 bemeneti kérdőívet kapott. A kimeneti kérdőívek esetében nem az órán került sor a kitöltésre, hanem a hallgatókat arra kértük, hogy e-mailben küldjék el a kitöltött kérdőíveket. Sajnos ennek az lett az eredménye, hogy jóval kevesebb, összesen 20 kimeneti kérdőív jött össze. Ebből azt a tanulságot vonhatjuk le, hogy érdemes a kimeneti kérdőívet a vizsga napján kitöltetni a hallgatókkal, ismét papír alapon, így valószínűleg nagyobb mintát kapunk.

Az első ábrán egy oktátónak két különböző csoportjában lévő hallgatóit vizsgáltuk. Az ábra első oszlopa a bemeneti, a második oszlop a kimeneti eredményeket mutatja. Jól látható, hogy minden egyes megkérdezett készség esetében magasabb értéket jelöltek meg a hallgatók a kurzus végén. Legnagyobb, 40%-os növekedést a „Jó prezentációkat tudok készíteni angolul” kijelentésnél tapasztaltunk, a második helyen, 34%-kal a „Tudom, hogyan kell hatást gyakorolni az emberekre” kijelentésnél látunk. A korábban említett önbizalom, amelyre az Y generációnak olyan nagy szüksége van, 28 %-kal nőtt a kurzus végére. Érdemes megfigyelni, hogy ez az érték a legalacsonyabb a hallgatók önbizallása szerint, ezzel is alátámasztva a korábban említett tényt, hogy bár nagyon magabiztosnak akarnak látszani, az Y generáció mégis küzd az önbizalom hiányával. A 28 %-os növekedés ezért igen jó eredménynek tekinthető.



1. ábra: 1 tanár, 34 fő bemenet, 20 fő kimenet

A következőkben 15 olyan hallgatót vizsgáltunk, akikről mind a bemeneti, mind a kimeneti kérdőívet megkaptuk.

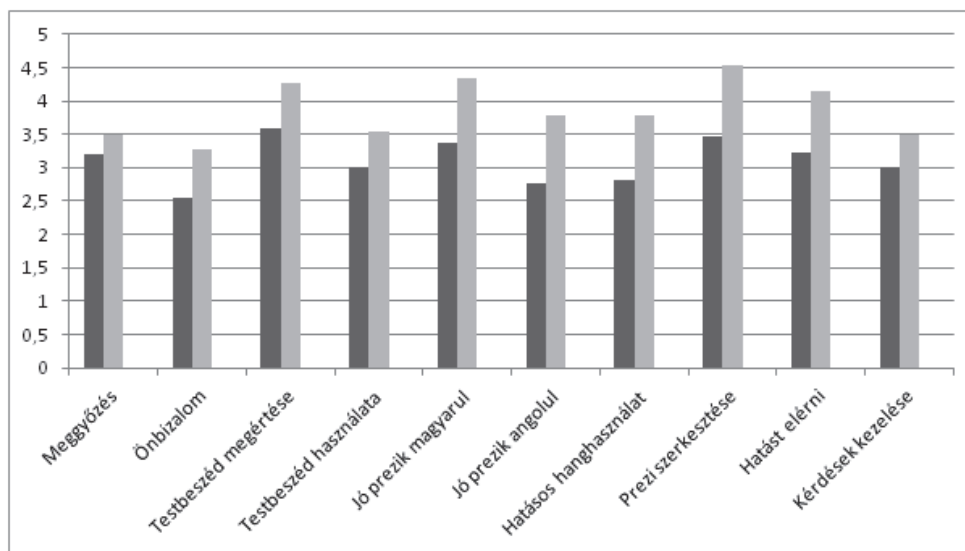


2. ábra: 15 fő, 1 tanár, bemenet+kimenet

Az első ábrával összevetve azt látjuk, hogy nincsen jelentős eltérés, itt is minden érték növekedett a kurzus végére, legnagyobb növekedés, 46% a hatásos hanghasználat terén tapasztalható, szintén erősen 30%-kal növekedett az a „Jó prezentációkat tudok készíteni angolul”, illetve a „Tudom, hogyan kell hatást gyakorolni az emberekre” kérdésre adott válasz, ahol 33%-os volt a növekedés. Az önbizalom bemeneti értéke ennél a csoportnál is a legalacsonyabb pontszámot kapta, ehhez képest a növekedés itt 33%-ot ért el.

Ezek után arra voltunk kíváncsiak, vajon más értékeket kapunk-e, ha nem vesszük figyelembe az oktató tanárt, ezért

összevetettük a két tanár által összegyűjtött kérdőíveket. Ennek az az érdekessége, hogy a második oktató csak később kapcsolódott be a felmérésbe, ő nem töltötte ki a hallgatóival bemeneti kérdőívet, csak kimeneti. Az összes kimeneti kérdőívet összevetettük és megállapítottuk, hogy a hallgatók kurzus zárásori önértékelése nagyjából megegyezik. Így azt feltételeztük, hogy a bemeneti értékek is megegyeztek volna, ha a második oktató hallgatóit is megkérdezzük a kurzus elején. Egy további előny ebből a kiegészítésből az, hogy az összes kérdőívet együtt értékelve közel annyi bemeneti, mint kimeneti kérdőívünk volt, melyek a következő, igen érdekes eredményt adták.



3. ábra: 34 bemenet, 33 fő kimenet, 2 tanárral

Ha ezt a harmadik ábrát a két előző ábrával összevetjük, megállapíthatjuk, hogy közel ugyanannyi hallgató esetében – és itt fontos megjegyezni, hogy az összes hallgató közül csak 15 fő töltötte ki mindkét kérdőívet – az eredmények nagyjából ugyanazt a tendenciát mutatják, amit az előző két ábrán megfigyeltünk. Minden érték növekedett, a hallgatók jelentősen erősebb készségekkel

zárták a kurzust annál, amit bemenetkor önmagukról gondoltak.

ÖSSZEGZÉS

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy a Prezentációs és íráskészség-fejlesztés kurzus bemutatott módszerei mellett erős növekedés tapasztalható a vizsgált készségek fejlődése terén. Mindhárom vizsgált mintánál jelentős, 30

% körüli növekedést mutattunk ki a legfontosabb készségeknél, úgymint hatás elérése, jó prezentációk készítése és mindenek felett az önbizalom. Az is megállapítható, hogy ez a növekedés független az oktató tanár és az egyes hallgató személyétől, ami arra utal, hogy a kurzus módszerei, a kurzus elvégzése járultak hozzá elsősorban a fejlődéshez. Érdeemes megfigyelni, hogy bár ezek a kurzusok angol nyelven folytak, a hallgatók saját bevallásuk szerint nem csupán az angol nyelven tartott

prezentációiknál adtak maguknak magasabb pontszámot, hanem a magyar nyelvű prezentációknál is. Ez arra mutat, hogy a prezentációs készségek nyelvtől függetlenül fejlődnek és az így kialakult készségek transferábilisak. A továbbiakban más nyelvek és más készségtárgyak bevonásával kívánjuk vizsgálni a készségek és kompetenciák fejlesztésének lehetőségét a főiskolai oktatás keretén belül.

FORRÁSOK:

- [1] Kissné András K.: Generáció, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (Letöltés dátuma: 2014.november 28.)
- [3] Ruzsa Á., Szentirmai J. (2014): Világkávéház 44. oldal. Sol intézet
- [4] Tari A. (2010): *Y generáció?* Budapest: Jaffa Kiadó.

FÜGGELÉK:

Kérdőív az angol nyelvű kurzusokon

| PRESENTATIONS | NAME: |
|---|---------------------------|
| | |
| Please indicate where you think you are at the moment. | 1-not good – 5 very good |
| • I am persuasive | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I am self-confident when I have to speak in front of others | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I am good at reading body language | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I am good at using body language | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I can make good presentations in Hungarian | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I can make good presentations in English | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I can use my voice effectively | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I know how to structure a presentation | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I know how to make an impact on people | 1.....2.....3.....4.....5 |
| • I can handle questions | 1.....2.....3.....4.....5 |