

A DUÁLIS ÉS A HAGYOMÁNYOS KÉPZÉSI FORMÁBAN FOLYTATOTT SZAKMAI GYAKORLAT VIZSGÁLATA

BADINSZKY RÉKA GABRIELLA^a – FENYVESI ÉVA^b – SÓLYOM ANDREA^{b,*}

^aEötvös Loránd Tudományegyetem, Gazdálkodástudományi Intézet, Budapest

^bBudapesti Gazdasági Egyetem Kereskedelmi, Idegenforgalmi és Vendéglátóipari Kar, Budapest

Béérkezett: 2022. február 23., elfogadva: 2022. május 9.

A tanulmány célja a duális és a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók szakmai gyakorlatának vizsgálata. A kínálati oldalról (hallgatók) online kérdőíven, a keresleti oldalról (vállalatok) néhány vállalat HR-vezetőjével készített interjúk keresztül gyűjtöttünk információt. Eredményeink azt mutatják, hogy a megkérdezett hallgatók többsége ismeri a duális képzést. A duális képzésben részt vevő hallgatók legfőbb motivációs tényezője rövid távon a szakmai gyakorlat megszerzése és a rendszeres jövedelem megléte. Hosszú távú céljaik között a professzionális szakmai ismeretek megszerzése és a jól fizető munka szerepel, míg a hagyományos képzésen tanulóknál a professzionális szakmai ismeretek megszerzése mellett egy jó csapatba kerülést tartották fontosnak. A megkérdezett vállalatok a duális képzésben tanulók szakmai gyakorlatához számos előnyt soroltak, úgymint a jobb mintaterv, a világos határidők és feltételek és a mélyebb szakmai tapasztalatszerzés.

Kulcsszavak: felsőoktatás, duális képzés, szakmai gyakorlat, lemorzsolódás, munkavállalás

This study aims to investigate the characteristics of the place of internship for students in dual and normal programs. The supply for internships was measured through an online questionnaire, while information on the demand was collected through interviews with HR managers. Our results show that the vast majority of the questioned students know about the dual training program. The main short-term motivations of the participating students are the professional experience and the secure income. Among their long-term goals we can find gaining professional knowledge and achieving a well-paying job, however, students of regular academic courses, regarded getting into a good team alongside professional experience as important. The surveyed companies listed several advantages

* Levelező szerző: Sólyom Andrea, Budapesti Gazdasági Egyetem Kereskedelmi, Idegenforgalmi és Vendéglátóipari Kar, 1054 Budapest, Alkormány u. 9–11. E-mail: solyom.andrea@uni-bge.hu

of the professional experience of the participants of the double degree program such as a better curriculum, clear deadlines and working conditions, and an opportunity to gain deeper professional knowledge.

Keywords: higher education, dual program, internship, dropout from the university, employment

Bevezetés

Ha tudomásul vesszük, hogy a felsőoktatás is piaci környezetben, egy speciális tudáspiaci környezetben működik, akkor kötelező érdemben foglalkozni a felsőoktatás versenyképességének kérdéseivel (Barakonyi 2010). A munkaerőpiaci igények változása miatt a felsőoktatási intézmények fontos feladata a gazdaság elvárásainak megfelelő munkaerő képzése (Teichler 2011; Kocsis 2020), ami hozzájárul a különböző országok versenyképességének javításához (Barakonyi 2001). Ezt erősíti meg Veres (2016), aki szerint az innovációk felgyorsulása következtében a globális verseny kiéleződik, ezért az oktatást, így a felsőoktatást a verseny egyik legfontosabb eszközévé kell tenni.

A felsőoktatási intézményeknek nemcsak az innovációval kell felvenni a harcot, hanem a versenytársakkal is. Meg kell nyerni a hallgatókat, hogy az adott intézményt választják, melynek egyik eszköze a képzés minőségének javítása, a tanulmányok alatti minél színvonalasabb szakmai gyakorlat. Igarashi és Acosta (2018) szerint a duális képzésben részt vevőknek a vállalatoknál végzett munkájukhoz magasabb megtérülési ráta köthető azokkal szemben, akik csak a hagyományos oktatásban vesznek részt. A duális képzési rendszer hatására a hallgatók többéves szakmai tapasztalattal rendelkeznek, és anyagi ráfordítás és átképzés nélkül tudnak kezdeni a munka világában (Mikáczó–Varga 2015).

A felsőoktatásban a tanulmányok elvégzésének egyik feltétele a szakmai gyakorlat teljesítése. A képzőhely megismeri a gyakornok munkavégzését, és ha azt megfelelőnek tartja, a szakmai gyakorlat befejezése után munkát ajánl. A hallgató növelheti a képzőhely nyereségét, mivel tudása és munkabíró képessége megegyezik egy pályakezdőével, de alacsonyabb költséggel jár (Nagy 2020). Ezeket az előnyöket foglalta össze Reisinger, Kecskés és Czakó (2016) a három érintett (vállalat, felsőoktatási intézmény, hallgató) nézőpontjából. *Vállalati oldalról* a hallgatók foglalkoztatása az együttműködő partnerek presztízsének növelése és társadalmi kapcsolatainak fejlesztése irányába hat. *A felsőoktatási intézmény oldaláról* előnyként jelenik meg a szakmai gyakorlati hely biztosítása a hallgatók számára, a duális képzési program bővítése, továbbá esélyt jelent közös projektekre és hozzáférést a speciális vállalati berendezésekhez. *A hallgatói oldalról* előny a gyakorlati helyek széles választéka, a duális képzésben történő részvétel, az elméleti tudás gyakorlatban történő kipróbálása, a kapcsolati tőke építése, a szakmai kompetenciák elsajátítása, valamint a vállalati eszközökhöz, modern berendezésekhez való hozzáférés.

Magyarország a német alapú duális képzés gyakorlatát vette át, melyre gyakornoki rendszerként hivatkozik a szakirodalom. A gyakorlati képzés kifejezés a hivatás megtanulására utal (Gonon 2014), illetve arra a kettőségre, hogy a képzés mintegy 80%-a vállalkozásoknál, míg 20%-a az oktatási intézményekben történik (Frank et al. 2016; Ács 2019). Magyarországon a duális képzési rendszer közel tíz éve van jelen. Először a

Mercedes-Benz Manufacturing Hungary kecskeméti székhelye kezdeményezte a képzési forma elindítását a helyi egyetemen (Palkovics 2016; Renkó–Beke 2018).

Vida (2021) elemzésében rámutat arra, hogy 2015-ben még csak 532 fő vett részt duális képzésben, 2020-ban már 2149 fő, hozzáátéve, hogy 2018-tól 2000 fő felett alult a résztvevők száma. Egy másik elemzés (Renkó–Beke 2018) szerint a duális képzésben részt vevő hallgatók összes hallgatói létszámhoz viszonyított aránya 2015-ben 0,6%, 2016-ban 1,2%, 2017-ben 1,8% volt. Ezek az értékek elmaradnak a Kormány „Fokozatváltás a felsőoktatásban” középtávú szakpolitikai stratégiában leírt célkitűzéséhez képest, miszerint a duális alapképzésben részt vevő hallgatók aránya a releváns képzési területeken, az elsődövesek körében 2020-ra érje el a 8%-ot (Renkó–Beke 2018).

A duális képzés mennyiségi növekedése mellett szükséges a minőségi fejlesztés. A Duális Képzési Tanács egy kérdőív segítségével minősíti az adott vállalat képzési programját, amit az Oktatási Hivatal értékel ki (Rajnai 2016). A vállalatoknál jelen vannak a belső képzések, valamint a külső partnerrel megvalósított továbbképzések, de nincsenek berendezkedve egy felsőfokú képzés megvalósítására (Szigeti–Dezső–Kósa 2016). A felsőoktatási intézmények esetében hiányoznak az ipari gyakorlattal rendelkező oktatók, és problémás a vállalatok által megkövetelt „soft skill”-ek (vezetési képesség, együttműködési készség, vállalati kultúra stb.) megszervezése is (Ailer 2017; Ács 2019). A duális képzés során figyelni kell, hogy folyamatosan változnak a munkaadók elvárásai, ebből kifolyólag a képzési struktúrának alkalmazkodnia kell a változásokhoz (Poór–Zsigri–Sós 2019). A felsőoktatási intézményeknek figyelembe kell venniük a vállalati igényeket, melyek arra irányulnak, hogy a diploma után milyen feladatokat tud ellátni az újonnan belépő (Kennedy 2007).

A kutatás célja, kérdései

A tanulmány célja a duális és a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók rövid és hosszú távú céljainak, szakmai gyakorlatának és munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalatainak vizsgálata és összevetése. Ennek kapcsán az alábbi kutatási kérdésekre keressük a választ:

- A felsőoktatásban tanuló hallgatók mennyire ismerik a duális képzést?
- Melyek a duális képzést választó hallgatók rövid és hosszú távú motivációi?
- Van-e különbség a vállalati szektor tapasztalatait illetően a duális és a hagyományos képzésben tanuló hallgatók szakmai gyakorlatára vonatkozóan?

A kutatás módszertana

Primer kutatásunkban megjelentek kvantitatív és kvalitatív módszerek is, azaz online kérdőíves felmérést és félig strukturált interjúkat végeztünk. Az interjúkat két multinacionális cég és egy magyar vállalat HR vezetőivel készítettük 2020 júliusában. Az online kérdőíves felmérés esetében a mintavételezés kényelmi mintavételezés útján történt, vagyis azok a hallgatók kerültek a mintába, akiket könnyebben értünk el, figyelembe véve, hogy mintánk így nem lehet reprezentatív (Hunkár 2013). A legtöbb esetben a válaszokat előre meghatározott nominális mérési skálából kellett kiválasztani. A saját tapasztalatokra, illetve az egyén tulajdonságaira és képességeire irányuló kérdéseknél a Likert-skálás értékelést vettük alapul, ahol 1-től 4-ig értékelhették a kitöltők az állításokat.

A kérdőívet 2020. augusztus és szeptember hónapban 454 fő töltötte ki, 27,3%-uk duális képzésben vett részt, és 72,7%-uk hagyományos képzésben. Valamennyi duális képzőhelyről (23 felsőoktatási intézmény) érkezett kitöltés, azonban a legtöbb hallgatót a Budapesti Gazdasági Egyetemről értük el. A válaszadók legnagyobb arányban a 21–23 év közöttiek közül kerültek ki (62,1%), legkisebb arányban pedig a 27 év felettiiek voltak (8,4%). A kitöltők 70,5%-a nő, 29,5%-a férfi. A legnagyobb arányban (81,9%) a gazdaságtudományi területen tanuló hallgatók osztották meg véleményüket, második helyen a társadalomtudomány területén tanulók képviseltették magukat (8,8%). A többi tudományterületről (agrár, műszaki, informatikai és természettudományi) területenként 2% körüli volt a kitöltés. A kérdőívet kitöltők 91,2%-a alapképzésben, 4,8%-a mesterképzésben és 3,1%-a felsőoktatási szakképzésben tanul.

Az eredményeket Microsoft Excel segítségével elemeztük. Vizsgálatunk során keresztábrákat elemeztünk Khí-négyzet próbával és Cramer-féle asszociációs együtthatóval.

Kutatási eredmények

Hallgatói vélemények

A hagyományos képzési rendszer nem biztosít megfelelő lehetőséget a gyakorlatközpontú oktatásra (Poór–Zsigri–Sós 2019), így szükség volt a felsőoktatás reformjára, melynek egyik gyakorlati megnyilvánulása a duális képzés. Ezért szükségesnek tartottuk megvizsgálni, hogy a hallgatók ismerik-e, és hogyan vélekednek a duális képzésről.

A hagyományos képzésben részt vevők több mint 96,4%-a hallott a duális képzésről. A válaszadók 14,5%-a szívesen csatlakozna hozzá, több mint felük (52,7%) átgondolná a lehetőséget, míg közel egyharmaduk (32,8%) nem kíván a képzéshez csatlakozni. A duális és hagyományos képzésben tanuló hallgatók legnagyobb arányban (duális: 50%; hagyományos: 37%) nagyvállalatnál képzelnék el szakmai gyakorlatukat. Második helyen a középvállalatok vannak (duális: 41,9%; hagyományos: 30,9%).

Kutatásunkban megvizsgáltuk a duális képzésben részt vevő hallgatók rövid céljait. Eredményeink alapján rövid távon a fő motivációs tényező a szakmai gyakorlat megszerzése (35,5%) (1. táblázat). Hasonló eredményre jutottak Török és szerzőtársai is, mely szerint a duális hallgatók legfőbb rövid távú célja szintén a szakmai gyakorlat szerzése volt (39,6%) (Török et al. 2014). Elemzésünk szerint kiemelkedő szerepe van a vállalattól kapott pénzbeli támogatásnak is (26,5%), melyet több másik kutatás is megerősít. Zimányi (2016) kutatásában a pénzbeli támogatást a válaszadók több mint 30%-a nagyon fontosnak, több mint 50%-a pedig fontosnak ítélte meg. Pogátsnik (2018) kutatásában a fókuszcsoportos beszélgetésekben szintén az egyik legtöbbit emlegetett tényezőjeként szerepel a vállalattól kapott jövedelem. Az újszerű képzésben való részvétellel, valamint a képzés kihívásainak teljesítése a válaszadók valamivel több mint 10%-ánál jelenik meg célként. A csapathoz való tartozást, az elkötelezettséget a válaszadók 6%-a jelölte. Pogátsnik (2018) tanulmányában a csapatban való munkavégzés második helyen szerepelt a fókuszcsoportos beszélgetésekben, mint a duális képzés előnye. Felmérésünkben a legkevésbé fontos cél a képzés csúszás nélküli befejezése, miközben ezt a célt Török és szerzőtársai kutatásában még csaknem minden ötödik válaszadó megemlítette (Török et al. 2014).

1. táblázat: A duális képzésben részt vevő hallgatók megoszlása rövid távú céljaik szerint (%)

| Rövid távú cél | Duális képzés |
|-----------------------------------|---------------|
| Szakmai gyakorlat szerzése | 35,5 |
| Pénzbeli támogatást a cégtől | 26,5 |
| A képzés kihívásainak teljesítése | 12,1 |
| Részvétel újszerű képzésben | 10,8 |
| Csaphoz tartozás | 6,0 |
| Egy bizonyos céghez kerülni | 4,8 |
| A képzés időben való befejezése | 4,2 |

Forrás: Saját kutatás

A hallgatók hosszú távú céljait a duális és hagyományos képzésben tanuló hallgatók esetében is megvizsgáltuk, az eredményeket a 2. táblázat mutatja be. Mindkét képzésben kiemelt hosszú távú cél a professzionális szakmai ismeretek megszerzése (duális képzés 30,9%, hagyományos képzés 31,3%). *Zimányi (2016)* kutatása is rámutat arra, hogy a hallgatók csaknem 90%-ának nagyon fontos a szakmai és gyakorlati tapasztalatok bővítése. Kutatásunkban a duális képzésben részt vevő hallgatók a jól fizető munkát értékelték a második helyen (26%), mely célkitűzés a hagyományos képzésben tanulóknál csupán a 4. helyen szerepel (17,8%). Ők egy jó csapatba kerülést tartották a második legfontosabb célnak, amit a duális hallgatók legutolsó helyre soroltak (8,3%). A hagyományos képzésben tanulóknál a munkahelyek közötti válogatási lehetőség áll a sor végén 12,5%-kal. Egy korábbi kutatásban a hallgatók a munkahelyek közti válogatást értékelték a legfontosabbnak (55,3%) (*Török et al. 2014*). *Kocsis (2020)* kutatása szerint is a végzettség megszerzése után a hallgatók legfőbb célja a különböző állások közti válogatási lehetőség (39%). A Khí-négyzet próba alapján szignifikáns kapcsolat van ($p < 0,05$) a hallgatók képzési típusa és hosszú távú céljaik között. A Cramer-féle mutató értéke (0,223) azonban gyenge kapcsolatot jelez (*Ács–Pintér 2011*).

2. táblázat: A duális és a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók megoszlása hosszú távú céljaik szerint (%)

| Hosszú távú cél | Duális képzés | Hagyományos képzés |
|---------------------------------------------------------|---------------|--------------------|
| Professzionális szakmai ismereteket szerezni | 30,9 | 31,3 |
| Jól fizető munkát találni | 26,0 | 17,8 |
| Válogatni a munkahelyek között (munkatapasztalat miatt) | 22,1 | 12,5 |
| A gyakorló helyen elhelyezkedni | 12,7 | 18,8 |
| Bekerülni egy jó csapatba | 8,3 | 19,6 |

Megjegyzés: Khí-négyzet: $p < 0,05$. Az adatokat duális képzés szerinti csökkenő sorrendben jelenítettük meg. *Forrás:* Saját kutatás

Felmérésünkben a kitöltők megoszthatták gyakorlati helyükkel kapcsolatos tapasztalataikat. Az előre megadott válaszokat Likert-skála segítségével értékelték: a duális képzésben részt vevők 1 = egyáltalán nem jellemző; 4 = teljes mértékben jellemző, a

nem duális hallgatók 1 = egyáltalán nem várom el; 4 = teljes mértékben elvárom skálán jelölhetők be véleményüket (3. táblázat). A *duális képzésben tanuló hallgatók* esetében a legjellemzőbb, hogy számítanak a munkájukra (4 = 66,1%, 3 = 29,1%). A második helyen a szakmai tapasztalat szerzése áll (4 = 56,4%, 3 = 33,9%). Alacsonyabb értéket kapott az önálló munkabeosztás (4 = 48,3%, 3 = 24,2%) és a jövedelem fontossága (4 = 46,7%, 3 = 22,6%). Alig jellemző, hogy a gyakorlati helyen kevés időt kellene eltölteniük (4 = 7,9%, 3 = 7,3%). A *hagyományos képzésben részt vevők* számára a legfontosabb a szakmai tapasztalatszerzés (4 = 71%, 3 = 21,9%). Ezt követi a valós feladatok ellátásának kiemelkedő szerepe (4 = 54,8%, 3 = 32,3%). A gyakorlati helyen való kevés jelenlét kapta a legkevesebb helyeslést (4 = 25,8%, 3 = 17,7%), de mégis jóval többen várnák el ezt, mint amennyire a duális képzésben jellemző.

Khi-négyzet próba és a Cramer-féle asszociációs együttható segítségével megvizsgáltuk, hogy milyen összefüggés van a gyakorlati hellyel kapcsolatos állítások értékelése és a képzés formája között. Két eset kivételével nem találtunk kapcsolatot. Az önálló munkaidő-beosztás és a gyakorlati helyen való kevés tartózkodás esetén található összefüggés ($p < 0,05$), a Cramer-féle asszociációs együttható (az első esetben 0,35, a másodiknál 0,33) közepesen erős kapcsolatot jelez (Ács–Pintér 2011).

3. táblázat: A gyakorlati hellyel kapcsolatos állítások értékelése képzési típusonként (%)

| | 1 = Egyáltalán nem jellemző / várja el | 2 | 3 | 4 = Teljes mértékben jellemző / elvárja |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------|------|------|-----------------------------------------|
| <i>Számítanak a munkámra.</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 1,6 | 29,1 | 66,1 |
| Hagyományos képzés | 0,6 | 12,1 | 34,6 | 52,7 |
| <i>Sok szakmai tapasztalatot szerezhettek.</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 6,5 | 33,9 | 56,4 |
| Hagyományos képzés | 3,0 | 4,2 | 21,9 | 71,0 |
| <i>Valós feladatokban vehetek részt.</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 9,7 | 32,3 | 54,8 |
| Hagyományos képzés | 1,8 | 9,1 | 24,9 | 64,2 |
| <i>A cégen belül sokféle területbe beletanulhatok.</i> | | | | |
| Duális képzés | 4,8 | 14,5 | 27,4 | 53,3 |
| Hagyományos képzés | 1,8 | 20,0 | 36,4 | 41,8 |
| <i>Egy csapat tagjaként dolgozhatok.</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 14,5 | 30,7 | 51,6 |
| Hagyományos képzés | 3,6 | 13,9 | 31,5 | 51,0 |
| <i>Magamnak oszthatom be a munkaidőmet.*</i> | | | | |
| Duális képzés | 8,1 | 19,4 | 24,2 | 48,3 |
| Hagyományos képzés | 19,4 | 35,8 | 27,9 | 16,9 |

3. táblázat: (folyt.)

| | 1 = Egyáltalán nem jellemző / várja el | 2 | 3 | 4 = Teljes mértékben jellemző / elvárja |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------|------|------|-----------------------------------------|
| <i>Megfizetik a munkámat.</i> | | | | |
| Duális képzés | 6,5 | 24,2 | 22,6 | 46,7 |
| Hagyományos képzés | 5,2 | 23,0 | 33,3 | 38,5 |
| <i>Keveset kell ott lenni (a gyakorlati helyen).*</i> | | | | |
| Duális képzés | 21,0 | 35,5 | 17,7 | 25,8 |
| Hagyományos képzés | 41,2 | 43,6 | 7,3 | 7,9 |

Megjegyzés: *KHI-négyzet: $p < 0,05$. Az adatokat a teljes mértékben jellemző / elvárja válaszok alapján a duális képzés szerinti csökkenő sorrendben jelentettük meg. Forrás: Saját kutatás

A duális és a hagyományos képzésben részt vevők előre meghatározott állítások alapján szintén egy 4 fokozatú skálán (1 = egyáltalán nem ért egyet, 4 = teljes mértékben egyetért) értékelve megoszthatták a munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalataikat is, melynek eredményeit a 4. táblázat mutatja be. Az eredmények azt mutatják, hogy egyedül a rugalmas szabadidő felhasználás értékelésében mutatkozik gyenge szignifikáns különbség (Cramer-féle mutató: 0,36) a duális és a hagyományos képzésen tanulók válaszai között: a duális képzésben részt vevők sokkal inkább úgy érzik, hogy rugalmasan használhatják fel a szabadidejüket, mint a hagyományos képzéseken tanulók. A két képzés hallgatói leginkább abban értenek egyet, hogy munkavégzésük során probléma esetén van kihez fordulniuk (duális: 4 = 69,4%, 3 = 22,6%, hagyományos: 4 = 63%, 3 = 28,5%). A legmodernebb technológia megismerését azonban mindkét képzési típusban a leggyengébbnek értékelték a hallgatók. Így a vállalatoknak oda kell figyelniük arra, hogy a mai fiatalok viselkedési szokása, reagálása, nézőpontja több területen megváltozott,

4. táblázat: A munkavégzéssel kapcsolatos állítások értékelése képzési típusonként (%)

| | 1 = Egyáltalán nem értek egyet | 2 | 3 | 4 = Teljes mértékben egyetértek |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------|------|------|---------------------------------|
| <i>Probléma esetén tudok kihez fordulni.</i> | | | | |
| Duális képzés | 1,6 | 6,5 | 22,6 | 69,4 |
| Hagyományos képzés | 1,2 | 7,3 | 28,5 | 63,0 |
| <i>Rugalmasan használhatom fel a szabadidőmet.*</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 11,3 | 16,1 | 69,4 |
| Hagyományos képzés | 10,3 | 21,8 | 33,9 | 33,9 |
| <i>Naprakész ismereteket tanulhatok.</i> | | | | |
| Duális képzés | 3,2 | 3,2 | 35,5 | 58,1 |
| Hagyományos képzés | 1,8 | 9,1 | 30,9 | 58,2 |

4. táblázat: (folyt.)

| | 1 = Egyáltalán nem érték egyet | 2 | 3 | 4 = Teljes mértékben egyetérték |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------|------|------|---------------------------------|
| <i>Elegendő segítséget kapok a mentoromtól.</i> | | | | |
| Duális képzés | 1,6 | 11,3 | 29,0 | 58,1 |
| Hagyományos képzés | 1,2 | 9,1 | 33,9 | 55,8 |
| <i>A legmodernebb technológiákat ismerhetem meg</i> | | | | |
| Duális képzés | 8,1 | 30,7 | 40,3 | 21,0 |
| Hagyományos képzés | 4,9 | 26,1 | 48,5 | 20,6 |
| <i>A megfelelő eszközöket biztosítja számomra a cég.</i> | | | | |
| Duális képzés | 4,8 | 14,5 | 37,1 | 43,6 |
| Hagyományos képzés | 0,6 | 13,9 | 40,6 | 44,9 |

Megjegyzés: *Khi-négyzet: $p < 0,05$. Az adatokat a teljes mértékben jellemző / elvárja válaszok alapján a duális képzés szerinti csökkenő sorrendben jelenítettük meg. *Forrás:* Saját kutatás

újak a hozzájuk vezető kommunikációs eszközök, eltérő a motivációs rendszerük, más az eszközigényük (Malatyinszki 2020).

A vállalati tapasztalatok a duális képzésről

A három vállalat HR vezetői szerint a szakmai gyakorlatok esetében elengedhetetlen a hallgatók értékelése, melyet fél évente mérnek a Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve alapján (Oktatás.hu 2019). Van, ahol a hallgatók fejlődésének értékelését éves szinten belső rendszerükkel is elvégzik. A hazai vállalat interjúalánya szerint a duális hallgatók több kreditet szereznek és jobb teljesítményt nyújtanak a tanulmányaik során. Ezt Török, Angeli és Noel (2020) is megerősítik kutatásukban.

A megkérdezett HR vezetők véleménye szerint a duális képzésben részt vevők szakmai gyakorlatához a hagyományos képzéseken tanulókhöz képest számos előny, ugyanakkor hátrány is kapcsolódik, melyeket az 5. táblázatban foglaltunk össze.

5. táblázat: A duális képzésben tanuló hallgatók szakmai gyakorlatához kapcsolódó előnyök és hátrányok a hagyományos képzésen tanulókhöz viszonyítva

| Előnyök | Hátrányok |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jobban kidolgozott mintaterv. | A kezdeti beilleszkedés nehezebb. |
| A képzés elejétől ismerik a határidőket, a teljesítések feltételeit. | Kezdetben kevesebb elméleti tudással rendelkeznek. |
| Hosszú távon mélyebb szakmai tapasztalat szerezhető. | Nincs vállalati tapasztalatuk. Nem minden nap vesznek részt a vállalati tevékenységben, így nehezebben adható számukra önálló munka. |

Forrás: Saját kutatás

Az interjúalanyok válaszi alapján összességében elmondható, hogy a duális képzés bevezetése megtérülő befektetés. Ehhez azonban a vállalatoknak nagyobb hangsúlyt kell fektetniük az elmélet és a gyakorlat összhangjára, elkötelezettebbé kell tenniük a hallgatókat a vállalat iránt, továbbá érdemes a hallgatók részére bővíteni a kiegészítő juttatásokat is.

Összegzés

Kutatásunkban a duális, illetve a hagyományos képzési formában tanuló hallgatók szakmai gyakorlatról alkotott véleményeit vizsgáltuk, kiegészítve a vállalati oldal nézőpontjával is.

Eredményeink arra mutatnak rá, hogy a megkérdezett hallgatók többsége ismeri a duális képzést. A duális képzésben részt vevő hallgatók legfőbb motivációs tényezője rövid távon a szakmai gyakorlat megszerzése és a rendszeres jövedelem megléte. Hosszú távú céljaik között a professzionális szakmai ismeretek megszerzése és a jól fizető munka szerepel, míg a hagyományos képzésen tanulóknál a professzionális szakmai ismeretek megszerzése mellett az egy jó csapatba kerülést tartották fontosnak. A duális képzést választók döntéshozataluknál a tanulmányok alatt végezhető szakmai gyakorlatot tartják elsődlegesnek, és rendkívül fontos számukra a vállalatoktól kapott pénzbeli juttatás.

A megkérdezett vállalatok HR vezetői a duális képzésben tanulók szakmai gyakorlatához számos előnyt soroltak (jobb mintaterv, világos határidők és feltételek, mélyebb szakmai tapasztalat szerzés), ugyanakkor hátrányokat is kiemeltek (nehezebb beilleszkedés, kevesebb elméleti tudással való érkezés, vállalati tapasztalatok hiánya, nincs folyamatos jelenlét).

A duális képzésben részt vevők és a képzéshez csatlakozott vállalatok száma a kezdettől folyamatos növekedést mutat. A duális képzés növekedése valószínűleg annak is köszönhető, hogy az egyetemek, a hallgatók, a vállalatok, és ezen keresztül az egész gazdaság számára pozitív hozzáadékkal jár. Az újszerű képzés segíti a hallgatókat felkészíteni a munka világára, mivel elméleti tudásukat folyamatosan a gyakorlatba tudják ültetni.

IRODALOM

- ÁCS A. (2019) Ipar 4.0 Duális felsőfokú képzés. Ppt előadás. In: *Országos Innovációs Fórum*. Dunaújváros. Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFI Hivatal) és a Magyar Kereskedelmi Iparkamara (MKIK) szervezésében.
- ÁCS P. & PINTÉR J. (2011) Kapcsolatvizsgálatok. In: *Bevezetés a sportstatistikába*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó. pp. 71–83.
- AILER P. (2017) *Duális képzés – tapasztalatok, eredmények*. https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/10/Ailer_Piroska.pdf [Letöltve: 2020. 10. 05.]
- BARAKONYI K. (2001) Stratégiai irányváltás: A felsőoktatási szakstruktúra átalakítása. *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, Vol. 32. Nos 7–8. pp. 6–15.
- BARAKONYI K. (2010) A felsőoktatás versenyképességéről. *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, Vol. 41. No. 12. pp. 4–19. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2010.12.01>
- FRANK, H., KORUNKA, C., LUEGER, M. & WEISMEIER-SAMMER, D. (2016) Intrapreneurship education in the dual education system. *International Journal of*

- Entrepreneurial Venturing*, Vol. 8. No. 4. pp. 334–354. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2016.082218>
- GONON, P. (2014) What Makes the Dual System to a Dual System? A New Attempt to Define VET through a Governance Approach. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* 2013(25). <https://doi.org/10.5167/uzh-103538>
- HUNKÁR M. (2013) *A kutatás módszertana*. Debrecen/Veszprém, Debreceni Egyetem, Pannon Egyetem.
- IGARASHI, T. & ACOSTA, P. (2018) Who Benefits from Dual Training Systems? *Policy Research Working Paper*, No. 8429, The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8429>
- KENNEDY, D. (2007) *Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata*. Cork, University College Cork.
- KOCSIS Zs. (2020) A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében. *Új Munkaügyi Szemle*, Vol. 1. No. 3. pp. 64–77.
- MALATYINSZKI SZ. (2020) Az új generáció, mint erőforrás. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*, 2020. No. 1. pp. 91–101. <https://doi.org/10.33565/MKSV.2020.01.07>
- MIKÁCZÓ A. & VARGA E. (2015) Minőségi felsőoktatás vs. minőségi diploma, avagy a humántőkébe való képzési befektetés hasznosulása munkaerő-piaci aspektusból. *Studia Mundi – Economica*, Vol. 2. No. 3. pp. 44–53.
- NAGY O. B. (2020) A kötelező Szakmai Gyakorlat értékelése munkaadói szempontból. *Taylor*, Vol. 11. No. 3. pp. 100–113.
- Oktatas.hu (2019) *A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve*. A DKT által elfogadott dokumentum. Elérhető: https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatasi/dualis_kepzes/Dualis_Kepzes_Feher_Konyve.pdf [Letöltve: 2022. 05. 04.]
- PALKOVICS L. (2016) *Duális képzés Európában és Magyarországon*. http://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2016/09/Palkovics_Laszlo.pdf [Letöltve: 2020. 04. 15.]
- POGÁTSNIK, M. (2018) Dual Education: The Win-Win Model of Collaboration between Universities and Industry. *International Journal of Engineering Pedagogy*, Vol. 8. No. 3. pp. 145–152.
- POÓR J., ZSIGRI F. & SÓS T. (2019) A német minta és a hazai gyakorlat a felsőoktatási duális képzés területén. *Munkaügyi Szemle*, Vol. 62. No. 6. pp. 41–54.
- RAJNAI Z. (2016) *Gyakorlatorientált képzés a műszaki felsőoktatásban*. Kolozsvár, Erdélyi Múzeum-Egyesület. pp. 45–48. <https://doi.org/10.33895/mtk-2016.05.03>
- REISINGER A., KECSKÉS P. & CZAKÓ K. (2016) Győr Gazdasági Programjának megalapozása, a város fejlődését befolyásoló hosszú és középtávú hatásrendszerek. *Gazdaságfejlesztő szervezetek Győrben*. (Kutatási jelentés.) TÁMOP–4.2.1.C–14/1/KONV–2015–0005.
- RENKÓ Zs. & BEKE A. (2018) *A magántőke bevonásának hatásai a felsőoktatási képzési rendszerre – A duális képzési rendszer tapasztalatai*. Budapest, Állami Számvevőszék.
- SZIGETI F., DEZSŐ G. & KÓSA P. (2016) *A duális képzési programok fejlesztésének módszertani és oktatásszervezési kérdései*. Kolozsvár, XVI. Műszaki Tudományos Ülésszak. pp. 139–144. <https://doi.org/10.33895/mtk-2016.04.18>
- TEICHLER, U. (2011) International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment. In: J. ALLEN, R. VAN DER VELDEN (eds) *The Flexible Professional in the Knowledge Society. Higher Education Dynamics*, Vol. 35. Springer, Dordrecht. pp. 177–197. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6_7
- TÖRÖK E., ANGELI E. & NOEL G. (2020) Hallgatói tanulmányi eredmények mérése és összehasonlítása duális és nem duális viszonylatban. *Gradus*, Vol. 7. No. 3. pp. 117–122.

- TÖRÖK E., PAP-SZIGETI R., AILER P. & PALKOVICS L. (2014) A Kecskeméti Főiskola duális képzésének monitoring vizsgálata a hallgatók visszajelzései alapján. *A jövő járműve – A magyar járműipar tudományos lapja*, Vol. 5. Nos 1–2. pp. 32–36.
- VERES P. (2016) Kihívások és változások a magyar felsőoktatás rendszerében, különös tekintettel a 2010 utáni időszakra. *Polgári Szemle*, Vol. 12. Nos 1–3. pp. 115–138.
- VIDA C. (2021) *Elemzés. Felsőoktatás a változás tükrében – verseny, minőség, teljesítmény.* Budapest, Állami Számvevőszék.
- ZIMÁNYI K. (2016) Duális képzés a gazdaságtudományi képzési területen, a BGE tapasztalatai. In: FODORNÉ DR. TÓTH K. (ed.) *Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása.* Pécs, MELLEARN. pp. 97–104.