

MIÉRT ELŐNYÖS A DUÁLIS KÉPZÉS A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA?

WHY IS DUAL TRAINING BENEFICIAL FOR PARTICIPANTS?

Tóth Katalin

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Debreceni Egyetem, Magyarország

Kulcsszavak:

duális képzés
partnerszervezet
együtműködés
kompetenciák
szakmai tapasztalat

Keywords:

dual training
partner organisation
cooperation
soft skills
professional experience

Összefoglalás

Magyarországon 2015-ben intézményesített formában bevezetésre került a duális képzés. A duális képzés a munkaerőpiac igényeire adott válasz, mely bevezetése óta egyre népszerűbb. A képzés összetett, többszereplős, így komoly feladatot jelent annak hatékony működtetése. Már most láthatóak azok a társadalmi, gazdasági folyamatok, melyek a képzés bevezetésének köszönhetően indultak el.

A cikk a duális képzés előzményeit, jellegzetességeit, előnyeit és nehézségeit szándékozik bemutatni, a témában fellelhető szakirodalomra támaszkodva.

Abstract

In 2015, dual training was introduced in Hungary in an institutionalised form. Dual training is a response to the needs of the labour market and has become increasingly popular since its introduction. The training is complex and multi-actor, so it is a major challenge to run it efficiently. The social and economic processes that have been set in motion by the introduction of dual training are already visible.

This article aims to present the history, characteristics, advantages and difficulties of dual training, drawing on the literature on the subject.

1. Bevezetés

Magyarországon 2015-ben intézményesített formában bevezetésre került a duális képzés. A duális képzésnek az olyan felsőfokú tanulmányokat nevezzük, amelyek során a hallgatók képzését a felsőoktatási intézmény egy partnerszervezettel közösen látja el. A partnerszervezetnél a hallgató a vállalat tevékenységére jellemző szakmai tudásra, valamint munkavégzési gyakorlatra tesz szert, aminek köszönhetően a felsőfokú tanulmányai végeztével tapasztaltabb és képzettebb szakemberként léphet be a munkaerőpiacra – akár az adott partnerszervezet alkalmazásában. [22]

A duális képzés a munkaerőpiac igényeire adott válasz, mely bevezetése óta egyre népszerűbb. A képzés összetett, többszereplős, így komoly feladatot jelent annak hatékony működtetése. A cikk célja, hogy bemutassa a duális képzés rendszerét és az eltelt időszakban összegyűjtött tapasztalatokat.

2. A duális képzés előzményei Magyarországon

A magyar felsőoktatás gyakran találta szembe magát azzal a véleménnyel, hogy nagyon elméleti képzést folytat és a végzett frissdiplomások nem rendelkeznek az ipar számára a hasznosítható gyakorlati tudással. A jelenlegi képzési struktúra fejlesztési lehetőségeivel, irányával kapcsolatban az alábbi tényezők merültek fel:

- Gyakorlatorientált tudással rendelkező frissen végzett diplomásokra van szükség az iparban.
- Több európai országban sikeresnek bizonyult a „duális/kooperatív képzés”, kiemelkedik a világszerte mintaként szolgáló német modell.
- Az alap és mesterszakra tagozódó képzési forma szintén nem kedvez a gyakorlati idő növelésének.
- Alacsony a vállalati tapasztalattal rendelkező szakemberek száma a felsőoktatásban, míg a jól működő német minta ennél jóval nagyobb arányt mutat.
- A cégek részéről felmerült kritika, hogy a felsőoktatásban a hallgatóknak nincs lehetőségük ún. soft-skill-ek megszerzésére (prezentációs technikák, vezetői képesség, együttműködési készség, konfliktuskezelés stb.) [11]

Megjelent egy igény a gazdasági élet szereplői részéről, hogy a képzési szerkezet jobban igazodjon az ő igényeikhez.

Ugyanakkor a kormányzat részéről is szándék mutatkozott a gyakorlatorientált képzések erősítésére, a fiatal diplomás munkanélküliség csökkentése érdekében.

A felsőoktatási intézmények is érzékelték a felmerült kritikákat és igyekeztek megfelelni a megfogalmazott igényeknek. A fenti tényezők hatására 2012-ben elindult néhány kezdeményezés, melyek az alapját jelentették a 2015-ben elindított duális képzésnek.

Győrben indult el a PRACTING, egyfajta gyakorlatorientált mérnökképzési program. Célja kettős: egyrészt féléves, vállalatokhoz kihelyezett gyakorlati félév bevezetése, megvalósítása, másrészt technológia-transzfer – K + F tevékenység, átképzés-, továbbképzés- a konzorciumban résztvevő vállalatok részére. A practingos hallgatók a fogadó cégnél személyre szabott feladatokat oldanak meg, s elkészíthetik diplomamunkájukat is. A céges gyakorlat után jellemzően a hallgatók mintegy 90%-ának állást is ajánlott a fogadó partner. A bevezetéshez pályázati forrást (PHARE) vettek igénybe, majd vállalati támogatások segítségével létrehoztak egy alapítványt, mely megteremtette a program pénzügyi alapját. Ez a modell nem terjedt el országosan, nem vált mintává a gyakorlatorientált képzési forma megvalósítása terén.

A másik kezdeti modell Kecskeméten került bevezetésre, miután megkezdte tevékenységét a Mercedes a településen. Nagy szükségük volt magasan képzett, gyakorlati tudással rendelkező szakemberekre, ezért kialakítottak a főiskolán egy új formát a gyakorlati képzések fejlesztése érdekében. Ehhez alapul a németországi példát vették, és 2011-ben a város valamint a Kecskeméti Főiskola vezetése tapasztalatszerző látogatást tett a Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) intézményben, ahol a Németországban is egyedinek számító duális képzést eredményesen használják 40 éve. A kecskeméti modell jellemzője, hogy a minden hallgató a szorgalmi időszakban ugyanazt a tantervet teljesíti, függetlenül attól, hogy duális vagy nem duális formában tanul. A szorgalmi időszakot követő 5-5 hetes vizsgaidőszak után a nem duális hallgatónak nincsenek kötelezettségei, nyugodtan pihenhetnek és készülhetnek az új félévre. A duális hallgatók számára azonban a téli időszakban 8 hetes, a nyári időszakban 16 hetes vállalati szakasz következik és közben kell teljesíteniük a vizsgáikat is. A hetedik félévben szakmai gyakorlaton vesznek részt és a diplomamunkán dolgoznak. [3] Ez a modell lett végül az alapja a magyarországi duális képzési rendszernek.

A duális képzés kezdete a középkori céhek és iparos testületek által szervezett képzési - inasévektől a mesterképzésig – rendszer volt. Ebből fejlődött ki a XIX. sz. végén a szakiskolák rendszere, majd a XX. sz. elejére a szakmák szerinti továbbképző iskoláké. [17]

Az 1990-es években duális szakképzésben az iskola és a gazdasági szervezet együttesen járult hozzá a tanulók szakképzéséhez. A szakmunkásképző iskolák a tankötelezettségüknek

már eleget tett 16 éves fiatalok szakmai-elméleti oktatását látták el. Az állam biztosította az elméleti-szakmai ismeretek oktatását, míg a gyakorlati oktatás a gazdálkodó szervezeteknél zajlott. [4]

3. A duális képzés jellemzői Magyarországon

A duális képzés tehát a szakmai képzés keretein belül indult el és az ott szerzett tapasztalatok alapján terjesztették ki a felsőoktatási intézményekre is.

A nemzetközi és hazai jó tapasztalatok, valamint a növekvő munkaerő-piaci kereslet együtt indokolták a gyakorlatorientált képzések egyik speciális formájának, a duális képzésnek a bevezetését. Felsőfokú duális képzések a 2015/2016-os tanévben műszaki, informatikai, agrár, és gazdaságtudományok képzési területeken indultak az intézmények együttműködő partnervállalatokkal és egyéb szervezetekkel közösen.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerint a duális képzés: „műszaki, informatika, agrár, természettudomány, egészségügy vagy gazdaságtudományok képzési területen indított gyakorlatigényes alapképzési szakon, szociális munka alapképzési szakon, illetve a felsorolt képzési területhez tartozó mesterképzési szakon folytatott képzés azon formája, amelyben a szak - képzési és kimeneti követelményeknek megfelelően meghatározott, teljes idejű, a képzési időszakra, a képzés módszereire, a tanórára, a megszerzett tudás értékelésére egyedi rendelkezéseket tartalmazó - tanterve szerint a gyakorlati képzés a Duális Képzési Tanács által meghatározott keretek között, minősített szervezetnél folyik.” [24]

3.1. A duális képzéshez kapcsolódó jogszabályok

Magyarországon a duális képzés működtetését számos törvény és kormányrendelet szabályozza. A képzés elemzése során érdemes a rávonatkozó, különböző szintű (törvény, kormányrendelet) jogszabályokat is megismerni.

A nemzeti felsőoktatásról szóló határozza meg a duális képzés fogalmát (lásd fentebb). Az Nftv. meghatározza azt is, hogy mely képzési területeken indítható ilyen képzés, de azt is előírja, hogy csak nappali tagozaton lehet indítani: a levelező, az esti, illetve a távoktatási szakok tehát nem indulhatnak duális formában. A nappali tagozatos szakok közül az alap- és a mesterképzési szakok indíthatóak duális formában. A felsőoktatási szakképzések és a szakirányú továbbképzésekre ez a lehetőség nem lett kiterjesztve. Szintén a felsőoktatási törvény rögzíti a hallgatói munkavégzés szabályait, a hallgató díjazását. [22]

A kormányrendelet szabályozza a Duális Képzési Tanácsot. A Duális Képzési Tanács a tudáspolitikai koordinációjáért felelős miniszter felsőoktatás fejlesztési kérdésekben közreműködő véleményező és javaslattevő testülete.

A felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló kormányrendelet meghatározza a duális képzési megállapodás és a hallgatói munkaszerződés tartalmát.

A felsőoktatási intézmények által gyakorlati képzésre kötött megállapodások nyilvántartásba vételét a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló kormányrendelet szabályozza.

Találunk a duális képzésre vonatkozó paragrafusokat még a felsőoktatási felvételi eljárásról szóló kormányrendeletben is.

3.2. A duális képzés folyamatai, eljárásrendek

A felsőoktatási duális képzésért a felsőoktatási intézmény a felelős, amely intézmény a DKT által szakmailag minősített vállalatokkal kötött együttműködési megállapodás alapján a partnerekkel közösen megszervezett és megvalósított oktatási folyamatban a gyakorlati képzések tantervi tartalmuknál, struktúrájuknál és a vállalatoknál töltendő, megnövelt óraszámuknál fogva növelik a hallgatók szakmai és személyes kompetenciáját, vállalati ismereteit és vállalati kultúráját. [16]

A felsőoktatási intézmény által folytatható alap- vagy mesterképzés duális képzéssel minősítéséről a felsőoktatási intézmény és a partnerszervezet által kötött duális képzési megállapodás alapján a Duális Képzési Tanács (DKT) dönt. A megállapodás mellé minden esetben csatolni kell az Egyeztetett Duális Képzési Programot (EDKP).

A felsőoktatási duális képzésre felvett hallgató gyakorlati képzésének a felsőoktatási intézménnyel közösen kialakított EDKP szerint kell megvalósulnia. A program kialakítása és végrehajtása során fontos szempont, hogy nem sérülhet a hallgató vizsgaidőszaka, szorgalmi időszaka, valamint a beteg- és a rendes szabadsághoz való joga ne sérüljön. Az EDKP-t módosítani kizárólag a DKT engedélyével lehet.

A duális képzésben résztvevő hallgató amellett, hogy az egyetem nappali tagozatos hallgatója, a vállalat munkaszerződéssel foglalkoztatott alkalmazottja is. Ezért a hallgató a teljes naptári évre (12 hónap) havi juttatást kap a vállalattól, melynek mértéke legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatvanöt százaléka.

Ahogy a képzés is két, jól lehatárolható részből áll, úgy a felvételi eljárásnál is ez a logika érvényesül. Párhuzamosan zajlik a két felvételi eljárás és a duális képzésbe való belépés feltétele, hogy mindkettő sikeres legyen.

Felsőoktatási jelentkezés: a hallgató beadja felsőoktatási felvételi jelentkezését a felvi.hu-n keresztül, a megadott határidőig, csatolva a szükséges dokumentumokat az eljárásrend szerint.

Vállalati jelentkezés: a hallgató jelentkezik a választott – a Duális Képzési Tanács által, az adott szak esetében akkreditált – vállalat(ok)hoz az általuk megadott módon. A cégek kötelesek a honlapjukon szerepeltetni a duális képzéssel kapcsolatos információkat. Általában a választott felsőoktatási intézmények is közzéteszik a saját honlapjukon, hogy a duális formában is működtetett szakjuk esetében mely cégekkel, intézményekkel van együttműködési megállapodásuk. A maguk döntenek arról, hogy milyen módon választják ki a hallgatókat, ebbe nincs beleszólása a felsőoktatási intézményeknek. Amennyiben a jelentkezők közül nem találnak számukra megfelelő hallgatót, abban az esetben a cég eldöntheti, hogy abban a tanévben nem vesz fel duális hallgatót vagy pótfelvételi hirdet.

A felsőoktatási duális képzésben részt vevő vállalatoknak legkésőbb a sorrendmódosítási határidőig (július eleje) értesíteniük kell a hozzájuk jelentkezőket a kiválasztás eredményéről. Így a felvételizők még tudnak módosítani a jelentkezési sorrenden ezen információ alapján.

Amennyiben a hallgató sikeres volt mindkét felvételi eljárásban, akkor még mindig eldöntheti, hogy el kívánja-e kezdeni a duális képzést. Ez azt jelenti, hogy a sikeres vállalati felvételi nem kötelezi semmire a hallgatót, dönthet úgy, hogy inkább a „hagyományos”, nem duális formában kezdi meg tanulmányait.

A szorgalmi időszak során a duális és a nem duális képzésben részt vevő hallgatók ugyanazt a követelményrendszert teljesítik. Ugyanakkor a duális képzésben résztvevő hallgatóknak a vállalatnál is teljesíteniük kell az EDKP-ban a gyakorlati képzésére előírtakat. A vállalati szakasz ütemezésére többféle lehetőség is van, ez központilag nem került szabályozásra. Lehet úgy, hogy minden héten néhány napot a cégnél tölt a hallgató, de lehet nagyobb blokkokban is szervezni. Ezt a megállapodás megkötésekor a cég és az egyetem dönti el, hiszen ehhez alkalmazkodva kell az oktatást mindkét félnél megszervezni, felépíteni.

A duális hallgatók a vizsgaidőszakban is a cégnél vannak. 4 hét szabadság illeti meg őket, melyet a céggel egyeztetve tudnak igénybe venni. [5]

3.3.A duális képzés, mint együttműködési forma

A felsőfokú duális képzési forma előnye, hogy a hallgatók cégspecifikus és naprakész tudásra tehetnek szert és a gyakorlatorientált oktatás segíti a könnyebb beilleszkedést a munkaerőpiacra. Mire megszerzik a diplomát, már munkavégzésre alkalmas szakemberként kezdenek meg munkavállalói életüket. A munkaerőpiac igényli a már pályakezdőként is azonnal hasznosítható tudással és tapasztalatokkal rendelkező szakembereket. A duális képzésben partnerséget vállaló vállalatok mozgatórugója a jól képzett, értéket teremtő, innovatív folyamatokat értő szakemberek megszerzése. [13] [19]

A hazai és nemzetközi szakirodalom tanulmányozása során egyértelműen megállapítható, hogy a duális képzési forma bevezetésének motivációja a vizsgált országokban megegyezett.

Mint Magyarországon, úgy világszerte egyre erősebben fogalmazódott meg az igény a gyakorlati tapasztalattal is rendelkező fiatal diplomás munkaerő iránt. Mind a cégek, mind a felsőoktatási intézmények felismerték, hogy együtt kell működniük annak érdekében, hogy a hallgatók megszerezhessék a szükséges szakmai tudást és a szükséges szociális készségeket.

A duális képzés ugyanakkor a munkaerőhiány leküzdésének egyik lehetősége is, a képzésben résztvevő vállalatok már kezdetektől a saját igényeik szerint „formálhatják” a kiválasztott hallgatókat és lépéselőnybe kerülnek a munkaerőpiac jelenlévő többi vállalattal szemben. Sok vállalat küzd az előregedő munkaerőállomány pótlásának problémájával, melyre szintén jó válasz a duális képzés.

A megfelelő magasszintű képzés megteremtésében minden érintett résztvevő érdekelt és fontos szerepet kap. Emiatt elengedhetetlen, hogy a felsőoktatási intézmények és a partnerszervezetek között hatékony együttműködés alakuljon ki.

A duális képzés működtetése által igényelt együttműködés mindkét fél életében pozitív változásokat hozott, amely hosszútávon képes meghatározni a felek közötti kapcsolatot. A cégek aktívan bekapcsolódnak a képzésbe, részesei lesznek a felsőoktatási intézmények képzésfejlesztésének, és az így szerzett ismereteket ők is beépítik a gyakorlati képzési rendszerükbe. Fontos hozadéka a duális képzésnek a hiányzó szakai és személyi kompetenciák megszerzésére lehetőségük van a hallgatóknak a munkahelyi környezetben. Mivel a partnerszervezetek számára a duális hallgató hosszú távú befektetés (humán erőforrás, idő és anyagi ráfordítás), így figyelni fognak a képzés megfelelő minőségének a biztosítására is. A képzés erősen motivált hallgatókat ad, akik eredményeikkel a felsőoktatási intézmény megítélését is javítják, növelik az oki hírnevét. Lényeges eleme ennek a szoros együttműködésnek a K+F+I területén végzett közös tevékenység is. [9]

A duális képzés ugyanakkor minden résztvevő számára kihívást, plusz feladatot és a cég és a hallgató részéről is hosszú távú elköteleződést jelent.

Ezért nagyon fontos, hogy a képzés mindhárom érintett résztvevőjének – felsőoktatási intézmények, partnerszervezetek, hallgatók – a döntés meghozatala előtt minden releváns információt begyűjtsenek és az előnyök és hátrányok pontos ismeretének birtokában hozzák meg a döntést.

A duális képzés a társadalmi felelősségvállalás egyik megjelenéseként is értelmezhető, hiszen a közös értékteremtés (creating shared value, CSV) jegyében partnerként működik együtt az felsőoktatás a munkaerőpiaccal.

Ez a közös értékteremtés társadalmi szinten is pozitív változásokat indított el. Azt látjuk, hogy a felsőoktatás és az ipar közötti együttműködés és bizalom erősödik, a közös kutatási eredmények és tapasztalatok valós időben tudnak hasznosulni, így tovább fejleszthető a tudásmegosztás és az innováció. Az egyetemek közelebb kerülnek a mikrokörnyezetükhöz is az együttműködés révén, megismerik a felmerülő munkaerőpiaci helyi igényeket, így csökken mind a munkaerőhiány, mind a munkanélküliség.. Emellett ez a fajta újszerű kooperáció segíti a felsőoktatás hatékony felkészülését a piaci szereplőkkel való aktív együttműködésen alapuló átalakulásra, illetve megújulásra. Ezen pozitív folyamatok és hatások révén remélhetőleg az ország versenyképessége is jelentős fejlődést mutathat majd. [2]

4. A duális képzés eddigi tapasztalatai

A szakirodalom feldolgozása során számos tanulmányt ismerhettünk meg, melyek kérdőívek és interjútechnikai eszközök használata segítségével mérték fel, hogy a 2015 óta eltelt időszakot a résztvevők hogyan értékelik.

A duális képzés hallgatói eredményességre gyakorolt hatását vizsgálták számos tanulmányban. Vizsgálataikkal megerősítették, hogy a duális képzésre járó hallgatók átlagosan jobb kognitív képességekkel és motivációval rendelkeznek már a képzés megkezdésekor, mint a hagyományos képzésben részt vevő társaik. Ezt feltehetően az okozza, hogy a duális képzésbe bekerülő hallgatók kettős szűrőn keresztül jutnak be. A cégek is többféle kiválasztási technikát alkalmaznak (pl. állásinterjú, pszichológiai teszt, intelligenciateszt, assessment center stb.), másféle képességeket szűrnek, mint a hagyományos felvételi eljárás. Más tényezők mellett a

szigorúbb szelekciónak és a tanulmányi elvárásoknak köszönhetően ez – a kreditindexben megjelenő – szignifikáns különbséget eredményez a tanulmányi sikerességben. A nem-duális képzésben részt vevő, de a duális hallgatókéval megegyező adottságokkal rendelkező hallgatók ugyanakkor hasonlóan sikeresek a tanulásban. Feltehető, hogy többek között a tanulási sikereik, a csoporttársakkal történő társas összehasonlítás révén kiegyenlítik a duális hallgatókat segítő motívumokat. [12]

A Debreceni Egyetem duális gépészmérnök hallgatói körében végzett kutatás alapján a megállapítható, hogy a duális képzésben résztvevők tanuláshoz való viszonya más, mint a többi hallgatóé. A duális hallgatók eredményét vetették össze a kontrollcsoport nem duális hallgatókkal. A felvételi eredmények összevetéséből az látszik, hogy a vállalatok által kiválasztott hallgatók felvételi pontszáma 10,6-del nagyobb, mint a normál gépészmérnöki képzésre jelentkezők pontszáma. A vizsgált 3 félévét tekintve a súlyozott tanulmányi átlag vizsgálata pedig azt mutatja, hogy míg az első félévben nincs nagy eltérés a két csoport tanulmányi eredményei között, addig a további 2 félévben jobb átlagot értek el a duális hallgatók. Az eredmények azt mutatják, hogy a duális hallgatók céltudatossága, elkötelezettsége magasabb szintű, ami kihat a tanulmányaik eredményességére. [8]

Az Eszterházy Károly Egyetem kutatói felhívták a figyelmet a tanulási eredményesség mellett a hallgatói kompetenciák mérésének fontosságára. A duális hallgatókra vonatkozó mérési rendszert fejlesztettek, bevonva a folyamatba az érintett szakfelelősöket, oktatókat, mentorokat. Figyelembe vették a szakok képzési és kimeneti követelményeit, az egyes munkakörök FEOR leírását. Ezek alapján kompetenciaterképet készítettek. Majd kiválasztották a 10 legfontosabb szakmai és általános kompetenciát, szintén bevonva az érintett szakfelelősöket, vállalati mentorokat. Az általános kompetenciák értékelése tesztkérdéses kérdőívvel, valamint értékelő központos vizsgálattal történik, a szakmai kompetenciákat szintén tesztkérdéses kérdőívvel, valamint a hallgató vállalati mentora által kitöltött értékelőskálás módszerrel mérik. Ez a többlépcsős módszer egyrészt felismerhetővé teszi a hallgatók és a szakok szintjén is az általános és szakmai kompetenciákat, valamint lehetővé teszi a hagyományos és duális képzési formában tanulók kompetenciakészletének összehasonlíthatóságát is. Az így kialakított rendszertől azt várják a kutatók, hogy segítséget nyújt a munkaerőpiaci elvárásokhoz alkalmazkodó képzési programok kidolgozásában és ezáltal a megfelelő kompetenciákkal rendelkező hallgatók tudják majd képezni a munkáltatók számára. [10]

A 2015 óta eltelt időszakot több esetben is vizsgálták azokban az intézményekben, ahol ez a képzési forma bevezetésre került. A fellelt kutatások eredményeinek számos közös vonása van. A kutatások kiterjedtek a duális képzésben résztvevő és már végzett hallgatókra, kontrollcsoportként nem duális hallgatókat is megkérdezve. Felmérték a duális képzés partnerszervezeteit, jellemzően ipari vállalatokat, megkérdezték a HR szakembereiket, a mentorként közreműködőket, a mérnököket. Egyes tanulmányok a felsőoktatási intézmények tapasztalatait gyűjtötték össze és elemezték.

A hallgatói vélemények elemzése során megállapíthatjuk, hogy a megkérdezett duális hallgatók elsősorban azért jelentkeztek duális képzésre, mert a tanulmányi idő alatt szakmai gyakorlatot szeretnének szerezni, mégpedig úgy, hogy gyakorlati ismeretekre tesznek szert.

Ami a hosszabb távú terveket illeti, a válaszadók közel fele azt várja, hogy a képzés befejezése után a megszerzett munkatapasztalat birtokában a gyakorlólóhelyen, vagy egy minden (szakmai, anyagi és közösségi) szempontból előnyös munkahelyen tud majd elhelyezkedni. Megállapíthatjuk, hogy a duális hallgatók konkrét elképzelésekkel rendelkeznek már a jelentkezés pillanatában a tanulmányaikkal és a későbbi munkavállalásukkal kapcsolatban.

Az eredmények azt mutatják, hogy a duális hallgatók tudták, hogy mit vállalnak ezzel az új képzési formával és milyen eredményeket várnak ettől. Szeretnének magas színvonalú szakmai ismeretekre szert tenni, az elméleti képzés mellett szakmai gyakorlatot szerezni, megismerkedni a vállalati élettel és munkatapasztalatot gyűjteni. A hallgatók tisztában voltak már az elején azzal, hogy sokkal kevesebb szabadidőjük marad, mint amennyivel a nem duális képzésben tanuló csoporttársaik rendelkeznek.

Ugyanakkor a hallgatók a pozitívumok mellett negatív tapasztalatokat is megosztottak a felmérések során: a túlterheltséget, a mentorral kapcsolatosan felmerült konfliktusokat (a mentor személye, túlságosan szigorú követelményei a hallgatókkal szemben, a mentor és a

hallgató megromlott kapcsolata), és a mintatanterv szerinti haladás elvárásának teljesítési nehézségeit.

Több szak és intézmény esetében a kérdőíves felmérés is megerősítette, hogy partnerintézményeknek elsősorban a soft-skill készségek (nyitottság, elkötelezettség, illetve felelősség, önállóság) fejlesztésében van nagyobb szerepe. Ezek mellett a szakmai területtel kapcsolatos ismeretek (szakmai tudás, gazdálkodási képesség) valamivel kisebb mértékben fejlődtek a hallgatóknál. Ennek oka az lehet, hogy ezek az egyetemi képzéshez tartoznak. Ez is megmutatja a duális képzés lényegét, amely nem más, mint az egyetemi oktatás és a piac igényeinek összehangolása, közelítése.

Az intézmény oldaláról a duális képzéssel kapcsolatos negatív tapasztalatok az oktatásszervezési tevékenységhez, a megnövekedett humánerőforrás-szükségletre köthetők. Pozitívként említették, hogy a duális képzés egyértelműen növeli az intézmény népszerűségét. Szintén előny számukra, hogy a duális együttműködésekkel tovább tudjuk mélyíteni eddigi kiváló ipari kapcsolataikat, a cégekkel közösen tudják fejleszteni a tantervüket, és valóban azt tudják tanítani, amire a partnereknek szükségük van.

A munkaerőpiac pozitív hozzáállása látszik a gazdálkodó szervezetekkel készített felmérések eredményeiből. A vállalatok a duális képzést a minőségi munkaerő utánpótlás eszközének tekintik, s ezért vállalják többletköltséget. Azt is tapasztalják, hogy a fiatalok kreativitása, újításra nyitottsága jól tesz a cég meglévő szakemberállományának is, inspirálja őket a fiatalság lendülete. A generációs problémák ugyan előtérbe kerülnek, de számos eszközük van ezek megoldására. Azt is előnyként értékelik, hogy így az egyetemekkel szorosabbá válik a kapcsolatuk, nagyobb rálátásuk lett a tantervekre, tantárgyakra és lehetőségük van javaslatok tenni a tantervek, tananyagok korszerűsítésére.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy inkább a nagyobb cégeknél vannak pozitív tapasztalatai a hallgatóknak, ahol lehetőség van arra, hogy vállalati koordinátorként humán erőforrást bocsássonak a duális hallgatókkal való foglalkozásra, és a hallgatóknak elkötelezett mentoruk van a vállalatnál, aki felelős a szakmai fejlődésükért. A kisebb vállalatoknál a duális gyakornokokat a HR osztály kezeli, és valamelyik szakmai vezetője, akinek gyakran nincs elég ideje a mentorálásra. Mindazonáltal még kisebb vállalatoknál is számos sikertörténet van, mert itt egy hallgató hamarabb kap komolyabb szakmai feladatot, ami gyakran szárnyakat ad egy jó képességű diáknak, és várhatóan már tanulmányai utolsó két évében teljes értékű munkavállalóvá válik ezáltal.

5. Összegzés

Összességében megállapíthatjuk, a duális képzés bevezetése az egyetemeken, a képzésben részt vevő partnerszervezetek számára és a hallgatók számára is előnyös, a kutatások során mindhárom terület képviselője megerősítette ezt. A duális képzés a vállalatok számára főként a saját maguk igénye szerint formált munkaerő utánpótlását jelenti; a felsőoktatás számára lehetőség a hallgatói létszám növelésére, a versenyképesség megőrzésére, eszköze az ipari kapcsolatok fejlesztésének. Még az állam számára is nagyon hasznos a duális képzés, mint a szakképzés fejlesztésének egyik kiemelt eszköze. Nem utolsósorban nagyon fontos hozadéka ennek a képzési formának, hogy a duális képzésre felvettek a felmérések eredményei szerint motiváltabbak, teljesítményük jobb, kisebb a lemorzsolódás, és ezáltal sikeresebbek lesznek a munkaerőpiacon is.

A duális képzés fontos változásokat indított el a felsőoktatásban és a cégek életében is. Jelentős tényező, hogy mindkét félnek nyitottabbnak és befogadóbbnak kell lennie a másik fél irányába. Ez a felsőoktatásban azt jelenti, hogy az oktatás és a kutatás terén is meghallják az ipar jelzéseit, kritikái és figyelembe veszik azt. Modernizálják a tanterveket, több alkalmazott kutatási projektet indítanak. Ugyanez a nyitottság, elfogadás a cégek részéről is megfigyelhető. A felsőoktatás pozitív hozzáállását látva, megindult a képzések támogatása a cégek részéről. Jelentős pénzadományokat, az oktatásban fontos eszközöket bocsátanak az egyetemek rendelkezésére.

A folyamat még csak néhány éve indult el és ugyan már most is számos pozitív hatását tapasztaljuk, de bízunk benne, hogy hosszútávon az egész gazdaságra, társadalomra kiható változásokat indukálhat ez a képzési forma.

Irodalomjegyzék

- [1] Ailer Piroska (2017): Duális képzés – tapasztalatok, eredmények. https://www.mkt.hu/wpcontent/uploads/2017/10/Ailer_Piroska.pdf. [Letöltve: 2021.04.20]
- [2] Balázs Dr. Lendvai Marietta ; Zsupanek Dr. Palányi Ildikó (2019): A duális képzés fenntarthatósági vonatkozásai, Lépések a fenntarthatóság felé. 24 : 2 pp. 10-11. ,
- [3] Berács József (2017): A duális képzés modelljei, hazai helyzete pp. 46-51. In: Temesiné Németh Éva (szerk.) Magyar felsőoktatás 2016 Stratégiai helyzete. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2827/1/Magyar_Felsooktatás_2016.pdf [Letöltve: 2021.04.20]
- [4] Berényi, Sára Fruzsina ; Kraiciné, Szokoly Mária: Pillanatkép a duális képzés bevezetéséről pp. 9-30. , 22 p., In: Kovács, Zsuzsa; Kereszty, Orsolya; Kraiciné, Szokoly Mária (szerk.) A felnőttek tanulásának és képzésének meghatározó trendjei: Tanulmányok, Budapest, Magyarország : ELTE Eötvös Kiadó, (2017)
- [5] Fenyves, Veronika ; Dajnoki, Krisztina ; Dékán, Tamásné Orbán Ildikó ; Harangi-Rákos, Mónika Gyakorlatorientált képzések megítélése a vállalati szférában. [Practice orient edtraining from the business sphere's aspect. ACTA MEDICINAE ET SOCIOLOGICA 11 : 31 pp. 164-183. , 20 p. (2020)
- [6] Fenyves, Veronika: A gazdaságtudományi területen duális képzésben tanuló hallgatói létszám alakulása Magyarországon. CONTROLLER INFO 7 : 3 pp. 34-38. , 5 p. (2019)
- [7] Homicskó Árpád, Kissné Horváth Marianna, Kajdy József, Kárpát Kinga (Szerkesztő) (2021): Duális képzéssel a munka világában. 2021. Budapest, Magyarország: Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
- [8] Kerülő, Judit ; Nyilas, Orsolya (2019): A duális képzés jellemzői, ahogy kilenc magyarországi felsőoktatási intézmény látja. In: Varga Aranka, Andl Helga, Molnár-Kovács Zsófia. Új kutatások a neveléstudományokban 2019 Neveléstudomány: Horizontok és dialógusok I. KÖTET. PTE BTK Neveléstudományi Intézet, Pécs, (2020) pp. 153-166
- [9] Kocsis Zsófia (2020): A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében. ÚJ MUNKAÜGYI SZEMLE I. évf. 2020 / 3. szám. pp. 64-77.
- [10] Kocsis, Imre; Bácsné, Bába Éva; Fenyves, Veronika, A duális gépészmérnöki képzés eredményességének vizsgálata In: Kerülő, Judit; Jenei, Teréz; Gyarmati, Imre (szerk.) XVII. Országos Neveléstudományi Konferencia: Program és absztrakt kötet, Nyíregyháza, Magyarország : MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, Nyíregyházi Egyetem, (2017) p. 547
- [11] Kovács, Zsuzsanna – Török Erika: Duális képzés: Az együttműködésen alapuló képzési forma, In: Fodorné Dr. Tóth Krisztina. Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása. Pécs: MELLEARN. pp. 209-215
- [12] Kozák Anita – Csugány Julianna – Tánzos Tamás (2020): A duális képzésben részt vevő hallgatók gyakorlati kompetenciáinak mérési és értékelési lehetőségei. Educatio 2020. 29 (1), pp. 125–134
- [13] Lakatos, Vilmos (2015): Duális képzés tanterv és tartalomfejlesztés = Curriculum and Content Development for the Dual Training Economica (Szolnok) 8 : Klnsz pp. 75-80.
- [14] Palkovics László (2016): Duális képzés Európában és Magyarországon. <https://docplayer.hu/21570374-A-dualis-kepzes-bevezetese-a-felsooktatásban-dr-palkovics-laszlo-felsooktatásert-felelosallamtitkar.html> [Letöltve: 2021.04.20]
- [15] Pap-Szigeti Róbert és Török Erika (2020): A duális és nem-duális képzésben részt vevő hallgatók első éves tanulmányi eredményének összehasonlítása a bemeneti kompetenciamérés tükrében. In: Buda András és Kiss Endre (szerk.): Interdiszciplináris pedagógia múlt és jövő között: A XI. Kiss Árpád Emlékkonferencia előadásainak szerkesztett változata. Debreceni Egyetem Neveléstudományok Intézete, Kiss Árpád Archívum Könyvtára, Debrecen. pp. 216-224.
- [16] Pogátsnik Mónika: Dual education: connecting education and the labor market. OPUS ET EDUCATIO: MUNKA ÉS NEVELÉS 8 : 3 pp. 304-313. , 10 p. (2021)
- [17] Pogátsnik Mónika: Dual Education: The Win-Win Model of Collaboration between Universities and Industry. INTERNATIONAL JOURNAL OF ENGINEERING PEDAGOGY Vol. 8 No. 3 (2018) pp. 145-152.
- [18] Renkó Zsuzsanna – Beke Andrea (2018): A magántőke bevonásának hatásai a felsőoktatási képzési rendszerre A duális képzési rendszer tapasztalatai. Az Állami Számvevőszék elemzése. 2018.
- [19] Szabó Gábor (1997): A duális képzés rendszere és a projekt orientált képzés kapcsolata. Kandó Kálmán Műszaki Főiskola, Budapest. 1997
- [20] Török Erika - Pap-Szigeti Róbert - Ailer Piroska - Palkovics László (2014): A Kecskeméti Főiskola duális képzésének monitoring vizsgálata a hallgatók visszajelzései alapján. A jövő járműve, 1-2, pp. 32-36.
- [21] Varga Anita (2018): A duális képzés szerepének megítélése a 21. században: a minőségi munkaerő utánpótlás feltételrendszerének alakulása. Dunakavics - 2018. VI. évfolyam XII. szám pp. 17-28.
- [22] Varga Anita (2019): A duális képzés és a társadalmi szféra közötti kommunikáció hatékonyságának fejlesztési lehetőségei az érintett hallgatók megítélésének tükrében. Dunakavics - 2019. VII. évfolyam IX. szám
- [23] Zimányi Krisztina (2016): Duális képzés a gazdaságtudományi képzési területen, a BGE tapasztalatai. In: Fodorné Dr. Tóth Krisztina. Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása. Pécs: MELLEARN. pp. 97-105.
- [24] A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve (2019). https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatás/dualis_kepzes/Dualis_Kepzes_Fehér_Könyve.pdf [Megtekintés: 2021.03.16]
- [25] Fokozatváltás a felsőoktatásban.

https://20152019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatasban_HONLAPRA.PDF#!DocumentBrowse [Megtekintés: 2021.04.23]

[26] 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról [Megtekintés: 2021.03.16]