

**Motivációk és korlátok
a tudományos diákköri mentorálásban**

*Motivations and Limitations
in Student Research Societies' Mentoring*

**Kovács Ildikó¹ – Zarándné Vámosi Kornélia²
– Hukné Kiss Szilvia³ – Harsányi Dávid⁴**

Abstract: Institutional Student Research Societies (SRS) play a significant role in the scientific socialization of students, facing numerous challenges on both the student and faculty side. The aim of the study was to explore what factors help and hinder quality SRS work. During the research, we surveyed the opinions of teachers and lecturers using a semi-qualitative/semi-quantitative research method. The majority of the questions were open-ended, allowing respondents to freely express their opinions and suggestions. This study focuses on faculty members' motivation and problems, negative experiences and workload, as well as development and motivational opportunities regarding the SRS.

Based on the feedback, the successful operation of the Student Research Societies largely depends on student motivation, faculty support and institutional background. Both their own and student benefits play an important role in the motivation of mentors. A significant number of instructors mentioned aspects that pose a problem or question their participation in the SRS (such as

¹ KOVÁCS Ildikó

PhD, egyetemi docens, Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem, Marketing és Üzleti Kommunikáció Kar, Marketing Tanszék
(kovacs.ildiko@uni-bge.hu; ORCID: 0000-0001-7440-1630)

² ZARÁNDNÉ VÁMOSI Kornélia

PhD, egyetemi docens, Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem, Marketing és Üzleti Kommunikáció Kar, Marketing Tanszék
(vamosi.kornelia@uni-bge.hu; ORCID: 0000-0003-2303-5102)

³ HUKNÉ KISS Szilvia

PhD, főiskolai docens, Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem, Marketing és Üzleti Kommunikáció Kar, Kommunikáció tanszék
(kiss.szilvia@uni-bge.hu; ORCID: 0009-0000-1617-7220)

⁴ HARSÁNYI Dávid

PhD, egyetemi docens, Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem, Marketing és Üzleti Kommunikáció Kar, Marketing Tanszék
(harsanyi.david@uni-bge.hu; ORCID: 0000-0002-3924-0664)

the significant time investment). Professional and financial recognition of mentorship could be an incentive for them, which should be linked to quality. In the opinion of the mentors, more preparation, methodological support and clear information would be needed for students. Refining and making the evaluation system more consistent would strengthen professional credibility. Developing SRS participation therefore can only be achieved through the joint work of students, teachers and organizers.

Keywords: *Student Research Societies, SRS, mentoring, faculty members' motivation*

JEL Codes: *A13, A22, I23, M12*

Absztrakt: Az egyetemi tudományos diákkörök jelentős szerepet töltenek be a hallgatók tudományos szocializációjában, ugyanakkor számos kihívással szembesülnek mind a hallgatói, mind az oktatói oldalon. A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy milyen tényezők segítik, illetve akadályozzák a minőségi TDK-munka megvalósulását. A kutatás során oktatók véleményét mértük fel szemi-kvalitatív/szemi-kvantitatív megkérdezéses módszerrel. A kérdések túlnyomó része nyitott volt, így lehetőséget biztosítottunk a válaszadók számára, hogy szabadon fejtsek ki véleményüket és javaslataikat. E tanulmány fókuszában az oktatók TDK-val kapcsolatos motivációja és ellenérvei, negatív tapasztalatai és időráfordítása, valamint a fejlesztési és ösztönzési lehetőségek álltak.

A visszajelzések alapján a tudományos diákkörök sikeres működése nagymértékben múlik a hallgatói ösztönzésen, az oktatói támogatáson és az intézményi háttéren. A mentorok motivációjában fontos mind a saját, mind a hallgatói előnyök szerepe. Az oktatók jelentős része említett olyan szempontokat, amelyek gondot jelentenek, illetve megkérdőjelezik a részvételüket a TDK-n (ilyen például a jelentős időbefektetés). A mentorok szakmai és anyagi elismerése ösztönző lehetne számukra, amelynek a minőséghez kellene kötődnie. Véleményük szerint a hallgatók számára több felkészítésre, módszertani támogatásra és egyértelmű tájékoztatásra lenne szükség. Az értékelési rendszer finomítása és következetessége pedig erősítené a szakmai hitelességet. A TDK-részvétel fejlesztése tehát a hallgatók, oktatók és szervezők közös munkájával valósítható meg.

Kulcsszavak: *tudományos diákkör, TDK, mentorálás, oktatói motiváció*

JEL-kódok: *A13, A22, I23, M12*

Bevezetés

A felsőoktatás sok évtizedes múltjában összefonódik az oktatás és a kutatás. Míg az oktatók esetében ez a szinergia magától értetődik, a hallgatóknál sok esetben csupán az ismeretek elmélyítésére korlátozódik az oktatáson keresztül. Az egyetemeken oktatói pályájuk során részt vesznek olyan kutatómunkákban, amelyek egyrészt az intézmények minősítése és láthatósága szempontjából lényeges, másrészt saját fejlődésüket is szolgálja.

Az oktatók a kutatómunkán és az oktatási tevékenységükön túl vállalhatnak mentori feladatokat is, melynek keretében támogatják a fiatal tehetséges hallgatók saját kutatási munkáit. A mentori feladat része a tudományos diákköri dolgozatok konzultációja is, mely kiterjed a megfelelő témaválasztásra, a kutatási lépések és feladatok meghatározására, valamint a dolgozat bemutatásának támogatására.

A konzulens nemcsak szakmai iránymutatást végez, hanem érzelmi és kognitív jóllétet is biztosít a hallgató számára. Egy Tudományos Diákköri Konferencia (TDK) dolgozat elkészítése és bemutatása a későbbiekben a munkaerőpiacon is előnyt jelenhet a hallgatónak, mert mind a kemény, de főleg a puha készségeinek fejlesztésében részt vesz, tapasztalatot nyújt (Koloszár, 2024b). A hallgatói előnyökön túl, a mentor többletmunkája az oktatók számára is pozitív hatással lehet, hiszen a hallgatók bevonása egyes innovációs kutatási feladatokba későbbi közös publikációt jelenthet. Mindezek miatt kulcsfontosságú az egyetemeken a tehetséges hallgatók felismerése és bevonásuk a TDK mozgalomba, valamint munkájuk figyelemmel kísérése, segítése.

A kutatássorozat során mind hallgatói, mind oktató oldalról vizsgáltuk a tehetséggondozás, a TDK szerepét. E tanulmányban az oktatói oldalra koncentrálunk, és az alábbi kérdésekre keressük a választ:

- milyen motivációk jelenhetnek meg a mentorálásban, vagy miért nem érdemes bekapcsolódnia a munkába;
- mekkora leterheltséget jelent, vannak-e negatív tapasztalatok;
- milyen fejlesztési és ösztönzési javaslatok merülnek fel?

A kutatás újszerűségét növeli, hogy a TDK-hoz kapcsolódó intézményi elemzések általában belső felhasználásra készülnek, így többnyire nem hozzáférhetőek.

Szakirodalmi áttekintés

A tudományos diákköri mozgalom

A tudományos diákköri mozgalom a tudományos tehetséggondozást és az utánpótlásnevelést foglalja magában, mely a felsőoktatási intézményekben zajlik. A hallgatók és az oktatók olyan tehetséggondozási keretrendszer mentén tudnak együttműködni, amely lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy a hazai és a nemzetközi piaci közegben fontos készségeiket is fejlesszék. A felsőoktatásban a hallgatók tudományos tevékenységének kulcspontja az önálló, tudományos diákköri kutatómunka. A hallgatók kutatási tevékenységét nemcsak az egyetemeken oktatott tananyag, hanem az általuk végzett tudományos munka is kiegészíti. A TDK dolgozatok megfelelő szakmai színvonalának támogatását a felsőoktatásban akadémiai területen dolgozó konzulensek is segítik. A hallgató nemcsak a kötelezően előírt, az adott intézményben dolgozó oktató segítségét kérheti, hanem emellett külső, akár a versenyszférából érkező konzulens is felkérhet munkája támogatására. A hallgatók kutatásaiban kulcsfontosságú az oktatók szerepe, egyrészt a tehetségek felismerésében, másrészt a választható témák meghatározásában, valamint a kutatás nyomon követésében. Fontos szerepet játszanak továbbá a tudományos érdeklődés felkeltésében és a hallgatók motivációjának fenntartásában. Az intézmények évente intézményi Tudományos Diákköri Konferenciákat rendeznek, melyen a kutatást végző hallgatók mutathatják be eredményeiket egy TDK dolgozat keretében. A kimagasló munkák díjazásban részesülnek és képviselhetik intézményüket a kétévente megrendezésre kerülő Országos Tudományos Diákköri Konferencián (OTDK) (Mucha et al., 2024).

A tudományos diákköri tevékenység történetének első állomásaihoz tartozik, hogy már a XVII. században is voltak önképzőköri kezdeményezések (Bognár, 2010). Az önképzőköri tevékenységekre alapozva az 1950-es évek elején már a magyar felsőoktatásban is megindultak az első lépések az oktatók és a hallgatók összefogásával (Szendrő, Koósné, 2002).

A TDK története több évtizedes múltra tekint vissza, több, mint 70 éve a tehetséggondozás és a minőségi értelmiség képzésének kiemelkedő fóruma. A tudományos diákköri mozgalom igazi hungarikumnak számít, számos fejlődésen ment keresztül, és alakult ki a mai intézményesített jellege. A Veszprémi Vegyipari Egyetem és az Eötvös Loránd Tudományegyetem rendezte az első Tudományos Diákköri Konferenciát 1951-ben, 1955-ben pedig megtartották az első országos szintű konferenciát (Dallman, 2021). 1975-ben megalapításra került az Országos Tudományos Diákköri Tanács (OTDT). 1988-

ban létrehozták a kiválósági kitüntetést, a Pro Scientia Aranyérmét (PSA), 2003-tól a Junior Pro Scientia Aranyérmét, 2005-től pedig kiosztásra kerülnek a Pro Arte díjak is. A határon túli magyar anyanyelvű diákok befogadása 2013 óta a Tudományos Diákkörök Határok Nélkül (HTDK) programjával szintén intézményesült formában valósul meg. Az Országos Tudományos Diákköri Konferencia bekerült a Magyarország Láthatatlan Szellemi Múzeumába, miután 2018-ban megkapta a Magyar Örökség Díjat (Kolozsár et al., 2021). Meghatározó fontosságú volt az 1995-ös év, mert a felsőoktatási törvény módosításakor került első alkalommal jogszabályba a tudományos diákkör. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény foglalkozik a tudományos diákkörök és az Országos Diákköri Tanács funkciójával, emellett a 24/2013 Korm. rendelete pedig keretbe foglalja azt (Szécsi, 2021).

A TDK és kompetenciafejlesztés

A tudományos diákkörök jelentős szerepet játszanak a hallgatók kulcskompetenciáinak fejlesztésében, különösen a problémamegoldó gondolkodás, a kutatómódszertani jártasság és a kommunikációs készségek területén (Fazekas, Varga, 2020). A tehetséggondozás ezen formája lehetőséget nyújt az önálló munkavégzésre, a kritikai gondolkodás gyakorlására és a szakmai közösségekbe való bekapcsolódásra (Kovács, 2019), valamint hozzájárul a hallgatók kompetenciáinak fejlődéséhez, és felkészíti őket a jövő tudományos és szakmai kihívásaira (Hukné Kiss et al., 2025). A TDK-tevékenységek hosszú távon hozzájárulhatnak a munkaerőpiacon is értékesíthető kompetenciák megerősítéséhez (Kálmán, 2016).

Számos korábbi kutatás hangsúlyozza a felsőoktatási tanulmányok során – vagy azok részét képezve – végzett tudományos munka jelentőségét, amely lehetőséget nyújt a kutatási tevékenység teljes folyamatának megismerésére. Ez magában foglalja a megfelelő hipotézis megfogalmazását, a kutatási módszerek tudatos kiválasztását, valamint az eredmények önálló elemzését és prezentálását. A tudományos munka során fejlődő kulcskompetenciák – mint a problémamegoldás, analitikus gondolkodás és önálló munkavégzés – a munkaerőpiacon is kiemelt jelentőséggel bírnak (Huber, 2012; Reinmann, 2015).

A munkaerőpiac folyamatosan változó elvárásaihoz igazodva a készségek fejlesztése tehát lényeges a friss diplomások számára, mivel ezek a kompetenciák alapvetően meghatározzák a munkahelyi beilleszkedés és a hosszú távú karrierépítés sikerességét. A társadalmi és gazdasági környezet gyors vál-

tozásai miatt mind az oktatás szereplőinek, mind a munkaerőpiac résztvevőinek egyre nagyobb szükségük van a rugalmas alkalmazkodóképességre. A fenntartható munkahelyek terjedése és ennek jelentőségének felismerése tovább növeli az igényt a puha készségek tudatos fejlesztésére (Kovács, Zarándné Vámosi, 2022). Számos kutatás ugyanakkor rámutat arra, hogy a friss diplomások körében gyakran hiányoznak azok a puha készségek, amelyeket a munkaadók kiemelten fontosnak tartanak, és elvárnak a munkavállalóktól (Noah, Aziz, 2020). A munkaerőpiacon lényeges puha készségek tudatos fejlesztése azonban már a felsőoktatási képzés során – különösen a tehetséggondozó programok keretében – is megvalósulhat, elősegítve ezzel a hallgatók zökkenőmentes munkaerőpiaci beilleszkedését.

A munkavállalói és munkaadói oldal vizsgálata rámutatott a legfontosabb kompetenciákra. Ezek sok azonos elemet tartalmaztak (például kommunikációs készségek, rugalmasság, csapatmunka), azonban esetenként más tényezők kerültek előtérbe (1. táblázat).

1. táblázat: A legfontosabb puha kompetenciák

Kompetenciák	Forrás
Munkavállalói kutatások alapján	
1. motiváció, 2. rugalmasság, 3. kommunikációs készségek, 4. stressztűrő képesség, 5. csapatmunka	(Kovács, 2021)
1. kreatív gondolkodás, 2. motiváció, 3. problémamegoldó készség, 4. szóbeli kommunikációs és prezentációs készség, 5. interperszonális készségek	(Kovács, Keresztes, 2022)
1. motiváció, 2. stressztűrő képesség, 3. szóbeli kommunikációs és prezentációs készség	(Zarándné Vámosi et al., 2023)
Menedzseri kutatások alapján	
kezdeményező-készség, motiváció, kommunikációs készségek, IT, prezentációs készségek	(Bennett, 2010)
szóbeli kommunikációs készségek, írásbeli kommunikációs készségek, csapatmunka és vezetési készségek, időmenedzsment, kreatív problémamegoldó képesség	(Doyle, 2019)
kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktusmegoldó készség, empátia, EQ, kollaborációs-készség, csapatmunka, rugalmasság, gyors adaptációs képesség, reziliencia, stressz tolerancia	(Kópházi, 2020)
alkalmazkodóképesség, kommunikációs készségek, kritikus gondolkodás, digitális kompetencia, időmenedzsment	(LinkedIn, 2022)
megbízhatóság, csapatmunka, együttműködés, problémamegoldás, rugalmasság	(Monster, 2021)

Forrás: saját szerkesztés a források alapján

A fenntarthatóságra törekvő oktatási szemlélethez illeszkedve korábbi kutatásainkban a munkaerőpiacon megjelenő puha készségek iránti igényeket vizsgáltuk a marketing területéhez kapcsolódó álláshirdetésekből, ahol ezek a kompetenciák hangsúlyosan megjelentek (Kovács, Zarádné Vámosi, 2022). Egy másik, megkérdezésen alapuló vizsgálat során a leendő munkavállalók elvárásait és előfeltevéseit térképeztük fel, melyek alapján a puha készségek kiemelt jelentősége egyértelműen kirajzolódott (Kovács, 2021; Kovács, Keresztes, 2022). Az eredmények azt mutatták, hogy az alapkészségek közül a motiváció, a szóbeli kommunikáció és prezentációs készség, valamint az interperszonális kompetenciák kerültek a rangsor élére. Ugyanakkor a munkatapasztalattal rendelkező és nem rendelkező válaszadók között jelentős különbségek mutatkoztak a csapatmunka, a stressztűrés és a rugalmasság megítélésében – előbbieket ezeket a készségeket lényegesen fontosabbnak értékelték (Kovács, Keresztes, 2022).

A tehetséggondozási lehetőségeken belül a kutatási készségek fejlesztése és a tudás mélyítése a kutatásalapú tanulást hangsúlyozó tanulmányok szerint azért is kiemelkedően fontos, mert a jelenleg alkalmazott tanulási formák és módszerek sok területen már nem tartják fenn a hallgatók érdeklődését és motivációját (Aparicio-Ting et al., 2019; Hinostroza et al., 2024; Huber, 2012; Reinmann, 2015). Ezek a tanulmányok hangsúlyozzák a kutatási készségek fejlesztésére ajánlott kutatásalapú tanulást, amely a motivációt, az elemző készséget, valamint a kritikai gondolkodást is képes fejleszteni.

Oktatók és mentorálás

A mentorálás, mint támogatási forma már az ókorban is megjelent. A tevékenység lefedi a mentorált pártfogását és tanítását, melynek célja a támogatott szociális és szakmai fejlődésének elősegítése. Az oktatók általában nem rendelkeznek pedagógiai ismeretekkel, ezért a mentori tevékenységük javítására szükséges fókuszálni. Az egyetemeken számos programot szerveznek ezzel a céllal, ilyenek például a mentori találkozók, workshopok és óralátogatások. Az egyetemi hallgatói igényekhez és elvárásokhoz természetesen igazodnia kell az oktatásnak és az oktatók mentori tevékenységének. A mentorok egymás közötti integratív kapcsolata is hangsúlyt kell, hogy kapjon a megfelelő mentori munkában (Dósa et al., 2020). A közös mentorálás szakmai bizalmat és tudásmegosztást is feltételez a mentor kollégák között. Az együttműködésük során számos gátló tényező is azonosítható az egyéni tényezők mellett, például a szervezeti kultúra, a pozíciófűtés és a heterogén szakmai és kommunikációs háttér is gyakran probléma (Keczer, Jármái, 2019).

A mentorálás különleges szerepet kap a tudományos diákköri folyamatban, mely azt jelenti, hogy a mentornak segítenie kell a mentoráltat tehetségének fejlesztésében. A fiatal tehetség tudományos munkájának követése során támogatnia kell a személyiségfejlesztését, és motiválnia kell a kitartó kutatói munkára (Takácsné György et al., 2021). A kiválasztott hallgatók figyelemmel kísérése ugyan többletmunkát jelent a mentornak, azonban ezen feladatok elvégzése az oktatói pálya szerves részeként kell, hogy megjelenjen. A mentornak széleskörű felkészültséggel kell rendelkeznie, így motiválókészséggel, oktatási és tantárgyi ismeretekkel, valamint a hallgató önbizalmának megalapozásában és együttműködőképességében lényeges szerepet kell vállalnia (Szalmás, 2021). Bán et al., (2023) hasonlóan vélekednek, hogy a TDK műhelyekben az emberi értékek átadása és személyiségfejlesztés is történik, valamint az oktatónak olyan képességgel kell rendelkeznie, hogy a tehetség differenciálására és motiválására is alkalmas legyen. A mentorálás nagymértékben befolyásolja a hallgató tudományos előmenetelét, így a felsőoktatási tehetséggondozás hozzásegítheti a hallgatókat ahhoz, hogy a tehetségüknek megfelelő sikeres karriert tudjanak maguknak felépíteni.

Az oktatók kulcsszerepet játszanak a hallgatók figyelmének felkeltésében és motiválásában is annak érdekében, hogy a hallgatók legyenek nyitottak a tudományos kutatások felé. Az oktató-hallgató kapcsolatából kialakuló mentorálás feladatai közé tartozik a hallgató erősségeinek megtalálása és gyengeségeinek javítása, a rövid és hosszú távú célok feltérképezése, a személyes konzultációs és a fejlesztő programok szervezése. A mentorok feladata az is, hogy a kognitív és érzelmi jóllétet is biztosítsák a mentorált számára (Ádám, 2022). Ennek kiemelt jelentősége van az oktatói és hallgatói kapcsolatokban. A fiatal kutatók segítése érdekében a mentorok fontos feladatai közé tartozik a kutatás témájának pontosítása és az alkalmazott kutatási módszerek meghatározása.

Ugyancsak az oktatók és hallgatók közös munkájának fontosságát emeli ki Török (2018). A mentor és hallgató viszonyban valósulhat meg igazán az oktató emberi mivoltának és oktatói tapasztalatának, tudásának átadása. A mentorálás pozitív hozadécai között említhető az oktatók számára, hogy a tehetségek bevonásra kerülhetnek az innovációs kutatási feladatokba, mely közös publikációkban nyilvánulhat meg.

A nagyszámú hallgatóság közül a tehetségek kiemelése igencsak nehéz feladat, ezért a meglévő hallgatói szakmai közösségek mellett, mint például a szakkollégiumok, új formákat célszerű alkalmazni, mint a szakmai versenyek, pályázatok stb.

Módszertan

A téma jellege és a válaszadói kör miatt a szemi-kvalitatív / szemi-kvantitatív primer kutatási módszert választottuk, a megkérdezés módszerét használtuk. Az anonimitás fontos volt a vizsgálatban annak érdekében, hogy a megkérdezettek válaszoljanak, és őszintén elmondják véleményüket. Emellett vélelmezhető volt a 10-20 főnél magasabb minta, ami szintén a kérdőív forma választását erősítette. A kérdőívben jelentős arányban nyitott kérdéseket tettünk fel, így a kitöltők szabadon kifejthették álláspontjukat, javaslataikat. A vizsgálat az alábbi témákat érintette: az oktatók TDK részvétele, ennek pozitív és negatív vonatkozásai, az ezzel járó terheltsége, kedvezőtlen tapasztalatai, valamint a fejlesztési és ösztönzési javaslatok. A kutatás 2024 májusában, online módon folyt. A kérdőívet a Google Űrlapok program segítségével készítettük, a válaszadás önkéntes volt.

A Budapesti Gazdasági Egyetem Külkereskedelmi Karának oktatói között történt a megkérdezés, melynek oka, hogy kari kutatócsoportként először a közvetlen kollégák véleményét szeretnénk volna megismerni. Cél volt, hogy ne csupán azok vegyenek részt a kutatásban, akik rendszeresen bekapcsolódnak a TDK munkába, hanem olyanok is, akik csak alkalmanként, vagy egyáltalán nem folynak bele a tudományos tehetséggondozásba. A válaszadók közül 37 fő az elmúlt öt évben részt vett a TDK-munkában, míg 5 fő nem kapcsolódott be ilyen tevékenységbe. Ezért, illetve a két csoport reakcióinak hasonlósága miatt a válaszokat együtt vizsgáljuk. Emellett a javaslatoknál érdemes mindkét csoport véleményét figyelembe venni. A válaszadói arány magasnak tekinthető, hiszen a kitöltők a karon dolgozó oktatók (80 fő) nagyjából felét jelentik.

A válaszadók (42 fő) jelentős része (34 fő) teljes állású oktató, emellett vannak közöttük félállásúak, illetve kutatók is. Főként egyetemi docens (18 fő) munkakörben dolgoznak, de előfordul még a főiskolai docens (7 fő), a mesteroktató (5 fő), és az adjunktus (4 fő) is. Jellemzően a 36-50 (19 fő), vagy az 51-65 (18 fő) életkori kategóriába tartoznak. Alig akad ennél fiatalabb (2 fő), vagy idősebb (2 fő) személy a mintában. Általában komoly tapasztalattal rendelkeznek a felsőoktatásban: 5 fő 2-3 éve, 16 fő 10-19 éve, 12 fő 20-29 éve, 4 fő 30-33 éve, 2 fő pedig már több mint 40 éve tanít.

Eredmények

Motiváció és ellenérvek

A legtöbb válaszadónak (38 fő) volt véleménye azzal kapcsolatban, hogy miért érdemes egy oktatónak bekapcsolódni a TDK-ba. Néhányan (4 fő) egészen általánosan fogalmaztak, és a tehetséggondozást említették. Ennél többen (8 fő) a hallgatói oldalról közelítették meg a kérdést, és számukra fontos előnyöket jeleztek, mint a segítségük, támogatásuk, fejlesztésük, felkészítésük. Ugyanannyien az oktatói előnyöket emelték ki, mint az elismertséget, presztízt, szakmai eredményeket és előmenetelt, sikerélményt, fejlődési lehetőséget. Közülük többen említették a tehetséges hallgatókkal való közös munkát: „motivált hallgatóval öröm”, „motivált hallgatókkal találkozhatunk”. A legtöbben azonban (17 fő) mind a hallgatók, mind az oktatók számára felsoroltak előnyöket, például: „Szuper érzés látni a hallgatók fejlődését, előrehaladását, jó dolog motiválni őket és eredményeket elérni.” „motiváció mindkét fél részére, jó látni a hallgatók fejlődését”, „közös kutatás a hallgatókkal”. Többen említették az együttműködést, a kapcsolatépítés lehetőségét. Előzőek mellett szó esett (2 fő) az intézmény számára előnyös vonatkozásokról: „az egyetem versenyképességének növelése”, „jó hírnevének támogatása”. Minimális volt azon válaszadók száma (3 fő), akik negatívan nyilatkoztak.

Arra is rákérdeztünk, hogy az oktatók szerint miért nem érdemes bekapcsolódni a TDK munkába. Itt is hasonló mennyiségű választ (37 fő) kaptunk. Többen kihúzták a rubrikát (6 fő), sokan (8 fő) pedig nem tudtak ilyen érvet felsorolni, ami pozitív visszajelzésnek tekinthető. Ugyanakkor jóval többen, a minta több mint fele (23 fő) már említett negatívumot. Főként az energiabeefektetést emelték ki (17 fő), például: „többletmunka”, „plusz feladat”, „leterheltség”, „elfoglaltság”, illetve közülük is a legtöbben (11 fő) az időtényezőt (is) említette: „komolyan véve sok idő, komolytalanul véve kifejezetten káros a hallgató szakmai- és személyiségfejlődése szempontjából”. A válaszok között többen (3 fő) megemlítették a hallgatói oldalt: „a hallgatók 90-99%-nak a tudományos munka nem releváns”, „sok hallgató kevésbé motivált az önálló kutatás elvégzésére”, „amennyiben a hallgató „csak” a TDK-ért járó jutalmazás miatt készít dolgozatot”. Az egyéb szempontok között szerepelt az, hogy „a bírálatok egyenetlenek”, „van, hogy egyáltalán nem kimagasló, ami születik”, illetve a ChatGPT is. Látható tehát, hogy a legnagyobb kihívást a plusz terhelés jelenti az oktatók számára. Kérdéses, hogy ezt az esetleges díjazás mennyiben kompenzálná, amire egy utalás is történt, ugyanakkor összesség-

gében a pozitívumok ellensúlyozni látszanak a negatívumokat, hiszen a válaszadók nagy része részt szokott venni a TDK folyamatban. Kérdéses persze a többi oktató hozzáállása.

Elfoglaltság és negatív tapasztalat

Csaknem minden oktató válaszolt a kérdésre (39 válasz), hogy mennyi elfoglaltságot jelent számára a TDK folyamatba való bekapcsolódás – még kettő olyan kolléga is, aki egyébként nem vett részt benne. Gyakran a szakdolgozat konzultációhoz hasonlították a tevékenységet, és többnyire úgy tartották, hogy azzal megegyező terheltséget jelent a TDK konzultáció (7 fő). Néhányan (3 fő) ennél nagyobb elfoglaltságnak ítélte, egy pedig kevesebbnek. A leggyakoribb válasz összességében az volt, hogy sok munkát jelent a TDK folyamatba való bekapcsolódás (13 fő): „Sokat. Motivált hallgatók bevonása, majd egy évvel korábban a munka elkezdése, folyamatos monitoring, a vége felé egyre sűrűsödve, hallgatói prezentációk figyelemmel kísérése és utómunkák.” Azonban közülük néhányan (2 fő) a pozitív oldalát is hozzátették: „viszonylag sokat, de mivel általában a hallgatói „alapanyag” jó, egyrészt sikerélményt, másrészt „kellemes” (pl. a szakdolgozathoz képest) közös munkát jelent”. Néhányan úgy vélték (3 fő), hogy nem olyan nagy a megterhelés. Többen konkrét időtartamot is meghatároztak, azonban ezt viszonylag nehéz értékelni, hiszen nem egyértelmű, hogy egy vagy több hallgatóra vonatkozott-e a becslés. Ilyen említések történtek: több munkanap, éves átlagban heti 2-3 óra iskola-időn kívül is, hetente 2-3 óra, heti plusz 4 óra, havi 3-4 óra. 2-2 fő említette a hallgatónként 10-15 óra összmunkát, a bírálatonként 2-3 órát, valamint a zsűritagság 6-8 órát. Néhányan nem határoztak meg konkrétumot (például heti rendszerességű elfoglaltság, plusz munka és idő), illetve voltak olyanok, akik jelezték, hogy ez hallgatófüggő.

A Tudományos Diákköri Konferenciák célja a hallgatók kutatási készségeinek fejlesztése, valamint a tudományos életbe való bekapcsolódás elősegítése. A kutatásban résztvevő oktatók tapasztalatai szerint azonban egyre gyakrabban jelentkeznek olyan problémák, amelyek akadályozzák e célok megvalósulását. A kérdésre válaszolók (29 fő) csupán harmada (10 fő) nyilatkozott úgy, hogy nem volt korábbi negatív tapasztalata, vagyis az oktatók nagy része sajnos már észlelt valamilyen problémát a TDK felkészítés, illetve a bírálati folyamat során.

Több mentor kolléga kiemelte, hogy a hallgatók részéről motivációs és elköteleződési hiányosságok nehezítik a TDK-tevékenységek sikeres megva-

lósítását. A mentorálási folyamat során gyakori jelenség, hogy a hallgatók lelkesen kezdenek bele a kutatómunkába, de az idő előrehaladtával lankad az érdeklődésük, csökken az aktivitásuk, és a dolgozatok befejezetlenül maradnak. Jellemző probléma az is, hogy a hallgatók az írásbeli munkáikat az utolsó pillanatban adják le, amikor már nincs lehetőség „érdemi visszajelzésekre” vagy tartalmi fejlesztésekre. Ennek eredményeképpen a beadott dolgozatok gyakran nem érik el azt a színvonalat, sem tartalmilag, sem formailag, amely egy „tudományos konferencián való részvételhez méltó lenne”. A bírálói tapasztalatok azt mutatják, hogy időnként rendkívül gyenge minőségű pályamunkák kerülnek benyújtásra, melyek nem felelnek meg a tudományos munkával szemben támasztott alapvető követelményeknek sem.

Fejlesztési javaslatok és ösztönzési lehetőségek

A tudományos diákkörök tevékenységéhez és a Tudományos Diákköri Konferencia hatékony működéséhez elengedhetetlen a hallgatók és oktatók tudatosabb bevonása, felkészítése és motiválása. A visszajelzések alapján az alábbi kulcsterületeken látszik leginkább szükségesnek a fejlesztés: hallgatói felkészítés és toborzás, oktatói motiváció és elismerés, valamint szervezeti és értékelési javaslatok (2. táblázat). Ezekre a területekre szórványosan érkezett néhány javaslat.

2. táblázat: A TDK lehetséges fejlesztési területei

Hallgatói felkészítés és toborzás	Oktatói motiváció és elismerés	Szervezeti és értékelési javaslatok
<ul style="list-style-type: none"> • A hallgatók jobb felkészítése a kutatómunkára, több módszertani és formai-tartalmi segítséggel. • Több háttéranyag, például videók és felkészítő kurzusok biztosítása. • A TDK-val kapcsolatos kampány korábbi indítása a félév elején. • A TDK-részvétel kreditként való elszámolása. 	<ul style="list-style-type: none"> • A témavezetői munka elismerése órakedvezmény, pénzügyi juttatás vagy TÉR [Teljesítmény Értékelési Rendszer] elszámolhatóság formájában. • A konzulensi tevékenység több esetben többletórákat jelent, így kompenzáció hiányában csökkenhet a hajlandóság. • A TDK Mestertanár cím fontos elismerés, de nem minden esetben elegendő ösztönző. 	<ul style="list-style-type: none"> • Az értékelési szempontok és a zsűritagok bírálati gyakorlatának finomítása, akár anonim pontozás bevezetésével. • Egységes szemlélet kialakítása a hallgatói és oktatói tájékoztatásban. • A TDK feltételeinek könnyű és átlátható elérhetősége az egyetemi honlapon. • Az angol nyelvű hallgatók felé történő kommunikáció és promóció erősítése.

Forrás: saját szerkesztés

A TDK-részvétel sikeréhez a válaszok alapján elengedhetetlen a hallgatók korai toborzása, tudatosabb felkészítése és módszertani támogatása. A témavezetők motiválását segítheti a munkájuk elismerése órakedvezmény, teljesítményértékelésben való elszámolás vagy pénzügyi juttatás formájában. A konferenciaszervezés szempontjából fontos az értékelési szempontok finomítása és egységes, átlátható kommunikáció a hallgatók és oktatók felé. Összességében több információs és módszertani előkészítés, fejlesztés segíthetné a minőségi TDK-munkák megszületését.

Az oktatók ösztönzésére vonatkozó javaslatok hasonlóak voltak az előző kérdés válaszaihoz. A TDK-munka színvonalának emeléséhez kulcsfontosságú lenne a „sokkal jobb felkészültségű, motivált hallgatók” bevonása, akik képesek elmélyült kutatómunkát végezni. Egy oktató így fogalmazott: „Részemről egy jól átgondolt, érdekes és aktuális témában történő kutatásban szívesen segítem a hallgatót, ha kellőképpen motivált a kutatás elvégzésére.” A jelenlegi ösztönzőrendszer fejlesztésével és „megfelelő anyagi motivációval” az oktatói elköteleződés is erősíthető lenne.

Az oktatók számára az időbeli terhelés ellensúlyozására „plusz órák elismerése”, „órakedvezmény”, vagy „egyéb kedvezmény, elismerés” jelenthetne megoldást, illetve a kisebb leterheltség. Az anyagi elismerésre a 37 válaszadóból 8 tett javaslatot: megfelelő anyagi motiváció biztosítását, extra juttatásokat, komolyabb pénzbeli elismerést, a TDK-dolgozatok bírálatáért járó pénzügyi juttatást, pénzbeli díjazást vagy a többletóra beszámítását, a tevékenység TÉR-feladatként való elszámolhatóságát, a TÉR-ben történő elszámoltathatóságot, valamint plusz juttatást. Emellett megjelent a szakmai elismerés jelentősége is, különösen az az igény, hogy az akadémiai hozzájárulások beépüljenek a pontrendszerbe. A válaszokban erőteljesen megjelenik az igény az anyagi elismerésre és a konzulensi munka hivatalos elszámolhatóságára. Többben kiemelik, hogy a TDK-témavezetés idő- és energiaráfordítása indokoltá tenné a „megfelelő anyagi motivációt” vagy „órakedvezményt”.

Következtetések

A szakirodalom alapján a tudományos hallgatói munka lényeges a leendő munkavállalók puha készségeinek fejlesztésénél, és ebben kiemelt szerepet játszanak a tudományos diákkörök (Kolozsár, 2024a). Amíg a rendelkezésre álló források a TDK általános szerepére, illetve az általa megvalósuló hallgatói (puha) készségek fejlődésére koncentrálnak, addig jelen tanulmány az érem

másik oldalát, az oktatói munkát elemzi. A szakirodalomban is (részben) fellelhető mentori, illetve motivációs vonatkozások (Török, 2018; Szalmás, 2021; Ádám, 2022; Bán et al., 2023) mellett részletesen vizsgáltuk az esetleges problémákat, gátló tényezőket is, amely a tanulmány újdonságértékét növeli. Fontos szempont az is, hogy a konkrét témakörre vonatkozó esetleges vizsgálatok többnyire belső használatra készültek, eddig nem voltak hozzáférhetőek.

A mentorok motivációját tekintve kiemelendő, hogy leggyakrabban (a válaszok felében) mind a hallgatók, mind az oktatók számára felsoroltak előnyöket. Igaz azonban, hogy jelentős számban csak az egyik, vagy csak a másik oldal pozitívumai jelentek meg, de így is figyelemre méltó, hogy a mentorok mennyire fontosnak tartják a fiatal kutatók szempontjait. Az előnyök között olyan aspektusok hangzottak el, mint a hallgatók segítése, támogatása, fejlesztése, felkészítése. A közös motiváció is több ízben megfogalmazásra került, valamint az együttműködés, kapcsolatépítés is. Ez megerősíti Szalmás (2021) eredményeit, amely szerint a mentornak felkészülnek kell lennie számos területen, hogy motiválni tudja a hallgatót, erősítse önbizalmát, valamint fejlessze az együttműködési képességét. Emellett Bán et al. (2023) megállapításait is alátámasztja, mely szerint a TDK keretében az emberi értékek átadása és személyiségfejlesztés is történik, és az oktatónak a tehetségek motiválására is alkalmasnak kell lennie.

Szekunder kutatásunk alapján tehát a TDK-ban való részvétel segítheti a munkaerőpiacon is hasznos képességek erősödését (Kálmán, 2016), a kulcskompetenciák, mint a problémamegoldás, analitikus gondolkodás és önálló munkavégzés fejlődését (Huber, 2012; Reinmann, 2015), azonban primer vizsgálatunkban ezek a szempontok csak részben kerültek említésre. A válaszadók nagyobb része ugyanakkor jelzett olyan tényezőt a TDK-val kapcsolatban, amiért nem érdemes mentorként bekapcsolódniuk. A szempontok jelentős része az energiabefektetésre vonatkozott, ezen belül az időráfordításra. Többnyire úgy ítélték meg, hogy a szakdolgozókéval hasonló terhelést jelent ez a feladat is.

Az oktatók nagyobbik részének volt már negatív tapasztalata a TDK-val kapcsolatban – csupán nagyjából a harmaduk nyilatkozott úgy, hogy nem volt ilyen. Jelentős mértékben a hallgatókra „panaszkodtak”, a motivációs és elköteleződési hiányosságokra, az aktivitásuk csökkenésére, az utolsó pillanatban történő leadásra, illetve, hogy ezek miatt gyakran alacsony színvonalú eredménnyel záródik a közös munka.

A fejlesztési javaslatokat három csoportba lehetett osztani, melyek a hallgatói felkészítés és toborzás, az oktatói motiváció és elismerés, valamint szervezeti és értékelési szempontok. A hallgatók felé elsősorban nagyobb mértékű

felkészítésre, módszertani segítségre és tájékoztatásra lenne szükség, hogy a kutatómunkák magasabb minőségűek legyenek.

Az oktatók tekintetében a konzulensi munka anyagi és szakmai elismerése, az időbeli terhelés ellensúlyozása – például a teljesítményértékelésben megjelenő elszámolás, órakedvezmény vagy extra juttatás formájában – kulcsfontosságú ösztönző lehetne. Ugyanakkor fontos, hogy az ösztönzés ne csupán mennyiségi alapon, hanem minőségi eredményekhez kötve történjen. Az ösztönzőrendszer fejlesztése hozzájárulhatna a minőségi hallgatói munkák számának növekedéséhez. Az értékelési szempontok következetessége, valamint a bírálati rendszer finomhangolása szintén szükséges a szakmai hitelesség megőrzéséhez, illetve ahhoz, hogy a hallgatók későbbi kutatómunkáik során is motiváltak legyenek. A közös mentorálás, a tevékenység integrálása, a szakmai közösségekbe való bekapcsolódás azonban nem merült fel az interjúalanyoknál, holott ennek szerepét hangsúlyozták Kovács (2019), valamint Dósa et al. (2020).

A szervezeti kultúra és a kommunikációs háttér hiányosságai Keczer és Jármái (2019) eredményeihez hasonlóan jelen kutatásnál is szóba kerültek. A központi kommunikáció és az információkhoz való hozzáférés javítása például elősegíthetné a részvételi kedv növelését. Összességében a TDK-részvétel fejlesztése a hallgatók, oktatók és szervezők együttműködésével érhető el.

A kutatás korlátai közé tartozik, hogy egy szűk kört vizsgált, így a válaszok az adott környezetben lehetnek jellemzőek, ugyanakkor más közösségek eltérő sajátosságokkal rendelkezhetnek. Érdemes volna ezért az adatfelvételt szélesebb körben is elvégezni. Módszertanilag felmerülhet a fókuszcsoportos interjú szervezése is, hiszen az érintettek egy része valószínűleg vállalná a beszélgetést is, a csoportdinamika pedig további szempontokat hozhatna felszínre. A TDK jövője, például a mesterséges intelligencia alkalmazási kihívásai, illetve az ezekre adható válaszok is képezhetnék egy jövőbeli kutatás témáját.

Irodalomjegyzék

- Ádám, A. (2022). Életvilágok találkozása – egy egyetemi ösztöndíjprogram rejtett tanterve, oktatási mellékhatásai. *Új Pedagógiai Szemle*, 2022 (11-12) 49–58.
- Aparicio-Ting, F. E., Slater, D. M., Kurz, E. U. (2019). Inquiry-based learning (IBL) as a driver of curriculum: A staged approach. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 3, 44–51. <https://doi.org/10.55016/ojs/pplt.v3Y2019.53136>

- Bán E., Molnár, E. I., Jármái E. M., Vágány J. B. (2023). Tehetséggondozás a magyar gazdasági felsőoktatásban: Fókuszban a Tudományos Diákköri Konferencia és a Közgazdaságtudományi Szekció. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 54(7-8), 105–120. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2023.07-08.08>
- Bennett, R. (2010): What makes a marketer? Development of “marketing professional identity” among marketing graduates during early career experiences. *Journal of Marketing Management*, 27(1-2), 8–27. <https://doi.org/10.1080/02672571003647792>
- Bognár, Gy. (2010). *Intézményi tehetséggondozás bemutatása*. Eszterházy Károly Főiskola Tanárképzés és Tudás-technológiai Kar, Eger. <https://tinyurl.com/2twdj5xv>
- Dósa, K., Tóth, K., Sebestyén, L. A. (2020). „Üdv a fedélzeten” – a Budapesti Gazdasági Egyetem oktatói mentorprogramja. *Pedagógusképzés*, 19(1-2), 46–60. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2020.1-2.03>
- Dallman, K. (2021). A TDK örök! Interjú dr. Cziráki Szabinával. *Új Köznevelés*, 77(4). <https://tinyurl.com/mthkyny9>
- Fazekas, A., Varga, A. (2020). A tudományos diákköri munka hatása a hallgatók kompetenciafejlődésére. *Felsőoktatási Műhely*, 20(2), 45–60.
- Hinostroza, J. E., Armstrong-Gallegos, S., Villafaena, M. (2024). Roles of digital technologies in the implementation of inquiry-based learning (IBL): A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100874. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100874>
- Huber, L. (2012): Forschendes Lernen: Begriffe, Begründungen und Herausforderungen. « Lehre laden (ruhr-uni-bochum.de) <https://tinyurl.com/57zxyjpy>
- Hukné Kiss, Sz., Kovács, I., Zarándné Vámosi, K. (2025). A Külkereskedelmi Kar Tudományos Diákköri Tanácsa által elnyert pályázatok megvalósulása 2019 és 2025 között. In Hukné Kiss, Sz. & Zarándné Vámosi, K. (Eds.), *Kreativitás – kutatás – közösség: Válogatás a BGE TDK konferencián díjazott hallgatók munkáiból* (Tanulmánykötet). Budapesti Gazdasági Egyetem.
- Kálmán, A. (2016). A tudományos diákköri tevékenység és a munkaerőpiacra való felkészítés kapcsolata. *Iskolakultúra*, 26(11), 3–14. <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.11.3>
- Keczer G., Jármái E. M. (2019). Tudásmenedzsment az egyetemeken 1. a tudásátadás akadályai a nemzetközi szakirodalom tükrében. *Taylor: Gazdálkodás-és Szervezéstudományi Folyóirat*, 11(3).
- Koloszár, L., Takácsné György, K., Wimmer, Á. (2021). Litera Oeconomiae III.: Válogatás a 35. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Közgazdaságtudományi Szekció első helyezett pályamunkáiból. <https://doi.org/10.35511/978-963-334-408-8>
- Koloszár, L., Wimmer, Á., Takácsné György, K., & Mitev, A. (2024a). Tournament rituals and experiential competence development in higher education: A case of a unique conference series. *The International Journal of Management Education*, 22(1), 100929. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100929>
- Koloszár L., Mitev A. Z., Takácsné György K., & Wimmer Á. (2024b). Felkészülés a munkaerőpiaci kihívásokra: A tudományos diákköri tevékenység átfogó kompetenciafejlesztő szerepe. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 55(12), 30–45. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2024.12.03>
- Kovács I. (2021): Digital marketing soft skills and university students’ perceptions of employability. *GiLE Journal of Skills Development*, 1(1), 25–36. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2021.v1.i1.pp25-36>

- Kovács I., Keresztes É. R. (2022): Young Employees' Perceptions about Employability Skills for E-Commerce. *Economies*, 10(12), 309. <https://doi.org/10.3390/economies10120309>
- Kovács I., Zarándné Vámosi K. (2022): Digital Marketing Employability Skills in Job Advertisements-must-have Soft Skills for Entry-level Workers: A Content Analysis. *Economics & Sociology*, 15(1), 178–192. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/11>
- Kovács, K. (2019). *Kompetenciafejlesztés a felsőoktatásban: A tehetséggondozás szerepe*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- Kópházi, A. (2020). A Covid-19 szervezetekre gyakorolt hatásának HR aspektusai és szervezettefejlesztési lehetőségei. In: Kovács, T., & Szóka, K.: „Gazdaságvédelem és pénzügyi kiutak” pénzügyi, adózási és számviteli szakmai és tudományos konferencia. *Konferenciakötet*. Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar Pénzügyi és Számviteli Intézet. Sopron. 98–103.
- LinkedIn (2022): *The Top 16 In-demand Soft Skills for 2022 You Need to Master* | LinkedIn (2025.05.05.)
- Monster (2021): *The Future of Work 2021: Global Hiring Outlook*. The Future of Work 2021: A Summary of This Year's Survey | Monster.com (2025.05.05.)
- Mucha, L., Kiss, S. H., Vámosi, T., Zarándné Vámosi, K. (2024). A TDK kihívásai a Budapesti Gazdasági Egyetem Külkereskedelmi Karán: Miként lehetne motiválni a hallgatókat a részvételre? *Gazdaság & Társadalom / Journal of Economy & Society*, 17(35), 109–134. <https://doi.org/10.21637/GT.2024.2.05>
- Noah, J. B., Abdul Aziz, A. (2020): A Systematic review on soft skills development among universitygraduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*, 6(1), 53–68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020>
- Reinmann, G. (2015): Heterogenität und forschendes Lernen: Hochschuldidaktische Möglichkeiten und Grenzen. In: Klages B. [Hrsg.], Bonillo M. [Hrsg.], Reinders S. [Hrsg.], Bohmeyer A. [Hrsg.]: *Gestaltungsräume Hochschullehre. Potenziale nicht-traditionell Studierender nutzen*. Opladen; Berlin; Toronto: Budrich UniPress Ltd. 2015, S. 121–137. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjxh3.11>
- Szalmás A. X. (2021). A tehetséggondozás és a tudományos diákkörök kapcsolata. *Alkalmazott Műszaki és Neveléstudományi Folyóirat*, 11(2), 137–151.
- Szécsi, G. (2021). *A megújulás műhelyei: a magyar tudományos diákköri konferenciák története (2011-2020)*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634546672>
- Szendrő, P. Koósné Török, E. (2002). Tudományos diákkörök – fél évszázad a tehetséggondozás szolgálatában. *Magyar Tudomány*, 2002(10), 1377–1383. <https://tinyurl.com/35vjhxmp>
- Takácsné György K., Koloszá L., & Wimmer Á. (2021). Tehetséggondozás a tudományos diákköri mozgalom keretében – hallgatói vélemények a Közgazdaságtudományi Szekcióban. *Magyar Tudomány*, 182(4), 527–540. <https://doi.org/10.1556/2065.182.2021.4.8>
- Török, I. (2018). Gondolatok a felsőoktatás (saját) feladatairól. *Köz-gazdaság-Review of Economic Theory and Policy*, 13(4), 199–213. <https://doi.org/10.14267/RETP2018.04.10>
- Zarándné Vámosi, K., Kiss, S. H., Kovács, I. (2023). Fenntarthatóság az oktatásban—a puha skillék megítélése hallgatói szemmel. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 18(Különszám), 559–568. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2023.kulonszam.559-568>