

TDK-dolgozat

2022.

Nagyváradi Mátyás
Külkereskedelmi Kar

**A BEE MENTORSHIP PROGRAM JELENTŐSÉGE A HALLGATÓK
SOFT SKILL-JEINEK FEJLESZTÉSÉBEN**

**THE SIGNIFICANCE OF THE BEE MENTORSHIP PROGRAMME IN
DEVELOPING STUDENTS' SOFT SKILLS**

Dr. Horváth-Csikós Gabriella

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. november 05.

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	1
2. Szekunder kutatás	2
2.1. Soft skill-ek.....	2
2.1.1. Hard és soft skill-ek összehasonlítása.....	2
2.1.2. Soft skill-ek jelentősége a munkaerőpiacon	4
2.1.3. Soft skill-ek fejlesztése a felsőoktatásban.....	4
2.2. Mentorálás	5
2.2.1. A mentorálás fogalmi és történelmi háttere	5
2.2.2. Egyenrangú („Peer-to-peer”) mentorálás.....	7
2.2.3. Mentorálás, mint az idegen nyelvi tudás fejlesztésének eszköze.....	9
2.2.4. Mentorálás személyiségformáló hatása	9
2.3. A BEE Mentorship Program.....	10
2.3.1. A BEE Mentorship Program története	10
2.3.2. A program felépítése.....	11
2.3.3. A BEE Mentorok feladatai.....	12
2.3.4. A program előnyei	13
3. Primer kutatás	13
3.1. Kutatási módszertan	13
3.2. Kérdőíves kutatás felépítése és eredményei	13
3.2.1. A kitöltők hozzáállása a soft skill-ekhez	15
3.2.2. A kitöltők hozzáállása a Program és a soft skill-ek kapcsolatához.....	16
3.2.3. A kitöltők véleménye a saját soft skill-jeik fejlettségéről és fejlesztéséről	16
3.2.4. A kitöltők motivációja a soft skill-ek fejlesztésére.....	17
3.2.5. A kitöltők hozzáállása a mentoráláshoz.....	18
3.3. Mélyinterjú	21
4. Összegzés és eredmények	24
4.1. Kutatási eredmények értékelése	24
4.2. Javaslatok.....	27
4.3. További terveim kutatásommal	27

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A BEE mentorok feladatai	12
2. táblázat: A kérdőív kérdései és a felállított hipotézisek kapcsolata	14
3. táblázat: A „Miért szeretnéd a soft skilljeidet fejleszteni?” kérdésre kapott válaszok értékelése	18

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: OECD Tanulási Iránytű 2030.....	3
2. ábra: Mentorálás öt technikája Audrey és Cohen 1995-ös tanulmánya alapján.....	6
3. ábra: A BEE Mentorship Program divíziói	10
4. ábra: A „Szeretnél soft skill development kurzusra járni az egyetemen?” kérdésre kapott válaszok diagrammja	16
5. ábra: A „Szerinted ki a jó mentor?” kérdésre kapott válaszok grafikonja	21

1. BEVEZETÉS

A mai világban elengedhetetlen a jelenlegi hallgatóknak, jövőbeli munkavállalóknak az úgynevezett soft skill-ek alapos ismerete. Napjainkban a munkáltatók az ideális munkaerő kiválasztása során legalább olyan fontosnak, ha nem fontosabbnak tartják a releváns soft skill-ek meglétét, mint a hard skill-eket.

Annak érdekében, hogy a végzett hallgatók könnyebben elhelyezkedhessenek a későbbiekben a munkaerőpiacon, elengedhetetlen, hogy a felsőoktatásban megjelenjen a soft skill-ek fejlesztése. Erre egyre nagyobb törekvés látható, azonban az esetek nagy részében az oktatás során a hard skill-ek kerülnek előtérbe, ugyanakkor a soft skill-ek fejlesztésének hangsúlyosabb szerepet kellene betöltenie a mai munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodva.

A soft skill-ek fejlesztésére lehetőséget adhatnak különböző egyetemi kurzusok, tanórák, előadások is, azonban a tanórán kívüli fejlesztési lehetőségekről sem szabad elfeledkeznünk. Sajnos általánosságban véve a hallgatók nagy része nehezen ösztönözhető tanórán kívüli elfoglaltságokon való részvételre, azonban mindig találni olyan nyitott, érdeklődő, tehetséges hallgatókat, akik szívesen vállalnak szerepet különböző diákszervezetekben, kezdeményezésekben.

Az ilyen, és ehhez hasonló érdeklődő hallgatókkal szerveződött a 2022/2023-as tanév elejére egy, a Külkereskedelmi Karra érkező külföldi, tanulmányaikat Magyarországon folytató hallgatókat segítő, támogató mentoráló program. Az újonnan létrejött BEE Mentorship Program egy több évvel ezelőtt felmerült igényt elégít ki.

A dolgozatom megírásának célja a felsőoktatásban rejlő, elsősorban tanórán kívüli lehetőségek feltérképezése a soft skill-ek fejlesztésére, különösen a BEE Mentorship Program példáján keresztül. Kutatásomat négy fő kérdéskörre építettem. A négy hipotézisem:

1. A BEE Mentorship programban résztvevő mentorok a program segítségével szeretnék fejleszteni soft skill-jeiket.
2. A programban résztvevő mentorok szerint az lesz jó mentor, aki nyitott, extrovertált, szociálisan erősen érzékeny.
3. A hallgatók egyetemi tanórai kereteken kívül szívesebben fejlesztik a soft skill-jeiket.
4. Jellemzően olyan hallgatók jelentkeztek mentornak, akik saját bevallásuk szerint fejlett soft skill-ekkel rendelkeznek.

Kutatásom témája azért áll kimondottan közel hozzám, mivel én is a BEE Mentorship Program mentora vagyok, így kíváncsi voltam, hogy mentortársaim hogyan látják az általam felfedezni vélt, programban rejlő lehetőségeket. Ezen felül szeretném jobban megismerni és megismertetni, milyen lehetőségeket nyújthat a felsőoktatás a hallgatóknak a soft skill-jeik fejlesztésére.

2. SZEKUNDER KUTATÁS

2.1. Soft skill-ek

2.1.1. Hard és soft skill-ek összehasonlítása

Manapság egyre többször találkozhatunk a hard-, illetve soft skill-ek kifejezésekkel. De melyek is ezek és mi a jelentőségük? A „skill” szó önmagában valamilyen gyakorlati tevékenységre, funkcióra utal. Meglehetősen tág jelentéssel bír, bizonyos feladatok elvégzéséhez társított képességet jelent, legyen szó akár könnyebb feladatokról, vagy egészen nehezekről.

A hard skill kifejezés alatt olyan készségeket, jártasságokat értünk, amelyek a munka bizonyos feladatainak elvégzéséhez szükséges technikai jellegű tudást takarják. Másik megfogalmazásban a hard skill-ek kognitív képességeket jelentenek, amelyeket az intelligenciahányados befolyásol.

Ezzel szemben a soft skill-ek a technikai jártasságok alkalmazásához elengedhetetlen interperszonális, szociális készségeket jelentik, amelyek sokkal inkább jellemzőek az egyéni viselkedésre és attitűdre, mint a technikai tudásra, vagyis soft skill-ek nagyrészt megfoghatatlanok (Hendarman & Cantner, 2018).

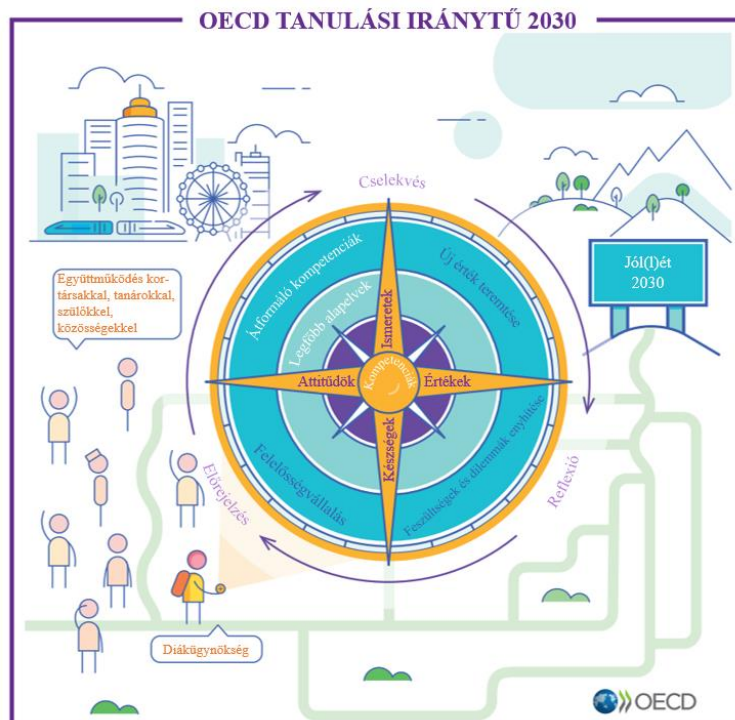
A soft skill-ek kifejezést az 1960-as évek végén alkották meg. Először az amerikai hadseregben használták, olyan készségekre utalt, amelyek nem igényelték gépek használatát. A katonaságnál számos példát találhatunk ilyen készségekre, gondoljunk csak többek között a csapatok vezetésére, a katonák motiválására és a győztes taktikák kialakítására. Mivel korábban senki nem foglalkozott az ehhez hasonló képességek kutatásával és fejlesztésével, így egészen 1959-től kezdve jelentős forrást fordítanak a kiképzési eljárások technológiai alapú fejlesztésébe (Silber & Foshay, 2009).

Manapság a legjelentősebb soft skill-ek többek között a kapcsolatépítés, a különböző kultúrákkal szembeni elfogadás és nyitottság, az empátia, megértés, a stratégiai gondolkodás, a

gyors és határozott döntéshozatalra való képesség, a problémamegoldás, a konfliktuskezelés, a meggyőzés, a rugalmasság, valamint az időbeosztás.

Az OECD *Future of Education and Skills 2030* projektjének definíciója szerint a „skill-ek” egy folyamat elvégzéséhez, valamint a tudás felelősségteljes felhasználásához szükséges vagy adott képességeket jelentenek. Az OECD *Tanulási iránytű 2030* (1. ábra) három különböző csoportját különbözteti meg ezeknek a készségeknek:

1. kognitív és metakognitív készségek, melyek magukba foglalják a kritikus gondolkodást, a kreatív tervezést, a „tanulás tanulását” és az önszabályozást,
2. szociális és emocionális készségek, mint például az empátia, önmagunkba vetett hit, felelősségteljesség, megbízhatóság és együttműködés,
3. gyakorlati és fizikai készségek, úgy, mint az új információk feldolgozása és felhasználása, illetve az információs és kommunikációs technológiai (ICT) eszközök használata.



1. ábra: OECD Tanulási Iránytű 2030

Forrás: OECD Skills for 2030 (2019.) alapján saját fordítás

A kognitív készségek olyan stratégiák összessége, amelyek biztosítják az idegen nyelvek, számok, érvelés és megszerzett tudás használatát, továbbá magukba foglalnak verbális, nonverbális és magasabb rendű gondolkodási képességeket (Higher Order Thinking Skills - HOTS).

A metakognitív készségek alatt értjük a „tanulás tanulását”, valamint a képességet, hogy elismerjük mások tudását, készségeit, attitűdjeit és értékeit.

A szociális és emocionális készségek olyan készségek összessége, amelyek elsősorban következetes gondolat-, érzés- és viselkedésmintákban nyilvánulnak meg, lehetőséget teremtvé az emberek számára, hogy fejlesszék önmagukat, ápolják kapcsolataikat mind otthon, mind az iskolában, munkahelyen és mind a közösségekben, valamint gyakorolják állampolgári kötelességeiket.

A fizikai készségek elsősorban különböző eszközök használatához, operatív feladatokhoz szükséges képességek összessége. Olyan gyakorlati készségek, amelyek az anyagok, eszközök, felszerelések és tárgyak használatához szükségesek bizonyos eredmények elérése érdekében. Magába foglalja a különböző technológiai eszközök, gépek használatát, különböző kreatív készséget, mint a hangszerek használatát, kézműves alkotások készítését, olyan mindennapi készségeket, mint az öltözködés, étel- és italkészítés, egészségmegőrzést, testmozgást, állóképességet stb.

2.1.2. Soft skill-ek jelentősége a munkaerőpiacon

Jelenleg a munkaerőpiacon hatalmas verseny zajlik a frissen végzett munkavállalók között. A kedvező pozíciók eléréséhez elengedhetetlen, hogy valamilyen módon versenyelőnyre tegyenek szert, és valamivel kitűnjenek a többi jelölt közül. Ilyen előnyt jelenthet a fejlett soft skill-ekkel való rendelkezés, ezért kap manapság egyre nagyobb és nagyobb figyelmet ezek fejlesztése. A kiemelkedő soft skill-ekkel rendelkező munkavállalók sokkal meggyőzőbbnek tűnhetnek. Továbbá számos munkaadó előnyben részesíti azokat a jelölteket, akik az iskolapadból kikerülve már képesek többek között megfelelő prezentáció elkészítésére és előadására, vagy a kollégákkal és ügyfelekkel kellemes, ugyanakkor meggyőző beszélgetések folytatására, vagyis már a közös munka korai szakaszában is képesek sikereket elérni mind saját maguk, mind a munkáltatójuk számára is (Schulz, 2008.).

2.1.3. Soft skill-ek fejlesztése a felsőoktatásban

Annak érdekében, hogy a hallgatók minél könnyebben és gyorsabban elhelyezkedhessenek a munkaerőpiacon, fontos lenne a soft skill-ek fejlesztését minél hamarabb elkezdni a felsőoktatásban, azonban jelenleg a gazdasági képzések még napjainkban is sokkal nagyobb figyelmet fordítanak a technikai tudás megszerzésére. Lehetőséget kellene biztosítani a soft skill-ek fejlesztésére mind tanórai keretek között, mind tanórán kívüli foglalkozások keretében is. Egyetemünkön mindkét aspektusban észrevehetőek törekvések, előző félévben a Külkereskedelmi

Karon meghirdetésre került egy „Üzleti készségfejlesztés idegen nyelven” nevű tárgy, amely kimondottan a hallgatók soft skill-jeinek fejlesztését célozta meg. Továbbá ezt a célt szolgálja a Pénzügyi és Számviteli Karon, illetve a most már a Külkereskedelmi Karon is elindult BEE Mentorship Program.

2.2. Mentorálás

2.2.1. A mentorálás fogalmi és történelmi háttere

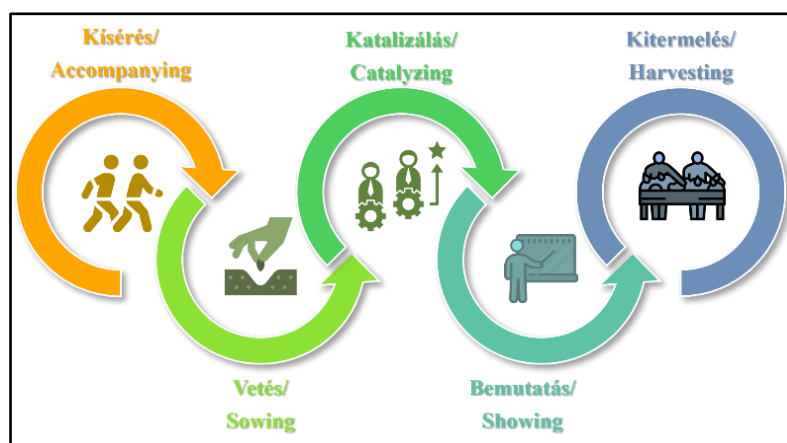
A mentorálás az élet számos területén jelenik meg, mint a tudás átadásának egyik hatékony formája, többek között az iskolában és a munkahelyen. Már az ókori Görögországban sem volt idegen a mentorálás fogalma. Homérosz Odüsszeia című eposzában olvashatunk Mentorról, akire Odüsszeusz a fiát bízta, amíg ő háborúban volt. De pontosan mit is nevezünk mentorálásnak? Számtalan különböző módon fogalmazhatjuk meg, hogy mit is jelent pontosan a fogalom, a Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a mentor „Atyai barát, pártfogó”, illetve „nevelő” jelentése is van, amely a görög mitológiában megjelenő Mentorra utal vissza. Másik megfogalmazásban a mentorálás „egy sokrétű és összetett kapcsolat a vezető és a kezdő szakember között, amely sikeresen hozzájárulhat a kezdő személy szakmai fejlődéséhez szükséges tulajdonságok és jellemvonások megerősödésében” (Barondess, 1997.). A mentorálás több fajtáját különböztethetjük meg. Egyik fajtája a klasszikus mentorálás, amelynek során „egy tapasztaltabb, szakmailag nagy tudású mentor osztja meg az ismereteit, a tudását, a tapasztalatát egy kevésbé jártas kollégával, akinek nemcsak oktatója, de tanítója és pártfogója is egyben a mentor” (Bencsik & Juhász, 2016). Másik fajtája a fordított mentorálás, amikor a fiatalabb munkavállalók okítják az idősebbeket, azonban bizonyos értelmezés szerint inkább kölcsönös tudásátadásról beszélünk. Más szempontból vizsgálva létezik formális és informális mentorálás is. A formális mentorálás sokkal szervezettebb, előre definiált folyamat, amíg az informális mentorálás spontán módon alakul ki. A mentorálást végző mentorok fogalmát elsősorban 7 dimenzió mentén tudjuk meghatározni, ezek a következők (Bakányi, Kováts, & Lázár, 2008):

- „a probléma jellege,
- a segítség kinek fontos,
- a segítség alapjául szolgáló értékrend,
- a segítség jellege,
- a segítség szervezeti környezete,
- a segítség formalizáltsága,
- a segítő professzionalizáltsága”

Kathy E. Kram egyik kezdeti, 1985-ös tanulmányában azt mutatta ki, hogy a mentorok két fő aspektusban tudnak irányt mutatni mentoráltjaiknak: egyrészt a karrier függvényében, másrészt „pszichoszociális” látószögéből. Az előbbi a mentorált szakmai fejlődéséhez és sikereihez járul hozzá, amíg az utóbbi leginkább a mentorált példamutatását, magabiztosságát, elfogadókészségét, továbbá barátságosságát, más néven az úgynevezett soft skill-eket fejleszti (Kram & Ragins, 2008). További kutatások is többségében erre az eredményre jutottak, azonban egyesek szerint a példamutatás, példaképpé válás valójában nem a pszichoszociális aspektusok egyike, hanem egy külön, harmadik funkciója a mentorálásnak (Scandura, 1992).

A mentorálás középpontjában a teljes személyiség fejlesztése áll, így az alkalmazott technikák széleskörűek és rendkívüli bölcsességet igényelnek a megfelelő alkalmazásukhoz. Egy 1995-ben megjelent tanulmány szerint a mentorok a következő öt technikát (2. ábra) alkalmazták a leggyakrabban az üzleti életben (Aubrey & Cohen, 1995.):

1. „Kísérés” (Accompanying): a mentor a mentorált mellett vesz részt a tanulási folyamatban és támogatja őt.
2. „Vetés” (Sowing): a mentor kezdetben nem egyértelmű vagy elfogadhatatlan tanácsokat ad mentoráltjának, amelyek értéket képviselnek az adott szituációban.
3. „Katalizálás” (Catalyzing): a mentor egyenesen jelentős változtatásra kényszeríti mentoráltját, hogy másfajta gondolkodást, identitásváltozást vagy értékeinek átrendezését idézze elő.
4. „Bemutató” (Showing): a mentor egy készség vagy tevékenység bemutatásával tanítja mentoráltját.
5. „Kitermelés” (Harvesting): a mentor felméri és meghatározza a tanuló legjelentősebb készségeit és értékeit.



2. ábra: Mentorálás öt technikája Audrey és Cohen 1995-ös tanulmánya alapján

Forrás: Saját szerkesztés, 2022.

A fent említett modern szervezetekben használt technikák egy része megtalálható volt már korábbi korok oktatási rendszerében is. A „Kitermelés” technikájáról már Szókratésznél is olvashatunk, illetve a „kísérés” technikáját alkalmazták a középkorban a vándorló katedrálisépítők tanonckodásával kapcsolatban. A mentorok a helyzetnek és a tanítvány gondolkodás-módjának megfelelően választják meg és alkalmazzák a különböző technikákat.

A különböző mentor-mentorált kapcsolatok leírására és vizsgálatára több modell is létezik. Ezek közül néhány (Buell, 2004.):

- Klónozási (Cloning) modell: a mentor úgy tanítja mentoráltját, mintha az a saját klónja lenne.
- Nevelő (Nurturing) modell: a mentor szülői szerepet vállal, így egy nyitott, támogató környezetet teremtve, ahol a mentorált kipróbálhat dolgokat, illetve tanulhat.
- Barátsági (Friendship) modell: a mentor barát szerepet vállal, inkább egyenrangú félként viselkedik, ahelyett, hogy hierarchikus viszony alakulna ki közöttük.
- Tanulói (Apprenticeship) modell: a mentor és a mentorált kapcsolata inkább szakmai jellegű.

2.2.2. Egyenrangú („Peer-to-peer”) mentorálás

A mentorálásnak azon fajtáját, amely a BEE Mentorship Programra jellemző egyenrangú vagy „peer-to-peer” mentorálásnak nevezzük. A peer-to-peer mentorálás fogalmával még nem igazán találkozni a magyar nyelvű szakirodalmakban, így saját definíciót alkottam a fogalomhoz. Az egyenrangú vagy peer-to-peer mentorálás a mentor kapcsolatok olyan formája, amelyben két egyenrangú partner vesz részt. Amíg a mentor átadja tudását bizonyos ismeretekről mentoráltjának, addig ezzel együtt cserébe más témákat illetően extra tudásra tehet szert a mentor is. A dolgozatom további részében is ezt a definíciót használtam fel a téma vizsgálatához.

Miként állja meg a helyét ez a fogalom a BEE Mentorship Programot illetően? A programban részt vevő mentorok igyekeznek segíteni, minél széleskörűbb tudást átadni külföldi származású mentoráltjaiknak, annak érdekében, hogy megkönnyítsék a magyarországi tanulmányaikat, ugyanakkor a mentoráltjaiktól is számtalan érdekességet tanulhatnak különféle idegen kultúrával kapcsolatban, ezáltal a mentorok is újabb és újabb ismeretekre tehetnek szert a közös munka során.

A kortársak által való mentorálás oktatási, kikapcsolódási és támogatási lehetőséget nyújt a mentoráltaknak, új ötletekkel ösztönözhetik, motiválhatják őket, illetve segíthetnek, hogy

kilépjenek a komfortzónájukból. A legtöbb kortárs mentort érzékenységük, magabiztosságuk, szociális készségeik és megbízhatóságuk miatt választják ki (Bozeman & Feeney, 2007).

A felsőoktatásban a „peer-to-peer mentorálás” egyre jobb hírnévnek örvend, mind az oktatók, mind a hallgatók részéről (Allen, McManus, & Russell, 1999.). Az elmúlt évtizedben széles körben elterjedt a mentorálás ezen formája, a legtöbb egyetemen találkozhatunk különféle mentorprogramokkal. Népszerűségük több tényezőnek is köszönhető, ezek a következők:

- A „klasszikus mentorálás” előnyei szintén megtalálhatók a „peer-to-peer” mentorálás előnyei között, ráadásul extra előnyre tehetnek szert a mentoráltak, azáltal, hogy mentoruk hasonló háttérrel rendelkezik, mint ők.
- Mivel rendszerint kevés idősebb önkéntes jelentkezik, így a kortársak bevonásával hatékonyabbá válhat a mentoráltak irányítása, támogatása és oktatása.
- A „peer-to-peer” mentorprogramoknak sok esetben alacsonyabb az adminisztrációs, illetve fejlesztési költségvetése, így egy költségbarátabb alternatívát nyújt a segítségre szoruló hallgatók támogatására.

A „peer-to-peer” mentorálás segíthet az új diákoknak, hogy gyorsabban alkalmazkodjanak az új környezethez, ugyanis a közel egyidős mentor és mentorált között fellépő közvetlenebb kapcsolat a mentorált személyben azt az érzést keltheti, hogy tartozik egy nagyobb közösséghez, ahol egyébként elveszettnek érezné magát (Stoltz, 2005.).

A mentorok kiválasztásának szempontjai közé tartozik általában a tanulmányai sikeres folytatása, meggyőző kommunikációs, szociális és vezetői készség. Ennek köszönhetően a mentorok pozitív példaképekként szolgálhatnak a mentoráltjaik számára, így hozzásegíthetik őket tanulmányi és szociális sikerekhez egyaránt, továbbá támogatást, hasznos tanácsokat, bátorítást, sőt akár barátságot is nyújthatnak a hallgatótársaik számára, illetve hozzájárulhatnak a hallgatói lemorzsolódás csökkentéséhez (Lahman, 1999.).

Természetesen ezekből a kapcsolatokból a mentorprogramokban részt vevő mentorok is profitálhatnak, aktív részvételük során barátságokat alakíthatnak ki, illetve elégedettséggel töltheti el őket, hogy segíthettek társaikon. Emellett a mentorok fizetést is kaphatnak vagy egyéb előnyökben részesülhetnek, mint például kiemelt ügyintézésben, tantárgyi kreditekben vagy ajánlólevelekben.

2.2.3. Mentorálás, mint az idegen nyelvi tudás fejlesztésének eszköze

Ahogy Edmund de Waal kortárs angol művész is mondta (2010): „Idegen nyelvek ismeretével, bárhol otthon érezheted magad a világon.” A BEE Mentorship Program is ezt vallja, igyekszünk a Magyarországra érkező külföldi hallgatókkal azt éreztetni, hogy hazánkban is otthon lehetnek. Azonban a jól működő mentor-mentorált kapcsolathoz elengedhetetlen a kölcsönös nyelvismeret. A program fő nyelve az angol, de számos mentor rendelkezik kiemelkedő tudással más idegen nyelvekből is, természetesen ezek fejlesztésére is lehetőség nyílnak. Mivel a legtöbb párosnak nem ugyanaz az anyanyelve, így a program kiváló lehetőség az idegen nyelv tanórán kívüli fejlesztésére. A közös munka során akár észrevétlenül is fejlődhet mind a mentorok, mind a mentoráltak idegen nyelv tudása, sokaknak most adódik alkalmuk először életükben, hogy aktívan használják a nyelvtudásukat. Gyakorlatban pedig sokkal hatékonyabban fejleszthető akár a beszédképesség, de ugyanúgy a hallásértés is.

2.2.4. Mentorálás személyiségformáló hatása

Connie R. Wanberg, Elizabeth Welsh és Sarah A Hezlett a mentorálást „a legintenzívebb és legerőteljesebb egyéni fejlődési kapcsolatként” írta le, amely „a legtöbb befolyással, azonosulással és érzelmi bevonódással jár együtt” (2003). Ez is alátámasztja azt, hogy a mentorok és mentoráltak személyisége jelentős befolyással bír a közöttük létrejövő kapcsolat működésére, valamint ezáltal a mentorálás sikerességére is. R. R. McCrae és Paul Costa 1987-es tanulmányában a személyiségnek öt elsődleges tényezőjét határozta meg a „Big Five” elnevezéssel, ezek a következők:

- Extraverzió: a társas hajlam és a lelkesedés szintje,
- Szeretetreméltóság: a barátságosság és kedvesség szintje,
- Lelkiismeretesség: a szervezettség és a munkamorál szintje,
- Érzelmi stabilitás: a nyugalmasság, higgadság szintje,
- Intellektus: kreativitás és nyitottság, érdeklődés szintje.

Az ideális mentor-mentorált párosok összeállítása előtt érdemes felmérni, hogy milyen az emberek személyisége a fenti tényezők alapján a minél hatékonyabb munka érdekében.

Ugyanakkor a mentorálás gyakorlata személyiségformáló hatással is bírhat, mind a mentorra, mind a mentoráltra. Nem mindenki születik kitűnő mentornak, vezetőnek, azonban az ezzel járó készségek, maradéktalanul fejlődnek a közös munka során, annak pozitív velejárója.

A mentorált ezen készségek közül is eltanulhat néhányat mentorától, így a későbbiekben felhasználhatja ilyen téren szerzett tudását is (Copeland, Martin, Fale, McIntyre, & Curran, 2017.).

2.3. A BEE Mentorship Program

2.3.1. A BEE Mentorship Program története

A mentorprogramok egy megfogalmazás szerint „általában a fiatalok egy speciális, többnyire hátrányos helyzetű, veszélyeztetett csoportját segítik, vagyis egy olyan populációra fókuszálnak, amelynek tagjai többlet segítséget igényelnek” (Fejes, Kasik, & Kinyó, 2009). A BEE Mentorship Program esetében a „segítséget igénylő populáció” alatt azokat a külföldi hallgatókat értjük, akik Magyarországon folytatják tanulmányaikat akár évekig, azonban még sosem jártak az országban, így segítségre lehet szükségük mind a tájékozódásban, eligazodásban, mind a kultúránkhöz való alkalmazkodásban.

Egy az egyetemen tanuló külföldi hallgatókat segítő, mentoráló szervezetre először a 2016/2017-es tanévben merült fel az igény amikor az első Stipendium Hungaricum ösztöndíjjal Magyarországon tanuló hallgatók érkeztek az egyetem Pénzügyi és Számviteli Karára. A kezdeményezés 2020-ra már egy hivatalos programmá nőtte ki magát és létrejött a BEE Mentorship Program.

2022-ben a Külkereskedelmi Karon is megfogalmazódott az igény egy hasonló programra, így a 2022/2023-as tanévtől ezen a karon is elindult a BEE Mentorship Program 3 különböző divízióval (3. ábra), illetve megközelítőleg 40 mentorral.



3. ábra: A BEE Mentorship Program divíziói

Forrás: Saját szerkesztés, 2022.

A program indulásakor közel 300 külföldi hallgatónak biztosít segítséget magyarországi tanulmányaik során. A hallgatók nagy része Erasmus, Stipendium Hungaricum, Freemover,

Leonardo da Vinci, „At risk”, Diaspora, Christian Scholarship, Makovecz ösztöndíjprogramban, illetve kettős diploma programban, az Oriental Business and Innovation Center (OBIC) által hirdetett programban vesznek részt, valamint található köztük önköltséges formában tanuló hallgatókat is. A világ minden pontjáról érkeznek hallgatók Magyarországra, többségük a Távol-Keletről, illetve Észak-Afrikából.

A program elindításának célja volt elsősorban a hallgatók segítése a beilleszkedésben, tanulmányaikban, illetve érzelmi támogatás nyújtása a szokatlan környezet befogadása érdekében.

2.3.2. A program felépítése

A program különböző ösztöndíjprogramok, elsősorban a Stipendium Hungaricum és az Erasmus program keretében Magyarországon tanuló külföldi hallgatókat igyekszik segíteni, megkönnyíteni magyarországi tartózkodásukat. Számos esetben ezek a hallgatók nagyon messzi országokból, teljesen más kultúrákból származnak, így rengeteg kihívással is meg kell küzdeniük a tanulmányaikon túl. Azonban a mentorok fő feladata, hogy segítsen a hallgatóknak egyszerűbben és gyorsabban átjutni ezeken az akadályokon, hogy minél sikeresebbek legyenek és minél pozitívabb emlék maradjon meg bennük a Magyarországon töltött időszak.

Jelenleg három különböző divízió működik a programban: az „Adminisztráció és Orientáció Divízió”, a „Szemeszterközi Eseményszervező Divízió” és a „Kommunikáció és Marketing Divízió”.

Az első divízió a hallgatókat adminisztratív jellegű problémáikban, valamint az év eleji orientációban segíti, többek között a különböző dokumentumok beszerzésével, a kultúrához és az egyetemre való beilleszkedésük elősegítésében, az egyetemen használt internetes platformok (pl. Neptun, CooSpace, Moodle, stb.) elérésében, illetve kezelésük megtanulásában, különböző sürgős esetekben való segítségnyújtásban, illetve bármilyen ad hoc, hirtelen felmerülő problémában, legyen az akár technikai, akár személyesebb jellegű probléma.

A másodikként említett divízió elsősorban az évközi programokat szervezi, illetve bonyolítja le, így hozzájárulva a magyar kultúra népszerűsítéséhez, illetve a kapcsolati tőke bővítéséhez, a kapcsolatok elmélyítéséhez. Ezen felül együtt dolgoznak a „Kommunikáció és Marketing” divízióval az események hirdetését illetően, megalkotják a költségtervezetet a féléves programokkal kapcsolatosan, továbbá biztosítják, hogy a rendezvények gördülékenyen, jó hangulatban zajlanak.

A harmadik divízió a mentorok, illetve mentoráltak közötti, illetve a külső kommunikáció lebonyolításáért felelős. Kezeli a programhoz tartozó social media felületeket, érdekes, figyelemfelkeltő tartalommal látja el ezeket, tájékoztatja az érdeklődőket a megrendezésre kerülő programok részleteiről, felületet biztosít a hirtelen felmerülő kérdések gyors megválaszolására, a mindenkori, szinte azonnali segítségnyújtásra, felveszi a kapcsolatot az újonnan csatlakozó tagokkal, illetve mentoráltakkal.

Ezenkívül a program munkáját segítik divíziókon kívüli úgynevezett Támogatók, akik nem tartoznak egy divízióhoz sem, azonban bármelyik munkafolyamatba besegíthetnek, illetve szintén segítő, támogató kapcsolatot alakítanak ki a mentoráltakkal. A program koordinálásáért, vezetéséért a Külkereskedelmi Kar Nemzetközi Üzleti Szaknyelvek Tanszék három oktatója felelős.

2.3.3. A BEE Mentorok feladatai

Mivel a Program a peer-to-peer mentorálásra épül, így a mentorok elsődleges feladata a velük közel azonos korú mentoráltak segítése, továbbá a divízióiknak megfelelő feladatok elvégzése (1. táblázat). A mentoráltak segítése kiterjed egyrészt a Magyarországon való boldogulásuk segítésére, úgy, mint az ügyintézésben, tájékozódásban, való segítségnyújtás, valamint a lelki, érzelmi segítségnyújtásra, amely származhat a beilleszkedés nehézségeiből, vagy a család távollététől, honvágytól is egyaránt.

1. táblázat: A BEE mentorok feladatai

MENTOROK FELADATAI		
<i>NEM FELADATUK</i>	<i>NEM KÖZVETLENÜL FELADATUK</i>	<i>FELADATUK</i>
<ul style="list-style-type: none"> - mentoráltak tanítása, korrepetálása - elhozni a mentoráltakat a reptérről - mentoráltak étkezéséről való gondoskodás 	<ul style="list-style-type: none"> - beiratkozással kapcsolatos problémák megoldása - informatikai (pl. NEPTUN) problémák megoldása - diákigazolvány intézése a mentoráltak számára 	<ul style="list-style-type: none"> - érdeklődés a mentoráltak tanulmányi előmeneteléről - közös programok szervezése - bevásárlásban való segítség/tanácsadás - szükség esetén orvosi segítség felkeresése - lelki segítségnyújtás

Forrás: Saját szerkesztés, 2022.

2.3.4. A program előnyei

Természetesen a befektetett munka mindig megtérül, így a BEE Mentorship Program is számos előnyt kínál minden résztvevője számára. A mentorok számára lehetőség nyílik a kapcsolatépítésre, nyelvtudásuk fejlesztésére, különböző idegen kultúrák alaposabb megismerésére, valamint a korábban taglalt soft skill-jeik fejlesztésére is: szervezőképesség javulása, csapatmunkában való hatékony részvétel, fejlettebb szociális készségek elsajátítása.

A mentoráltak számára a programban rejlő legfőbb lehetőség a sikeres beilleszkedés az országba és az egyetemre egyaránt. Ugyanúgy esetükben is megjelenik a kapcsolatépítés, továbbá bizonyos soft skill-ek, mint például az alkalmazkodó képesség fejlesztése esetükben is megtörténhet.

3. PRIMER KUTATÁS

3.1. Kutatási módszertan

Dolgozatom megírásához kvalitatív és kvantitatív kutatást is végeztem. A kvantitatív vizsgálatnál célom az volt, hogy kutatásom relevanciáját vizsgáljam és kiderítsem, hogy van-e gyakorlati jelentősége, illetve üzenete annak a témának, amit kutatok. Kvalitatív módszerként a mélyinterjúk végzését választottam, melyet a 3 „headmentorrall” készítettem el, strukturált kérdések mentén. A kutatás során a GDPR irányelvei szerint jártam el. A kvantitatív módszereket illetően az úgynevezett „snowball” vagy „hólabda” módszert választottam, vagyis egy általam előre elkészített, önkéntes alapú, anonim kérdőívet küldtem ki a programban részt vevő mentorok körében, amelyben a soft skill-ekkel kapcsolatos ismereteikről, illetve a mentorálással, mentorokkal kapcsolatos gondolataikról kérdeztem meg őket. Próbakérdőívet is készítettem, majd 3 próbakitöltést végeztem és mivel a kitöltőknek nem volt értelmezhetőségi problémájuk, így további adattisztításra nem volt szükség, ezután változatlanul küldtem ki a kérdőívet a célcsoportnak. A kérdőív a mintaszám nagyságát tekintve nem mondható reprezentatívnak, azonban mivel kimondottan egy adott célcsoportra irányultak a kérdések, és a célközönség jelentős arányban kitöltötte a kérdőívet, így mégis annak tekinthető. A kutatásomat nem szeretném ezen a ponton abbahagyni, hosszú távon longitudinális kutatásban gondolkodok, szeretném félévente vagy évente megismételni a felmérést, remélhetőleg egyre több taggal bővülő célcsoporttal.

3.2. Kérdőíves kutatás felépítése és eredményei

Primer kutatási tevékenységként kérdőíves felmérést végeztem a programban részt vevő mentorok körében. A kérdőívet a kérdőivem.hu felületen készítettem el. A kérdéseimet a

hipotéziseim alapján fogalmaztam meg, illetve bár a kutatásom nem tér ki erre a témára, a mentorok programba való csatlakozásának motivációjáról is kérdeztem őket. (2. táblázat) A kérdőívet a mentorok belső Facebook csoportjában tettem közzé, illetve a divíziók saját kisebb csoportjaiban is megosztásra került. Összesen 18 kitöltés érkezett, amely a mentorok 50%-át jelenti. A kérdőív ebből a nézőpontból nem tekinthető reprezentatívnak, azonban a kis létszámú alapsokaság miatt mégis reális képet adhat a mentorok véleményéről. A kitöltők között a nemek a következő arányban oszlottak meg: a 33% férfi, míg 67% nő volt, amely köszönhető annak, hogy a programban részt vevő mentorok között a nők vannak többségben. A kitöltők életkori átlaga 20,9 év volt, a kitöltők életkora 19 és 24 év között oszlik meg. A kitöltők között, ahogy a programban részt vevő mentorok között is, többségben voltak a külföldi hallgatók. A kitöltők között nagyjából egyenlő arányban reprezentálták a divíziókat a mentorok.

2. táblázat: A kérdőív kérdései és a felállított hipotézisek kapcsolata

HIPOTÉZISEK	KÉRDŐÍV KÉRDÉSEI
H1: A BEE Mentorship programban résztvevő mentorok a program segítségével szeretnék fejleszteni soft skill-jeiket.	K4: Egyetértesz azzal, hogy a BEE Mentorship program hozzájárul a soft skill-jeid fejlesztéséhez? K5: Célod volt a BEE Mentorship programba való csatlakozással a soft skill-jeid fejlesztése? K7: Melyik soft skill-jeid fejlesztésére látsz lehetőséget a Mentorship programon belül?
H2: A programban résztvevő mentorok szerint az lesz jó mentor, aki nyitott, extrovertált, szociálisan erősen érzékeny.	K13: Szerinted milyen a jó mentor? K14: Szerinted ki a jó mentor? K15: Mit gondolsz, milyen mentora leszel a mentoráltjaidnak?
H3: A hallgatók egyetemi tanórai kereteken kívül szívesebben fejlesztik a soft skill-jeiket.	K3: Hol fejlesztenéd szívesen a soft skill-jeidet? K9: Hol fejlődhetnek leginkább a soft skill-jeid? K16: Szeretnél soft skill development kurzusra járni az egyetemen?
H4: Jellemzően olyan hallgatók jelentkeztek mentornak, akik saját bevallásuk szerint fejlett soft skill-ekkel rendelkeznek.	K1: Mennyire vagy tisztában a soft skill-ek jelentésével? K2: Vettél már részt soft skill-ekkel foglalkozó tanórán, kurzuson? K6: Melyik soft skill-t érzed az erősségednek? K8: Miért szeretnéd a soft skill-jeidet fejleszteni?

Kérdések a mentorok motivációjáról	<p>K10: Vettél már részt hasonló programban mentorként?</p> <p>K11: Vettél már részt hasonló programban mentoráltként?</p> <p>K12: Miért jelentkeztél a mentorprogramba mentornak?</p>
------------------------------------	--

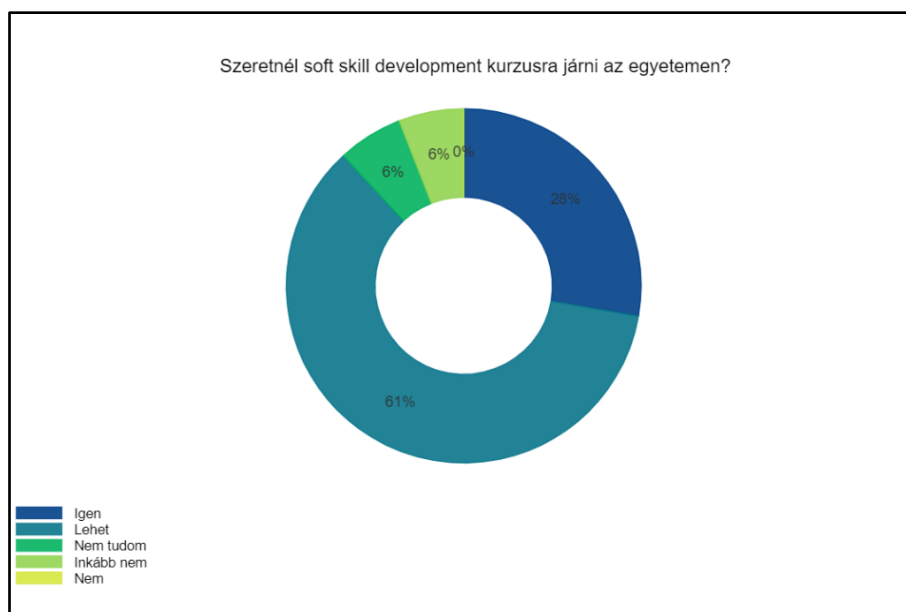
Forrás: Saját szerkesztés, 2022.

3.2.1. A kitöltők hozzáállása a soft skill-ekhez

Első kérdésként szerettem volna felmérni, hogy a mentorok mennyire is vannak tisztában a soft skill-ek jelentésével. Ennek felmérésére megkértem a kitöltőket, hogy egy 1-5-ig terjedő Likert-skálán jelöljék válaszaikat. A válaszok átlaga 3,72 lett, mely azt jelenti, hogy a mentorok hallottak már a soft skill-ekről, de nincsenek tisztában ennek fogalmával, vagy, hogy mely készségek is tartoznak a soft skill-ek közé, esetleg vannak előzetes ismereteik, de úgy érzik fejlődhetnének még a témában. Ezt részben alátámasztja, hogy a kitöltők közül senki nem nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nincs tisztában a jelentésükkel.

Az előzetes ismeretek kérdésére vonatkozott a következő kérdésem is, miszerint vett-e már részt a kitöltő soft skill-ekkel foglalkozó tanórán vagy kurzuson. A válaszadók 55,6%-a igennel, 44,4%-a nemmel válaszolt a kérdésre. Azonban az, hogy az illető vett-e részt ilyen kurzuson, illetve, hogy milyen mértékben van tisztában a soft skill-ek jelentésével nem feltétlen volt összhangban. Továbbá azt is felmértem, hogy hol fejlesztenék szívesebben a soft skill-jeiket a mentorok, a kitöltők 50%-a egyetemi tanórák keretében, 44,4%-a egyetemen tanórákon kívül, illetve 5,6%-uk nem kívánja tovább fejleszteni a soft skill-jeiket.

A jövőre vonatkozóan felmértem a mentorok körében, hogy szeretnének-e részt venni egy soft skill-ek fejlesztésével foglalkozó kurzuson az egyetemen (4. ábra). A válaszadók 27,8%-a igen, 61,1%-uk lehet, 5,6%-uk nem tudja, illetve szintén 5,6%-uk inkább nem, azonban egyértelműen elutasító „nem” válasz nem érkezett.



4. ábra A „Szeretnél soft skill development kurzusra járni az egyetemen?” kérdésre kapott válaszok diagramja

Forrás: kérdőívem.hu, általam készített kérdőív eredményei alapján, 2022.

3.2.2. A kitöltők hozzáállása a Program és a soft skill-ek kapcsolatához

A továbbiakban vizsgáltam a BEE Mentorship Program és a soft skill-ek kapcsolatát. Megkérdeztem a kitöltőket, hogy szerintük hozzájárul-e a program a soft skill-jeik fejlesztéséhez, és a mentorok 100%-a egyetértett velem abban, hogy igen, hozzájárul, illetve az is kiderült a következő kérdésekre adott válaszokból, hogy a kitöltők 44,4%-ának célja volt a soft skill-jeik fejlesztése a programba való csatlakozással, 55,6%-uknak pedig nem volt célja, de örül neki, ha fejlődést tapasztal a program során.

3.2.3. A kitöltők véleménye a saját soft skill-jeik fejlettségéről és fejlesztéséről

A következő kérdésekben arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők mely soft skill-eket tartják erősségüknek, illetve, hogy melyik soft skill-jeik fejlődésére látnak lehetőséget a program keretében. A mentoroknak egy tíz soft skill-ből álló listát állítottam össze és megkértem őket, hogy ebből a listából válasszák ki, hogy melyeket érzik az erősségüknek. A listán a következők szerepeltek: kommunikációs készség, szervezőképesség, csapatmunka, pontosság, kritikai gondolkodás, szociális készségek, kreativitás, interperszonális kommunikáció, alkalmazkodó képesség, barátságosság, továbbá egy egyéb opciót is megadtam. Az alábbi eredmények születtek:

1. Szervezőképesség – 12 kitöltő, 14,5%
2. Csapatmunka – 12 kitöltő, 14,5%
3. Kritikai gondolkodás – 11 kitöltő, 13,3%

4. Pontosság – 10 kitöltő, 12 %
5. Alkalmazkodó képesség – 10 kitöltő, 12%
6. Kommunikációs készség – 9 kitöltő, 10,8%
7. Szociális készségek – 7 kitöltő, 8,4%
8. Kreativitás – 6 kitöltő, 7,2%
9. Interperszonális kommunikáció – 4 kitöltő, 4,8%
10. Barátságosság – 2 kitöltő, 2,4%

A következő kérdésben azt kértem a mentoroktól, hogy ugyanebből a listából válasszák ki, hogy melyik soft skill-jeik fejlesztésére látnak lehetőséget a Mentorship programon belül. Az eredmények a következők voltak:

1. Szociális készségek – 16 kitöltő, 18,6%
2. Csapatmunka – 15 kitöltő, 17,4%
3. Interperszonális kommunikáció – 12 kitöltő, 14%
4. Kommunikációs készség – 12 kitöltő, 14%
5. Szervezőképesség – 9 kitöltő, 10,5%
6. Kreativitás – 8 kitöltő, 9,3%
7. Alkalmazkodó képesség – 7 kitöltő, 8,1%
8. Barátságosság – 3 kitöltő, 3,5%
9. Pontosság – 2 kitöltő, 2,3%
10. Kritikai gondolkodás – 2 kitöltő, 2,3%

3.2.4. A kitöltők motivációja a soft skill-ek fejlesztésére

Szerettem volna felmérni, hogy a mi motiválja a kitöltőket a soft skill-jeik fejlesztésére. Ehhez megadtam számukra különböző szempontokat és kértem őket, hogy 1-5-ig pontozzák egy Likert-skálán, hogy mennyire értenek egyet vele. (3. táblázat) A következő állításokat fogalmaztam meg:

Azért szeretném fejleszteni a soft skill-jeimet...

- ... mert nagyon zárkózott vagyok.
- ... mert nehezemre esik csapatban dolgozni.
- ... mert nem érzem magamat elég pontosnak a munkámban.
- ... mert nem tartom magamat elég kreatívnak.
- ... mert problémáim vannak az időbeosztással.
- ... mert nehezen alkalmazkodom az újdonságokhoz.

Továbbá megadtam egy olyan válaszlehetőséget is, hogy „nem szeretném a soft skill-jeimet fejleszteni”.

3. táblázat: A „Miért szeretnéd a soft skill-jeidet fejleszteni?” kérdésre kapott válaszok értékelése

KÉRDÉS	VÁLASZOK ÁTLAGA	LEGGYAKORIBB VÁLASZ
Mert nagyon zárkózott vagyok	3,06	Egyet is értek és nem is (33,3%)
Mert nehezemre esik csapatban dolgozni	2,33	Inkább nem értek egyet (38,9%)
Mert nem érzem magamat elég pontosnak a munkámban	2,28	Inkább nem értek egyet (61,1%)
Mert nem tartom magamat elég kreatívnak	2,89	Inkább nem értek egyet (33,3%) Inkább egyetértek (33,3%)
Mert problémáim vannak az időbeosztással	2,89	Egyet is értek és nem is (33,3%)
Mert nehezen alkalmazkodok az újdonságokhoz	2,72	Inkább egyetértek (38,9%)
Nem szeretném a soft skill-jeimet fejleszteni	1,56	Egyáltalán nem értek egyet (72,2%)

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívem eredményei alapján, 2022.

Ezután azt szerettem volna megtudni a mentoroktól, hogy véleményük szerint hol, milyen környezetben fejleszthetőek leginkább soft skill-jeik. A kitöltők 3%-a otthon/családban, szintén 3%-uk szerint munkahelyi környezetben, 42%-uk szerint egyetemen/tanórákon, 52%-uk szerint barátokkal tanáron kívül látja a legnagyobb esélyt a soft skill-jeik fejlődésére.

3.2.5. A kitöltők hozzáállása a mentoráláshoz

A továbbiakban a mentoráláshoz való hozzáállásukról, motivációjukról, korábbi tapasztalataikról kérdeztem a mentorokat. A következő két kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a megkérdezettek mennyire találtak hasonló programmal mind mentorként, mind mentoráltként. A kitöltők 11,1%-a vett már részt mentorként hasonló programban, a többiek nem. A mentorok 16,7%-a töltött be korábban mentorált szerepet hasonló programban.

Megkérdezem a mentorokat, hogy mi volt a motivációjuk a programba való jelentkezéshez. Öt szempontot adtam meg magamtól, illetve lehetőséget adtam a kitöltőknek egyéb tényező megadására. A szempontok a következők voltak: nyelvtanulás, barátok, idegen kultúrák megismerése, jutalmazás, jó volt a felhívás. Ezek a következő arányban játszottak szerepet a mentorok jelentkezésénél:

1. Nyelvtanulás – 15 kitöltő, 27,8%
2. Barátok – 15 kitöltő, 27,8%
3. Idegen kultúrák megismerése – 15 kitöltő, 27,8%
4. Jutalmazás – 5 kitöltő, 9,3 %
5. Jó volt a felhívás – 3 kitöltő, 5,6%
6. Egyéb: Mások segítése – 1 kitöltő, 1,9%

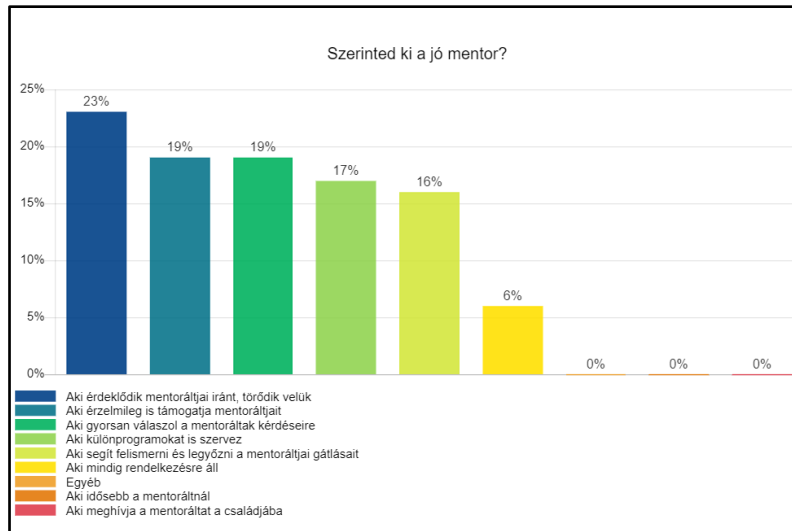
Ezután szerettem volna felmérni, hogy a mentorok mit gondolnak arról, hogy kiből is lesz jó mentor. Hogy ezt a témát körbejárjam, két kérdést tettem fel az elsőben a mentorok jellemvonásaira kérdeztem rá, míg a második kérdésem inkább cselekvésekre irányult.

Az általam felsorolt tulajdonságokat (kommunikatív, segítőkész, tapasztalt, megbízható, megértő, motiváló, barátságos, rugalmas, határozott, nyitott, talpraesett) a kitöltők egy Likert-skálán értékelték 1-5-ig, annak megfelelően, hogy szerintük mennyire jellemző az úgynevezett „ideális mentorra”. A tulajdonságokat a következőképpen értékelték a kitöltők: a kitöltők 77,8%-a szerint teljes mértékben jellemző, 22,2%-ban inkább jellemző, vagyis a kitöltők egésze egyetértett velem abban, hogy fontos, hogy kommunikatív legyen a mentor. A segítőkészséget 94,4%-ban teljes mértékben jellemzőnek, 5,6%-ban inkább jellemzőnek találták a kitöltők, tehát ebben is egyetértettek a mentorok. A tapasztaltság már megosztóbb eredményt hozott, a többség a kitöltők 38,9%-a szerint jellemző is és nem is, emellett a 22,2%-uk inkább nem jellemzőnek, 33,3%-uk pedig inkább jellemzőnek ítélte meg, így elmondható, hogy ebben nem értenek egyet a mentorok, vagyis a kapott eredményt értelmezhetjük úgy, hogy jó, ha egy mentor tapasztalt, de nem feltétlenül kell annak lennie ahhoz, hogy sikeresen ellássa feladatait. A megbízhatóságot szintén egyöntetűen fontosnak találták a kitöltők, 61,1%-uk teljes mértékben jellemzőnek, 38,9%-uk inkább jellemzőnek értékelte. A megértést illetően már kevésbé értettek egyet a mentorok, de elmondható, hogy ezt is lényegesnek ítélték. 72,2%-uk teljes mértékben jellemzőnek, 22,2%-uk inkább jellemzőnek, azonban 5,6%-uk jellemzőnek is és nem is találta ezt a jellemvonást. Az, hogy egy mentor mennyire motiváló már kisebb mértékben játszik szerepet, mindössze a kitöltők 44,4%-a ítélte teljes mértékben jellemzőnek, egyenlő arányban, 27,8-27,8%-uk találta inkább jellemzőnek, illetve jellemzőnek is és nem is. A barátságosság

kérdésében is egyetértettek velem a mentorok, 72,2%-uk teljes mértékben jellemzőnek, 27,8%-uk inkább jellemzőnek értékelte. A rugalmasság is egy fokkal megosztóbb volt, 38,9-38,9%-uk találta teljes mértékben-, illetve inkább jellemzőnek, 22,2%-uk szerint pedig jellemző is és nem is. A határozottság is hasonló eredményt ért el, de kisebb mértékben találták jellemzőnek. A kitöltők 22,2%-a teljes mértékben jellemző, 38,9%-uk inkább jellemzőnek, szintén 38,9%-uk szerint jellemző is és nem is. A nyitottságot is nagyon fontosnak tartják a mentorok, 72,2%-uk teljes mértékben jellemzőnek, 27,8%-uk inkább jellemzőnek értékelte. A talpraesettség esetében az inkább jellemző válasz volt a leggyakoribb 50%-kal, a mentorok 27,8-a szerint jellemző is és nem is, 22,2%-uk szerint pedig teljes mértékben jellemző. Összefoglalva a következő fontossági sorrendet állítottam fel a jellemvonások között:

1. Segítőképz – Válaszok átlaga: 4,94
2. Kommunikatív – Válaszok átlaga: 4,78
3. Barátságos – Válaszok átlaga: 4,72
4. Nyitott – Válaszok átlaga: 4,72
5. Megértő – Válaszok átlaga: 4,67
6. Megbízható – Válaszok átlaga: 4,61
7. Rugalmas – Válaszok átlaga: 4,17
8. Motiváló – Válaszok átlaga: 4,17
9. Talpraesett – Válaszok átlaga: 3,94
10. Határozott – Válaszok átlaga: 3,83
11. Tapasztalt – Válaszok átlaga: 3,22

A második kérdésben arra kértem a kitöltőket, hogy nyolc állítás közül jelöljék be, hogy szerintük melyik jellemző egy jó mentorra (5. ábra). A legfontosabbnak azt találták, hogy a mentor érdeklődjön mentoráltjai iránt, törődjön velük (23,2%), fontosnak találták még továbbá, hogy gyorsan válaszoljon a mentoráltak kérdéseire (18,8%), érzelmileg is támogassa mentoráltjait (18,8%), szervezzen különprogramokat velük (17,4%), segítsen a mentoráltjainak felismerni gátlásaikat és legyőzni azokat (15,9%), illetve kisebb mértékben, de azt is fontosnak találták, hogy a mentor mindig rendelkezésre álljon (5,8%). Azonban azokat a válaszokat, hogy meghívja a mentoráltat a családjába, valamint, hogy idősebb a mentoráltjánál, senki nem találta jelentősnek.



4. ábra: A „Szerinted ki a jó mentor?” kérdésre kapott válaszok grafikonja

Forrás: kérdőívem.hu, általam készített kérdőív eredményei alapján, 2022.

Végezetül megkérdeztem a kitöltőket, hogy mit gondolnak, milyen mentora lesz a mentoráltjainak. A válaszok átlaga 4,17 volt, illetve 3 és 5 között oszlanak meg, vagyis elmondhatjuk, hogy a mentorok többsége magabiztos abban, hogy sikeresen el tudja látni a mentorálással járó feladatokat.

3.3. Mélyinterjú

Mint ahogy korábban is írtam, a BEE Mentorship Program szervezete három különböző divízióból áll, a divíziók élén három headmentor tevékenykedik. Kutatásomhoz velük készítettem mélyinterjút, mivel úgy gondoltam, hogy több mentorral állnak kapcsolatban, illetve jobban belelátnak mind a mentorok munkájába, mind a program egészének működésébe. Öt kérdést kérdeztem tőlük, amelyekkel elsősorban a mentoráláshoz, másodsorban a soft skill-ekhez való hozzáállásukat szerettem volna felmérni.

Első kérdésként azt kérdeztem tőlük, hogy miért jelentkeztek a programba, illetve mit vártak tőle. Mindhárom mentor tanórán hallott a lehetőségről, a programot koordináló oktatók által. A programra kitűnő lehetőségként tekintettek, mind soft skill-jeik fejlesztésére, illetve továbbfejlesztésére, valamint kapcsolatépítésre, mások segítésére, élmények szerzésére. Interjúalanyaim egyetértettek velem abban, hogy az egyetemi éveink alatt az egyik legfontosabb „feladatunk” a kapcsolatépítés, erre kitűnő lehetőséget nyújt a BEE Mentorship Program. Egyrésztől jobban megismerhetjük azokat a szaktársainkat, ismerőseinket, akik szintén érdeklődnek hasonló programok iránt, vagyis átfedést fedezhetünk fel az érdeklődési köreinkben. Továbbá azt is kiemelték, hogy számos olyan tapasztalatot szerezhettek a mentorálás által, amely később internacionális vállalati környezetben alkalmazva előnyt jelenthet számukra. Ezen túl a

headmentorok mindegyike azt nyilatkozta, hogy szeret másokon segíteni, esetleg van is már tapasztalata ilyen téren, és ez irányú vágyaikat kiélhetik a program keretein belül. Headmentorként azonban nem csak a mentoráltjaikat szükséges segíteniük, hanem a divíziókba tartozó mentorokat is. Arra a kérdésre, hogy headmentornak jelentkeztek-e, azt a választ kaptam, hogy nem, különböző okok miatt, de mentornak jelentkeztek, viszont a kiválasztási folyamat során mégis rájuk esett a koordinátorok választása.

Következő kérdésként ezen a vonalon tovább haladva kérdeztem azt tőlük, hogy mit gondolnak, milyen headmentorok lesznek, illetve megkértem őket, hogy meséljenek kicsit részletesebben az erősségeikről, illetve gyengeségeikről. Egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy ez a pozíció nagyon felelősségteljes, bár eleinte ijesztőnek tűnhet, mindannyian szívesen és izgatottan vállalták a feladatot. Mind erősségeik, mind gyengeségeik igen sokrétűek, ráadásul amiről egyikőjük erősségeként nyilatkozott, másikjuk pont gyengeségeként ítélte meg ugyanazt a jellemvonást. Erősségként mindannyiuknál megjelent az empátia, a megértés, amely valóban nagyon fontos egy vezetőpozíció betöltése esetén, de ugyanakkor elengedhetetlen a kellő szigor és a határozottság is. Interjúalanyaim feladatuknak tekintik, hogy az előbbieket egyensúlyban legyenek egymással, ugyanakkor egyetértettek abban, hogy ez nem kis feladat. Elhangzott még a türelem, a rugalmasság, a határozottság, a jó szervezőkészség, az objektív nézeteltérések esetén, valamint a közvetlenség is. A hatékony kommunikáció, mint készség megosztotta a headmentorokat, míg van köztük, aki ezt erősségének érzi, más úgy gondolja, hogy fejlődhetne a kommunikációban, hogy pontosan úgy tudja átadni az üzeneteket mentorainak, ahogyan szeretné, illetve motiválóan tudjon hatni rájuk. Gyengeségek, illetve fejlesztendő kompetenciák között megjelent még a megfelelési kényszer, a túlvállalás kérdése, a másokkal szembeni elvárások helyén kezelése, illetve az időgazdálkodás. Azonban úgy gondolták interjúalanyaim, hogy ezek mind olyan képességek, amelyek a program során fejlődhetnek.

Harmadik kérdésként azt kérdeztem a headmentoroaktól, hogy milyen lehetőségeket látnak a programban a soft skill-jeik fejlődésére. Erre a kérdésre is egybehangzó választ kaptam interjúalanyaimtól. Elsősorban interperszonális készségek, valamint olyan képességeket mondtak, amelyek egy vezető pozíció esetében elengedhetetlenek, úgy mint a hatékony kommunikáció, egyrészt verbálisan, másrészt a helyes, kifejező testbeszéd használata; a problémamegoldás, amely következhet a program során felmerülő sokféle különböző szituációból is, amelyekhez mindennapjainkban nem feltétlenül vagyunk hozzászokva; a csapatépítés, konfliktuskezelés; a különböző kultúrák közötti különbségek áthidalása; az optimális döntéshozatal, illetve ehhez szükséges gondolkodásmód adaptálása; a mások előtt való beszéd, szereplés

gyakorlása; valamint az időgazdálkodás, amely különösen fontos, hogyha valaki - ahogy a headmentorok is – tanulmányaik mellett hasonló programokban, diákszervezetekben tevékenykednek, mindemellett dolgoznak, esetleg extrakurrikuláris képzéseken, tanfolyamokon is vesznek részt, valamint szeretnék elegendő időt szakítani barátaikra, illetve nem utolsósorban családjukra is. Az utóbbi két kérdés rávilágít arra, hogy mennyire nagy szerepet is játszanak a soft skill-ek napjainkban, illetve milyen sokrétűek is ezek, továbbá, hogy a program kitűnő lehetőséget ad ezek fejlesztésére, meglévő ismereteink kamatoztatására, amely a későbbiekben is előnnyel szolgálhat.

Következő kérdésként azt tettem fel interjúalanyaimnak, hogy mit tanácsolnak azoknak a mentoroknak, akik a legtöbbet szeretnék kihozni a mentorálásból. Erre a kérdésemre is nagyrészt egybehangzó válaszokat kaptam. Egyik legfontosabbnak mindannyian a nyitottságot mondták a mentorok részéről. Fontos, hogy legyenek nyitottak a különböző emberekre, kultúrákra és perspektívákra, ugyanis sosem tudhatjuk, hogy kitől mit fogunk tanulni. Kiemelték még az aktivitást is, amely több aspektusban is jelentős. Egyrészt fontos az aktív kommunikáció, mind a mentoráltakkal, hogy minél szorosabbá válhasson a kapcsolat, mind a többi mentorral, hogy minél összetartóbb csapat alakulhasson ki, ugyanis a csapat nagyrésze jó eséllyel több féléven, akár éven át fog együtt dolgozni, így ez elengedhetetlen; valamint a headmentorokkal való aktív kommunikáció is fontos, ugyanis ha bármi probléma merül fel, esetleg valakinek innovatív ötlete támad, akkor ők azok, akik tudnak ezen segíteni, ezzel foglalkozni, vagy adott esetben továbbítani ezt a koordinátor oktatóknak. Másrészt az eseményeken való részvételt, aktivitást is szorgalmazták interjúalanyaim, ugyanis így lehet valóban a legtöbbet kihozni a Mentorship programból, ott lehet igazán megismerni másokat, kapcsolatokat építeni, élményeket, tapasztalatot szerezni. Ezentúl fontosnak tartják azt is, hogy a másokon való segítséget teljes lelkesedéssel tegyék a mentorok, ugyanis így lesz igazán hatékony a program, valamint jó érzéssel is tölti el az embert.

Végezetül azt kérdeztem a headmentoroktól, hogy amennyiben ők lehettek volna, akik kiválasztják a mentorokat a programba, akkor milyen jellemvonásokat, illetve tulajdonságokat kerestek volna a jelentkezőkben. Erre a kérdésre adott válaszok nagy mértékben párhuzamban állnak a második kérdésemre kapott válaszokkal, ahol az erősségeikről és gyengeségeikről kérdeztem interjúalanyaimat, így ez alapján azt a következtetést vontam le, hogy legszívesebben olyan mentorokkal dolgoznának együtt, akik jellemvonásaikban hasonlítanak rájuk, vagy legalábbis hasonló a hozzáállásuk a programhoz, mint nekik. A nyitottságot mondták a legfontosabbnak a headmentorok, ugyanis, nem tudhatják honnan, illetve milyen személyiségű mentort

kapnak, így feltétlenül nyitottan, kíváncsian, maximális elfogadással kell állni mindenkihez. Ezenkívül újból elhangzott a kommunikációra való hajlandóság fontossága, ugyanis emberekkel kell foglalkozni a program során, továbbá az előzőekhez kapcsolódva az empátia, a megértés, illetve a csapatmunkában való részvétel képessége. Fontosnak tartom továbbá válaszaik közül a magabiztosságot, határozottságot, felelősségteljes hozzáállást, ugyanis nem életszerűtlen, hogy annak érdekében, hogy egy mentorált érdekeit érvényre juttathassák a mentorok, olykor határozottabban kell fellépni. Továbbá látva a határozottságát, talán nagyobb bizalommal fordul a mentorált mentorjához, ugyanis látja, hogy az talpraesetten segíti őt, megbízhat benne. Bizonyos feladatok ellátásához azt is elengedhetetlennek tartották, hogy a jelentkező, illetve későbbi mentor kellő szintű kreativitással rendelkezzen, megbízhatóan betartsa a határidőket, legyen elég rugalmas, alkalmazkodóképes. Egyikük a kiválasztási folyamat során szituációs kérdések segítségével mérte volna fel a jelentkezők találékonyságát, illetve problémamegoldó képességét, ugyanis fontos, hogy sok eshetőségre fel legyenek készülve, készítve a mentorok, mert sosem lehet tudni, hogy milyen problémával találja magát szemben a mentor, akár mentoráltján keresztül.

Érdekesnek találtam, hogy az interjúk során egyáltalán nem ejtettek szót a mentorok az úgynevezett hard skill-ekről, ez alapján levontam azt a következtetést, hogy egyre nagyobb figyelmet kapnak a mai világban a soft skill-ek, illetve azokat sokkal inkább tanulhatjuk el társas kapcsolatainkból. A hasonló programok esetében inkább tartják feladatnak a soft skill-ek alkalmazását és fejlesztését, mintsem a hard skill-ekét.

4. ÖSSZEGZÉS ÉS EREDMÉNYEK

4.1. Kutatási eredmények értékelése

Elsődleges céloom kutatásommal az egyetem Külkereskedelmi Karán újonnan elindult BEE Mentorship Program példáján keresztül megvizsgálni, hogy a tanórán kívüli foglalkozások, kezdeményezések milyen mértékben járulhatnak hozzá a hallgatók soft skill-jeinek fejlesztéséhez.

Szekunder kutatásként külföldi és hazai szakirodalom feldolgozásával szerettem volna felmérni, hogy mekkora a soft skill-ek jelentősége a mai világban, miért is szükséges egyáltalán beszélnünk róluk, illetve, hogy milyen előnyökkel szolgálhatnak, majd a mentorálás fogalmi háttéréről, fajtáiról, valamint nem utolsósorban az előnyeiről igyekeztem minél tisztább képet kapni. Ezután ismertettem a jelen tanulmányban vett konkrét példát, a BEE Mentorship

Programot - elsősorban annak történetét, felépítését - amelyet személyes kötődésemnek köszönhetően választottam.

Primer kutatásként először a program mentorai körében végzett kérdőíves kutatással kívántam felmérni a soft skill-ek fejlesztéséhez, illetve a mentoráláshoz való hozzáállásukat, észrevételeiket. Majd mélyinterjúk keretében a program három headmentorától igyekeztem még több, illetve részletesebb információhoz jutni az említett témákat illetően. Szóba kerültek még többek között a programmal szembeni elvárások, általuk reálisnak tartott fejlődési lehetőségek, és a divízióikba tartozó mentorokhoz való hozzáállásuk.

Kutatásom hipotéziseiként a következőket fogalmaztam meg, és a következő eredményeket kaptam:

Hipotézis 1: A BEE Mentorship programban résztvevő mentorok a program segítségével szeretnék fejleszteni soft skill-jeiket.

A kérdőíves kutatásból kiderült számomra, hogy a mentorok egy részének valóban célja volt a soft skill-jeik fejlesztése, azonban sokuknak nem ez volt az elsődleges motivációja a programba való jelentkezésre. Ennek ellenére egyetértettek a mentorok abban, hogy a program során fejlődni fognak bizonyos soft skill-jeik, valamint örülnek is ennek a ténynek. És hogy melyik soft skill-ek fejlődésére látják a legnagyobb esélyt? Leginkább a szociális, interperszonális készségeket, valamint a csapatmunkát tartják fejleszthetőnek a program által.

A headmentorokkal készített interjúk során is az derült ki, hogy látják, illetve várják is a lehetőséget soft skill-jeik fejlesztésére. Az ő esetükben is az interperszonális készségek jelentek meg elsősorban fejleszthető soft skill-ként, azonban esetükben nem hanyagolható el a vezetéshez szükséges soft skill-ek fejlődése, úgy, mint a hatékony kommunikáció, a motiváció, konfliktuskezelés, problémamegoldás, valamint az időgazdálkodás. A hipotézist elfogadom kutatásom alapján.

Hipotézis 2: A programban résztvevő mentorok szerint az lesz jó mentor, aki nyitott, extrovertált, szociálisan erősen érzékeny.

A mentorok önmagukat látva azt nyilatkozták a kérdőívben, hogy szerintük egy jó mentor legfőbb jellemvonásai, hogy segítőkész, kommunikatív, barátságos, illetve nyitott. Továbbá fontos szerintük, hogy egy jó mentor érdeklődjön mentoráltjai iránt, legyen könnyen elérhető számukra, illetve érzelmileg is támogassa őket. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a kitöltők

nagyrészt egyet értettek velem. Továbbá azt is megtudtam, hogy a mentorok többsége úgy gondolja, hogy jó mentora lesz a mentoráltjának.

A mélyinterjúk során a headmentoroktól azt kértem, hogy segítsenek a mentoroknak, hogyan lehetnek igazán jó mentorok és áruljanak el néhány tanácsot ehhez. A legfontosabbnak a nyitottságot ítélték meg a mentorok részéről, legyenek nyitottak új emberek felé, új helyzetekre, lehetőségekre. Illetve szorgalmazták a mentorok aktivitását, az eseményeken való részvételüket, ugyanis úgy gondolják, hogy így lehet igazán megismerni a mentoráltakat, valamint a mentortársakat egyaránt, amely elengedhetetlen ahhoz, hogy hosszútávon egy összetartó csapat jöjjön létre. A hipotézist elfogadom kutatásom alapján.

Hipotézis 3: A hallgatók egyetemi tanórai kereteken kívül szívesebben fejlesztik a soft skill-jeiket.

Erre a kérdésemre nem teljesen azt a választ vártam a mentoroktól, mint amit én vártam. Bár arra a kérdésemre, hogy szerintük milyen környezetben fejlődhetnek leginkább a soft skill, a kitöltők legnagyobb arányban a barátokkal, tanórán kívül választ mondták, mégis másik kérdésnél a legnépszerűbb válasz az volt, hogy egyetemi tanórai keretek között fejlesztenék legszívesebben soft skill-jeiket a mentorok, illetve a legtöbben szeretnék is részt venni egy soft skill-eket fejlesztő kurzuson.

Ez az eredmény rávilágíthat arra, hogy akármennyire jó lehetőségnek tartják a hallgatók a tanórán kívüli fejlődési lehetőségeket, ezek még mindig hátrányban vannak a tanórai keretek között végzett tanulással, fejlődéssel szemben. Az elkövetkezendő években fontos lenne az ilyen lehetőségek népszerűsítése, ugyanis sok esetben nem csak olyan készségek fejlődésére nyújtanak lehetőséget, amelyeket elméletben nehéz elsajátítani, de az ilyen programok során felejthetetlen élményekkel is gazdagodhatnak a hallgatók a megszerzett tudáson kívül. A hipotézist elutasítom kutatásom alapján.

Hipotézis 4: Jellemzően olyan hallgatók jelentkeztek mentornak, akik saját bevallásuk szerint fejlett soft skill-ekkel rendelkeznek.

A kérdőívemben legelső kérdésként arra kértem a mentorokat, hogy 1-5-ig értékeljék egy Likert-skálán, hogy mennyire vannak tisztában a soft skill-ek fogalmával. A válaszok átlaga 3,72 volt, vagyis ebből arra következtetésekre vonatkoztam, hogy a mentoroknak már vannak előzetes ismereteik a soft skill-ekkel kapcsolatban. A válaszadók kicsivel több, mint fele már vett is részt korábban soft skill-ek fejlesztésével foglalkozó kurzuson, így jogosan

feltételezhetjük, hogy ők fejlettebb soft skill-ekkel rendelkezhetnek társaiknál. Majd egy későbbi kérdésemnél már konkrétan kérdeztem rá, hogy mely soft skill-eket érzik az erősségüknek. A mentorok többsége a tíz elemből álló listából legalább négy elemet kiválasztott, a legtöbben a szervezőképességet, a csapatmunkát, a kritikai gondolkodást, valamint a pontosságot tartják erősségüknek. Majd később arról is nyilatkoztak, hogy milyen indíttatásból fejlesztenék szívesen a soft skill-jeiket a kitöltők. A leggyakoribb válaszok azok voltak, hogy „mert nagyon zárkózott vagyok”, „mert nem tartom magam elég kreatívnak”, és „mert problémáim vannak az időbeosztással”. Ugyanakkor azzal a válaszlehetőséggel, hogy „nem szeretném a soft skill-jeimet fejleszteni” csupán két mentor értett egyet. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy habár bizonyos készségeik még fejlesztésre szorulhatnak és szeretnék is fejleszteni rajtuk a program mentorai, összességében viszonylag fejlett soft skill-ekkel rendelkeznek. A hipotézist részben elfogadom kutatásom alapján.

4.2. Javaslatok

Ahogy kutatásomból kiderült a soft skill-eknek manapság egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak, és ebben egyetértettek velem a program mentorai is. Mivel a BEE Mentorship Programra is kitűnő lehetőségként tekintenek a soft skill-jeik fejlesztésére, így javasolnék a mentorok körében egy, a témával foglalkozó workshop szervezését, ahol első körben megoszthatják egymással az ezzel kapcsolatos elvárásaikat, majd későbbi alkalom, esetleg alkalmak során megvitathatják, hogy ki milyen változást észlelt készségeiben, milyen fejlődéseket vett észre saját magán, valamint milyen tanácsokkal tudna szolgálni társaiknak, hogy ők is megtapasztalhassák az ezzel járó előnyöket.

4.3. További terveim kutatásommal

Kutatásom, illetve a dolgozatom írása közben még közelebb került hozzám a téma, így mindenképpen tervezek a továbbiakban is foglalkozni vele. Elsősorban longitudinális kutatásban gondolkozok, vagyis a felmérést szeretném az elkövetkezendő években is elkészíteni, remélhetőleg egyre nagyobb alapszámú csoport megkérdezésével. A kapott eredményekből már hosszú távú következtetések is levonhatók, amelyeket a leendő szakdolgozatom alapjaként tervezek felhasználni.

IRODALOMJEGYZÉK

- Allen, T. D., McManus, S. E., & Russell, J. E. (1999.). Newcomer Socialization and Stress: Formal Peer Relationships as a Source of Support. *Journal of Vocational Behavior*, 453-470.
- Aubrey, R., & Cohen, P. M. (1995.). *Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bakányi, L., Kováts, J., & Lázár, A. (2008). *Mentorálás a Zöld Kakas Líceumban*. Budapest.
- Barondess, J. A. (1997.). On mentoring. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 90.
- Bencsik, A., & Juhász, T. (2016). A mentorálás, mint a tudásátadás formája Magyarországon. *Gradus*, 3., 179-184.
- Bozeman, B., & Feeney, M. K. (2007). Toward a Useful Theory of Mentoring: A Conceptual Analysis and Critique. *Administration & Society*, 39., 719-739.
- Buell, C. (2004.). Models of mentoring in communication. *Communication Education*, 53., 56-73.
- Copeland, K., Martin, R. M., Fale, E. D., McIntyre, L., & Curran, T. (2017.). The Effect of Personality on Mentoring.
- de Waal, E. (2010). *The Hare with Amber Eyes: A Hidden Inheritance*.
- Fejes, J., Kasik, L., & Kinyó, L. (2009). Bevezetés a mentorálás kutatásába. *Iskolakultúra*, 19, 40-54.
- Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8., 139-169.
- Kram, K. E., & Ragins, B. R. (2008). *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. Sage Publications, Inc.
- Lahman, M. P. (1999.). To What Extent Does a Peer Mentoring Program Aid in Student.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987.). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52., 81-90.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and Career Mobility: An Empirical Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13., 169-174.
- Schulz, B. (2008.). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Nawa Journal of Communication*, 2., 146-154.
- Silber, K. H., & Foshay, W. R. (2009). *Handbook of Improving Performance in the Workplace, Instructional Design and Training Delivery* (1.. kötet). John Wiley & Sons.
- Stoltz, A. D. (2005.). The Relationship Between Peer Mentoring Program Participation and Successful Transition to High School.

Wanberg, C. R., Welsh, E., & Hezlett, S. A. (2003.). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in personnel and human resources management*, 22., 39-124.

OECD (2019.): Skills for 2030

https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf

Letöltés dátuma: 2022.10.19.

Uni-bge.hu (2022.): BBS BEE Mentorship programme (FIMB)

<https://uni-bge.hu/en/kkk/bbs-bee-mentorship-programme-fimb>

Letöltés dátuma: 2022.09.20.

MELLÉKLETEK

Kérdőíves kutatás kérdései:

1. Mennyire vagy tisztában a soft skill-ek jelentésével?
2. Vettél már részt soft skill-ekkel foglalkozó tanórán, kurzuson?
3. Hol fejlesztenéd szívesen a soft skill-jeidet?
4. Egyetértesz azzal, hogy a BEE Mentorship program hozzájárul a soft skill-jeid fejlesztéséhez?
5. Célod volt a BEE Mentorship programba való csatlakozással a soft skill-jeid fejlesztése?
6. Melyik soft skill-t érzed az erősségednek?
7. Melyik soft skill-jeid fejlesztésére láatsz lehetőséget a Mentorship programon belül?
8. Miért szeretnéd a soft skill-jeidet fejleszteni?
9. Hol fejlődhetnek leginkább a soft skill-jeid?
10. Vettél már részt hasonló programban mentorként?
11. Vettél már részt hasonló programban mentoráltként?
12. Miért jelentkeztél a mentorprogramba mentornak?
13. Szerinted milyen a jó mentor?
14. Szerinted ki a jó mentor?
15. Mit gondolsz, milyen mentora leszel a mentoráltjaidnak?
16. Szeretnél soft skill development kurzusra járni az egyetemen?

Mélyinterjú kérdései:

1. Miért jelentkeztél a programba, mit vártál tőle?
2. Mit gondolsz, milyen headmentor leszel? Mik az erősségeid, miben kellene még fejlődnöd?
3. Milyen lehetőségeket láatsz a programban a soft skill-jeid fejlődésére?
4. Milyen tanácsot adnál azoknak, akik a legtöbbet szeretnék kihozni a mentorálásból?
5. Amennyiben te lehettél volna az, aki kiválasztja a mentorokat, milyen jellemvonásokat, tulajdonságokat kerestél volna a jelentkezőkben?

Mélyinterjúk leirata:

1. interjú – Adminisztráció és orientáció divízió headmentora:

Első kérdésre adott válasz:

Hogy miért jelentkeztem a programba?! Előző félévben részt vettem egy Üzleti készségfejlesztés kurzuson, angolul egyszerűbben mondva „soft skills” és a félév végén az oktatóm kezdte el reklámozni a csoportnak ezt a lehetőséget, hogy indul egy ilyen mentorprogram és ez felkeltette az érdeklődésemet, hiszen mondta, hogy a kurzus során tanultakat itt fel tudnánk használni vagy fejleszteni is tudnánk, illetve gondoltam, hogy az ő személye is egy biztosíték arra, hogy ez egy jó program lehetne, és így el is mentem az első megbeszélésre, ahol el is mondták, hogy miről szólna ez a program és ezek után döntöttem úgy, hogy jelentkezek. Hogy pontosabb okokat is mondjak, például azért, mert nagy eséllyel majd a karrierem során fogok, sőt jelenleg is egy multinacionális vállalatnál dolgozok, ahol hasonló nemzetközi környezetbe kerültem be, mint ahogy a mentorprogramban is, és gondoltam, hogy ez egy jó lehetőség lenne arra, hogy itt olyan tapasztalatokat gyűjtsék, amelyek a későbbiek során segíthetnek. Ezen kívül még a soft skill-es kurzus során megszerzett tudásokat is gondoltam majd akkor kipróbálnám a való életben is, illetve még egy fontos szempont ami miatt jelentkeztem a programba, az az hogy mindig is úgy gondoltam hogy jó dolog másoknak segíteni és úgy éreztem hogy ez a program is ebben mindenképpen segítene, hogy így ezt a vágyamat is kielégítse, viszont én nem headmentornak jelentkeztem, hanem csak úgy jelentkeztem a programba és a kiválasztási folyamat során esett rám a tanárok választása, hogy én legyek az egyik csapatnak a headmentora.

Második kérdésre adott válasz:

Amikor értesítettek arról, hogy én lehetek az egyik divíziónak a headmentora, természetesen örültem, viszont valamelyest meg is ijedtem ettől a lehetőségtől, hiszen még soha nem töltöttem be ilyen vezető, csapatvezető pozíciót, viszont úgy döntöttem, hogy vállalom ezt a kihívást és igyekszek kihozni belőle a lehető legjobbat. Azt, hogy miért lehetek jó választás erre a pozícióra, talán azt mondanám, hogy jó szervező készségekkel rendelkezek, a mindennapi életben is nem azt mondom, hogy nagyon kőbevésett struktúrákat követek, de megvan az a rutin amit követek, és ezáltal a feladataimat el tudom végezni időben és az időhatárokat is be tudom tartani és eddig úgy vettem észre, hogy a mentorprogram szervezése során is ezt sikerült másoknál is elérnem, ezen kívül még azt mondanám, hogy képes vagyok objektíven megítélni különböző problémákat, tehát ha valamilyen konfliktus merül fel 2 tag között, akkor azokat higgadtan tudom kezelni, bár ebben is lehet folyamatosan fejlődni, viszont az objektivitás

mellett empátikus is tudok lenni, tehát megértem mások frusztrációit és hogy miért érznek úgy ahogy és ezáltal úgy gondolom, hogy könnyebben tudok megoldást találni ezekre a problémákra. Hogy miben kellene fejlődnöm? Szerintem leginkább abban, hogy hogyan kommunikálok az emberekkel, hogy ők is úgy kapják meg azokat az üzeneteket, amiket szeretnék átadni, ahogyan azt szeretném, hogy értsék, illetve ami ehhez tartozik még az emberek motiválása, hogy úgy kommunikáljak a csapatommal, hogy ők is olyan vehemenciával vágjanak bele a dolgokba, mint a többi mentor és ők is a magukénak érezzék a feladatot. Esetleg még abban is, hogy ugye mondtam, hogy nagyon struktúrakövető ember vagyok és ezt nem várhatom el másoktól, hogy ugyanolyan szinten tegyék ezt, hiszen nem vagyunk egyformák, így ezt is jobban kell kezelnem, hogyha esetleg más nem úgy gondolkozik a különböző határidőkről, mint én, hogy azokat úgy kell betartani, ahogyan azok le vannak írva.

Harmadik kérdésre adott válasz:

Ami először eszembe jut, ahogy azt már említettem is, hogy az egyik dolog, amiben szeretnék fejlődni, az az, hogy jobban rá tudjam venni az embereket arra, hogy ők is ugyanolyan motiváltak legyenek egy-egy ügyel, egy-egy dologgal kapcsolatban, mint én, tehát ez headmentorként mindenképpen egy nagy lehetőség arra, hogy ezt gyakoroljam és fejlesszem. Ezen kívül a mentorprogram során nagyon sokféle szituációval találkozhatunk, és ezekben a szituációkban nagyon sokféle ember van különböző kultúrákból, ami már önmagában is kihívást jelent, hogy itt a kultúrák közötti különbséget is áthidaljuk.

Ez is volt egyébként egy motiváló erő arra, hogy jelentkezsek ebbe a programba, hiszen az ilyen interkulturalitás, a nyitottság, az mindig is meghatározó volt nekem, szerettem volna egy ilyen tapasztalatot szerezni. Részben ez is lehet egy soft skill, a nyitottság és annak a gyakorlása, nyitottság a különféle világnézetekre vagy a különböző szituációkban a különböző megoldásokra; nem csak egyféle megoldás létezik egy helyzetben.

Ugye a kommunikációs skill-ek is mindenképpen fejlődhetnek a program során, mint például, az, hogy hogyan tudom leolvasni másnak a testbeszédét, hogy hogyan érzik magukat egy-egy szituációban. Illetve az emberek előtt való beszédet is többet tudom gyakorolni, hiszen itt többször kell egy nagyobb csoport előtt, nem is feltétlenül nagyobb csoport, de egy csapat előtt beszélnem, csapatot képviselnem, úgyhogy ez is mindenképpen tud segíteni. Illetve a különböző szituációkat, hogy hogyan oldjuk meg, ez alapján tudjuk fejleszteni; tehát az innovatív gondolkodásmódot és a problémamegoldó készséget is.

Illetve a mentor program során felmerül a különböző konfliktusok egyes mentorok között vagy csapatok között, hogy hogyan tudjuk megoldani közösen, minél egyszerűbben és úgy, hogy ez mindkét félnek jó legyen.

Negyedik kérdésre adott válasz:

Milyen tanácsot tudnék adni azoknak, akik a legtöbbet szeretnék kihozni a mentorprogramból? Leginkább, vagyis hát a legfontosabb tanács, amit adnék, az az, hogy legyenek nyitottak a mentorok, legyenek nyitottak a különböző perspektívákra, különböző emberekre, akiket megismerhetnek ebben a programban, hiszen sosem tudjuk, hogy mikor, kitől tanulhatunk valami olyan dolgot, amit később is fel tudunk használni, amit hasznosítani tudunk az életünk során. Ezen kívül azt, hogy legyenek proaktívak, legyenek lelkesek, hiszen csak akkor tud valaki, tapasztalatot gyűjteni, hogyha igazán részt vesz egy adott dologban, ebben a programban. Úgyhogy segítsenek másokon, hiszen az mindig jó érzéssel tudja eltölteni az embert.

Ötödik kérdésre adott válasz:

Mindenképpen olyan embereket kerestem volna, akik elég nyitottak, ahogy ezt már többször is említettem a kérdések megválaszolása során. Ez szerintem nagyon fontos dolog, hogy nyitottak legyünk más kultúrákra, hiszen például a mentorprogramon belül sem tudhatták a mentorok azt, hogy milyen országból, milyen kultúrából származó mentoráltakat fognak kapni, hogyha bekerülnek a programba. Így ez mindenképpen egy fontos skill, amire figyelmet fordítottam volna. Ezen kívül esetleg különféle szituációs helyzetekkel a jelentkezők találékonyságát, problémamegoldó készségét is figyelembe vettem volna mindenképpen, hiszen sosem lehet tudni, hogy milyen problémákkal kerülhet szembe a mentorált és mikben kell neki majd segíteni. És fontos az, hogy az ember akár az olyan problémákra is tudjon megoldást találni, amikre nem, nem feltétlen tudja egyből a legjobb megoldást. Ezen kívül fontos szerintem az is, hogy elég magabiztos legyen az ember a tudásában, illetve, hogy összességében magabiztos legyen, hiszen fontos az, hogy a mentoráltja azt lássa, hogy a mentora tudja, hogy mi történik, hogy ilyen és ilyen helyzetekben mit kell tenni, hogy bizalommal forduljon hozzá, hiszen egy olyan ember, aki nem elég magabiztos az nem igazán olyan, akihez könnyen fordulnak mások. Ezenkívül fontos mindenképpen az, hogy csapatban tudjon dolgozni, ez a mai világban szinte mindenhol egy nagyon fontos skill. És talán ehhez kapcsolódóan az is, hogy empatikus legyen, hogy megértse mások problémáit, mások érzéseit. Hiszen, így lehet jól együttműködni, így lehet jól kommunikálni másokkal. Illetve az is nagyon fontos számomra, hogy felelősségteljes

legyen az ember, hogy odafigyeljen a munkájára valaki, és meg lehessen benne bízni, hogy azt a munkát elvégzi és azt a munkát jól fogja elvégezni.

2. interjú - Kommunikáció és marketing divízió headmentora:

Első kérdésre adott válasz:

Szóval ezt mindenki mondogatta már a gólya létünk alatt is, hogy az egyetemi évek alatt létfontosságú nagyjából, hogy tartozunk valamilyen csoporthoz, [...] és annyira örültem, mikor jött ez a lehetőség és hogy tudtam jelentkezni ebbe a mentorprogramba, mert láttam, hogy mindenki szerzi a barátokat, a kapcsolatokat és én meg ott egyedül voltam úgymond a barátaimmal páran és hát egy kicsit ki maradva éreztem magam. A valahova tartozás az nagyon fontos szerintem az egyetemen, mind a kapcsolatok és a tapasztalatszerzés miatt is. Az egyetemi témákkal kapcsolatban is egyébként tudna segíteni meg az életben is, főleg, hogy külföldiekkel is találkozunk természetesen, és nagyon sok mindent meg lehet ismerni ezzel a programmal. Meg hogyha tartozunk bármilyen programba, akkor nyilván meg lehet pályázni ösztöndíjakat, meg mindenféle támogatást. Vagy hogy ha a mentor programmal kapcsolatban megismersz egy tanárt, akkor sokkal több esélyed van mondjuk kijutni konferenciákra külföldre meg ilyenek. Szóval szerintem ez nagyon jó lehetőség és ahogy mondtam, a kapcsolatok építése az nagyon fontos és külföldiekkel is szerintem. A mai világban annyira hasznos, hogyha van egy pár külföldi barátod vagy nem is barát, hanem ismeretséged, akár munka szempontjából jövőben vagy tényleg akár barátokhoz kimenni külföldre. Szerintem nagyon jó lehetőség lehet és ott egy életet elkezdeni vagy bármit. És a külföldiek mellett akár nézhetjük azt, hogy Magyarországon belül is vagy az egyetemen belül szakmabeli embereket megismerhetünk, akik lehet, hogy a jövőben a munka terén segítenek elhelyezkedni, vagy legalábbis mutatják, hogy amúgy ezt meg azt, hogy kell csinálni és jó kis példát tudnak mutatni ahogy mondtam. Igen és hát emellett nyilván barátokat is lehet szerezni. Én nekem nagyon tetszett ez a program igazából és elvártam tőle, hogy ugye tudja embereken segíteni. Én emellett már önkénteskedtem is, úgymond „Helper” vagyok a Sziget Fesztiválon, segítek rosszul lévő embereknek. Olyan eszméletlen jó érzés szerintem, mikor valaki segítséget kér és tudod, hogyan kell segíteni. És egyébként ezzel mi is annyira sokat tanulunk, hogy ha bármilyen problémánk van, akkor kihez lehet fordulni akár az egyetemen, akár igazából bárhol Pesten belül iratokkal meg ilyenekkel. Szóval rengeteg téren lehet egyébként ezzel szerezni tapasztalatot. Tapasztalatszerzés miatt is érdemes jelentkezni, főleg, hogyha mondjuk én ugye headmentor vagyok és vezetőként, mármint hogyha a jövőben szeretnék vezető lenni, ez annyira jó alapot ad neki, hogy, megtanulom így magamtól, kiépíthetem azt, hogy hogyan kell egy csapatot koordinálni, megszervezni ezt meg azt, akár ilyen

csapatépítőket is, mert kaptam egy 12 fős csapatot és akkor nagyjából nem mondta el nekem senki, [...] hogy akkor most hogyan kellene beszélnem vagy kommunikálnom, hogy most akkor nagyon szigorú vagy formális legyek vagy pedig beszéljünk úgy mint a barátok. Mennyire legyek laza, mennyire legyek szókimondó? Hogy érezzék, hogy én nem igazából főnök vagyok, hanem egy idősek vagyunk, és akkor beszélhetnek úgy velem, mint a barátokkal. És itt nagyon meg kellett keresni az arany középutat. Viszont azt is elvártam a programtól, hogy akkor a magabiztosságom erősödjön, mert azért a csapat felé mutatni kell határozottságot, ami nem feltétlenül van bennem mindig. És nagyon izgalmas, hogy aránylag nyugodtnak kell maradni, tudom mekkora a súlya egy adott dolognak, nem látom a kiutat, de mégis mutatni kell, hogy igen, megtudjuk ezt csinálni és menni tovább. Meg kell találnom a szigor és a kedvesség között az egyensúlyt, és fel kellett azt térképeznem minden egyes esetről, hogy ha valaki nem dolgozott, akkor kicsit keményebben oda kellett szólnom, de mégsem ellenségesen, és szerintem az is egy fontos szempont, hogy ne utáljanak meg, mert szerintem az borzalmas ha utálják a főnököt, akkor szerintem sokkal kevésbé motivált egy csapat, ezért törekszem arra, hogy azért érezzék, hogy ha valamit nem csinálnak úgy ahogy elvárható, akkor annak lesz következménye, de egyébként ha problémájuk vannak, akkor fordulhatnak hozzám nyugodtan. Én nem headmentornak jelentkeztem, kifejezetten mondtam, hogy mentor szeretnék lenni, mert nem bíztam magamban, és amikor arról volt szó, hogy headmentornak lehet jelentkezni, egyből elvettem, nem is gondolkodtam rajta. Így hát mentornak jelentkeztem, viszont jött az email, hogy headmentor lettem, mint utólag kiderült, azért, mert látták bennem a potenciált, a személyiségem és az elképzeléseim miatt jónak találtak engem. nagyon megijedtem először, hogy őszinte legyek, viszont olyan izgatott lettem, jöttek az ötletek, hogy akkor mit is kellene csinálni, mert a karon most indult el a program, úgyhogy nekem kellett kitalálnom, hogy hova posztoljunk, milyen gyakorisággal, ki, mit. [...] És végül is jól alakult ez a „headmentorkodás”, bárki ilyesmin gondolkodik, ne akadályozza meg a magabiztossága, és bár sok időt visz el, nagyon jó ez a pörgés, amit ad, úgy érzem, hogy valami hasznosat is teszek és embereken is segítek.

Második kérdésre adott válasz:

Na hát ez egy kicsikét nehezebb kérdés számomra, de kicsit jobban belegondoltam. Első a megértés, szerintem egy vezetőnek meg kell értenie, hogy mindenkinek vannak problémái, és emiatt türelmesnek is kell lenni, nyilván mindenkinek vannak prioritásai, és ha valaki nem tud megcsinálni időben egy munkát akkor rugalmasnak kell lenni és ha szól időben, akkor odaadni másnak vagy azt mondani, hogy jó akkor „persze, ráér holnap is”. [...]. Rugalmasnak is kell lenni, és be kell látni, ha valaki téved, másra is kell hallgatnunk, és erősségem, hogy be tudom

látni diplomatikusan, hogy ha van másnak egy jobb ötlete akkor azt kell megvalósítanunk. Határozottság, eléggé határozottnak érzem magam, olykor eljátszom kicsit, de nagyon fontos szerintem, hogy ne azt lássák, hogy úgy állok ki, hogy én sem vagyok biztos abban, hogy hogyan kell valamit csinálni. Néha kicsit viccesen, lazán állok hozzá, de akkor is kellő szigorral, hogy érezzék, hogy ezzel van munka, azért vagyunk itt, hogy másokat segítsünk, nem mindig a bulizásról szól, de az is nagyon fontos, hogy a szigor mellett lazák maradjunk, mert a csapatépítés nagyon fontos ebben a légkörben. Ide mondom a közvetlenséget és a kommunikációt is, mert igyekszem minél többször hangoztatni azt, hogy bárkinek bármi problémája van, akár magánéleti, az mindig érdekel, kicsit headmentorként tudok pszichológust is játszani, meghallgatni, tanácsot adni, ha tudok és szerintem ez egy vezetőnek feladata is. Mert ha a például a mentorok nincsenek olyan állapotban, rossz a kedvük, akkor nem fognak úgy hozzáállni a mentoráltjaikhoz sem ahogy kellene, és jó kommunikációval lehet szerintem ezen segíteni. Gyengeségekre áttérve, nekem eléggé megfelelési kényszerem van, vagyis, ha kicsit úgy érzem, hogy túl szigorú vagy főnökösödő vagyok, akkor igyekszek kompenzálni, pedig tudom, hogy ez elvárt ebben a pozícióban, de azért nagyon nehéz, főleg úgy, hogy vannak barátaim is a programban. Akkor érzem magam rosszul, ha nem vagyok elég kedves, mert úgy érzem magam, hogy abban a pillanatban túl szigorú voltam. Aztán ha túl sok információ vagy feladat zúdul rám egyszerre, akkor elég feledékeny tudok lenni. Vezetek egy listát, amire felírok mindent, viszont van amikor nem nézek rá egy napig, vagy nehéz beillesztenem egy-egy feladatot a napjaimba, vagyis a „time management”-ben is fejlődnöm kell, de igyekszek nagyon. Talán gyengeségnek mondhatnám azt is, hogy túl sok terhet vállalok el. [...] Sokszor érzem azt, hogy szívesebben vagy gyorsabban csinálom meg én egy feladatot, de tudom, hogy át kellene adnom belőle másoknak, igyekszem minél jobban elosztani a terhet a csoporton belül. Úgyhogy figyelnem kell arra, hogy nem szabad magamra túl sok terhet raknom, mert akkor nem tudok haladni. Viszont szerintem ez nem feltétlenül egy gyengeség, mert amit elvállalok azt végül meg is csinálom, és hát „teher alatt nő a pálma”, és így feszegetem a határokat. Gyengeség lehet még a lámpaláz, ami a Kutatók Éjszakáján például már nem merült fel, mert annyira jó közösségben vagyunk, hogy ott már kevésbé merült fel. Illetve ami még nehézséget okoz a beszéd mások előtt, illetve főleg az angol beszéd mások előtt, félttem a szerepléstől, viszont ez a program most megköveteli ezt és rengeteg segíti és ezek leküzdésében is nagyon hasznos.

Harmadik kérdésre adott válasz:

A soft skill-ek terén a legfontosabb, amit már említettem is a kommunikáció. Tudni kell, hogy különböző korosztályú, illetve beosztású embernek, hogyan kommunikálok és arra is kell figyelnem, hogy különböző kultúrákban is máshogy kommunikálnak. [...] Meg általánosan a kommunikáció nagyon fontos, és lehet ezt fejleszteni, hogy hogyan szólaljunk fel több ember előtt, úgy, hogy értsék, hallják rendesen és ne unják magukat, hanem sikeres legyen az információátadás. A következő a csapatépítés, csapatmunka, szerintem nagyon fontos, hogy mivel legalább egy féléven, de akár több ideig is egy csapatként dolgozunk, jobban megismerjük egymást, és bár természetesen lesznek is konfliktusok, de azokat tudjuk megoldani. A következő pont a problémamegoldó képesség, ez a program nagyon jó arra, hogy ezt fejlesszük, mivel ez egy új program nekünk, így sokszor problémába ütközünk itt az elején, amelyekre megoldást kell most találnunk, mert nem fogja más megoldani helyettünk. Nagyon érdekes látni, hogy mindenből lesz valami. Valamint korábban említettem a time management-et is, valamint priorizálni a feladatokat is egy fontos képesség, ami tud fejlődni a program során. A döntéshozatal is nagyon fontos ebben a programban, illetve minden másban is, a cél az, hogy minél gyorsabban minél jobb döntést hozzunk mi magunk, mert van, amikor nincs idő másokat megkérdezni, és akkor gyorsan el kell dönteni, hogy mi a leghasznosabb, legjobb. Viszont, ha van idő, akkor meg mindenkit be kell vonni a döntéshozatalba, hasznos megkérdezni egy csoportban, hogy a többiek szerint mi a legjobb megoldás, és nyilván nem lesz mindenkinek jó, de lehetőleg sikerüljön a „legjobb rossz” megoldást választani. Aztán a szervezőképességet is lehet fejleszteni, hogy átlátható legyen akár a divíziókon belüli csoportok megszervezése. [...] A stresszkezelést is megemlíteném, mert főleg az elején, amikor minden nagyon új volt és több probléma felmerült, akkor meg kellett tanulni, hogy ne ezen rágódjon az ember éjjel-nappal, viszont egy vezetőnek muszáj szerintem gyakran elérhetőnek lennie. Most már, hogy elkezdett összeállni a program, így nyugodtabb a dolog, úgy érzem, hogy talán „egyenesben vagyunk”, viszont legközelebb, ha valamilyen stresszforrás ér, már tudom, hogy hogyan kell kezelni, nem szabad elkezdeni aggódni rajta, mert sokkal több energiát visz el, mintha elkezdenék a megoldáson gondolkodni.

Negyedik kérdésre adott válasz:

A legfontosabb, ami eszembe jutott, hogy a programokon részt kell venni. Annyira jó csapat épül ki így, úgyhogy, ha valaki nem vesz részt a programokon sok mindenből marad ki, nem csak élményekből, de információkból, lehetőségekből is. Fontos a csapatépítés miatt is, illetve a soft skill-eket itt lehet szerintem a legjobban fejleszteni. Illetve itt beszélnek a

mentorok kommunikációjáról is. Már többen hangsúlyoztuk, hogy nagyon rossz amikor nem válaszolnak a hallgatók, mert várnék visszacsatolásra a többiek részéről. Főleg, hogy egy olyan programban vagyunk benne, ami emberekkel foglalkozik, úgyhogy azt tanácsolnám mindenkinek, kommunikáljon bátran, mert különben nem épülnek ki a szükséges kapcsolatok. Illetve, hogy ossza meg mindenki az ötleteit, valamint a problémáit is, mert akkor sokkal könnyebb hozzáállni az emberekhez, ha többet tudok róluk. [...] Az is nagyon jó, ha a mentorok megmutatják a kreatív énjüket, mert a kreativitás nem azt jelenti, hogy valaki tud-e rajzolni, hanem hogy hogyan old meg egy bizonyos problémát, és annyira jó látni mások kreatív megoldásait. És a mi divíziókon belül számos kreatív feladat van, például ki kell találni posztokat, megvalósítani őket. Nagyon hasznos a kreatív énjét megmutatni az embernek, mert így fejlődhet is, illetve akár feljebb is tud lépni egy fokot bármilyen ranglétrán ezáltal. A kommunikációhoz hasonló a nyitottság, mindenki őszintén mondja el a véleményét, a kritikáit, akár velem szemben is, mert én őszintén kíváncsi vagyok, hogy mi a visszacsatolás, miben tudunk esetleg változtatni. Valamint nyitottság a programokra, a részvétel, illetve a nyitottság más emberek felé is nagyon fontos. Illetve nagyon szorgalmasnak kell lenni, nagyon sokat ér, ha valakin látszódik, hogy motivált és érdekli a program, ez rövid- és hosszútávon is megtérül. Összefoglalva, legyenek a mentorok nyitottak és őszinték.

Ötödik kérdésre adott válasz:

Az utolsó kérdésnél is hasonlókat tudok mondani, mint az előzőeknél. Nem tudom hogyan lehetne felmérni a kommunikációt, de az szerintem látszódik, hogy mennyire hajlandó az ember dolgozni vagy részt venni a gyűléseken és látni, hogy nem csak a jutalmakért jött. Szóval ez a legfontosabb szempont szerintem, hogy nyitott legyen valaki és az is, hogy határozott legyen, a potenciált látni lehessen az emberben, mert szükség van arra, hogy külföldiekkel beszéljünk, ami sokakat megijeszthet. [...] Hogyha határozott valaki, akkor már egy alapot le is tesz, kialakít másokban egy képet magáról, vagy ha nem is határozott annyira az ember, akkor is el kell játszani, mert az már fél siker, sokszor ilyenkor el is hiszi magáról az ember és akkor „határ a csillagos ég”. Fontos még a rugalmasság is, mert olykor sok időt tud igénybe venni, mind a posztok gyártása, valamint a mentoráltak segítése, kérdései, amelyeken sokszor jobban el kell gondolkodni. Van, amikor többet kell vele dolgozni, valamikor nem annyira, de olykor fel is halmozódhatnak a dolgok, rugalmasnak kell lenni, számítani erre ebben a programban. Hajlandóság, illetve time management, tudja beosztani a mentor az idejét. Nem kötelező elvárás, de hasznos és ebben lehet fejlődni is. Illetve legyen hajlandó dolgozni, mert anélkül nem jutunk „egyről a kettőre”, és legyen kreatív, főleg ebben a divízióban, de a másik kettőbe is

szerintem kell. [...] De a legfontosabb a kommunikáció és a barátságosság, mert ehhez a tevékenységhez kell az emberszeretet és az, hogy nyitottak legyünk a kihívásokra, mert nagyon megéri, mind hosszútávon, mind rövidtávon.

3. interjú – Szemeszterközi Eseményszervező Divízió headmentora:

Első kérdésre adott válasz:

Alapjáraton azért jelentkeztem a mentorprogramba, mert szerettem volna, ha kapcsolatba tudnék lépni a külföldi hallgatókkal, evvel új nemzetközi kapcsolatokat kiépítve. Ezen felül plusz indok volt az, hogy a két legjobb barátnőmmel jelentkezünk a programba, és szerettem volna velük együtt valami igazán hasznosat és szórakoztatót létrehozni. Az is hozzátartozott, hogy része akartam lenni egy egyetemi közösségnek, hiszen az előző két félévben nem igazán voltam benne a hallgatói életben. Attól függetlenül, hogy nem jártam klubokba, mint ahogyan sokan teszik, szerettem volna, ha igazán tartalmasak lennének az itt töltött éveim. Azt várom a programtól, hogy örökre szóló élményeket szerezzek, mindeközben emberként, illetve vezetőként is fejlődöm számos téren. Nem terveztem headmentornak jelentkezni, de amikor feltették nekem a kérdést, hogy vezető pozícióban mit tennék az adott helyzetben, készségesen válaszoltam, és belegendoltam, hogy milyen is lehetne egy ilyen csapatot vezetni.

Második kérdésre adott válasz:

Én bízom abban, hogy egy olyasfajta ember vagyok, aki odafigyel másokra, illetve megfigyel. Ebből kifolyólag egy olyan headmentornak gondolom magamat, akihez lehet fordulni minden ügyes-bajos dologgal, legyen az akár személyes probléma, vagy a programhoz kapcsolódó. Még mindig összekovácsolódás alatt áll a csapat, ezért próbálok mindenkinek olyan feladatot adni, ami a személyiségéhez, illetve a képességeihez illik a közeljövőben, hiszen így tudunk a leghatékonyabban összedolgozni. Ezen a téren mindenképpen javítanom kell még, mivel sokszor szeretem magamra vállalni a dolgokat, és önerőből megoldani az adott feladatot vagy problémát, de ugye a csapat mire másra való, ha nem közös „puzzle kirakásra”, hogy együtt tegyünk össze egy egészet. A perfekcionista énemet kissé vissza kell szorítanom. Ezen felül az egyénekenkénti regulárisabb kommunikáció az az, amit még gyakrabban alkalmaznom kéne, sokszor nem elég az, ha csak a csapatához kommunikál az ember.

Harmadik kérdésre adott válasz:

A szervezőképességemet mindképpen próbára teszi, de talán a kreativitás és a teherbírás terén a legmegterhelőbb mindez. Hogy új ötletekkel állj mindig elő napra készen, az adott

szituációban tudj ötletelni. Ez sokszor nehezebbre esik az embernek, de mivel úgymond muszáj, így meg fogom tanulni az adott szituációkban, hogy hogyan is kell gyorsan ötletelni, ami a későbbiekben kamatozó lesz biztosan. Nos, a teherbírás szerintem egyik egyetemistának sem erőssége, aki mellette sportol vagy munkába jár, esetleg mindkettő. Nálam az utóbbi része állt fent, és még ehhez jött hozzá a mentorprogram. Az elején nagyon nehéz volt mindent összehuszervezni, és egyenlő időt szánni mindenre, de már most érzem, hogy e téren a teherbírásom sokkalta jobb.

Negyedik kérdésre adott válasz:

Mindenképpen elsősorban azt ajánlanám, hogy járjanak el az eseményekre, hiszen itt tud összeszokni a csapat, mind a mentorok, illetve a mentor-mentorált párosok. Ezen felül még azt tudnám javasolni, ha bármi gondjuk van vagy kérdésük, forduljanak mindig a headmentoraikoz. Ötleteljenek, és bátran osszák meg a gondolataikat akár a meetingek alatt, akár az eseményeken, hiszen így tudjuk minél jobbá tenni a programot, és az építő kritikát sose legyenek restek megosztani.

Ötödik kérdésre adott válasz:

A nyitottságot az idegen kultúrák felé. Szerintem ez lett volna a legfontosabb szegmens. A kreativitás és a jó kommunikációs készség mindenképpen plusz pont lett volna nálam, illetve a megfelelő mennyiségű érzelmi intelligencia. Ezen felül szerintem nagyon hasznos az, ha valaki több nyelven beszél, így ki tudjuk küszöbölni a legtöbb eshetőséget, amikor nyelvi különbség miatt nem értené egymást a mentor-mentorált páros. Ehhez hozzá tartozik az is, hogy az ember a saját anyanyelvén sokkal jobban meg tud fogalmazni dolgokat, így a mentor hatékonyabban tud segíteni az ügyintézésben, vagy a kommunikációs gát lebontásában akár szak- társakkal is.