

A duális képzés bevezetésének nemzetközi tapasztalatai néhány ország példáján keresztül

International Experiences of Introducing Dual Training Based on Examples from Some Countries

TÓTH K.

University of Debrecen, Károly Ihrig Doctoral School of Management and Business, toth.kata@science.unideb.hu

Absztrakt. Magyarországon 2015-ben bevezetésre került a duális képzés. A duális képzés a munkaerőpiac igényeire adott válasz, mely bevezetése óta egyre népszerűbb. A duális képzés nemzetközi szinten is egyre jelentősebb szerepet tölt be a felsőoktatásban, segítve az oktatás, az átadott tudásanyag modernizálását és előmozdítva a vállalatok és az egyetemek kapcsolatának erősödését. A cikk célja, hogy bemutassa a duális képzés rendszerét és az eltelt időszakban összegyűjtött nemzetközi tapasztalatokat. a témában fellelhető szakirodalomra támaszkodva.

Abstract. In Hungary, dual training was introduced in 2015. Dual training is a response to the needs of the labour market and has become increasingly popular since its introduction. Dual training is also playing an increasingly important role in higher education in many countries, helping to modernise education, the knowledge transferred and fostering stronger links between companies and universities. The aim of this article is to present the dual training system and the international experience gained over time, drawing on the literature available on the subject.

Kulcsszavak: duális képzés, együttműködés, nemzetközi tapasztalatok, partnerintézmény, gyakorlati képzés

Keywords: dual training, cooperation, international experience, partner institution, practical training

Bevezetés

Magyarországon a duális képzés 2015-ben került bevezetésre, német példa alapján. A duális képzés során a hallgatók képzési idejük alatt a felsőoktatási intézmény mellett egy külső partnerszervezetnél is tanulmányokat folytatnak, előre meghatározott tanterv alapján. A cégnél, külső intézménynél a hallgató a vállalat tevékenységére jellemző speciális szakmai tudásra, valamint munkatapasztalatra tesz szert, aminek köszönhetően a felsőfokú tanulmányai végeztével szakmailag és személyében képzetesebb szakemberként léphet be a munkaerőpiacra – akár az adott partnerszervezet alkalmazásában. [12]

A pénzügyi világválság kezdete, de leginkább a 2011-2013-as államadósság-válság kirobbanása óta Európában újra fellángolt a duális képzés iránti lelkesedés. A duális képzés hagyományosan a kézműves és ipari szakmák képzésének jellemzője volt néhány észak-európai országban, az elmúlt évtizedben azonban az uniós szakpolitikai ajánlások standard repertoárjának részévé vált: a képzettségi

hiányosságok és a fiatalok munkanélküliségének csökkentésétől Európa globális ipari versenyképességének javításán át a társadalmi kohézió elősegítéséig. A szakképzési politika reformjára vonatkozó, gyakran kifejezetten a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre összpontosító javaslatok az országspecifikus ajánlásokban is általánossá váltak. [10]

A cikk célja, hogy bemutassa a duális képzés rendszerét és az eltelt időszakban összegyűjtött nemzetközi tapasztalatokat.

1. Duális képzés Európában

A duális képzésnek a világban tapasztalt reneszánsza mögött számos ok húzódik meg. Több tanulmány azt mutatja, hogy a duális képzéssel rendelkező országokban alacsonyabb a fiatalok munkanélküliségi rátája. A fiatalok magas munkanélküliségi rátája a globális pénzügyi válságot követően számos európai országban jelentkezett problémaként. A gyors ütemű technológiai változások miatt az oktatási intézményeknek egyre nehezebb lépést tartaniuk a munkaerőpiac igényeivel, és az üzleti szektor képzésbe való bevonásának lehetősége nemcsak a munkahelyek által igényelt készségek fejlesztésére nyújt lehetőséget, hanem azt is, hogy mindezt olyan módon teszi, amely némi nyomást vesz le az amúgy is nehéz helyzetben lévő államháztartásról. A gyakorlatorientált oktatás, például „az egész életen át tartó tanulás” keretében, már régóta része a lisszaboni szerződésnek, amely Európát a "tudásalapú gazdaság" felé tereli.

A duális szakképzés bevezetésének és fejlesztésének a célja a különböző európai országokban működő vállalatok számára képzett munkaerő képzése, a munkaerő mobilitásának támogatása, a fiatalok szakmai és személyi készségeinek javítása a globalizált világban, valamint a fiatalok munkanélküliség csökkentése.

A képzés minőségének és összehasonlíthatóságának biztosítása egy olyan rendszerben, amelyben az oktatás nagy részét az egyes vállalatokra bízzák, magas szintű koordinációt igényel a vállalatok és az oktatási intézmények között, valamint a vállalatok, a kormányok és a munkavállalói szervezetek között. Ugyanakkor Európa számos országában hiányoznak ezen együttműködésen alapuló készségfejlesztés, oktatás intézményi előfeltételei. Ez az oka annak, hogy a "duális" szakképzés előmozdítására fordított jelentős források ellenére az eddigi eredmények igen egyenlőtlenek voltak és valószínűleg azok is maradnak. A szakoktatási és szakképzési politika bármiféle összehangolt "európaizálása" helyett inkább azt látszik, hogy a különböző nemzeti rendszereken belül bizonyos szereplők az uniós politikai szándékot és az intézményi forrásokat használják fel a nemzeti reformok előmozdítására. Ez az európai dimenzió gyakran csak egy a reformtörekvések számos kiváltó oka közül: a változó demográfiai vagy munkaerő-piaci feltételek, a különböző érdekcsoportok közötti erőviszonyok és szövetségek változása, valamint a már meglévő irányítási struktúrák rugalmassága mind hozzájárulnak a nemzeti szakoktatási és szakképzési rendszerek különböző irányokba történő alakításához.

A duális képzés bevezetése a középfokú és a felsőfokú képzésekben nagyon fontos lépés és szükségszerű is. Ugyanakkor fontos, hogy nem lehet a munkanélküliségi ráta csökkentése az elsődleges cél, ez nem mehet az oktatás színvonalának a rovására. Meg kell találni az egyensúlyt a magas színvonalú oktatás és a céget nem elriasztó adminisztratív és képzési követelmények tekintetében. Arra is figyelni kell, hogy a képzésben résztvevő hallgatók ugyanazt a generális tudást megszerezzék, amit a hagyományos

képzésben résztvevők, a vállalatspecifikus ismeretek, gyakorlati tudás csak extra tudás legyen a számukra. Arra is figyelni kell a rendszer kialakítása során, hogy a fiatalok munkaerő-piaci átmenetének megkönnyítése nem mehet az általános foglalkoztatási normák rovására, és a minőségi és hatékony tanulószereződéses gyakorlati képzés európai keretrendszerében megfogalmazott normáit fenn kell tartani, hogy megakadályozzuk a gyakornokok olcsó munkaerő helyettesítésére való felhasználását. [11]

A világban nagyon sok helyen próbálkoznak, kísérleteznek valamilyen duális képzés bevezetésével. Szinte mindegyikről elmondható, hogy a bevezetés előtt elemezték, tanulmányozták a Németországban működő duális képzési rendszert és felhasználták annak tapasztalatait.

Az alábbiakban bemutatom néhány európai ország, egyetem gyakorlati oktatási, duális képzési rendszerét a témában összegyűjtött szakirodalom alapján.

1.1. A német modell – Baden-Württemberg

1974. október 1-én indul útjára, néhány német nagyvállalat (pl. Mercedes-Benz, Bosch) kezdeményezésére egy új és innovatív képzési rendszerként a duális képzés, amely a gyakorlati képzést beépítette a felsőoktatási intézmény képzésébe és folyamatossá tette. A hallgatók az év folyamán negyedéves blokkokban felváltva folytatják tanulmányaikat az oktatási intézményben és a vállalati helyszínen. Az első évben 160 hallgató, 50 vállalati partnerrel szerződve, két helyszínen (Stuttgart és Mannheim), két szakterületen (gazdasági és műszaki) kezdte meg alapképzéses tanulmányait. Hamarosan kiegészült a képzési kínálat a társadalomtudományi területtel is. Folyamatosan bővült a hallgatói létszám, a vállalati partneri kör és a képzési helyek száma három campus és 9 tagintézménnyel az egész országot lefedi. Jelenleg több mint 9.000 vállalati partnere van a programnak. A 650 főállású oktató fele vállalati tapasztalatokkal rendelkező szakember. A 20-nál is több alap- és posztgraduális képzési program a gazdasági, műszaki és társadalomtudományi területeken működik. A hallgatók moduláris rendszerben tanulnak, így maximálisan ki tudják használni a rendelkezésre álló infrastrukturális és humán kapacitásokat. A vállalati kapcsolatok ápolása fontos, évente egyszer mindenkivel értékeli a tapasztalatokat, de folyamatos a kapcsolattartás. Jó kapcsolatot ápolnak a helyi kereskedelmi és iparkamarával. A tantervet céges és felsőoktatási szakemberekből (50%-50%) álló bizottság véleményezi folyamatosan. [4]

A duális programban részt vevő hallgatók, ha a megfelelő ütemben haladnak, akkor három év alatt egyetemi alapdiplomát szerezhetnek (Bachelor of Arts vagy a Bachelor of Science). Az egyetemi oktatásba integrált gyakorlati szakaszok már a tanulmányaik során megalapozott szakmai tapasztalatok megszerzését biztosítják. Az egyetemi oktatás a gyakorlati képzéssel együtt motivált és hozzáértő „junior” munkatársak eredményez. Az eltelt években felmerült az igény a duális képzési forma mesterszintre történő kiterjesztésére is, így 2014-től már erre is van lehetőségük a hallgatóknak.

A bevált tanulmányi koncepció több mint 35 éve ötvözi az első osztályú oktatási minőséget összekapcsolva a maximális gyakorlati jelentőséggel. Az elméleti és gyakorlati tartalmak integrálásával a Duale Hochschule Baden-Württemberg hallgatói a technikai és módszertani ismeretek mellett magas szintű gyakorlati és módszertani készségeket sajátítanak el, így optimálisan felkészülnek a karrierjük indítására. [10]

2.2. Duális képzés Ausztriában

Ausztriában 2002-ben indult el a duális képzés a FH JOANNEUM alkalmazott tudományegyetemen, és közel 10 évig csak náluk volt elérhető ez a lehetőség. Jelenleg 7 egyetemen és több mint 250 vállalatnál lehet duális képzésben tanulni. Az osztrák felsőoktatásban az alkalmazott tudományegyetemek képzési portfóliójában található meg ez oktatási forma. Ez a rendszer az osztrák duális szakképzés és az alkalmazott tudományegyetemek tapasztalatain alapul, legalább két egyformán magas színvonalú képzés tartalmi és szerkezeti integrációja. Fontos kritérium, hogy egyenértékű tanulási helyszínekről beszélünk - felsőoktatási intézmény és vállalat - egy közösen kialakított felsőoktatási tanterv mentén.

Ausztriában is azt a modellt követik, hogy a duális és a nem duális hallgatók ugyanazt az elméleti követelményt teljesítik. A képzésük 1/3-a folyik a cégnél, de ez a szünetekben és a vizsgaidőszakokban teljesül. Jellemző, hogy az első vállalati szakaszra csak az I. évfolyam teljesítése után kerül sor. Ugyanakkor nincs központilag szabályozva, hogyan szervezi az egyetem és a vállalat az oktatást. Van ahol már az 1. félévtől megkezdik a vállalati gyakorlati tanulmányokat is és van arra is példa, hogy 3 havi blokkokra bontották a szakaszokat. A hallgatók fizetést kapnak a fogadó cégtől. A felvételi rendszer hasonló a magyar felvételi eljáráshoz, a céghez és az egyetemre is kell jelentkezniük a diákoknak.

A duális képzésben résztvevő egyetemek 2014-ben egy platformot alapítottak, és közösen meghatározták a duális képzésre vonatkozó ismérveket:

- Az elméleti és gyakorlati fázisok egymás után következnek, több ütemben és folyamatos a reflexió egymás felé.
- A gyakorlati fázisok túlmutatnak a szokásos egyetemi képzésen belüli szakmai gyakorlatok keretein, mind az idő, mind pedig a tartalom tekintetében.
- A tantervben meghatározott kompetenciák elsajátítása mindkét tanulási helyszínen zajlik.
- Az egyetem és a vállalat felvételi eljárásai párhuzamosan történnek, kölcsönösen tájékoztatják egymást.
- A vállalatnak kötelezettséget kell vállalnia a képzésre, és alkalmasnak kell lennie a tervezett tanulmányi tartalom átadására.
- Az elméleti és gyakorlati fázisok szervezésénél biztosítani kell, hogy az a hallgatók időbeli terhelése szempontjából elfogadható legyen.
- A három partner - a hallgató, a felsőoktatási intézmény és a vállalat - közötti kapcsolatra kötelező érvényű minőségbiztosítási szabályok vonatkoznak.
- Folyamatos képzési partnerség van, a gyakorlati szakaszokért megfelelő díjazással, munkaszerződés keretében. [16]

2.3 Duális képzés Lengyelországban

Lengyelországban a duális rendszer viszonylag nemrég, néhány éve jelent meg, de csak mostanában kezd lendületet venni és érdekessé válni a fiatalok számára. Hasonlóan más országokhoz, itt is a középfokú szakképzési rendszerben jelent meg először, majd ezeket a pozitív tapasztalatokat ültették át a felsőoktatásba, azon képzési szintre alakítva. [12]

A duális rendszer Lengyelországban 3 éves alapképzést jelent, amelynek során a hallgató nemcsak előadásokon és tanórákon vesz részt, hanem gyakorlati tudást is szerez a munkahelyén egy olyan vállalatnál, amellyel az egyetem együttműködik.

A képzés megszervezése az egyetem felelőssége, de általában a lengyel egyetemek hasonló ütemtervet dolgoznak ki - 3 nap a munkahelyen és 2 nap az egyetemeken. Az első tanév (2 félév) elvégzése után a hallgató a következő éveket duális rendszerben folytatja. A duális képzésben résztvevő hallgató fizetést kap a cégtől. [17]

A lengyel tapasztalatok is azt mutatják, hogy a duális képzés egy lehetőség a hallgatóknak, hogy a képzés során szakmai tapasztalatot, szakmai ismereteket és gyakorlati készségeket szerezzenek a Lengyelországban működő vezető vállalatok szakembereinek irányításával. A hallgatók a végzés után az elméleti és gyakorlati tudás megszerzése mellett az úgynevezett soft-skills készségeket (vezetői, prezentációs készségek, csapatmunkára való képesség stb.) is meg tudják szerezni.

Negatívumként említhetjük, hogy jelenleg nem sok lengyel egyetem kínál duális rendszerű képzést. A duális képzés csak egyre népszerűbb, de még csak néhány egyetem kínálja, főként műszaki profilú egyetemek. [12]

2.4. A duális képzés orosz modellje

Oroszországban is a munkaerőpiac felől jött az igény a képzés megújításra. A megfelelően képzett munkaerő hiánya a gazdasági fejlődés komoly akadálya lehet, ezért kormányzati szinten is megfogalmazódott a gyakorlatorientált képzés bevezetésének szándéka. Ennek keretében vizsgálták meg a duális képzési rendszer bevezetésének lehetőségét, a német modellt mintaként használva. [2]

Az elmúlt években Oroszország nemcsak a középfokú szakképzés rendszerében, hanem a felsőoktatás alkalmazott alapképzésében is bevezették a duális oktatási modellt. Ugyanakkor nem célja a német duális oktatási rendszer pontos lemásolása, hanem átvéve egyes elemeit, tovább fejlesztették az átvett elemeket. Nem véletlen, hogy az oroszországi vaskohászati 2014-2020-as és 2030-ig szóló fejlesztési stratégiája arról szól, hogy az iparág humán erőforrásainak fejlesztése a szakképzési rendszer teljes körű helyreállításával, valamint oktatási és termelési regionális klaszterek létrehozásával, a regionális támogató egyetemekkel való partnerségben és hálózati együttműködésben lehetséges. Az orosz gazdaságfejlesztés klaszter jellege hozzájárul a regionális szakképzési rendszerek kialakulásához, az egyetemek a helyi kereskedelmi és iparkamarákkal és szakképző intézményekkel együttműködve törekednek újítások bevezetésére a szakképzett személyzet szakképzésében, beleértve a duális szakképzést is. [7]

Az orosz duális rendszer hasonlóan épül fel, mint az eddig már bemutatott országok rendszere. Alapja az együttműködés és koordináció a vállalatok és a képző intézmények között. A képzés két színhelyen valósul meg: a cégnél, valamint az oktatási intézményben. [2]

Előre meghatározott oktatási és vállalati tanterv alapján történik a képzés, előre meghatározott vizsgakövetelményekkel. Szövetségi és regionális szabályozások rendszere vonatkozik a duális képzésekre. A képzésben részt vevő hallgatók, diákok szerződést kötnek a képzés idejére, a szövetségi oktatási törvény alapján.

A képzés duális rendszere az oktatás szereplőinek és az iparnak is nagyon fontos, előnyei egyértelműek. A képzés során a felmerült munkaerőpiaci igényeknek megfelelő hallgatók szereznek diplomát, ugyanakkor a cégek és az egyetemek közötti kapcsolatok szorosabbá válnak. A duális képzés értékelésekor mindenképpen figyelembe kell venni ezeket a társadalmi-gazdasági szempontokat is. [7]

2. Duális képzés Európán kívüli országokban

2.1. Az ausztrál duális képzési rendszer jellemzői

A huszonegyedik század fordulóján öt ausztrál egyetem kezdte el a "duális szektorú egyetemenként" jellemezni magát: Charles Darwin University, Swinburne University of Technology, a Royal Melbourne Institute of Technology, a University of Ballarat és a melbourne-i Victoria University. Ezeknek az egyetemeknek két közös jellemzőjük van:

- jelentős hallgatói létszámmal rendelkeznek mind a szakképzésben, mind a felsőoktatásban,
- jelentős kutatásokat végeznek és doktori fokozatot is lehet szerezni náluk,
- jelentős ipari, vállalati és intézményi kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. [8]

A duális képzés bevezetésének indokai, okai Ausztráliában is ugyanazok, mint bármely más országban. Magasan kvalifikált, modern tudással rendelkező frissen végzett szakemberekre van szükség, és ezáltal csökkenthető a fiatalok közötti munkanélküliség is.

Ausztráliában a duális képzés – tanulószerveződéses gyakorlati képzés - az alábbiak szerint épül fel:

Az "ausztrál tanulószerveződéses gyakorlati képzés" kifejezés mind a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseket, mind a gyakornoki képzéseket magában foglalja, amelyek akkor kezdődnek, amikor a munkáltató létrehoz egy munkahelyet, és úgy dönt, hogy a foglalkoztatásnak és képzésnek ezt a módját alkalmazza.

Az ausztrál tanulószerveződéses gyakorlati képzést bárki igénybe veheti, aki munkaképes korban van és jogosult Ausztráliában munkát vállalni. Az induláshoz nem szükségesek meghatározott iskolai szintek, bizonyítványok vagy egyéb képesítések.

Amikor befejezi az ausztrál tanulószerveződéses gyakorlati képzését, olyan országosan elismert képesítéssel rendelkezik majd, amelyet Ausztráliában és számos tengerentúli országban is szívesen fogadnak.

A felsőfokú tanulószerveződéses gyakorlati képzések magasabb szintű szakképzéssel, valamint fizetett munkával kombinált karrierlehetőséget biztosítanak. Hasonlóak más tanulószerveződéses gyakorlati képzésekhez és gyakornoki képzésekhez, ahol a hallgató képzést, tanulást és jövedelmet szerez.

A felsőfokú tanulószerveződéses gyakorlati képzés lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy elismert szakképzési képesítést szerezzenek felsőfokú szinten, miközben fizetést kapnak és munkahelyi tapasztalatot szereznek.

A felsőfokú tanulószerveződéses gyakorlati képzések alkalmazásának a cégek szempontjából is számos előnye van:

- A képzés közvetlenül az iparági igényekhez igazodik
- Gyorsabb út a produktív és képzett munkavállalókhöz.
- A munkatársak lojalitásának erősítése és a munkavállalók megtartásának javítása.
- A potenciális képesítések és jelentkezők körének bővítése

- Képzett munkaerő fejlesztése a szervezeten belül
Ausztráliában diploma utáni továbbképzés esetén is van lehetőség duális képzésben való részvételre.
[14]

2.2. Fülöp-szigetek és a duális képzés

A Fülöp-szigeteken a duális képzési rendszert 1994-ben vezették be, a duális képzésről szóló törvény által. A törvény a Műszaki Oktatási és Készségfejlesztési Hatóságot (TESDA) bízta meg a duális képzési rendszer fejlesztésével, koordinálásával és igazgatásával, és adókedvezményeket biztosít a vállalatok duális képzésben való részvételének ösztönzésére.

Számos kezdeményezés és kormányzati program ellenére a munkanélküliség csökkentése továbbra is komoly kihívást jelent a Fülöp-szigeteken. A munkahelyek elvárásai és a képzettségek közötti eltérést gyakran a magas munkanélküliség egyik okaként említik, különösen a fiatalok körében.

Különösen a diplomások nem rendelkeznek azokkal a készségekkel és kompetenciákkal, amelyekre a vállalatoknak szükségük lenne. Másrészt sok vállalkozás sincs tisztában azzal, hogy mely képzések felelnének meg nekik.

A duális képzést a kormány azért támogatja, mert ez a megközelítés kifejezetten az ipar elvárásai és a megszerzett készségek közötti eltérés problémájával foglalkozik a műszaki szakképzés esetében. A vállalatok és a képző intézmények ilyen együttműködése lehetővé teszi az iskolák számára, hogy az iparágai készségigényeinek meghatározásán túl, az iparági kapcsolatokat is erősítse. Ez arra ösztönzi a vállalatokat, hogy közvetlenül alkalmazzanak hallgatókat és/vagy támogassák a partneriskolákat és -intézményeket (pl. tantervfejlesztés, megosztás, a tananyaggal való együttműködés és a tananyaggal való tudás és létesítmények megosztása, erőforrásokba való befektetés).

A duális képzés népszerűsítése érdekében a Fülöp-szigeteki kormány számos programot indított ennek érdekében.

A programok kidolgozása során a fő szempont az volt, hogy széles rétegek férhessenek hozzá ehhez a képzési formához. Ezért van olyan típusa, amikor az elméleti képzés online formában, Moodle felületen történik, a gyakorlati képzés pedig a cégeknél.

Bizonyos oktatási intézmények is kínálnak gyakorlatorientált, duális képzési lehetőséget. Ezekről általában elmondható, hogy az első két félévben a hallgatók alapkészségeket szereznek, míg a harmadik és negyedik félévben a partnercégek által megkövetelt speciális készségekre összpontosítanak. Ez magában foglalja a vállalatok erőteljes bevonását a képzési tanterv kidolgozásába. A partnerség eredményeként a végzetek foglalkoztatási aránya 98%. A hallgatók ösztöndíjat kaphatnak, ezáltal is növelve a vonzerejét ezen képzési formának. [5]

2.3. Malajzia és a duális képzés

Malajziában 2004-ben indult el a duális képzés, Nemzeti Duális Képzési Rendszer (NDTS) néven. Mint a legtöbb országban, Malajziában is a német modellt kezdték el tanulmányozni, azt vizsgálták, hogyan adaptálható ez a képzési norma a maláj viszonyokra. A kutatások megállapították, hogy a német duális szakképzési rendszer egyik jellemzője, a vállalatok önkéntes hozzájárulása a rendszerhez, mind gyakorlati, mind pénzügyi szempontból. [1]

Az NDTS fő célja, hogy ösztönözze és segítse az ipart a tanulószereződéses és egyéb képzési programok kidolgozásában és fejlesztésében, amelyek célja a globális gazdaságban való versenyképességhez szükséges szakképzett munkaerő előállítás. Az NDTS két "tanulási helyszínen" valósul meg: a munkahelyi képzést biztosító vállalat (a tényleges tanulószereződéses gyakorlati képzés) és az oktatási intézményben való képzés, ahol a tanulószereződéses tanuló elméleti oktatásban részesül. Az NDTS-programokat a munkaadók és a munkaadói csoportok, valamint a munkaadói szövetségek közösen támogatják. 2005-ben indult négy műszaki jellegű területen az alábbi formában: a képzés 70%-a a munkahelyen valósul meg. A képzés fennmaradó 30%-át a képzőintézmény telephelyén végzik. Ebben a rendszerben a munkahelyi oktatók nagyobb szerepet kapnak, mint a képzőintézmény, míg korábban a képzés 100%-a az oktatási intézményben zajlott. A képzőintézményben dolgozó oktatók elméleti órákkal foglalkoznak majd, és nagyon keveset a gyakorlati munkával. Az NDTS keretében a képzési program típusait az érintett iparágak határozzák meg a képzési intézményekkel együttműködve, akár napközbeni, akár tömbösített formában, amelyik az iparágak számára a legmegfelelőbb. Két féle modellben valósítják meg:

1. A heti programban a gyakornokokat heti három-négy napon át az iparban képzik, a fennmaradó egy-két napot pedig az oktatási intézményben töltik.
2. A tömbösített programban a gyakornokok négy-öt hónapig az iparban, egy-két hónapig pedig a képzési intézményekben vesznek részt a képzésben. A képzési időszak körülbelül két év, négy szemeszterrel.

A modell más szemléletet hozott be a műszaki képzési területre, a cégeknél dolgozó mentorok szerepe jelentősen megnőtt. Ezzel együtt megnöttek a velük szembeni elvárások is. [15]

3. A duális képzés Magyarországon

A magyar felsőoktatás gyakran találta szembe magát azzal a véleménnyel, hogy nagyon elméleti képzést folytat, és a munkaerőpiacra kikerülő ifjú munkavállalók nem rendelkeznek az ipar számára hasznosítható gyakorlati tudással. Alacsony a vállalati tapasztalatokkal rendelkező szakemberek bevonása az oktatásba, erősen csökkent a gyakorlati képzésre fordított idő a kétszintű képzés bevezetése óta. 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.) [8]

Megjelent egy igény a gazdasági élet szereplői részéről, hogy a képzési szerkezet jobban igazodjon az ő igényeikhez. [7]

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.

A duális képzés először a középfokú szakmai képzésben indult el, és aztán az ott összegyűjtött tapasztalatokat felhasználva vezették be a felsőoktatásban is. A nemzetközi (elsősorban a német modell) és a hazai szakmai képzés tapasztalatait, jógyakorlatait megismerve került kialakításra a felsőoktatási duális képzés, mint egyfajta gyakorlatorientált képzés. Felsőfokú duális képzések a 2015/2016-os tanévben műszaki, informatikai, agrár, és gazdaságtudományok képzési területeken

indultak az intézmények együttműködő partnervállalatokkal és egyéb szervezetekkel közösen. Néhány éve a természettudományi és a szociális munka területén is megjelent a duális képzési forma.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerint a duális képzés: „műszaki, informatika, agrár, természettudomány, egészségtudomány 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.” [17]

Magyarországon egy szak duális képzéssé minősítéséről a felsőoktatási intézmény és a partnerszervezet által kötött duális képzési megállapodás és az Egyeztetett Duális Képzési Program (EDKP) alapján a Duális Képzési Tanács dönt. A Duális Képzési Tanács a tudáspolitikai koordinációjáért felelős miniszter felsőoktatás fejlesztési kérdésekben közreműködő véleményező és javaslattevő testülete.

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 amellet, hogy az egyetem nappali tagozatos hallgatója, a vállalat munkaszerződéssel foglalkoztatott alkalmazottja, melyért a hallgató 12 havi juttatást kap a vállalattól (tehát arra az időszakra is jár, amikor nem tartózkodik a cégnél a hallgató), melynek mértéke legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatvanöt százalékáa.

A szorgalmi időszak során a duális és a nem duális képzésben részt vevő hallgatók ugyanazt a képzési programot teljesítik. Ezzel párhuzamosan a duális képzésben résztvevő hallgatóknak a cégnél is teljesíteniük kell az EDKP-ban meghatározott követelményeket. A vállalati rész ütemezésére többféle lehetőség is van, ezt nem szabályozták központilag. Lehet úgy, hogy minden héten (a szorgalmi időszakban is) 1-2 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.

Összegzés

A hazai és a nemzetközi duális képzési rendszereket megismerve, összességében megállapíthatjuk, hogy hazai és nemzetközi szinten is fontos változásokat indított el a felsőoktatásban és a cégek életében is a képzési forma bevezetése. Nagyon fontos hozadéka a rendszernek, hogy a felsőoktatási intézmények és vállalatok között sokkal szorosabb és hatékonyabb kapcsolat jöhet létre, mely a képzés, tantervfejlesztésen túl a kutatás és innováció területére is kiterjedhet. Jelentős tényező, hogy mindkét félnek nyitottabbnak és befogadóbbnak kell lennie a másik fél irányába. Ez a felsőoktatásban azt jelenti,

hogyan 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. Megfigyelhető, hogy a duális képzésben frissen végzettek sokkal felkészültebbek a munka világára, naprakészebbek a technológiai fejlődések tekintetében és a soft-skills készségekre is szert tettek. [3]

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.

Hivatkozások

- [1] Ahmad, B. O. (2005). The national dual training system: An alternative mode of training for producing k-workers in Malaysia? In *Human Resource Development: Practices and Directions for a Developed, Malaysia*. Universiti Putra Malaysia Press, pp. 3-8.
- [2] Artamonova, Marina; Litvinova, Elena; Buhteva Yulia; Chernuha, Irina; Vasilievich, Natalia (2019). Implementation of Educational Process by Means of Project-Based and Dual Training. Conference: Proceedings of the 2nd International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2019)
- [3] Asnul, D., & Salina, M. (2017). Government-link companies in the national dual training system programme: An analysis of perception, factors constraints, and resolution. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102, pp.301-305. DOI: <https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.51>
- [4] 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_Felsooktatas_2016.pdf [Letöltve: 2021.04.20]
- [5] Dernbach A. (2020) Philippine Experience in Dual Training System. In: Panth B., Maclean R. (eds) *Anticipating and Preparing for Emerging Skills and Jobs. Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects*, vol 55. Springer, Singapore. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-15-7018-6_13
- [6] 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)
- [7] Listvin, Alexander A.(2016): Dual Training in Russia: from the concept to practice. *Образование и наука*. 2016. № 3 (132) pp.44-56 DOI: 10.17853/1994-5639-2016-3-44-56
- [8] Moodie, Gavin (2009). Australia: The emergence of dual sector universities. In *Challenging Boundaries.Managing the Integration of Post-Secondary Education* Routledge, New York, United States, pp. 59-76. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203885147-5>

- [9] Palkovics László (2016): Duális képzés Európában és Magyarországon. <https://docplayer.hu/21570374-A-dualis-kepzes-bevezetese-a-felsooktatasban-dr-palkovics-laszlo-felsooktatasert-felelosallamtitkar.html> [Letöltve: 2021.04.20]
- [10] Poór József – Zsigri Ferenc – Sós Tamás (2019): A német minta és a hazai gyakorlat a felsőoktatási duális képzési területen. *Munkaügyi Szemle* 62. évf. (2019) 6. szám pp. 41-54
- [11] Šćepanović, Vera – Artiles, Antonio Martín (2020): Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn? *Transfer* 2020, Vol. 26(1) pp. 15–26 DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258919898317>
- [12] Wołodźko, Elżbieta, Grochalska, Monika & Wasilewska, Emilia (2021) The advantages and disadvantages of Polish dual vocational education from the perspective of students, school representatives and employers, *Journal of Vocational Education & Training*, DOI: 10.1080/13636820.2021.1989619
- [13] A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve (2019). https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatas/dualis_kepzes/Dualis_Kepzes_Feher_Konyve.pdf [Letöltve: 2021.03.16]
- [14] Ausztrál duális képzések honlapja - <https://www.aapathways.com.au/> [Letöltve: 2021.03.04.]
- [15] Nemzeti Duális Képzési Rendszer – Malajzia <https://www.dsd.gov.my/index.php/en/service/national-dual-training-system> [Letöltve: 2021.09.04.]
- [16] Duális Képzés Ausztriában - <https://www.dualstudieren.at/> [Letöltve: 2021.09.04]
- [17] <https://entrant.eu/en/dualna-osvita-v-polshhi-shho-tse-take/> [Letöltve: 2021.09.10]
- [18] 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról [Letöltve: 2021. 03.04.]