

GYAKORLATI KÉPZÉS A DUÁLIS SZAKKÉPZÉSBEN

- Jelen Infojegyzet nagyban épít a [2015/12.](#) számú Infojegyzetre, ami bemutatja:
 - a szakképzés terén megvalósuló európai uniós együttműködést,
 - a hazai szakképzés minőségét és a szak-képzettek munka-erő-piaci kilátásait,
 - a szakképzési rendszer átalakulását és a fő intézményi szereplőket.
- Magyarországon az OECD-országokkal és az EU tagállamokkal való összehasonlításban is alacsony a szakképzésben tanulók aránya.
- Az átalakítási folyamatok nyomán a duális képzési forma dominálja a hazai szakképzést, a kormány célja ennek további erősítése.
- A vállalatoknál megvalósuló gyakorlati képzés preferált formája a tanulószereződés.
- A duális képzésben részt vevő vállalat jellemzően:
 - közepes- vagy nagyvállalat,
 - magyar tulajdonban van,
 - az iparban tevékenykedik és
 - a közép-magyarországi régióban található.
- Nincs olyan tanulmány, ami átfogó képet adna a vállalatoknál folyó képzés minőségéről.

Jelen Infojegyzet áttekinti az alternáló – vagyis az iskolában és munkahelyen váltakozva folyó – képzések szervezésére vonatkozó elméleti megfontolásokat, valamint bemutatja a hatályos magyar szabályozást és a duális képzésben részt vevő vállalatok profilját.

Az OECD-országok szakképzési rendszerei nagy változatosságot mutatnak mind a bennük résztvevők arányát, mind felépítésüket tekintve. Míg 2012-ben 70% körül volt a középfokú oktatásban a szakképzésben tanulók aránya pl. Csehországban, Finnországban vagy Ausztriában, addig Írországon az öt százalékot sem érte el. A magyar 20 százalékos arány nemzetközi összehasonlításban szintén alacsonynak számít ([OECD](#), 2015).

2012-ben 18 OECD-országban találhattunk példát **alternáló képzési formára**. Ez a képzési típus **uralta a szakképzést Svájcban, Németországban, Dániában és Magyarországon**, míg pl. Belgiumban, Spanyolországban vagy Izraelben csak elenyésző mértékben volt jelen ([OECD](#), 2015).

Az [OECD](#) (2015) szerint a jól működő, magas minőségű szakképzési programok nagyban hozzájárulhatnak egy ország versenyképességéhez, miközben elősegíthetik a fiatalok sikeres átmenetét az oktatásból a munkaerőpiacra. **A válság során** az is megmutatkozott, hogy **a korszerű – főként duális – szakképzést működtető országokban** a rossz gazdasági helyzet ellenére is **relatív stabil volt a fiatalok foglalkoztatási rátája**.

[Horn](#) (2014) azonban figyelmeztet, hogy bár e tény felszínesen vizsgálva arra enged következtetni, hogy a duális szakképzés elősegíti a fiatalok munkanélküliségének csökkentését, ezen **oksági kapcsolat tudományosan nem bizonyított**. Elképzelhető például, hogy nem magának az alternáló képzési formának van pozitív hatása a munkaerőpiaci esélyekre, hanem annak a kulturális közegnek, amiben a vállalatok hagyományosan elkötelezettek a tanoncképzés iránt (ilyen pl. Németország, Ausztria). Ha ez a feltételezés igaz, akkor az intézményi struktúra átvétele nem fogja automatikusan pozitívan befolyásolni az adaptáló országban a fiatalok munkaerőpiaci helyzetét.

Azt az [OECD tanulmányosorozata](#) is kiemeli, hogy a duális szakképzés optimális kialakítása fontos szabályozói kérdéseket vet fel. Az alapvető – modelljellegűen ismertetett – dilemma, hogy a munkáltatók és a tanoncok között érdekellentét feszül a vállalatnál töltött képzési idő hosszát illetően. A gyakorlat elején a tanuló foglalkoztatása nettó költség a vállalatnak, azonban ahogy a tanonc tudása nő és termelékenysége konvergál a képzett dolgozókéhoz, a vállalat elkezd profitálni a foglalkozta-

tásából. Emiatt a vállalatok abban érdekeltek, hogy a tanuló minél hosszabb ideig maradjon náluk a nettó haszon időszakában. Ezzel szemben a tanuló érdeke az lenne, hogy a szükséges képességek megszerzése után minél hamarabb megkaphassa a képesítést, és már a tanulói bérnél magasabb piaci bérért vállalhasson munkát (Kis, 2016).

Egy másik potenciális probléma, hogy **ha egy vállalat nem elkötelezett** a minőségi tanonc-képzés mellett, akkor **a gyakorlati időt olyan feladatokkal is kitöltheti, amik nem járulnak hozzá a tanuló** számára hasznos képességek kialakításához, jövőbeli **termelékenységének növeléséhez** (Horn, 2014).

Ahhoz, hogy a képzésben résztvevő munkaadók és a tanulók is realizálhassák a potenciális hasznokat, az alábbi **közpolitikai kihívások**nak kell megfelelni (Kis, 2016):

- Úgy kell meghatározni a vállalatnál töltött képzési idő hosszát, hogy az elég hosszú legyen ahhoz, hogy a vállalat profitálhasson belőle, de ne legyen jóval hosszabb annál, amit még a tanuló is hasznosnak – és ezáltal vonzó képzési alternatívának – érez.
- Szakmánként nagyban változhat, hogy mennyi az ideális tanulási idő, azonban ezt kívülről nehéz felmérni, így az erről szóló döntésbe be kell vonni az implicit tudás birtokában lévő munkáltatókat vagy munkáltatói szervezeteket. Érdekeiket harmonizálni kell a tanulói érdekekkel.
- A tanulást termelékeny munkafolyamatok keretében kell megvalósítani, amikor csak lehetséges.
- Szükség van minőségbiztosítási rendszerre, ami garantálja, hogy a vállalati képzés hasznos készségek fejlesztésére összpontosít.
- A magas minőségű képzés biztosítása megköveteli a vállalatoktól az irányítási kapacitások bővítését. E menedzsmentkapacitást is lehet közpolitikai eszközökkel befolyásolni, pl. a tanulókat képző vállalati szakemberek számára tartott továbbképzésekkel.

HAZAI SZABÁLYOZÁS

Magyarországon 2011 óta zajlik a szakképzés megújítása. A reformfolyamat irányát a Nemzetgazdasági Minisztérium (2011) által jegyzett [Koncepció a szakképzési rendszer átalakítására, a gazdasági igényekkel való összehangolására](#) című anyag vázolta fel, ami később kiegészült a [Szakképzés a gazdaság szolgálatában](#) című koncepcióval.

A szakképzés és az azon belül folyó szakmai gyakorlat kereteit a szakképzésről szóló [2011. évi CLXXXVII. törvény](#) határozza meg.

A duális szakképzési modellt a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2015-ös [anyaga](#) mutatja be részletesen, a következőkben ennek a szakmai gyakorlatra vonatkozó megállapításait foglaljuk össze.

A gyakorlati képzés az iskolai tanműhelyben vagy a gyakorlati képzés folytatására jogosult gazdálkodó vagy egyéb szervezetnél valósulhat meg. Az utóbbi forma preferált, hiszen **a kormányzati törekvések a szakképzés duális jellegének erősítésére irányulnak**. A munkatevékenységbe ágyazott szakmatanulás tanuló-szerződéssel vagy együttműködési megállapodás alapján valósulhat meg.

Tanulószerződés a tanuló és a gazdálkodó vagy egyéb szervezet között jön létre, de **megkötésében kiemelt szerepet játszik a gazdasági kamara**, ami segítséget ad a tanuló számára a megfelelő gyakorlati képzőhely megtalálásához (ún. kamarai garanciavállalás).

A **területileg illetékes kamara által vezetett nyilvántartásba** olyan szervezetek kerülhetnek, amelyek rendelkeznek a jogszabályban meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel és alkalmazzák az adott szakképesítésre vonatkozó szakképzési kerettantervet. Ha egy szerződést kötő szervezet nem tudja biztosítani az összes személyi és tárgyi feltételt, akkor bevonhat a képzésbe egy másik, gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetet.

Tanulószerződés már az első szakképzési évfolyamra is köthető. A szerződés érvényessé válásához szükséges a kamara ellenjegyzése.

Ha a kamara nem tudja teljesíteni a kamarai garanciavállalást, akkor ezt igazolja a szakiskola irányába. Ekkor a szakiskolának kell gondoskodni a tanuló gyakorlati képzéséről, ami az iskolai tanműhelyben vagy együttműködési megállapodás keretében valósulhat meg. Utóbbi a szakiskola és a gyakorlati képzést folytató szervezet között jön létre.

A részletesebb szabályozásért lásd a [szakképzési törvény](#) XIII. és XIV. fejezetét.

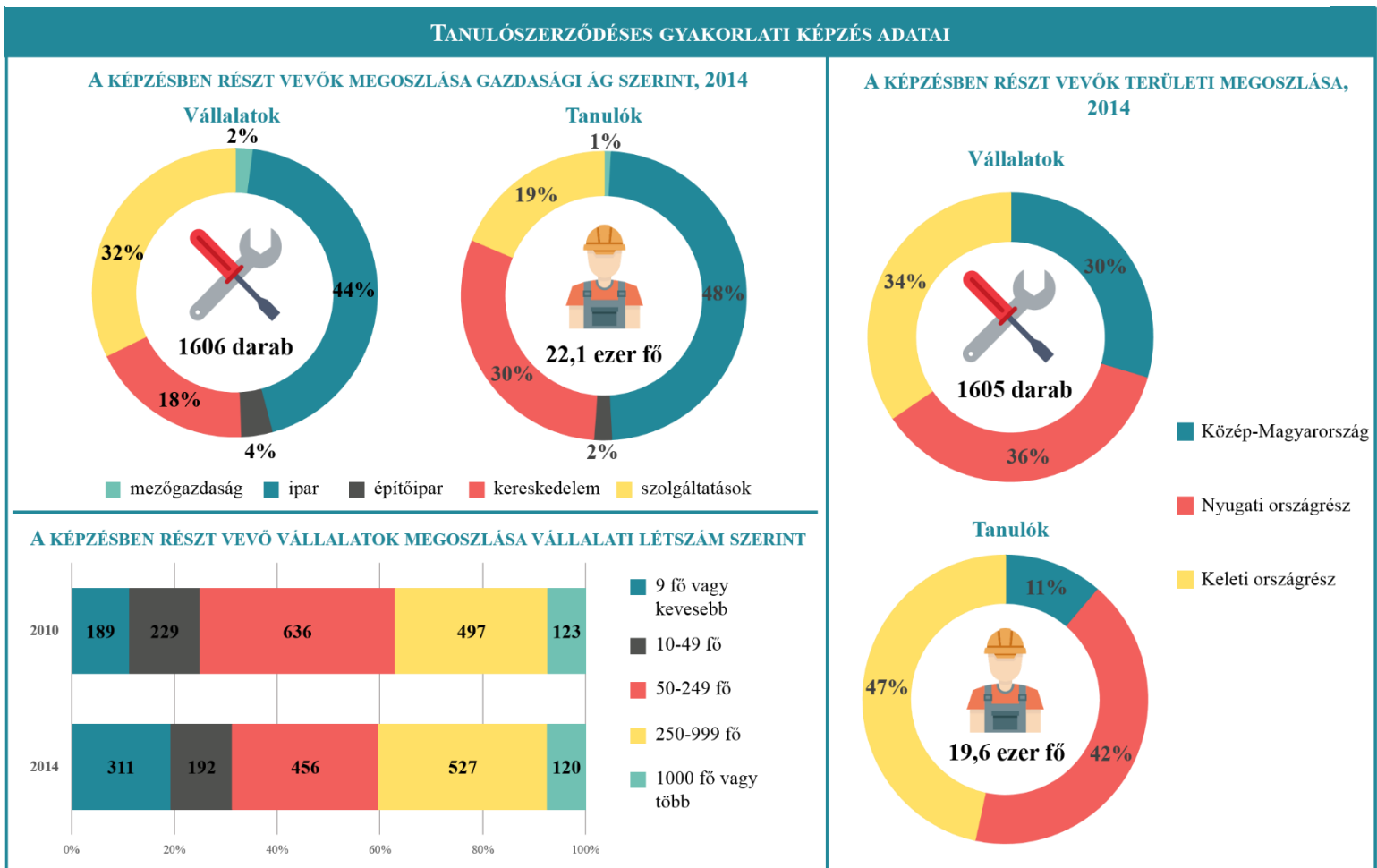
VÁLLALATOK A DUÁLIS KÉPZÉSBEN

A duális képzésben tanulószerződéssel részt vevő vállalatok profilját a GVI (2015) [tanulmány](#) vizsgálta fel. Az adatfelvételeket 2010 és

2014 között, vállalatvezetők körében, kb. 7000 fős, reprezentatív mintán végezték. A fő megállapítások e vállalatokról a következők:

- 2014-ben a vállalatok háromnegyede legalább 50 főt foglalkoztatott, vagyis **közepes vagy nagyvállalat** volt. A tanulók 90 százalékát ezek a cégek képezték.
- A vizsgált időszakban a vállalatok **jelentős hányada (74-80%) tisztán magyar tulajdonban volt.**
- A vállalatok többsége **ipari tevékenységet folytatott.** Az e területen működő vállalatok aránya a vizsgált időszakban 34 százalékról 44 százalékra nőtt.

1. ábra:



Forrás: Infoszolg/GVI, 2015.

- 2014-ben a vállalatok közül relatíve sok (30%) a közép-magyarországi régióban helyezkedett el, miközben a tanulók megoszlása nem mutatott jelentős regionális különbségeket. Eszerint Közép-Magyarországon több vállalat alkalmazott kevesebb számú diákot.

A tanoncképzésben részt vevő vállalatok jellemzőiről tehát sok minden tudható, azonban **nincs olyan tanulmány, ami átfogó képet adna az általuk nyújtott képzés minőségéről.** Horn (2014) úgy vizsgálta ezt a kérdést, hogy összehasonlította a vállalatoknál szakmai gyakorlati képzést végző szakiskolások (tanoncok) elhelyezkedési esélyét azon szakiskolásokéval, akik az iskolában végezték a gyakorlatot (nem-tanoncok).

Eszerint a tanoncok nagyobb arányban (20%) vállaltak munkát közvetlenül a végzés után, mint a nem-tanoncok (12%), de a két csoport közötti különbség idővel csökkent, majd egy évvel a végzés után eltűnt. Ekkor a tanoncok 48, míg a nem-tanoncok 45 százaléka dolgozott. Az alacsony foglalkoztatási ráta arra en-

ged következtetni, **hogy a szakképzés általában nem készíti fel a fiatalokat a munkavállalásra**, míg a különbség csökkenése arra, **hogy ezen a jelenlegi tanoncképzés sem képes jelentősen változtatni.**

Az eredmények tükrében Horn (2014) a tanulók alapkészségeinek növelését szorgalmazza, ami egybecseng a [Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének](#) javaslatával. A szervezet egy komplex [javaslatcsomag](#) (MGYOSZ, 2016) részeként hívja fel a figyelmet arra, hogy **meg kell szüntetni az alapképzés hiányosságait**, illetve a szakképzésben mindent meg kell tenni a nem megfelelő alapkészségekkel rendelkező diákok felzárkóztatásáért. Lehetséges megoldásként az alapozó év bevezetését, a közismereti óraszámok növelését vagy belső vizsgakövetelmények felállítását vetik fel.

A jelenlegi alacsony közismereti óraszámok az [Európai Bizottság](#) (2016) szerint is fenyegetik az egyes szakképzési programok közötti átmenet lehetőségét, illetve növelhetik a korai iskolaelhagyás veszélyét.

Források:

- [2011. évi CLXXXVII. törvény](#) a szakképzésről
- [2015/12.](#) Infojegyzet: Szakképzés
- [Focus on vocational education and training \(VET\) programmes](#) – OECD, 2015
- [Duális képzéssel a munka világában – a duális szakképzés Magyarországon](#) – Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, 2015
- Kis Viktória: [Work, train, win: work-based learning design and management for productivity gains](#) – OECD Education Working Papers, No. 135, OECD Publishing, 2016
- Horn Dániel: [Feleslegesen erőltetjük a duális szakképzést idehaza?](#) – Portfolio, 2014. augusztus 31.
- [A tanulószervezőket kötő vállalatok profilja](#) – MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2015
- Vámosi Tamás: [Tanoncból mesterember](#) – szerzői kiadás, Pécs, 2015
- Mártonfi György: [Az európai szakképzés-politika és a Szakképzési munkacsoport eredményei](#). In: Szegedi Eszter (szerk.): Az európai oktatási szakpolitika prioritásai az Oktatás és képzés 2020 szakértői munkacsoportok tevékenységének tükrében – Tempus Közalapítvány, 2016. 68-74.o.
- [Educatio 2016/I](#) – Szakképzés, szakképzettség
- [Oktatási adatok 2016/2017](#) – KSH, Statisztikai Tükör 2017. május 11.