

Menich Dóra – Mohay Domonkos –
Horváth Orsolya
Középfokú duális képzés a gyakorlatban

Bevezetés

A hazai szakképzés 2010 óta számos változáson ment keresztül, ami abból is látható, hogy ebben az időszakban két új szakképzési törvényt is elfogadott az országgyűlés. Az átalakulások egyik fontos, közös jellemzője, hogy a szakképzés szabályozását 2011-től kezdődően egy egységes, a gazdasági igényekre rugalmasabban reagáló, azokat hatékonyabban kiszolgáló rendszer koncepciója vezérelte. Ennek megfelelően több pénzügyi ösztönző elemet tartalmaz a gazdasági szereplők, elsősorban pedig a kis- és középvállalkozások (kkv-k) számára. Egyre hangsúlyosabb célként fogalmazódott meg a szakképzés vonzó választássá tétele a tanulók számára, illetve a minőségi gyakorlati képzés megvalósítása egy duális irányultságú modell bevezetésével. A változások másik hangsúlyos jellemzője a fenntartói rendszer és az intézményirányítás átalakítása, amelynek fő eszköze volt egyrészt a teljes oktatási rendszer centralizálása (először a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ, majd a hozzá tartozó tankerületi központok égisze alatt). Ezt követte a szakképzési rendszer irányításának leválasztása a közoktatásról (habár ez utóbbi folyamat már 2006-ban megkezdődött, amikor a szakképzés területe a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz került). Az utóbbi években számos elemzést lehetett olvasni a változások különböző fázisairól, amelyek más-más szempontokat emeltek ki vagy csak nagy vonalakban értékelték a koncepcionális és jogszabályi kereteket. Ugyanakkor arról kevesebb kutatás készült, hogy a legutóbbi átalakulás hogyan valósult meg a gyakorlatban, hogyan vélekednek róla a szakképzés különböző szereplői, illetve hogy ők milyen javítani való elemeket látnak a rendszerben. Fontos ez egyrészt azért, mert – ahogy arra egy elemzés rámutat – kevés nyilvánosan elérhető, valóban használható adatsor áll rendelkezésre a trendek

és hatások vizsgálatához.¹ Másrészt, mert az adatsorok és makroszintű vizsgálódások mellett nélkülözhetetlen szempontot képviselnek azok, akik működtetik és operatív módon irányítják a szakképzés rendszerét a változások alatt is. Mindezek alapján a tanulmányban a szabályozási környezet változása, illetve a jelenlegi rendszer bemutatása után a szakképzés szereplői körében végzett kvalitatív kutatásunk eredményeit ismertetjük.

A hazai szakképzés rendszere 1989 és 2019 között

Az intézményi és fenntartói struktúra változásai

Ebben a fejezetben szakirodalmi elemzések alapján tekintjük át a szakképzés rendszerének változásait a rendszerváltást követően. Először az 1989 utáni szabályozást vizsgáljuk, majd az ezt orvosolni kívánó térségi integrált szakképző központok rendszerét (TISZK rendszer), ezt követően pedig a 2010 utáni szabályozást mutatjuk be.

A szakképzés hazai szabályozása számos mérföldkő mentén értelmezhető, melyek természetesen nem függetlenek az időközben zajló politikai változásoktól. Az első mérföldkőnek az 1989-es rendszerváltás és az ezzel járó gazdasági változások tekinthetők. A szakképzés rendszerét ez két ponton érintette komolyan: egyrészt a rendszerváltást követő nagymértékű, 10 százalék fölötti munkanélküliség² hatására a szakképzés többé nem volt vonzó, biztos megélhetést jelentő alternatíva, ami évek alatt a gimnáziumi képzés előtérbe kerülését eredményezte.^{3,4} Másrészt az új önkormányzati törvény elfogadása révén az iskolák az államtól az önkormányzatok fenntartásába kerültek át, valamint az iskolaalapítás menetét is lényegesen megkönnyítették.⁵

Mindez azt eredményezte, hogy a szakképzés intézményrendszere egyre inkább szétaprózódott: a szakképző intézmények száma jelentősen

¹ Györgyi 2022.

² Benedek 2018.

³ Mártonfi 2016.

⁴ Ugyanebben az időszakban a szakmunkásképzésben és a szakközépiskolai képzésben továbbtanulók száma még meghaladta a gimnáziumban továbbtanulók számát, viszont ekkorra már elkezdett közelíteni egymáshoz a szakképzésben és a gimnáziumban továbbtanulók száma, ami évekkel később megfordult, és a gimnázium lett a népszerűbb választás.

⁵ 1990. évi LXV. törvény a helyi önkormányzatokról, Mártonfi 2016 összegzése alapján.

nőtt, miközben a szakképzésben tanulóké folyamatosan csökkent. Így egyre több iskolában egyre kevesebb tanuló tanult, valamint megszaporodtak a száz főnél kevesebb tanulót oktató intézmények. A kis intézményméret, a helyi politikai érdekek, ebből fakadóan pedig a valós gazdasági érdekekre való reagálás csekély mértéke vagy teljes hiánya nem tette lehetővé a hatékony és minőségi szakképzés megvalósítását.⁶

Ezt követően fogalmazódott meg az igény az intézményrendszer nagyobb mértékű összehangolására, ugyanakkor ez magában hordozta a helyi gazdasági és politikai érdekek sérülésének kockázatát, valamint az intézmények autonómiájának szűkülését. Ez, valamint a lényegi átalakításhoz szükséges mértékű kormánytöbbség hiánya⁷ eredményezte kompromisszumként a TISZK-ek létrehozását. Ez a megoldás a finanszírozás oldaláról közelített, és bizonyos, jelentős mértékű (így EU-s fejlesztési) forrásokhoz való hozzáférést az új társulási modellben való működéshez kötött. Először tehát nem volt kötelező a TISZK-be való becsatlakozás, de főleg a 2006 utáni szabályok értelmében pénzügyileg, és ebből adódóan minden más fronton is ellehetetlenült az azon kívüli működés. A rendszer területi alapon igyekezett együttműködéseket létrehozni, miközben ennek módját nem szabályozta. A TISZK-ek mellett működő Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok (RFKB-k) meghatározták, hogy mely szakmai képzésekre hány tanuló vehető fel. A rendszer ezzel az elemmel együtt is arra törekedett, hogy az intézményvezetők és a fenntartók autonómiája megmaradjon, ugyanakkor a területiség kritériuma sérült, a kollaboráció pusztán formalitássá vált.⁸ A szabályozás eredményeképpen a TISZK-ek hálózata 2010-re a szakképzés döntő többségét lefedte, ekkor 84 TISZK működött.⁹

A TISZK rendszer tehát a forrásokhoz való hozzáférés szabályozása útján hozott létre együttműködéseket, viszont a fenntartói struktúra lényegileg nem változott: a fenntartók az önkormányzatok maradtak, továbbra is lehetőséget adva a helyi érdekek primátusának. A TISZK rendszer bevezetésének egyik következménye lett a helyi szakképző intézmények összevonása. Ez azt eredményezte, hogy nagy egyenlőtlenség alakult ki a tanulólétszámok terén. Egyaránt voltak jelen akár

⁶ Mártonfi 2016.

⁷ A fenntartói szerkezet átalakításához kétharmados parlamenti többség kellett volna, ezzel az akkori kormány nem rendelkezett.

⁸ Mártonfi 2011, idézi: Györgyi 2019.

⁹ Mártonfi 2016.

egy TISZK-en belül ezer fölötti és száz alatti tanulólétszámú szakképző intézmények (összehasonlításul: a TISZK-ekben minimum ezeröttszáz tanulót kellett oktatni). Ez a típusú struktúra tehát a rendszer töredettségének, szétaprózódottságának alapvető problémáját nem tudta orvosolni.

Az újabb mérföldkő 2010, amikor az oktatás egészének állami fenntartásba vétele új működési modellt szült, ezek lettek a ma ismert szakképzési centrumok (továbbiakban SZC). Az átalakítás célja ekkor az volt, hogy egységesüljön az intézmények finanszírozása (fejkvóta helyett intézményfinanszírozás), és hogy a gazdaság igényeit jobban kiszolgáló képzési struktúra jöjjön létre. A SZC-k kialakításakor a döntést megelőző koncepció a holland modellt vette alapul, bár az elemzések kitérnek rá, hogy a holland szakképzési struktúrának csak egyes elemeit tartalmazza az új irányítási struktúra.¹⁰

A holland rendszer központi szereplői az ún. regionális képzőközpontok (*regionaal opleidingscentrum*, ROC). Ezek kétféleképpen működnek, de céljuk egyéges: hatékonyra és fenntarthatóvá tenni a szakképzés finanszírozását Hollandiában. A ROC-ok egyik típusában teljes körű intézményi integrációt hajtottak végre, azaz minden döntést központilag hoznak meg, nem pedig intézményi szinten. A másik típusnál pusztán az intézmények menedzsmentjét egyesítették, a központi döntéshozók hatásköre bizonyos helyi kérdésekre nem terjed ki.¹¹ A rendszer, bár hatékonyan működik, mégis komoly hátrányokkal küzd. Leginkább azzal, hogy nagy szervezetekként a ROC-oknak olyan feladatokat is magukra kell vállalniuk, amelyeket jellemzően más struktúrában, más alapokon nyugvó szervezetek végeznek, például: innováció, felzárkóztatás, pályaorientáció, a deviánsok problémájának kezelése. Magyarországon mindebből az egyintézményes, centralizált forma valósult meg a SZC-k létrehozásával, amelyek élére az igazgató mellé a gazdasági működést felügyelő kancellárokat is kineveztek (az egyetemi kancellári rendszer mintájára). A SZC-k és a TISZK-ek közötti fő különbség, hogy az intézmények fenntartója nem a helyi önkormányzat, hanem az állam. A rendszerből kivezették a vegyes képzést kínáló iskolákat, illetve a területiség is sokkal nagyobb hangsúlyt kapott. Ez utóbbi jellemző miatt a szakképzési rendszer képessé vált akár a helyi gazdasági igényekre is reagálni.

¹⁰ Mártonfi 2016.

¹¹ Mártonfi 2007.

1. ábra: A szakképzés rendszerének mérföldkövei 1989 és 2019 között



FORRÁS: SZÁZADVÉG-SZERKESZTÉS

A hazai szakképzés szerkezete tehát nagymértékben függött a politikai irányítás lehetőségeitől, de legfőképp attól, hogy a döntéshozók milyen szerepet kívántak adni a szakképzés egészének. Ebben a tekintetben két alapvető irány volt meghatározó. A rendszerváltás után a szakképzés fő funkciójának a társadalmi esélyteremtés és felzárkóztatás is a célja lett. Ezt jelezte a tankötelezettség korhatárának 18. életévre emelése, amely a következő években csökkentette a lemorzsolódást, a tanulók nagyobb arányban jutottak szakképesítéshez.¹² Ez utóbbi eredménye viszont a később kritika tárgyává tett kínálatvezérelt képzés lett. Ezzel szemben az utóbbi évtized szakképzés-politikájának fókusza az volt, hogy egyre inkább a gazdasági szereplők igényeihez igazítsák a képzés struktúráját és a képzett szakembereket. Ez derül ki a 2011 óta néhány évente készülő szakképzési koncepciók címéből és tartalmából is, amelyek a szakképzésre mint a gazdaság szolgálatában álló alrendszerre tekintenek. Ennek a szempontnak az érvényesítése egyrészt versenyképessé teheti a vállalkozásokat, hiszen számukra értékes munkaerő érkezik, másrészt az állam szerepvállalását teszi hatékonyabbá azzal, hogy a költségvetési ráfordítások a magyar gazdaságba megtérülő módon bekerülő szakképesítéseket eredményeznek.

¹² Györgyi 2019.

A gyakorlati képzés jellemzői a 2011-es szakképzési törvényben

A gyakorlati oktatás mindig is alapvető eleme volt a szakképzés rendszerének, mint ahogyan az is, hogy a hazai rendszer nemzetközi – elsősorban német és osztrák – példák és minták alapján próbálta azt megszervezni. 2010 előtt a gyakorlati képzés elsődleges helyszínei az iskolákban létesített tanműhelyek voltak, amelyek évszázados hagyománnyal rendelkező szereplői a szakképzésnek.¹³ A munkáltatók részéről ugyanakkor kritikaként fogalmazódott meg, hogy a szakképzésből kikerülő tanulók felkészültsége nem megfelelő, sem technológiai, sem általános munkahelyi kompetenciák terén, miközben utóbbiak fontossága egyre nőtt a munkaadók elvárásai között is.¹⁴

A 2011-es szakképzési törvényben¹⁵ a gyakorlati képzés elsődleges helyszínei már a gazdálkodó szervezetek (vállalkozások) voltak, legyen szó szorgalmi időszak alatt végzett gyakorlatról vagy szorgalmi időszakon kívüli, összefüggő szakmai gyakorlatról. A tanulók és a cégek közötti megállapodás formája a tanulószerveződés, amelynek tartalmát a törvény szabályozta. Ami a témánk szempontjából lényeges: a tanulószerveződés időtartama a képzési idő, tehát ennél rövidebb, határozott időre nem lehetett tanulószerveződést kötni. Fontos az is, hogy már 9. évfolyamos tanulóval is köthető volt tanulószerveződés, amennyiben az iskolán kívüli, kizárólag gyakorlati képzést szolgáló (tehát termelést nem végző) tanműhelyben foglalkoztatta a cég.

A tanulószerveződés rögzítette a tanulónak adható juttatás mértékét is, melyet egyrészt a minimálbérhez kötötten számoltak, másrészt figyelembe vették a gyakorlati képzés arányát a teljes képzésben. A juttatások mértékét lásd az alábbi táblázatban. A törvény a juttatás mértékének emelését is meghatározta a tanulmányi eredmény függvényében, pontos mértékét miniszteri rendelet szabályozta.

A gyakorlati képzésben részt vevő vállalkozások a képzési tevékenységükkel kiválthatták a kötelezően fizetendő szakképzési hozzájárulást, a részletszabályokban meghatározott mértékig pedig visszaigényelhették a hozzájárulás összegét az adóhatóságtól.

¹³ Vörös 2014.

¹⁴ Vámosi 2017.

¹⁵ 2011. évi CLXXXVII. tv. a szakképzésről.

1. táblázat: Tanulószerződés alapján fizethető jutatások mértéke a gyakorlati képzésben

Gyakorlati képzési idő aránya	Pénzügyi juttatás mértéke*	
	Szorzó	Összeg
80%	1,3	193 700 Ft
70%	1,2	178 800 Ft
60%	1,1	163 900 Ft
50%	1	149 000 Ft
40%	0,9	134 100 Ft
30%	0,8	119 200 Ft
20%	0,7	104 300 Ft

* SZÁMÍTÁS ALAPJA: A 2019-BEN ÉRVÉNYES MINIMÁLBÉR 15%-A.
FORRÁS: 2011. ÉVI CLXXXVII. TV. 63. §, (2) BEK., A)–G) PONT. SZÁZADVÉG-SZÁMÍTÁS ÉS -SZERKESZTÉS.

A gyakorlati képzés egy másik formája a tanulószerződés mellett az *együttműködési megállapodás*, amelyet akkor lehetett kötni, ha nem álltak fenn a tanulószerződés megkötéséhez szükséges feltételek. Ennek két tipikus esete, ha a gyakorlati képzés időaránya nem érte el a 40 százalékot, illetve ha a gazdálkodó szervezet csak lebonyolította az iskola által szervezett összefüggő szakmai („nyári”) gyakorlatot.

Az új szakképzési törvény és rendszer keretei: a hangsúlyosabb duális rendszer felé

Koncepciók és alapelvek az új szabályozás mögött

Míg 2019-ig a 2011-es szakképzési törvény és annak módosításai szabályozták a szakképzés rendszerét, 2019-ben egy teljesen új törvényt fogadott el az országgyűlés.¹⁶ Ennek alapja és koncepcionális háttere a *Szakképzés 4.0* címet viselő stratégia,¹⁷ amely a szakképzést a negyedik ipari forradalom kihívásaira szeretne volna felkészíteni. A stratégia kiindulópontja, hogy a negyedik ipari forradalom megváltozott foglalkoztatói elvárásokat szült, a szakképzés feladata pedig felkészíteni a tanulókat az

¹⁶ 2019. évi LXXX. tv. a szakképzésről.

¹⁷ <https://www.nive.hu/Downloads/Hirek/DL.php?f=szakkepzes-4.0.pdf> (Letöltve: 2022. 08. 14.)

ezen elvárásoknak való megfelelésre. A szakképzés-politika célrendszerében tehát továbbra is hangsúlyos elem a gazdaság igényeinek kiszolgálása. A korábbi szakképzés-koncepciókhoz hasonlóan, valamivel azonban mégis kritikusabban, a stratégia sorra veszi azokat a problémás területeket, amelyeknek megoldását célként tűzi ki. Ezek a következők:

- a duális képzéshez kapcsolódóan: ágazati kompetenciák hiánya, a részt vevő vállalkozások alacsony száma, a részt vevő diákok alacsony száma;
- kínálatvezérelt képzés;
- pályaaorientációs rendszer és szervezetek szétaprózottsága, az eredmények elmaradása;
- végzettség nélküli iskolaelhagyók magas aránya;
- csekély kapcsolat a felsőoktatással;
- a pedagógusokhoz kapcsolódóan: alacsony technológiai felkészültségi szint, elöregedő pedagógusállomány, a gazdaság elszívó hatása a magasabb bérek miatt.

A stratégia alapértékeiben az ideális szakképzés duális, karriert kínáló, átlátható, megtartó és átjárható. A vízió szerint a szakképzés feladata, hogy minden munkavállaló-képes korú állampolgár számára versenyképes szakképesítést tudjon biztosítani. Mindennek érdekében a rendszer pillérei a vonzó környezet, a karrierlehetőség és a naprakész tudású oktatók. Ezenkívül komoly tartalmi változásokat is kilátásba helyez a koncepció: a sokat kritizált Országos Képzési Jegyzék (OKJ) helyett egy új, letisztult szakmastruktúrát felvonultató Szakmajegyzék létrehozását helyezi kilátásba.

Jól látszik, hogy az új elképzelés szerint az intézményi struktúrához nem, ugyanakkor a gyakorlati képzés rendszerében, a tanulók és a pedagógusok (oktatók) helyzetében, illetve a gazdasági szereplők szélesebb körű bevonása érdekében szükséges volt a változtatás. Ez megalapozta a 2019-es szakképzési törvényt, amely több lényeges ponton módosította a szakképzés rendszerét, mint például:

- a pedagógusok munkajogi helyzete;
- a szakképző intézmények felelősségi köre;
- a duális képzőhelyek feladatai, a duális képzés szabályozása;
- új szereplők és szervezetek létrehozása a hatékony működés érdekében.

Ebben az elemzésben a duális képzés szabályozásával foglalkozunk.

A duális képzés keretei

A duális képzés mindig is jelen volt a hazai szakképzésben (például tanuló-szerződés), néhány más jellemzőt nem számítva azzal a különbséggel, hogy a hivatalos (törvény és rendeletek által előírt) terminológiában nem ezt a kifejezést használták, illetve hogy a szakképzésben tanulók sokkal kisebb hányada vett részt ilyen képzésben. Ennek megfelelően a kormányzat nagymértékben akarta növelni az abban részt vevő tanulók és vállalkozások számát.¹⁸ Eszközeivel a vállalkozások oldaláról közelített, és olyan kompenzációs és juttatási rendszert dolgozott ki, amelyben a vállalkozások számára is motiváló a duális képzésben való részvétel.

A 2019-es törvény teljes mértékben a duális képzőhelyek feladatává tette a gyakorlati képzés megvalósítását, kivételt csak az jelentett, ha az adott területen nem megoldható a duális képzőhelyen történő gyakorlati oktatás.

Az új rendszer előtérbe helyezte a duális képzőhelyek együttműködésének előmozdítását, azonban egy korábbi kutatás rámutatott, hogy a vállalatok nem kommunikálnak aktívan egymással, ami csökkent a duális képzés hatékonyságát.¹⁹ Az intézményrendszerben így új elemként megjelenő ágazati képzőközpontok, a vállalati képzőközpontok és a tudásközpontok létrehozása a hasonló területen képző cégek mélyebb kapcsolódását célozza.²⁰

A törvény egyik nagy újítása volt, hogy a vállalatoknál gyakorlati képzést végző tanulókat a munka törvénykönyve hatálya alá helyezte át. Ennek köszönhetően valós munkavállalói felelősséget kaptak, valamint a gyakorlólhelyen eltöltött idejük nyugellátásra jogosító szolgálati időnek minősül. Számos ponton azonban a tanulók foglalkoztatását hozzá kellett igazítani az iskolában zajló elméleti képzéshez, az életkorukhoz és a tényhez, hogy középfokú oktatásban részt vevő tanulók, ezért a törvény bevezette a *szakképzési munkaszerződés* fogalmát. A szakképzési munkaszerződés tartalmát és kereteit a törvény részletesen szabályozza, azonban e szabályok kifejtése és értékelése nem témája jelen tanulmánynak.

Ahogy korábban is említettük, a 2019-es reformok egyik kiemelt célja volt a szakképzés vonzó választássá tétele a tanulók számára. Ennek egyik fontos eszköze a munkabér és az ösztöndíjak rendszerének újragondolása. A szakképzési munkaszerződés alapján adható munkabért a 12/2020 (II. 7.)

¹⁸ Mihucz 2014.

¹⁹ Vámosi 2017.

²⁰ Györgyi 2022.

korm.rendelet határozta meg 100 000 és 168 000 forint összeghatáron belül. Azaz egy szakképzésben tanuló diák a duális képzése során a 2022-ben hatályos minimálbér (200 000 Ft) akár 84 százalékát is megkeresheti.

Mivel a munkabért a vállalkozásnak kell fizetnie, lényeges kérdés a képzésben részt vevő vállalkozások kompenzációja. Ezt a cégek a képzésre fordított önköltség alapján adókedvezményben érvényesíthetik, melynek része az évfolyamszorzó, amely a tanulók értéktéremtő képességét is figyelembe veszi. Ezek alapján a cégnek nem jelent pluszkiadást a nála tanuló, de valós értéket még nem termelő tanuló.

A viszonylag magas munkabér mellett a tanulóknak járó ösztöndíjak rendszerét is átdolgozták. A *szakképzési ösztöndíj* a minimálbérhez kötött, a feltételeknek megfelelő minden tanulónak járó juttatás. Mértéke az ágazati alapoktatásban (tehát a képzés első két évében) intézménytípustól függően a minimálbér 5–10 százaléka, a szakirányú képzés ideje alatt pedig a tanulmányi átlagtól függően a minimálbér 5–35 százaléka.

Az *egyszeri pályakezdési juttatást* a sikeres szakmai vizsgát tett tanulók kaphatják, mértéke a vizsga érdemjegyétől függően a minimálbér 80–180 százaléka.

A *rendvédelmi*, valamint a *Béri Balogh Ádám honvédkadét-ösztöndíj* a rendészet és a honvédelem területén tanulóknak juttatott általános ösztöndíj. Mértékük a tanulmányi átlagon kívül az ellátott feladatoktól is függ.²¹

2. táblázat: Általános ösztöndíjak és munkabér a szakképzésben tanuló diákok számára

Juttatás típusa	Juttatás mértéke	
Szakképzési munkabér (duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatás esetében)	100 000 – 168 000 Ft	
Szakképzési ösztöndíj	Ágazati alapoktatás alatt	10 000 – 20 000 Ft*
	Szakirányú oktatás alatt	10 000 – 70 000 Ft*
Egyszeri pályakezdési juttatás	160 000 – 360 000 Ft*	
Rendvédelmi alapösztöndíj (a rendvédelmi illetményalap 200%-a)	77 300 Ft**	
Béri Balogh Ádám honvédkadét-ösztöndíj	14 000 – 58 000 Ft*	

* A 2022-BEN ÉRVÉNYES, 200 000 FT-OS MINIMÁLBÉRREL SZÁMOLVA. ** A 2021. ÉVI XC. TV. 62 § (2) BEK. ALAPJÁN
FORRÁS: SZAKKÉPZÉSI KORM.REND. 2020 ALAPJÁN IKK ÉS BKMİK SZÁMÍTÁSA^{22, 23} SZÁZADVÉG-SZERKESZTÉS

²¹ 12/2020. (II. 7.) korm.rendelet.

²² Az Innovatív Képzéstámogató Központ honlapja: <https://ikk.hu/osztondijak>

²³ Bács-Kiskun Megyei Kereskedelmi és Iparkamara honlapja: <https://www.bkmmk.hu/hu/aktualis-hirek/szakkepzesi-hirek/5194-szakkepzesi-munkaber-alapjan-jaro-munkaber-2022-tol>

Összefoglalva látható, hogy a szakképzés számos intézményistruktúra-váltás után a munkáltatók hangsúlyosabb bevonásával működik tovább. Egy széttöredezett intézményrendszerből lett egy központosított, hatékony, átláthatóan működő intézményi szerkezet. Ez önmagában viszont számos kérdést nyitva hagyott, mint ahogy arról a Szakképzés 4.0 korábban említett igen kritikus helyzetértékelése is tanúskodik.²⁴ Miközben a magas ösztöndíj és a viszonylag magas munkabér vonzó lehetőség a szakképzésben tanulók számára, számos tényező megnehezítheti a duális képzés működtetését. Jelen kutatásban a szakképzésben részt vevő duális partnerek bevonásával ezeket a területeket vizsgáljuk az alábbi kutatási kérdések mentén:

- Mi a duális partnerek véleménye az új szakképzési rendszerről?
- Milyen elvárásai vannak a szakképzés szereplőinek az új rendszerben?
- Milyen tapasztalatai vannak eddig a szakképzés szereplőinek az új rendszerről?
- Milyen motivációk mentén csatlakoznak a vállalkozások a duális képzéshez?

Minta és módszerek

Mint a szakképzés magyarországi helyzetének történeti áttekintéséből láthattuk, a jelenlegi szabályozási környezetben a duális képzés a korábbiakhoz képest hangsúlyosabb elemként jelenik meg. A duális képzésben részt vevő vállalatok új feladatköröket is ellátnak, így kutatásunk során a középfokú duális képzésben részt vevő vállalatok képviselőivel készítettünk félig strukturált interjúkat. Az interjúk célja az volt, hogy megismerjük a cégek új szakképzési rendszer, valamint a duális képzés terén szerzett tapasztalatait. Az adatfelvétel két hullámban történt: 2021 decemberében a középfokú duális képzésben részt vevő nagyvállalatok körében, 2022 februárjában pedig a kis- és középvállalkozások körében.

²⁴ Györgyi 2022.

A kutatás keretében húsz interjút készítettünk, tízet nagyvállalatokkal, tízet kkv-kkal.²⁵ A vállalatok olyan munkavállalókat vagy vezetőket delegáltak alanynak, akiknek közvetlen rálátása és/vagy tapasztalata volt a duális képzésben. Az interjúalanyok kiválasztása során figyelmet fordítottunk arra is, hogy minél szélesebb körben jelenjenek meg a szakképzés ágazatai, így a kutatás során a műszaki területek (például: elektronika, gépészet, gép- és járműgyártás); a logisztikai, az értékesítési területek, a kereskedelem és a turizmus-vendéglátás is megjelent. Az alanyok heterogenitása a közös tapasztalatok mellett az ágazati sajátosságok megjelenését is lehetővé tette.

Eredmények

A kutatás eredményeit a fentiekkel összhangban két nagy témakör mentén mutatjuk be: az ismertetett jelentős, rendszerszintű változások miatt az új szakképzési rendszer megítélése mentén és a rendszer hangsúlyosabb duális képzés felé tolódása miatt a duális képzés megvalósulása terén szerzett tapasztalatok mentén.

Új szakképzési rendszer megítélése

A kkv-k, valamint a nagyvállalatok új szakképzési rendszerhez való viszonyulása két narratíva mentén mutatható be. Az első egyértelműen pozitívan tekint a bevezetett változásokra, az új rendszer célkitűzéseit és stratégiai pontjait nagyon jónak tartja, míg a másik narratívára inkább a tartózkodó megközelítés jellemző. Az első narratívába jellemzően a nagyvállalatok tartoznak, valamint azok a kkv-k, amelyek már régebb óta részt vesznek a duális képzésben. A tartózkodó narratíva azokra a kkv-kra jellemző, amelyek rövid ideje vesznek részt partnerként a duális képzésben,

²⁵ A félig strukturált interjú során egy téma mélyebb vizsgálatára van lehetőség egy előre meghatározott kérdéseket tartalmazó vezérfonal segítségével. Az interjúk során a válaszadónak a kérdőív válaszlehetőségeiből való választás helyett lehetősége van szabadon kifejteni a véleményét, gondolatait az adott témáról, ami mélyebb és árnyaltabb megismerést tesz lehetővé.

valamint azokra, amelyek úgy gondolják, még nem telt el elég idő ahhoz, hogy pontosan lehessen látni a rendszer működését.

Az új szakképzési rendszerről való gondolkodásban alapvető eltérés volt a nagyvállalatok és a kkv-k között, ugyanis az előbbiek az új rendszer társadalmi szerepére és hatásaira fókuszáltak, az utóbbiak azonban leginkább a saját munkájuk és munkavégzésük viszonylatában nyilatkoztak. A gondolkozási keretben tapasztalható alapvető eltérés ellenére is számos ponton ugyanazokat az előnyöket és nehézségeket emelték ki.

Az új szakképzési rendszer legnagyobb előnyeként a vállalatok tanmenetre és tananyagra való nagyobb ráhatását emelték ki a válaszadók. Rendkívül pozitívan élték meg azt a kkv-k, hogy lehetőségük van a cégre jellemző specifikációk tanmenetbe való beépítésére is. A nagyvállalatok a képzés *skillekre* fókuszálását, az áttekinthető karrierutat és azt emelték ki, hogy az új rendszerben kompetenciafejlesztésre is lehetőség van a szakmai ismeretek átadása mellett. Ezenkívül – véleményük szerint – a jelenlegi rendszerben jobban lehet igazodni a munkaerőpiaci elvárásokhoz is. Ez is mutatja, hogy a kkv-k és a nagyvállalatok eltérő keretben gondolkodnak az új szakképzési rendszerről. Ahogy korábban említettük, látható a rendszerszintű megközelítés (kompetenciafejlesztés lehetősége) és a saját munkavégzésre vonatkozó megközelítés (saját vállalati specifikumok beépítése a képzésbe).

Nehézségként három témakör azonosítható: az adminisztráció, a fenntarthatóság és a képzés minősége. A leghangsúlyosabb nehézségként mind a nagyvállalatok, mind a kis- és középvállalkozások az adminisztrációs terhek növekedését emelték ki. Problémaként élték ezt meg egyrészt az idő szempontjából, vagyis hogy a munkaidőből sokat elvesz (ez különösen a kkv-k esetében volt jellemző), másrészt pedig a gyakorlati helyen töltött idő adminisztrálásának nehézségei szempontjából. Ez különösen azoknál az ágazatoknál volt probléma, ahol nem csak vagy nem elsősorban tanítási időben zajlik a munkavégzés (például turizmus-vendéglátás, kereskedelem).

A nagyvállalatok számára az adminisztrációhoz kapcsolódó másik hangsúlyos nehézséget a törvényi szabályozás bizonytalanságai jelentették. A vállalatok tapasztalata szerint a szakképzési törvény és a munka törvénykönyvének szinkronizálása még nem történt meg, így bizonyos esetekben nem tudják, melyik szabályozáshoz kell igazodniuk.

„Ugyanis van egy szakképzési törvény, amely kimondja, hogy ez akkor már egy munkaszerződés, amit kötünk a tanulókkal, ami azt jelenti, hogy bizonyos esetekben a munka törvény-

könyve egyes szabályai vonatkoznak a tanulókra, de ez nincs összhangban a szakképzési törvénnyel. Tehát vannak olyan ellentmondások, amelyeket nagyon nehéz összefésülni most, mert az egyik rendeletben ezt mondjuk, miközben a munka törvénykönyvében pedig azt.” (Nagyvállalat.)

A második nehézségekhez kapcsolódó narratíva az anyagi szempontból való fenntarthatóság. Ez leginkább a kkv-kra jellemző, amelyek kiemelték, hogy a tanulóknak járó megnövekedett munkabér komoly anyagi terhet jelent a vállalatnak, és emiatt nem biztosak benne, hogy hosszú távon is részt tudnak venni majd a duális képzésben. Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy – mint az új szabályozási rendszer bemutatása során látható volt – számos támogatás áll a duális partnerek rendelkezésére (például képzésre fordított önköltség alapján járó adókedvezmény). A tanulóknak járó munkabért anyagi teherként azonosító narratíva hangsúlyossága miatt feltételezhető, hogy a támogatások nem ismertek a kkv-k többsége számára. Szintén hangsúlyozandó, hogy megjelent az a narratíva is, mely szerint a támogatásokkal nem veszteségesen is részt lehet venni is a duális képzésben, de ez a megközelítés sokkal kevésbé volt jellemző.

„Ha valaki komolyan csinálja, akkor egyrészt lehet ezt nem veszteséggel csinálni, illetve egy utánpótlási bázist jelentenek azok a tanulók, akik nálunk töltik a gyakorlati idejüket.” (Kkv.)

A nagyvállalatok esetében is megjelent a bérezés fenntarthatóságáról szóló narratíva, de ők a problémát a bérfeszültségben azonosították. Megítélésük szerint a munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulóknak járó bérezés mind a munkavállalók, mind a tanulósz szerződéssel foglalkoztatott tanulók bérezéséhez képest arányait tekintve magasabb. Kiemelték, hogy nehézséget okozhat a tanulók megtartása a végzettségük megszerzése után, mert nem tudnak nekik a korábbi munkabérükhöz képest annyival többet adni, mint amennyivel a munkaidejük és a feladataik nőnek. Szintén kiemelték a nagyvállalatok, hogy szükségesnek tartanak a tanulók képzőhely általi értékelésének beemelését az ösztöndíj és a munkabér meghatározásába, ugyanis vannak negatív tapasztalataik, valamint úgy gondolják, hogy ez tovább növelné a tanulók motivációját.

„Én a mai napig azért lobbizok, hogy minden tanuló, aki van, azt lehessen értékelni, de attól függjön az ösztöndíj, tehát aki értékelhetetlen, az nulla forintot kapjon, mert annyit ér a mun-

kája. Tehát az, hogy van orvosi igazolása, és sorra jár neki a betegszabadság meg a táppénz, de egy napon nem látom, az nem elfogadható szerintem.” (Nagyvállalat.)

Fontos azonban kiemelni: abban egyetértettek a vállalatok, hogy a tanulókat motiválja a munkabér mértéke, és a családoknak is nagy segítség lehet. Ez alapján a tanulók számára vonzó a duális képzésben kapott munkabér mértéke, ugyanakkor a vállalatok számára ez több szempontból is kihívást jelent.

A nehézségekről szóló harmadik narratíva a képzés minőségéhez, azon belül is az iskola és a pedagógusok felkészültségéhez kapcsolódik. Mind a nagyvállalatok, mind a kkv-k kiemelték, nagyon fontos, hogy a pedagógusok ismerjék az új technológiákat és tanítsák meg a tanulóknak, mert csak így tud hatékonyan működni a duális képzés. Ellenkező esetben ugyanis a képzőhelynek újra kell kezdenie az elméleti oktatást, és emiatt kevesebb idő jut a gyakorlati képzésre.

A kkv-k esetében még nehézségként merült fel a tanmenet kidolgozása, a tanterv írása, azonban pozitívumként emelték ki, hogy ebben az iskoláktól nagyon sok segítséget kaptak.

A nagyvállalatok és a kkv-k egy része is kiemelte, nehézséget jelent az is, hogy a szülőket nehéz megszólítani és megfelelően informálni, ugyanis tapasztalatuk szerint nem rendelkeznek naprakész információval a szakképzésről és emiatt sok esetben nem ezt a képzési formát választják. A naprakész információ hiányát magyarázza, hogy mint a korábbiakból látható, számos változáson ment keresztül a szakképzés a rendszerváltás óta, és ezen változások nyomon követése nehézséget jelenthet a más területen dolgozók számára.

„Nagyon sok esetben a szülők nem rendelkeznek a szükséges információkkal, tehát nagyon gyakori az, hogy amikor én tartok egy prezentációt arról, hogy mit, milyen gépi berendezésekkel, milyen szakmai színvonalon – nem tudom én, sorolhatnám, milyen bérszínvonalon, ez is egy fontos kérdés, dolgozunk, akkor tömegével vannak azok a szülők, akik ott eszmélnek rá, hogy ez már nem az, amiben, mondjuk, az ő édesapja vagy a nem tudom én, nagyapája dolgozott.” (Kkv.)

Összességében tehát az látható, hogy az új szakképzési rendszert az átalakulással és egy új rendszer megtanulásával járó nehézségek ellenére a kis- és középvállalkozások és a nagyvállalatok is alapvetően pozitívnak

tartják, az új szakképzési rendszer céljaival egyetértenek. Fontos azonban kiemelni, hogy a pozitív viszonyulás ellenére a válaszadók szerint a rendszer működésében még változtatásokra van szükség. Problémás területként azonosítható a törvényi szabályozás, a támogatásokról való tájékoztatás (különösen a kkv-k esetében), az adminisztrációhoz kapcsolódó nehézségek, valamint az iskolában megtanított technológiák és az aktuális, használt technológiák összehangolása.

A duális képzéssel kapcsolatos tapasztalatok

Ezek bemutatása során a tanulók kiválasztásától a duális képzés megvalósulásán át a tanulók végzés utáni lehetőségéig mutatjuk be a folyamatot, hogy minél teljesebb képet kapjunk az új rendszer megvalósulásáról, valamint annak előnyeiről és hátrányairól.

A tanulók kiválasztásában mind a nagyvállalatoknál, mind a kkv-knál két megközelítés azonosítható: a valamilyen kiválasztási rendszer alkalmazása és a kiválasztás hiánya. A kiválasztási rendszert alkalmazó nagyvállalatok és kismértékben a kkv-k azzal indokolják ezt a döntést, hogy vannak olyan szakmák (elsősorban a műszaki és turizmus-vendéglátás területén), amelyekhez egyes képességek megléte elengedhetetlen (például nyelvtudás, alapvető matematikai ismeretek). A hatékony munkavégzés és tanulás biztosítása érdekében fontosnak tartják felmérni a hozzájuk érkező tanulók képességeit ezeken a területeken. A kkv-k, valamint kismértékben a nagyvállalatok is, a kiválasztási rendszer szükségességét abban is látták, hogy kölcsönös döntés legyen a tanuló és a vállalat között az, hogy az adott helyen vegyen részt a duális képzésben a tanuló, amihez pedig személyes elbeszélgetésekre, helyszínbemjárásra van szükség.

A duális képzés megvalósulását tekintve eltérés látható a nagyvállalatok, illetve a kis- és középvállalkozások között. Az előbbiek esetében nem kizárólagosan, de jellemzően valamilyen termelésen kívüli egységben zajlik a szakma tanulása, és vannak kifejezetten a tanulókkal foglalkozó oktató munkatársak. A tanulói idő növekedésével egyre több feladatba bevonják a tanulókat, és később bizonyos termelési folyamatokba is bekapcsolódhatnak. A kkv-knál ellenben a tanulók a kezdetektől fogva a termelésben vesznek részt, és jellemzően a termelésben is részt vevő munkavállaló foglalkozik velük. Ahogy a nagyvállalatok esetében, úgy a kkv-knál is megfigyelhető, hogy a képzési idő előrehaladtával egyre több feladatba bevonják a tanulókat.

A tanulók szempontjából is nagyon pozitívnak tartják a duális képzést a duális partnerek. A legnagyobb előnynek azt tekintik, hogy valós gyakorlati tudásra tesznek szert, és megismerkednek a munka világával is, ami előnyt jelent majd nekik a későbbiekben a munkaerőpiacon.

„Egy lépéssel közelebb kerültünk a munka világához, tehát hogy van lehetősége a tanulónak megtapasztalni azt, hogy egy ilyen tevékenység kapcsán mi vár majd rá akkor, amikor elhelyezkedik, hogyan is néz ki egy munkaszerződés, mire kell figyelnie, milyen kööttségek, milyen kötelezettségek és előnyök származnak ebből.” (Kkv.)

„Hát nagyon pozitív, és a tanulók önmaguk is mondják, hogy az, hogy ilyen közel vannak a szakmához, benne vannak és látják azokat a felnőtt dolgozó kollégákat, akik eszméletlenül csinálják, az nagyon sokat dob a lelkesedésükön például, de a szakmai ismeretükön is, mert van kitől kérdezni.” (Kkv.)

Az új szakképzési rendszer felmenő rendszerben történő bevezetése miatt a duális partnerek többsége arról számolt be, hogy még vannak tanuló szerződéssel foglalkoztatott tanulók, de az új belépőket már szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatják, így a két foglalkoztatási forma összeegyeztetése is új feladatot jelent számukra. A duális partnerek megosztottak a tekintetben, hogy különbséget tettek-e a tanulók között a foglalkoztatás formája alapján vagy nem.

A nagyvállalatok jellemzően nem, mert meglátásuk szerint ugyanazon a tanulási folyamaton kell végigmenniük, nem lehet többet elvárni az éppen belépő tanulóktól csak azért, mert másik rendszerben tanulnak. Azok a kkv-k, amelyek nem tesznek különbséget a tanulók között a foglalkoztatás formája alapján, az előző mellett azzal indokolták a döntést, hogy a támogatások miatt nem jelent nagyságrendekkel nagyobb terhet a vállalatnak a tanulók magasabb bére. A kkv-kra jellemzőbb volt az, hogy különbséget tettek a tanuló szerződéssel és a szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulók között, illetve az utóbbi tanulók felé a munkavállalókkal szembeni elvárásokhoz hasonló elvárásokat fogalmaztak meg. Fontos azonban kiemelni, hogy természetesen megkapják ugyanazt a képzést és szakmai segítséget a tanulók, mint a korábbi rendszerben, de a magasabb bérezés miatt több az elvárás.

„Igen, akik most ebben az új rendszerben vannak, rájuk több feladatot tudunk bízni. És többet kérhetünk rajtuk számon, mivel ugye tudjuk, hogy a jövedelmezésük is magasabb, nyilván a szerződésük is más, több mindent lehet rajtuk számonkérni, meg elvárni tőlük, és ezt meg is tesszük.” (Kkv.)

Ahogy ismertettük, a duális képzés megvalósítása számos pluszfeladatot jelent a vállalatoknak, és a befektetett munka megtérülése is hosszú távon tapasztalható. Felmerül a kérdés: ennek ellenére, miért döntenek úgy mégis a vállalatok, hogy részt vesznek a duális képzésben? A nagyvállalatok és a kkv-k is egyöntetűen a munkaerő utánpótlásának biztosításával indokolták a duális képzésben való részvételt.

„Az a feladatunk, hogy felkészítsük őket a vizsgára, illetve mi alapvetően utánpótlást nevelünk, nekünk eddig is ez volt a célunk, hogy azokkal a tanulókkal, akikkel megtaláljuk a közös hangot, és akiknél azt látjuk, hogy motiváltak, azoknak állást tudjunk ajánlani.” (Nagyvállalat.)

„Tulajdonképpen egyrészt azért jó, mert azok a diákok, akik nálunk tanulnak, azok már nálunk látják és tapasztalják azokat a specializációkat, ami csak nálunk van. [...] Azért jó, mert azok a diákok, akik már beleszagolnak a mindennapokba, abba a munkába, amit nálunk végeznek, azok gyakorlatilag végzés után már úgy jönnek hozzánk, hogy tudják, hogy mit vállalnak, illetve mi is megismerjük őket, és ez egy nagyon jó módszer arra, hogy a fluktuációt csökkenteni tudjuk azzal, hogy kész embereket képzünk és veszünk fel az iskolai évek elvégzése után.” (Kkv.)

Összegzés

A szakképzési rendszer a rendszerváltás óta számos változáson ment keresztül. Ezek részben a szakképzés funkcióját érintették: elsősorban esélyteremtő vagy a gazdasági igényeit kiszolgáló alrendszer. A változások másik oka a természetszerűleg jelen lévő politikai változások. Ebben meghatározó mérföldkőnek tekinthető a 2010-et követő szabályozás, amely szélesebb jogkörrel alakíthatta a szakképzés rendszerét (például

fenntartói szerkezet törvényben rögzített változtatása). Az intézményrendszer és irányítás töredezettségeinek rendezése után a szakképzés-politika nagyobb szerepet kívánt adni a vállalkozásoknak, ezzel megerősítve a gyakorlati képzés duális jellegét. Emellett a tanulókat is a szakmatanulás irányába akarta terelni. Előbbieknek adókedvezményekkel és más jutatásokkal tette megtérülővé a duális képzésben való részvételt, utóbbiaknak magas munkabér és ösztöndíjak bevezetésével igyekezett vonzóvá tenni a szakképzést.

A fentieket a duális képzőhelyként is működő vállalatok véleményén keresztül vizsgálva arra jutottunk, hogy az új szabályozási rendszert pozitívnak tartják, azonban a rendszer újdonsága miatt még több nehézséget is azonosítanak a szereplők. Ilyen az adminisztrációs és anyagi terhek növekedése, a törvényi szabályozás bizonytalanságai, illetve az iskolák és pedagógusok ismeretei a modern technológiák terén.

Az új szabályozás legnagyobb előnyének a nagyvállalatok és kkv-k is a tanmenetre való nagyobb ráhatás lehetőségét tartják, valamint hogy a *skillek*re fókuszál a képzés. A kkv-k kiemelték, hogy a nagyobb mozgástér miatt lehetőségük van a saját specifikációikat is megtanítani a tanulóknak, így a végzettség megszerzése után egyből teljes értékű munkavállalókat tudnak felvenni. Elmondható tehát, hogy a vállalatok duális képzésben való részvételének legnagyobb motivációja a munkaerő-utánpótlás biztosítása.

A tanulók szempontjából is pozitívnak tartják a duális képzést a válaszadók. Meglátásuk szerint a munkaerőpiacon előnyökkel indulnak a

szakképzésben tanult fiatalok, mert már rendelkeznek tapasztalattal a munka világából, láttak már munkaszerződést, van tapasztalatuk a felettséggel való kommunikációban stb. Emellett szakmai téren is hasznos nekik a duális képzés, hiszen valós gyakorlati ismeretekre tehetnek szert.

Összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a 2019-es módosításoknak köszönhetően a szakképzés és a vállalati szféra jelentősen közelebb került egymáshoz. Képesek kölcsönösen hatni egymásra, ami a képzés és a vállalkozások számára egyaránt komoly előnyökkel jár. A jövőben orvosolandó kihívás azonban, hogy a rendszer képes legyen kezelni az iskolák és a vállalkozások eltérő működését (például az adminisztrációs rendszer rugalmassága). További kihívás, hogy a szabályozási környezet stabil és kiszámítható maradjon, mert az új szabályozás vívmányai így tudnak igazán érvényesülni, és elérni eredeti céljaikat.

Irodalom

Benedek, A. 2018: Szakképzési szabályozási környezetünk változásai – 25 év lehetőségei és korlátai. *Opus et Educatio*, 5(3). <https://doi.org/10.3311/ope.277>

Borbély, M. 2019: Az Ausztria és Magyarország között fennálló gazdasági különbségek hatása a hazai szakképzési struktúrákra. In Nagy, Sz. – Salamin, G. (szerk.): *Geopolitikai tényezők hatása a Kárpát-medencei magyar oktatási struktúrákra*. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4127/1/Geopolitikai_tenyezok.pdf#page=76

Farkas, P. 2019: Tanügyigazgatás gazdasági szereplőkkel, a német szakképzés példája. *Educatio*, 28(2), 273–283. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.2.5>

Györgyi, Z. 2019: Változások a hazai szakképzésben 2004–2019. *Educatio*, 28(1), 105–120. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.1.8>

Györgyi, Z. 2022: A negyedik ipari forradalom és a hazai szakképzés. *Educatio*, 31(1), 56–69. <https://doi.org/10.1556/2063.31.2022.1.5>

Mártonfi, Gy. 2007: A TISZK rendszer kiépítésének első szakasza. OFI–KKEK. http://www.oktatasikerekasztal.hu/hattertanulmanyok/04/martonfi_tiszk.pdf

Mártonfi, Gy. 2011: *Térségi Integrált Szakképző Központok. Adalékok az iskolarendszerű szakképzés intézményrendszerének átalakulásáról*. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.

Mártonfi, Gy. 2016: A szakképzés intézményrendszerének átalakulásai. *Educatio*, 25(1), 46–57. <http://www.edu-online.eu/hu/letoltes.php?fid=-tartalom/sor/2489>

Mártonfi, Gy. 2019: Tanügyirányítás és struktúraváltás a hazai szakképzésben 2010 után. *Educatio*, 28(2), 240–254. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.2.3>

Mihucz, S. 2014: A gyakorlati képzés a szakképzésben. *Opus et Educatio*, 2(4), 245–257. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/download/79/93>

Sós, T. 2016: Az átalakuló szakképzés és a munkaerőpiac kereslet-kínálati folyamatai Észak-Magyarországon. *Opus et Educatio*, 2(3). <https://doi.org/10.3311/ope.57>

Stomp, Á. – Móré, M. 2021: A szakképzés intézményirányítási rendszerének strukturális felépítése a Mintzberg-modell tükrében. *Multidiszciplináris Kihívások, Sokszínű Válaszok*, 2, 73–94. <https://doi.org/10.33565/mksv.2021.02.04>

Szakképzés 4.0. 2019: Szakképzés 4.0 – *A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira*. Budapest, Innovációs és Technológiai Minisztérium. https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024

Vámosi, T. 2017: A középfokú szakképzésből kikerülő fiatalok potenciális munkáltatóinak szakképzési folyamattal és kimenettel kapcsolatos elvárásai és részvételi jellemzői. *Képzés és Gyakorlat*, 15(1–2), 195–216. <https://doi.org/10.17165/TP.2017.1-2.11>

Vörös, K. 2014: A duális szakképzés múltja Magyarországon. Jegyzet az átalakuló szakképzéshez. *Új Pedagógiai Szemle*, 64(7–8), 38–43. <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-pedagogiai-szemle/a-dualis-szakkepzes-multja-magyarorszagon>

Jogsabályok

Szakképzési korm.rend. 2020: 12/2020. (II. 7.). korm.rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról. <https://net.jogtar.hu/jogsabaly?docid=a2000012.kor>

Szakképzési tv. 2011: 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről. <https://net.jogtar.hu/jogsabaly?docid=A1100187.TV×hift=20170101&txtreferer=A1100190.TV>

Szakképzési tv. 2019: 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről. <https://net.jogtar.hu/jogsabaly?docid=a1900080.tv>