

# Fókuszban az önfejlesztés: A coaching és mentorálás hatása a soft skill-ekre a felsőoktatás gyakorlatában, primer adatok tükrében

## Focus on self-development: The impact of coaching and mentoring on soft skills in higher education practice, based on primary data

**HUSZÁK NIKOLETT** PhD-hallgató, Óbudai Egyetem, Innováció Menedzsment Doktori Iskola, email: [huszak.nikolett@uni-obuda.hu](mailto:huszak.nikolett@uni-obuda.hu)

**PROF. DR. GARAI-FODOR MÓNICA** egyetemi tanár, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar – Marketing, Menedzsment és Módszertani Intézet, email: [fodor.monika@kgk.uni-obuda.hu](mailto:fodor.monika@kgk.uni-obuda.hu)

DOI: <https://doi.org/10.65513/MaMi.2025.12.5>

### Abstract

Due to the rapid technological development of the 21st century, the emergence of Industry 5.0 and the constantly changing environment, soft skills – such as collaboration, self-awareness and adaptability – have become increasingly important for personal and professional success. The role of higher education institutions is now not only to transfer professional knowledge, but also to support the personal development, emotional intelligence and self-reflection of students.

The research examines the extent to which coaching and mentoring contribute to the comprehensive, holistic development of university students. During the study, we used a quantitative research method: a pre-tested, standardized questionnaire was filled out by the participants online, using snowball sampling. A total of 597 evaluable responses were received, which were processed using descriptive statistics, as well as bivariate and multivariate analyses.

The results show that integrating coaching and mentoring into university education helps students to reflect more consciously on their own development, set goals and independently manage their learning process. All this contributes to better employability and strengthening the skills needed for lifelong

learning. The study also presents well-functioning practices that support long-term, sustainable personal development through structured coaching and mentoring programs. Based on the results, it can be said that there is a demand for education on the topic and that the subjects already introduced are highly valued by students. In the long term, these courses can contribute to students' well-being, motivation and to them facing the challenges of the constantly changing labor market with greater confidence.

**Keywords:** coaching, mentoring, higher education, primary research

**JEL codes:** I21, I23, J24, M53

## Absztrakt

A 21. század gyors technológiai fejlődése, az Ipar 5.0 megjelenése és a folyamatosan változó környezet miatt a soft skillek – például az együttműködés, az önismeret és az alkalmazkodóképesség – egyre fontosabbá váltak a személyes és a szakmai siker szempontjából. A felsőoktatási intézmények szerepe ma már nemcsak a szakmai tudás átadása, hanem az is, hogy támogassák a hallgatók személyes fejlődését, érzelmi intelligenciáját és önreflexióját.

A kutatás azt vizsgálja, hogy a coaching és a mentorálás milyen mértékben járul hozzá az egyetemi hallgatók átfogó, holisztikus fejlődéséhez. A vizsgálat során kvantitatív kutatási módszert alkalmaztunk: egy előzetesen tesztelt, standardizált kérdőívet töltöttek ki a résztvevők online formában, hólabda mintavétel segítségével. Összesen 597 értékelhető válasz érkezett, amelyeket leíró statisztikai, valamint két- és többváltozós elemzésekkel dolgoztunk fel.

Az eredmények azt mutatják, hogy a coaching és mentorálás beépítése az egyetemi oktatásba segíti a hallgatókat abban, hogy tudatosabban reflektáljanak saját fejlődésükre, célokat tűzzenek ki, és önállóan irányítsák tanulási folyamatukat. Mindez hozzájárul a jobb foglalkoztathatósághoz és az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek erősítéséhez. A tanulmány bemutatja azokat a jól működő gyakorlatokat is, amelyek strukturált coaching- és mentorprogramokon keresztül támogatják a hosszú távú, fenntartható személyes fejlődést. Az eredmények alapján elmondható, hogy a témával kapcsolatos oktatás iránt igény mutatkozik, és a már bevezetett tantárgyakat a hallgatók kifejezetten pozitívan értékelik. Hosszú távon ezek a kurzusok hozzájárulhatnak a hallgatók jóllétéhez, motivációjához, valamint ahhoz, hogy magabiztosabban nézzenek szembe a folyamatosan változó munkaerőpiaci kihívásokkal.

**Kulcsszavak:** coaching, mentorálás, felsőoktatás, primer kutatás

**JEL-kódok:** I21, I23, J24, M53

## 1. Bevezetés

A felsőoktatási intézmények egyre inkább egy komplex és dinamikus társadalmi-gazdasági környezetben működnek, amelyek folyamatos változásoknak vannak kitéve. Korunk legjellemzőbb globális átalakulásai túlmutatnak a globalizáción, a digitális átalakuláson, a demográfiai átalakuláson és a technológiai innováció felgyorsult ütemén. Ennek a jelenségnek kétféle következménye van: egyrészt jelentős hatással volt a munkaerőpiac elvárásaira, másrészt pedig az akadémiai intézmények feladatkörére is. A legújabb nemzetközi jelentések az egyetemekkel szemben támasztott elvárások

változását jelzik. A hagyományos tudásátadás mellett nagyobb hangsúlyt kap a hallgatók személyes fejlődése, foglalkoztathatóságuk javítása, tanulási képességük és általános tanulási készségeik fejlesztése egész életük során (OECD, 2025; European University Association, n.d.). A Z generáció tagjai, akik jelenleg az egyetemi hallgatók többségét alkotják, egyedi elvárásokkal, értékekkel és kihívásokkal lépnek be a felsőoktatásba. A kutatások jelentős része azt mutatja, hogy ez a generáció nagyobb hangsúlyt fektet az önismeretre, a mentális jólétre, az értelmes munkára, a folyamatos visszajelzésre és a személyre szabott támogatásra (Seemiller & Grace, 2017; Kim, 2023; Parker, 2023). Ez rávilágít arra, hogy az oktatási intézményekben szisztematikus fejlesztési támogatási rendszerek bevezetésére van szükség.

Ebben az összefüggésben a hallgatói coaching és mentorálás egyre nagyobb figyelmet kap, mint innovatív, hallgatóközpontú megközelítés, amely kiegészíti a hagyományos tanulmányi tanácsadást és oktatást. A coaching az önreflexió, a célok tisztázása és az önálló döntéshozatal elősegítésére összpontosít, míg a mentorálás általában (Cox et al., 2014; Deiorio et al., 2016). Nemzetközi tanulmányok szerint mindkét megközelítés pozitív hatással lehet a tanulmányi elkötelezettségre, a hallgatói lemorzsolódásra, a jólétre és a karrierre való felkészültségre, ha szisztematikusan beépítik a felsőoktatási struktúrákba. Jelen tanulmány célja, hogy feltárja, hogyan érzékelik a magyar egyetemi hallgatók a coaching és a mentorálás alapú támogatást, mely életterületeket tartják a legrelevánsabbnak, és milyen mértékben várják el a felsőoktatási intézményektől, hogy ilyen szolgáltatásokat nyújtsanak. Két fő kutatási kérdés került megfogalmazásra.

RQ1: Milyen általános ismeretekkel rendelkeznek a hallgatók a coachingról és a mentorálásról?

RQ2: Hogyan segíthetnek a coaching és a mentorálás szolgáltatások a legjobban a felsőoktatásban részt vevő hallgatóknak?

A coachingot olyan fejlesztési folyamatként definiálják, amely a hallgatók egyéni céljaira, motivációira és teljesítményére összpontosít. Ezzel szemben a mentorálás egy hosszabb távú, támogató kapcsolat, amely egy tapasztaltabb szakember útmutatásán alapul, egy tapasztaltabb személy által nyújtott támogatás, amely útmutatást, példamutatást és pszichoszociális támogatást jelent egy kevésbé tapasztalt személy számára.

A meglévő szakirodalom szerint a coaching bizonyítottan ösztönzi a tudatos karriertervezést, az önreflexiót és a kommunikációs készségek fejlesztését (Seraj & Leggett, 2023; Spencer, 2021; Wikipédia, 2023).

A nemzetközi szakirodalom bővülése ellenére a közép- és kelet-európai, különösen a magyarországi empirikus bizonyítékok továbbra is korlátozottak, főleg, ami a hallgatók saját észleléseit, nyitottságát és a coachinggal és mentorálással kapcsolatos észlelt igényeit illeti (Huszák et al., 2025).

## 2. Anyag és módszer

Primer kutatás keretében vizsgálatot folytattunk le magyar hallgatók körében a tudatosabban tervezett jövő és az erre adott innovatív megoldások témakörben.

A primer kutatás többlépcsős kutatási projektet ölel fel: 2024 őszén első fázis keretében kvalitatív kutatás során félig-strukturált interjúvázzlat segítségével, mini-fókuszcsoportos interjúkat valósítottunk meg Z generációhoz tartozó egyetemi hallgatók körében a coaching, az önismeret és önfejlesztés témakörben. Az adatokat hagyományos tartomelemző módszerrel értékeltük annak érdekében, hogy a

második fázist, a kvantitatív adatfelvételt előkészítsük, annak keretében alkalmazott sztenderdizált kérdőívet teszteljük.

A kvantitatív kutatás keretében sztenderdizált kérdőívet alkalmaztunk, melynek témakörei: az egyéni fejlődés, a tudatosság és az önismeret szerepét támogató megoldások értékelése, a coaching szerepének megítélése az önfejlesztés és önismeret kapcsán, a soft skillek fontossága és fejlesztésének lehetőségei, ezen felül az egyéni életcélok és értékorientáció elemzése. A kérdőívben jellemzően zárt kérdéseket alkalmaztunk, három nyitott kérdés volt, szabad asszociáció formájában. A zárt kérdések körében nominális (egy- és többválasztásos szelektív, rangsor kérdések) és metrikus mérési szinteken lévő kérdések (Likert- és szemantikus differenciál skála) egyaránt helyt kaptak.

A skálás kérdések során 1-től 4-ig terjedő skálát alkalmaztunk. Ennek oka egyrészt a magyar válaszadókra jellemző egyéni skála-preferencia: az iskolai osztályozási rendszerből fakadóan legstabilabban az öt fokozatig terjedő skálát tudják értelmezni hazai válaszadóink az 1-7, 1-9 vagy 1-10 skálákkal szemben. A páros skála mellett pedig azért döntöttünk, mert a páratlan (1-5) skála esetében a középső érték (3) egyfajta menekülő út a válaszadók számára és a középső értéket választó „közömbös” fogysztók megjelenése és esetleges túlzott aránya statisztikai és szakmai szempontokból egyaránt megnehezíti a szegmentációs eljárást. Ezért a páros skála mellett döntöttünk, mely a középső érték kizárásával egyfajta szigorúbb állásfoglalásra készteti a válaszadót, ezzel jobban hozzájárulva a sikeres szegmentálás lefolytatásához (Malhotra & Simon, 2017).

A kvantitatív adatfelvétel során nem reprezentatív, véletlen mintavételi eljárást alkalmaztunk, azon belül heterogén hólabda mintavételt magvakkal eljárást. A mintavétel a magvak azonosításával kezdődött, melyet az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karának nappali tagozatos hallgatói jelentettek. Őket felkeresve kértük meg a kiválasztott, hogy vegyenek részt a vizsgálatban és saját részvételük mellett a szociális hálózatukból ajánljanak más személyeket. Ez az ajánlási folyamat képezte az alapját a minta méretbővítésének a toborzás későbbi hullámain keresztül. Az ajánlás folyamata iteratív módon folytatódott, minden résztvevő másokat jelölt, akik további résztvevőket ajánlottak. Ez a láncszerű ajánlási mechanizmus lehetővé tette olyan személyek toborzását, akiket a hagyományos mintavételi módszerekkel nem, vagy nehezen lehetett volna elérni (pl. Z és Alpha generáció.) A meglévő társadalmi kapcsolatok és hálózatok kihasználásával a heterogén hólabda mintavételt magvakkal módszer alkalmazásával a kutatás jelenlegi fázisában 597 értékelhető kérdőívet kaptunk.

A minta főbb szocio-demográfiai összetétel a következő volt: a megkérdezettek 89.5%-a Z generációhoz tartozik, 7%-a milleniar és 2% Alpha generációs, mindössze 1,5 % volt az X generációhoz tartozó mintatag.

A válaszadók 52%-a férfi és 48% nő, a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében a felősfokú végzettségük aránya 15%, a középfokúaké 62%, és 23% rendelkezik alapfokú képesítéssel. Lakóhely tekintetében a megkérdezettek 49%-a fővárosban él, 39% városi lakos és mindössze 13% él falun, községben.

### 3. Eredmények

Első ízben megkérdeztük az alanyokat, hogy a miként látják az önfejlesztés és az önismeret fontosságát, jelentőségét.

Az eredmények alapján elmondható, hogy a megkérdezettek fontosnak ítélik az önfejlesztést és azt gondolják, hogy céljaik elérésében nagy mértékben támogatja őket, ha kellő önismeret birtokában vannak (átlag=3,57 és átlag=3,40, ahol 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek).

A következő blokkban a coaching szerepét elemeztük, első körben annak egyéni célok és önfejlesztéshez való hozzájárulását vizsgáltuk. A válaszadók szerint a coaching segíti őket önmaguk megismerésében, tanulmányaik és későbbi karrierjük sikerességét is pozitívan képes támogatni, hosszú távon a személyes jóléthez is hozzájárul.

**1. táblázat:** *A coaching általános megítélése a mintában*

| Állítások                                                                     | N          | Mean        | Std. Deviation |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|----------------|
| <b>A coaching segíthet jobban megérteni önmagam</b>                           | <b>597</b> | <b>2,98</b> | <b>0,776</b>   |
| <b>A coaching hozzájárulhat a tanulmányaim és a karrierem sikerességéhez</b>  | <b>597</b> | <b>2,91</b> | <b>0,756</b>   |
| A coaching támogatná a mindennapi stressz kezelését                           | 597        | 2,82        | 0,822          |
| Nyitott lennék arra, hogy egyetemi keretek között kipróbáljam a coachingot.   | 597        | 2,80        | 0,913          |
| <b>A coaching hosszú távon hozzájárulhat a személyes jóllétemhez</b>          | <b>597</b> | <b>2,97</b> | <b>0,788</b>   |
| A coaching növelné a pályaválasztási magabiztosságomat                        | 597        | 2,89        | 0,869          |
| Fontosnak tartom, hogy legyenek elérhető coaching szolgáltatások az egyetemen | 597        | 2,86        | 0,873          |
| Szívesen részt vennék coaching alapú önismereti csoportban                    | 597        | 2,67        | 0,940          |

Forrás: saját kutatás, 2026 N=597 (átlag, ahol 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek)

Amikor a coaching-gal szembeni hozzáállást szofisztikáltabban elemeztük, még jobban kirajzolódott, hogy a coaching a fiatalok szerint meghatározó szerepet tölt be a tudatos és felelős karriertervezésben, hozzájárul ahhoz, hogy hosszú távon kiegyensúlyozottabb életet élhessünk és abban is segít, hogy sikeresebb legyen az ember a tanulmányaiban, támogatja a szakmai jól-létet.

**2. táblázat: A coaching általános megítélése a fiatalok körében**

| Állítások                                                                              | N          | átlag       | szórás       |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|--------------|
| A coaching hozzájárulhat ahhoz, hogy felelősebben tervezsem a jövőmet.                 | 597        | 3,00        | 0,764        |
| A coaching segíthet abban, hogy tudatosabb legyek a fenntarthatóság kérdésében.        | 597        | 2,81        | 0,811        |
| A coaching ösztönözhet arra, hogy társadalmilag hasznos tevékenységekben vegyek részt. | 597        | 2,91        | 0,823        |
| A coaching segíthet összekapcsolni a személyes céljaimat a társadalmi jólléttel.       | 597        | 2,92        | 0,802        |
| A coaching hozzájárulhat az egyetemi közösségépítéshez.                                | 597        | 2,93        | 0,840        |
| A coaching segíthet, hogy jobban megértsem a generációm értékeit.                      | 597        | 2,80        | 0,869        |
| Úgy gondolom, hogy a coaching a társadalmi innováció eszköze is lehet.                 | 597        | 2,86        | 0,863        |
| A coaching támogatná a tudatos vásárlási és fogyasztási szokásaim kialakítását.        | 597        | 2,69        | 0,898        |
| <b>A coaching hozzájárulhat ahhoz, hogy felelős döntéseket hozzak a karrieremben.</b>  | <b>597</b> | <b>3,10</b> | <b>0,776</b> |
| <b>A coaching segíthet abban, hogy hosszú távon kiegyensúlyozottabb életet éljek.</b>  | <b>597</b> | <b>3,01</b> | <b>0,803</b> |
| <b>A coaching támogathat abban, hogy sikeresebb legyek a tanulmányaimban.</b>          | <b>597</b> | <b>3,04</b> | <b>0,792</b> |
| A coaching hozzájárulhat a magánéleti jól-létemhez.                                    | 597        | 2,88        | 0,854        |
| <b>A coaching hozzájárulhat a szakmai jól-létemhez.</b>                                | <b>597</b> | <b>3,09</b> | <b>0,759</b> |

Forrás: saját kutatás, 2026 N=597 (átlag, ahol 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek)

Az eredmények azt mutatták, hogy a fiatalok szerint a coaching jelentősége és támogató szerepe a karriertervezés, a tanulmányok sikerességének támogatásában, a szakmai jólét megteremtésében rejlik. A tudatosság, a felelősség fejlesztésében, a társadalmi jólét támogatásában betöltött szerepét még kevésbé érzik relevánsnak.

Az eredmények arra utalnak, hogy a coaching a fiatalok percepciója szerint kiemelt eszköze a tudatos és felelős karriertervezésnek. Gyakorlati szinten ez indokolja a coaching rendszerszintű beépítését felsőoktatási és pályaaorientációs programokba. A tanulmányok sikerességének támogatásában betöltött szerepe alapján úgy gondoljuk, a coaching hatékony kiegészítője lehet a tanulásmódszertani és mentorprogramoknak. A szakmai jólét és a hosszú távú életkiegyensúlyozottság erősítése különösen relevánssá teszi a coachingot a fiatal munkavállalók megtartását célzó HR-stratégiákban.

Az eredmények azt sugallják, hogy a coaching preventív eszközként is alkalmazható a kiegészítés és a pályakezdői bizonytalanság csökkentésére. Ugyanakkor a társadalmi jólét, valamint a szélesebb értelemben vett felelősségvállalás támogatása jelenleg kevésbé tudatosul a fiatalok körében. Ez meglátásunk szerint rávilágít arra, hogy a coaching gyakorlatában érdemes hangsúlyosabban megjeleníteni a közösségi és társadalmi dimenziókat. A coaching szemléletű intervenciók, így nemcsak egyéni, hanem szervezeti és társadalmi szinten is fejlesztő hatást fejthetnek ki.

A kérdőívben arra is kerestük a választ, hogy milyen módon ítélik meg a fiatalok a soft-skillek jelentőségét, melyek sikeres karrierben betöltött növekvő szerepét egyre több tanulmány igazolja.

Leginkább a válaszadók is azzal értettek egyet, hogy a soft-skillek a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez elengedhetetlenek, mely az erről szóló hírek, trend-beszámolók ismeretében nem meglepő. Azzal azonban már kevésbé értettek egyet, hogy a hazai felsőoktatásban nagy hangsúlyt fektetnek a soft-skillek fejlesztésére, mely azt gondoljuk, hogy rámutat a felsőoktatás egyik fontos hiányosságára.

### 3. táblázat: Soft-skillek szerepének megítélése

|        | A soft-skillek a magánéletben elengedhetetlenek | A soft-skillek a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez elengedhetetlen | A soft-skillek fejlesztése hozzájárul a sikeres tanulmányi eredményeimhez | A soft-skillek fejlesztése az egyetemen való sikerek eléréséhez elengedhetetlen | A hazai felsőoktatásban nagy hangsúlyt fektetnek a soft-skillek fejlesztésére |
|--------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| átlag  | 3,38                                            | <b>3,46</b>                                                                   | 3,27                                                                      | 3,20                                                                            | <b>2,38</b>                                                                   |
| szórás | 0,620                                           | 0,638                                                                         | 0,682                                                                     | 0,690                                                                           | 0,844                                                                         |

Forrás: saját kutatás, 2026 N=597 (átlag, ahol 1= egyáltalán nem értek egyet 4= teljes mértékben egyetértek)

A soft-skilleket pedig a válaszadók mind a magánéletben, mind a munkarőpiacon lényegesnek ítélték, különösen az empátia, a kommunikáció, problémamegoldás, alkalmazkodó képesség és csapatmunka tekintetében.

### 4. táblázat: A soft-skillek fontossága a magánéletben

| Soft-skillek                | N          | átlag       | szórás |
|-----------------------------|------------|-------------|--------|
| <b>Empátia</b>              | <b>597</b> | <b>3,56</b> | 0,633  |
| <b>Kommunikáció</b>         | <b>597</b> | <b>3,72</b> | 0,558  |
| Csapatmunka                 | 597        | 3,23        | 0,708  |
| Kritikai gondolkodás        | 597        | 3,36        | 0,697  |
| Kreativitás                 | 597        | 3,14        | 0,740  |
| <b>Probléma-megoldás</b>    | <b>597</b> | <b>3,74</b> | 0,500  |
| <b>Alkalmazkodóképesség</b> | <b>597</b> | <b>3,56</b> | 0,595  |
| Hajlandóság a tanulásra     | 597        | 3,37        | 0,662  |

Forrás: saját kutatás, 2026 N=597 (átlag, ahol 1= egyáltalán nem fontos 4= teljes mértékben fontos)

**5. táblázat:** *A soft-skillek fontossága a munkaerőpiacon*

| Soft-skillek             | N          | Mean        | Std. Deviation |
|--------------------------|------------|-------------|----------------|
| Empátia                  | 597        | 3,00        | 0,795          |
| <b>Kommunikáció</b>      | <b>597</b> | <b>3,76</b> | 0,510          |
| <b>Csapatmunka</b>       | <b>597</b> | <b>3,69</b> | 0,547          |
| Kritikai gondolkodás     | 597        | 3,54        | 0,640          |
| Kreativitás              | 597        | 3,25        | 0,756          |
| <b>Probléma-megoldás</b> | <b>597</b> | <b>3,75</b> | 0,494          |
| Alkalmazkodóképesség     | 597        | 3,66        | 0,566          |
| Hajlandóság a tanulásra  | 597        | 3,45        | 0,671          |

Forrás: saját kutatás, 2026 N=597 (átlag, ahol 1= egyáltalán nem fontos 4= teljes mértékben fontos)

Az eredmények megerősítik, hogy a fiatalok tisztában vannak a soft-skillek munkaerőpiaci értékével és a sikeres elhelyezkedésben betöltött meghatározó szerepével. Ez összhangban áll a nemzetközi kutatásokkal és a munkaerőpiaci trendekről szóló szakmai diskurzussal. Ugyanakkor a felsőoktatás soft-skill fejlesztésben betöltött szerepének alacsonyabb megítélése strukturális hiányosságokra hívja fel a figyelmet. Gyakorlati szempontból ez indokolja a kompetenciaalapú oktatási módszerek szélesebb körű alkalmazását. A kommunikációs, együttműködési és önmenedzsment készségek tudatos fejlesztése hozzájárulhat a hallgatók munkaerőpiaci felkészültségének növeléséhez. Az eredmények alapján a felsőoktatási intézmények számára kulcsfontosságúvá válik a tanterven kívüli fejlesztési formák integrálása, ilyen eszköz lehet például a coaching, a mentorálás vagy a projektalapú tanulás. A soft-skillek fejlesztésének erősítésének további előnye, hogy csökkentheti az oktatás és a munkaerőpiac közötti kompetenciarést. Ez hosszú távon növelheti a frissdiplomások foglalkoztathatóságát, támogathatja a pályakezdők karrierjének sikerességét.

## 4. Összegzés

A kutatás az egyéni fejlődés, az önismeret és a tudatosság előmozdítása, a coaching szerepe, valamint a soft skill-ek jelentősége köré összpontosított. Az eredmények világosan jelezték, hogy a hallgatók rendkívül fontosnak tartják az önfejlesztést, és úgy vélik, hogy a megfelelő szintű önismeret jelentős mértékben hozzájárul céljaik eléréséhez. A válaszadók egyetértének abban, hogy a coaching hatékony eszközként szolgál az önismeret fejlesztésében, továbbá pozitív hatással van tanulmányi teljesítményükre és jövőbeli karrierjük sikerére. Hosszú távon a coaching a személyes jólét előmozdításának egyik fontos eszközeként is definiálható. A fiatalok elsősorban a karriertervezésben és a szakmai előmenetel területén azonosítják a coaching gyakorlati előnyeit, míg a társadalmi felelősségvállalás és a közösség jólétében betöltött szerepe kevésbé relevánsnak tűnik számukra. A kutatás a soft skill-ek megítélését is vizsgálta, és a válaszadók túlnyomó többsége egyetértett abban, hogy e készségek elengedhetetlenek a munkaerőpiacon való sikerhez, ami összhangban áll a nemzetközi és hazai trendekkel. Ugyanakkor a hallgatók véleménye szerint a hazai felsőoktatás nem fordít elegendő figyelmet ezen készségek fejlesztésére. A kutatás gyakorlati haszna abban rejlik, hogy alátámasztja a coaching és az önismeret fejlesztésének beépítését az oktatási rendszerekbe. Gyakorlati következtetésként elmondható, hogy mivel a fiatalok fontosnak és hasznosnak ítélik meg önmaguk megismerését és soft skilljeik fejlesztését, ezért érdemes a felsőoktatásban stratégiai szinten



gondolkodni a gyakorlati megoldás lehetőségeiről. A fenti eredményeket figyelembe véve az alábbi javaslatok figyelembevételével pozitív elmozdulást jelenthetnek a jövőre nézve a fiatalok fejlesztése és támogatása kapcsán a felsőoktatási intézményekben. 1)A coaching rendszerszintű beépítését felsőoktatási és pályaaorientációs programokba. 2)Tanulásmódszertani és mentorprogramok kiegészítéseként coaching bevezetése. 3)Kiegészítő szolgáltatás preventív eszközként a kiegész és a pályakezdő bizonytalanság csökkentésére. 4)Tanterven kívüli fejlesztési formák integrálása, mint például coaching, mentoring, projektalapú tanulás vagy soft skill fejlesztő kurzusok bevezetése. A coaching és a mentorálás integrálása a felsőoktatási struktúrákba stratégiai válasz lehet mind a generációs változásokra, mind az egyetemek megváltozott küldetésére (Hunaiti & Hunaiti, 2024; Ankrah et al., 2023; Garai-Fodor & Huszák, 2025).

## 4. Köszönetnyilvánítás



A 2025-2.1.1-EKÖP-2025-00019-D-116 számú projekt a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, a 2025-2.1.1-EKÖP Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Program finanszírozásában valósult meg (Pályázati Iroda, n.d.)

## Felhasznált irodalom

**Ankrah, D., Bristow, J., Hires, D., & Henriksson, J. A.** (2023). *Inner development goals: From inner growth to outer change. Field Actions Science Reports*, (Special Issue 25).

**Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D.** (2014). *The complete handbook of coaching*. <https://doi.org/10.4135/9781036233556>

**Deiorio, N. M., Carney, P. A., Kahl, L. E., Bonura, E. M., & Juve, A. M.** (2016). Coaching: A new model for academic and career achievement. *Medical Education Online*, 21, 33480. <https://doi.org/10.3402/meo.v21.33480>

**European University Association.** (n.d.). *Digital transition*. Retrieved January 7, 2026, from <https://www.eua.eu/our-work/topics/digital-transition.html>

**Garai-Fodor, M., & Huszák, N.** (2025). The potential of integrating conscious living into education for Generation Z in the light of primary data. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1477879>

**Hunaiti, Z., & Hunaiti, Z.** (2024). Introducing coaching to higher education. In *IGI Global*. Retrieved December 29, 2024, from <https://www.igi-global.com/gateway/chapter/285034>

**Huszák, N., Kruja, D., & Garai-Fodor, M.** (2025). The role of coaching in social responsibility and consciousness development based on primary research findings. *Acta Polytechnica Hungarica*, 22(9), 325–340. <https://doi.org/10.12700/APH.22.9.2025.9.16>

**Kim, J.** (2023). “Generations” and tomorrow’s Gen Z academic workforce. *Inside Higher Ed*. Retrieved January 7, 2026, from <https://www.insidehighered.com/opinion/columns/learning-innovation/2023/06/20/generations-and-tomorrows-gen-z-academic-workforce>

**Malhotra, N., & Simon, J.** (2017). *Marketingkutatás*. <https://doi.org/10.1556/9789630598675>

**OECD.** (2025). *Trends shaping education 2025*. <https://doi.org/10.1787/ee6587fd-en>

**Parker, K.** (2023). *How Pew Research Center will report on generations moving forward*. Pew Research Center. Retrieved January 7, 2026, from <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/05/22/how-pew-research-center-will-report-on-generations-moving-forward/>

**Pályázati Iroda.** (n.d.). *2025 EKÖP-Általános*. Retrieved January 7, 2026, from <https://palyazat.uni-obuda.hu/2025-ekop-altalanos/>

**Seemiller, C., & Grace, M.** (2017). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *Campus*, 22(3), 21–26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>

**Seraj, S., & Leggett, R.** (2023). *The challenges of personal tutoring in higher education: Applying a coaching approach at a UK higher education institution* (14 pages). <https://doi.org/10.24384/GYZ9-FK22>

**Spencer, D.** (2021). Understanding the coaching experiences of non-traditional students in higher education in the UK. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, (S15), 84–95. <https://doi.org/10.24384/00v3-nm61>

**Wikipédia.** (2023. november 19). *Coaching*. Retrieved December 12, 2024, from <https://hu.wikipedia.org/w/index.php?title=Coaching&oldid=26612926>