



# A duális képzés fenntarthatósági vonatkozásai

**Szerzők:** Balázsné Dr. Lendvai Marietta PhD, főiskolai docens és Zsupanekné Dr. Palányi Ildikó PhD, főiskolai docens / Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Karán Zalaegerszegen 2014 szeptemberétől pilot jelleggel, majd 2015 szeptemberétől akkreditált keretek között indult el a duális képzés. Jelenleg a kar hallgatóinak 13,2%-a vesz részt ebben a képzési formában. 2017-ben országosan a duális képzésbe bekapcsolt négy tudományterületen\* 1,8% volt ez az arány [Renkó et al., 2018/24]. Tanulmányunkban a duális képzés eddigi tapasztalataira építve röviden bemutatjuk e képzési forma jellemzőit, kialakításának okait, az érintettek számára nyújtott előnyeit, majd kitérünk a duális oktatás társadalmi felelősségvállalási és fenntarthatósági vonatkozásaira.

\*Műszaki-, informatikai-, agrár-, gazdaságtudományi terület.

## A duális képzésről

A duális képzés fogalmát a Nemzeti Felsőoktatási Törvény [NFTV] határozza meg az alábbi módon: „Duális Képzés: a műszaki, informatika, agrár, természettudomány vagy gazdaságtudományok képzési területén 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;” [Nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 108. § (1)a]. A duális képzésben a hallgatók az akadémiai oktatással párhuzamosan - már a felsőoktatásba történő belépéstől egészen a diploma megszerzéséig - duális partnerszervezetnél gyakorlati képzésen vesznek részt.

## A duális képzés bevezetésének előzményei

A duális képzés bevezetésének egyik okaként a felsőoktatási képzési struktúra hiányosságai említhetők. Az akadémiai képzés keretein belül nincs sok lehetőség a vállalati szektor által igényelt ún. soft skill-ek megszerzésére, pedig a szakmai tudás mellett a munkaerőpiacon ezekre egyre nagyobb szükség mutatkozik. Általános vélemény, hogy a hazai felsőoktatás túl elméleti, magas az előadások száma és az oktatók többsége nem rendelkezik céges gyakorlattal. Másrészt a világban egyre erősödik a vállalatok társadalmi szerepvállalása, amely az oktatás e formájába való bekapcsolódásban

is megjelenik. A duális képzés a „tehetség-halászat” eszköze is a duális cégek számára, hiszen elsők között választhatják ki a jövő tehetséges munkatársait.

## A duális képzés alapfolyamata

A duális képzés kombinálja egymással a hallgatók akadémiai oktatásban való részvételét és a vállalatoknál folytatott gyakorlati munkavégzését. A duális hallgató egyrésztől hallgatói jogviszonyban áll a felsőoktatási intézménnyel, másrésztől munkaviszonyban áll a duális partnervállalattal. A duális képzés rendszerében a hallgatók az alábbi ütemezés alapján vesznek részt [1. ábra].

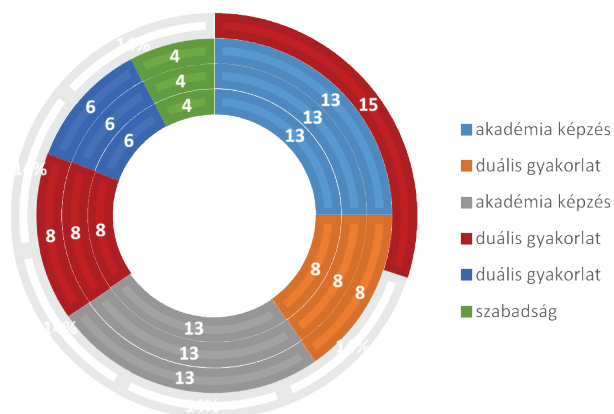
Az akkreditált keretek között folyó duális képzés rendszerében a hallgató az 1-3. tanévben azaz az őszi és a tavaszi félévben is 13 hetet tölt az akadémiai oktatásban, amit 8 hét duális gyakorlat követ. Nyaranta 6 hét duális gyakorlat, majd 4 hét szabadság [nyári szünet] következik. A 7. félévben 15 hetes duális gyakorlaton van a hallgató. A duális képzés ideje alatt a duális hallgató a vállalattól

bért kap, melynek minimális mértéke hetente a minimálbér 15%-a. Ezt az összeget abban a hónapban is megkapja a hallgató, amikor nem végez munkát a duális gyakorlati helyen. A duális képzésbe bekapcsolt szakokra vonatkozóan kidolgozásra kerültek az ún. Duális Fehér Könyvek, melyek tartalmazzák a duális képzés általános készségeit, kompetenciáit, de emellett rögzítik az adott alapszak szakspecifikus készségeit, kompetenciáit is.

## A duális képzés fenntarthatósági vonatkozásai

Az EU Com [2011] szerint „a vállalati társadalmi felelősségvállalás olyan értékrendszer képvisel, amelyre egy összetartóbb társadalmat lehet építeni, illetve a fenntartható gazdasági rendszer felé mutató átmenetet alapozni.” [EU Com, 2011/5].

A duális képzés is a társadalmi felelősségvállalás egyik eszköztárának tekinthető, hiszen a közös értékteremtés [creating shared value, CSV] jegyében partnerként működik együtt az akadémia szint az üzleti vállalkozásokkal



1. ábra: A duális képzés ütemezése Forrás: Szigeti; 2015/ 18. dia





és szervezetekkel. Ennek igénye és szükségessége már több stratégia dokumentumban került rögzítésre az elmúlt években:

- a 2011-2014-es időszakra elkészített, a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó uniós stratégiai anyag [EU Com, 2011]
- a 2013-ban elfogadott Nemzeti Fenntarthatósági Stratégia [Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanács 2013]
- az új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési keretrendszer, az Agenda 2030. [Fenntartható Fejlődési Keretrendszer – Agenda 30 [2015]]
- a 2016-2020-ra elkészített Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia.

## A közös értékteremtés útján

A duális képzés érintettjei számára számos előnyt kínál a rendszer. A következőkben sorra vesszük a fontosabb értékteremtő tényezőket. A hallgatók felsőoktatási „éveik alatt megszerzik a munkahely által igényelt készségeket [pl. vezetési készség, kommunikációs gyakorlat, projektirányítási ismeretek], megismerik a vállalat kultúráját, szocializálódnak. Ez biztosítja azt, hogy a duális képzési rendszerből olyan versenyképes munkavállaló kerül ki a munkaerőpiacra, aki azonnal – több hónapos vagy akár több éves betanulási idő és költségfordítás nélkül – képes teljes értékű munkát végezni.” [Balázsné, Zsupanekné [2016/136]]. A diákoknak a teljes képzési időre pénzkereset jár, ami csökkenti a család anyagi terheit is. A duális partnerszervezet szempontjából előnyt jelent, hogy munkaerőutánpótlást biztosíthat, s kipróbált, a vállalatra szocializálódott fiatal alkalmazhat, aki már ismeri a szervezetet, képes az azonnali, hatékony munkavégzésre. A fiatalok bevonásával ötletek, új ismeretek épülhetnek be, a cégek lépésről lépésre saját elvárásaik szerint tudják formálni a diákokat, ezáltal kiépíteni a kötődésüket. A partneri szervezetek javaslatai, igényei valós időben beépülnek az oktatásba, a közös kutatási eredmények tapasztalatai pedig azonnal hasznosulhatnak. Javulhat továbbá a cégek megítélése, hírneve és marketing értéke is. A kutatás mellett további együttműködési lehetőségekre nyílik lehetőség például közös programok, projektek, tananyagfejlesztések révén. A bevonás hatására fejlődnek mind az oktatók, mind a gyakorlati szakemberek és a megszerzett tapasztalatokat gyorsabban be tudják építeni a mindennapokba. A folyamatos visszacsatolásnak köszönhetően bővül



az egyetem képzési-és szolgáltatási palettája, valamint növekszik vonzereje és versenyképessége [Balázsné, Zsupanekné, 2016].

A közös értékteremtés jegyében számos előny azonosítható társadalmi szinten is. A következőkben ezen értékdimenziókat sorakoztatjuk fel: Erősödik a szektorok közötti együttműködés és bizalom, a közös kutatási eredmények és tapasztalatok valós időben hasznosulnak, támogatva a tudásmegosztást és az innovációt. Fejlődik a helyi közösségekkel a kapcsolat, a munkaerőpiaci elvárásokhoz igazodik a képzési rendszer, így csökken mind a munkaerőhiány, mind a munkanélküliség. Javul a munkakörnyezet, amely kihát az emberek jó közérzetére és jóllétére. Emellett segíti a felsőoktatás hatékony felkészülését a piaci szereplőkkel való aktív együttműködésen alapuló átalakulásra, illetve megújulásra. Mindezek pedig attraktívabbá és versenyképesebbé teszik hazánkat a nemzetközi szinten is.

## Összefoglalás

A duális képzés bevezetésének egyik fő motivációja az volt, hogy igény mutatkozott hazánkban a cégre szabott, gyakorlattal rendelkező pályakezdő diplomások iránt. Az újabb kihívásokra és trendekre reagálva egyértelműen azonosíthatók a duális képzési formában a közös értékteremtés motívumai, amelynek köszönhetően egyre több ponton összefonódnak az érintettek mindennapjai. A felsőoktatás aktívabb bevonása a helyi gazdasági és társadalmi közegbe, az eddigi közös törekvések, akciók, az együtt alkotás, az együtt gondolkodás ereje vitathatatlan és jövőbe vezető, így kiemelt fundamentumát képezik a fenntartható oktatásnak, fejlődésnek, az innovációnak és a gazdasági növekedésnek egyaránt.

## Irodalomjegyzék

- Balázsné, M. L., & Zsupanekné, I. P. [2016]. **Duális képzés, mint a társadalmi felelősségvállalás új dimenziója** In: Csillag Sára (szerk.) *Alkalmazott Tudományok III. Fóruma: Konferenciakötet*. 993 p. Budapesti Gazdasági Egyetem [old.: 129-149]. Budapest: Budapesti Gazdasági Egyetem.
- Emberi Erőforrások Minisztériuma. [2016]. **Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016-2020**. Forrás: <http://www.kormany.hu/download/b/fa/11000/EMMI%20fokozatv%C3%A1lt%C3%A1s%20fels%C5%91oktat%C3%A1s%20cselekv%C3%A9si%20terv%20Sajt%C3%B3%20%C3%A9s%20Kommunik%C3%A1ci%C3%B3s%20F%C5%91oszt%C3%A1ly%2020170627.pdf>.
- Európai Bizottság [EU com]. [2011. október 25.]. **A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia [2011-2014]**. Forrás: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\[2011\]0681/com\\_com\[2011\]0681\\_hu.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com[2011]0681/com_com[2011]0681_hu.pdf).
- Fenntartható Fejlődési Keretrendszer – Agenda 2030. [2015]. Forrás: <http://ensz.kormany.hu/a-2030-fenntarthato-fejlodesi-keretrendszer-agenda-2030->.
- Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanács. [2013]. **Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégia**. Forrás: <http://www.nfft.hu/documents/1238941/1240162/Nemzeti+Fenntarthat%C3%B3+Fejl%C5%91d%C3%A9si+Keretstrat%C3%A9gia>.
- Renkó Zsuzsanna, B. A. [2018]. **A magántőke bevonásának hatásai a felsőoktatási képzési rendszerre. A duális képzési rendszer tapasztalatai**. Állami Számvevőszék elemzése. Budapest, Magyarország: Állami Számvevőszék.