

DUÁLIS FELSŐOKTATÁSI KÉPZÉS JELLEMZŐI EGY GAZDASÁGI FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYBEN MA- GYARORSZÁGON¹

Szilvia LENGYELTÓTI, Diána SZEKERES²

ABSTRACT

Dual training is the cooperation between higher educational institutions and economic entities in higher educational training programmes. It is such a special practice oriented initiative that allows students to gain in depth knowledge about the world of work already during their university years. Students can participate in the various work processes and can spend by far more time practicing professional competences. Students are jointly educated by the school and the enterprise since theoretical knowledge is imparted to them at school (in our case, in the higher educational institution) while practical expertise is provided by the cooperating business. Students partake in a programme provided by both parties in almost equal shares and receive some remuneration for the whole training period under a students' work contract. This remuneration shall amount to at least 15 per cent of the prevailing minimum wage. Dual training programmes are expected to churn out highly qualified professionals to enrich the labour market and alleviate the shortage of labour. We summarise the legal background of the dual training programme in detail. Participating students are foreseen to have higher chances in gaining employment. In our research, we examined the characteristics of dual training programmes through the example of the one running at the Zalaegerszeg College of Business Administration of the Budapest Business School. The College being the first institute of economic sciences to launch a dual training programme is a relevant choice. In summary, it can be stated that the system operates well and has already undergone a spectacular development for the past three years as far as the number of participating students or that of the partner businesses is considered. Feedback is positive from students and businesses alike.

KEYWORDS

dual training, legislation, competence, higher education of economic

BEVEZETŐ

A gazdasági növekedés nem képzelhető el magas színvonalú oktatás nélkül. Ezért a felsőoktatásban arra kell törekedni, hogy megfelelő számú és magasan képzett szakembert lehessen képezni, akik a korszerű elméleti és gyakorlati ismereteikkel hozzá tudnak járulni a gazdaság és a társadalom növekedéséhez. Mindezen célkitűzések elérése érdekében, Magyarországon is bevezetésre került a duális képzés, amely korábban több más Európai Unió tagállamban sikeresnek bizonyult. A duális képzés ma már országos szinten bevezetésre került. A

¹ A cikk AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÚNKP-16-1 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT

² Lengyeltóti Szilvia, hallgató, Budapesti Gazdasági Egyetem, Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg, e-mail: l.szilvia1993@freemail.hu, Dr. Szekeres Diána PhD, egyetemi adjunktus, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem- Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Budapesti Gazdasági Egyetem, Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg óraadó, e-mail: szekdia@gmail.com

bevezetést hazai pilot projektek és külföldi modellek tapasztalatainak tanulmányozása előzte meg.

A duális képzésről általánosságban

Lényegében a felsőoktatás és a gazdasági szereplők együttműködése a felsőoktatási képzésben. Olyan speciális gyakorlatorientált oktatásról van szó, ahol a hallgatók már az egyetemi éveik alatt részletes ismereteket szerezhetnek a munka világáról. Részesévé válhatnak a különböző munkafolyamatoknak és jóval több időt tölthetnek a szakmai kompetenciák gyakorlásával. A hallgató képzése megoszlik az iskola és vállalkozás között, mivel az elméleti képzés az iskolában (estünkben a felsőoktatási intézményben), a gyakorlati képzés pedig az együttműködő vállalkozásnál folyik. A hallgatók majdnem megegyező arányban vesznek részt a két fél oktatásában, amiért cserébe a teljes tanulmányi idő alatt, juttatást kapnak hallgatói munkaszerződés keretében. A juttatásnak minimum a mindenkori minimál bér 15 százalékát el kell érnie.

A duális képzés létrejöttét lehetővé tévő jogi szabályozásról³

A jogi szabályozás tisztázása, egyes fogalmak szükségszerű értelmezése⁴

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvénybe (a továbbiakban: Nftv.) 2014. július 24. napi hatállyal iktatta be a duális képzés fogalmát 2014. évi XXXVI. törvény 40. § (1)-a. (Számozását módosította: 2015. évi CCVI. törvény 37. § (1). A jogszabály mai napon (2017.07.02.) hatályos állapota.) A vonatkozó jogszabályhely 108. § 1b. pontja értelmében: „*duális képzés: a műszaki, informatika, agrár, természettudomány vagy gazdaságtudományok képzési területen indított gyakorlatigényes alapképzési szakon, szociális munka alapképzési szakon, illetve a felsorolt képzési területhez tartozó mesterképzési szakon folytatott képzés azon formája, amelyben a szak - képzési és kimeneti követelményeknek megfelelően meghatározott, teljes idejű, a képzési időszakra, a képzés módszereire, a tanórára, a megszerzett tudás értékelésére egyedi rendelkezéseket tartalmazó - tanterve szerint a gyakorlati képzés a Duális Képzési Tanács által meghatározott keretek között, minősített szervezetnél folyik.*”

Az Nftv. vonatkozó 44. § (1) bekezdése értelmében a hallgató munkát hallgatói munkaszerződés alapján végezhet. Ugyanezen jogszabályhely vonatkozó a) pontja értelmében képzési program keretében: a duális képzés képzési ideje alatt külső gyakorlólhelyen, illetve az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólhelyen pedig a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során végezhet hallgatói munkaszerződés alapján munkát a hallgató. Ugyanezen jogszabályhely vonatkozó b) pontja alapján a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben végezhet hallgatói munkaszerződés alapján munkát a hallgató a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan.

Az Nftv. vonatkozó 44. § (2) A munka törvénykönyvének rendelkezéseit a hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására megfelelően alkalmazni kell. A munka törvénykönyvének a Kormány a hallgatói munkaszerződésre vonatkozó szabályok meghatározása során a hallgató számára kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.

Az Nftv. vonatkozó 44. § (3) bekezdés a) pontja értelmében az (1) bekezdés a) pontja vonatkozó esetében megilletetheti díjazás, valamint a hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat ideje alatt, valamint a duális képzés képzési ideje alatt is, amelynek mértéke legalább a köte-

³ A kézirat lezárásának dátuma: 2017. július 2. (a jogszabályi hivatkozások vonatkozó hatálya is ezen dátumra vonatkozik.)

⁴ Dr. Szekeres Diána PhD, egyetemi adjunktus

lező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka hetente, amelyet- eltérő megállapodás hiányában - a szakmai gyakorlólhely fizet.

Az Nftv. vonatkozó 44. § (3) bekezdés b) pontja értelmében az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetben díjazás illeti meg a felek megállapodása szerint a hallgatót, amelynek ellenében a jogviszonyban hallgató által létrehozott dolgok tulajdonjoga, valamint a szellemi alkotásokhoz fűződő vagyoni jogok az átadással - eltérő megállapodás hiányában - a felsőoktatási intézményre, illetve az általa létrehozott gazdálkodó szervezetre átszállnak.

Az Nftv. vonatkozó 44. § (3a) bekezdése alapján a képzés, illetve a képzési program keretében, illetve annak részeként a 44.§ (1) bekezdés a) pont szerint hallgatói munkaszerződés és díjazás nélkül is lehetséges megszervezett szakmai gyakorlat költségvetési szervnél. A munka törvénykönyve által a munkavállalók részére biztosított jogok a hallgatót megilletik, e tevékenységére tekintettel a Kormány által meghatározott feltételekkel kell megállapodást kötni a gyakorlati képzésben részt vevő hallgatóval.

Az Nftv. vonatkozó 44. § (4) bekezdése értelmében a gyakorlati képzést szervező felelősség-biztosítást köteles kötni a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgató javára.

Ki kell emelni továbbá az ún. **gyakorlatigényes szak fogalmát** Nftv. vonatkozó 85.§ (3) bekezdése értelmében, hiszen: a jogszabályban meghatározott képzési és kimeneti követelményei alapján gyakorlatigényes szaknak a legalább hat hétig tartó szakmai gyakorlatot is tartalmazó szak minősül.

A tanulmány további részében szó esik a **Duális Képzési Tanácsról, amelyet a 220/2014. (VIII. 29.) Korm. rendelettel módosított a felsőoktatási minőségértékelés és -fejlesztés egyes kérdéseiről szóló 19/2012. (II. 22.) Korm. rendelet hívott életre, amelyre vonatkozó rendelkezéseket a Kormány a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 110. § (1) bekezdés 19. pontjában foglalt felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében foglalt feladatkörében eljárva, rendelte el.** A Duális Képzési Tanács (DKT) az oktatásért felelős miniszter felsőoktatás fejlesztési kérdésekben közreműködő véleményező és javaslattevő testülete, tizennégy tagból áll, amelynek tagjait és elnökét a miniszter három évre bízta meg. Feladatkörét tekintve a **felsőoktatási minőségértékelés és s-fejlesztés egyes kérdéseiről szóló 19/2012. (II. 22.) Korm. rendelet 18/D. § a) pontja értelmében** az alap- és mesterképzési szak tantervének azon a képzési és kimeneti követelményekhez illeszkedő általános, képzési területre jellemző szakmai és minősítési, értékelési követelményeit dolgozza ki, valamint szakmai és minősítési követelményeket alkot a gyakorlati képzésben részt vevő szervezettel, valamint a szervezet részéről a gyakorlati képzésben résztvevő szakemberrel szemben, amely a felsőoktatási intézmény az Nftv.-ben meghatározott képzési terület adott alapképzési szakán, illetve mesterképzési szakán folytatott képzésének teljesítése esetén az Oktatási Hivatal által nyilvántartott duális képzési formában is indítható.

A 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről lefekteti a szakmai gyakorlatra köthető együttműködési megállapodásra vonatkozó tartalmi kellékeket és a hallgatói munkaszerződés tartalmát. A 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről a 15.§ (1) bekezdésében deklarálja, hogy felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlólhely együttműködési megállapodást köthet a célból, hogy a felsőoktatási intézmény hallgatóinak szakmai gyakorlata biztosítható legyen. E Korm. rendelet 15.§ (1) bekezdésében meghatározott együttműködési megállapodás megkötése akkor szükségszerű, amennyiben hat hét vagy annál hosszabb szakmai gyakorlatot határoz meg a szak, illetve a felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelménye. A 15.§ (1) bekezdésében meghatározott együttműködési megállapodást, amelyet legalább egy évre kötnek, kötelező írásba foglalni és arra a Polgári Törvénykönyvről szó-

ló 2013. évi V. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 15.§ (3) bekezdésében foglalt és a 16.§-ban foglalt elemek a megállapodás lényeges tartalmának minősülnek. A belső gyakorlólhelyei által biztosított hallgatói létszámkapacitásra a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet (4) bekezdés a)-c) pontjai tartalmazzak lényegi rendelkezéseket. Ugyanezen Korm. rendelet 16.§ paragrafusának (1) bekezdése a) ponttól h) pontig terjedő pontjai és alpontjai alapján az együttműködési megállapodás tartalmi kellékei a következők:

- Az együttműködési megállapodást kötő felek neve (cégneve), székhelye, elérhetősége, adószáma, statisztikai számjele, cégjegyzékszám, egyéni vállalkozói nyilvántartási száma, vagy nyilvántartási száma, a képviselőre jogosult személy neve, intézményi azonosító száma;
 - az együttműködési megállapodás tárgya, célja;
 - az együttműködés módja, a szakmai gyakorlat keretei, különösen pedig:
 - a szakmai gyakorlat helyszíne, időtartama (kezdő és befejező időpontja), esetleges szakaszai, azok kezdő és befejező időpontja,
 - a szakmai gyakorlólhelyen a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók szakonként, felsőoktatási szakképzésenként, munkarendenként meghatározott létszáma,
 - a hallgatók megállapított díjazását az Nftv. 44. § (3) bekezdés a) pontja alapján, illetve annak fennállásának hiányát,
 - a szakmai gyakorlat felsőoktatási intézményi felelőse és a szakmai gyakorlatot biztosító gyakorlólhely szakmai felelőse,
 - amennyiben duális képzéshez kapcsolódik a szakmai gyakorlólhely, az arra történő utalást;
 - a felsőoktatási intézmény kötelezettségeit és jogait, különösen pedig:
 - a hallgatók teljes képzéséért, annak részét képező szakmai gyakorlatért való felelősséget,
 - a szakmai gyakorlólhellyel a szakmai gyakorlat megszervezését,
 - szükséges adatok, információk szakmai gyakorlólhely számára történő megküldését a szakmai gyakorlathoz,
 - a gyakorlati kompetenciák értékelését a szakmai készségek, képességek komplex fejlesztési folyamatában a szakmai gyakorlólhely értékelése alapján;
 - a szakmai gyakorlatot biztosító szakmai gyakorlólhely kötelezettségeit és jogait, különösen pedig:
 - a kötelezettséget a hallgatói munkaszerződés hallgatóval történő megkötésére,
 - megfelelő szakterületen történő foglalkoztatását a hallgatónak tanulmányai alatt,
 - szükséges hely, eszköz, védőfelszerelés biztosítását a szakmai gyakorlat folytatásához,
 - szakmai felügyeletet, irányítást a szakmai gyakorlati tevékenység folytatására
 - írásban történő értékelést a hallgatók elsajátított szakmai tudásának, kompetenciáinak meghatározására
- együttműködési megállapodási forma időtartamát, hogy az határozott idejű vagy határozatlan időre szól;
- az együttműködési megállapodás megszűnésének esetkörét;

–a jelentkezők kiválasztásának módját, időbeli ütemezését duális képzés esetén.

A felsőoktatási felvételi eljárásban legkésőbb a jelentkezési sorrend módosításának határidejéig a duális képzésben részt vevő szervezet a kiválasztás eredményéről tájékoztatja. (230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről 16.§ (2) bekezdés)

Az adómentességet élvező tevékenységekről a **személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény** vonatkozó 1. sz. melléklete 4.12.1. pont b) pontja rendelkezik az alábbiak szerint: a gyakorlati képzés idejére nappali tagozaton, az elméleti és a gyakorlati képzés idejére kifizetett juttatás duális képzés esetén, díjazás értékéből havonta a hónap első napján érvényes havi minimálbért meg nem haladó része adómentességet élvező tevékenységnek minősül. A **személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény** vonatkozó 70. § (1a) bekezdése (ab) pontja értelmében egyes meghatározott juttatásnak minősül: „... a kötelező szakmai gyakorlaton lévő hallgató, duális képzésben hallgatói munkaszerződés alapján részt vevő hallgató...”

A **szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló a 2011. évi CLV. törvény** 1.§ *cb) pontja rendelkezik* a duális képzés keretében szervezett gyakorlati képzés támogatásáról, amelyre vonatkozóan a szakképzés költségeihez való hozzájárulást e törvény szerint kell teljesíteni. A szakképzési hozzájárulás célja a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben meghatározott, az államilag támogatott létszám tekintetében a duális képzés keretében szervezett gyakorlati képzés támogatása. A szakképzési hozzájárulás teljesítésének módja a törvény vonatkozó 5.§ *cb) pontja* alapján a duális képzés keretében szervezett szakmai gyakorlat, amennyiben külső képzőhelyen, a hallgatóval kötött munkaszerződés alapján kerül sor a szakmai gyakorlatra.

A **gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet** a gyakorlati képzés szervezésével teljesíthető hozzájárulás számításáról rendelkezik. A **Korm. rendelet** 6. § (1) bekezdése alapján azon a hozzájárulásra kötelezett, aki a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerinti gyakorlatigényes alapképzési szak, vagy duális képzés keretében folytatott gyakorlati képzés szervezésével hozzájárulási kötelezettségének eleget tesz, alapcsökkentő tétel összegével csökkentheti az éves és havi bruttó kötelezettségét a (2)-(4) bekezdésben meghatározott módon. A gyakorlati képzésben részt vevő hallgatóra vonatkozóan a gyakorlati képzési normatíva napi összegét az alap normatíva összegének duális képzés esetén 75-tel (szociális munka alapképzési szakon és a gazdaságtudományok képzési területen), illetve 56-tal történő elosztásával (műszaki, informatika, agrár és természettudomány képzési területen) kell kiszámítani a 6.§ (2) bekezdés b)pont *ba) és bb) alpontjai* alapján. Az alapképzési és mesterképzési szakok jegyzékéről a **289/2005. (XII. 22.) számú Korm. rendelet rendelkezik, amely a felsőoktatási alap- és mesterképzésről, valamint a szakindítás eljárási rendjéről szól. A képzési és kimeneti követelményeket alap- és mesterképzési szakok estén pedig 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről határozza meg, valamint meghatározza a szakokon megszerzhető kompetenciák körét is.**

A **nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet** a felsőoktatási intézmények által szakmai gyakorlatra kötött megállapodások nyilvántartásba vételét **határozza meg. Amennyiben jogi személy vagy gazdálkodó szervezet biztosítja a szakmai gyakorlatot a felsőoktatási intézménnyel kötött együttműködési megállapodás alapján, egybefüggő szakmai gyakorlat esetén azon szakmai gyakorlóhelyek szándéknyilatkozatát, amelyekkel a felsőoktatási intézmény a képzés indításakor együttműködési megállapodást köt a közösségi felsőokta-**

tási képzési központként való nyilvántartásba vétele és működésének engedélyezése iránti kérelemhez mellékelni kell.

A felsőoktatási felvételi eljárásról 423/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet 41. § (4) bekezdése értelmében, a jelentkező a felsőoktatási intézményhez benyújtott kérelmére, a duális képzésre jogosult felsőoktatási intézmény külön döntése alapján az Nftv. 108. § 1b. pontja szerinti képzési területhez tartozó szakra vonatkozó felvételi döntést követően részt vehet duális képzésben.

A duális képzés általános jellemző jegyei, bemutatása

A duális képzés ezáltal két részre osztható:

1. intézményi szakasz: a duális képzésben részt vevő hallgató szorgalmi időszak alatt a felsőoktatási intézménynél folytat tanulmányokat,
2. vállalati szakasz: vállalatnál történő oktatás és gyakorlat.

A vállalati szakaszban teljesítendő gyakorlati idő teljesíthető a hallgató szabadidejében és a szorgalmi időszak alatt is, persze csak akkor, ha ezzel a tanrendet és az intézményi jelenlét hatályos szabályozását, vonatkozó követelményrendszerét nem sérti meg. A vállalatnál folyó gyakorlati képzések során a hallgatók a felsőoktatási intézmény tananyagához szorosan illeszkedve, formális oktatásban részesülnek.

A vállalati szakasz négy komponensből áll:

1. vállalkozásnál történő specifikus gyakorlati képzés,
2. „üzemi” gyakorlati feladatokba történő bevonás,
3. projekt jellegű munka az önálló munkavégzés képességének megteremtése érdekében,
4. munkakultúra megtanítása. [1]

A duális képzés egyik legnagyobb előnye, hogy a benne részt vevők lényegesen több tapasztalatra tesznek szert, mint azok a hallgatók, akik tanulmányaikat a hagyományos képzési formában végzik el. A „duális hallgatók” nagyobb munkaerő piaci eséllyel fognak rendelkezni a képzés befejezését követően. Azonban ez kemény kihívást is jelent számukra, de cserébe garantált a vonzó elhelyezkedési lehetőség.

A képzés nem csak a hallgatóknak, hanem a vállalkozásoknak is kedvező, ugyanis ezen cégek a frissen végzett diplomások betanítása miatt jelentkező terheket és plusz költségeket megspórolhatják, feltéve, ha olyan fiatal szakembereket kívánnak foglalkoztatni, akik már a felsőoktatási képzési idejük alatt elsajátították az elvárt szakmai ismereteket. A képzés segítségével olyan minősített munkaerő tud ki kerülni a felsőoktatásból, aki azonnal képes belépni a munka világába.

A duális képzés tehát minden résztvevő számára hasznos. A vállalatok jól képzett munkaerőhöz juthatnak a hallgatók végzése után, a hallgatók pedig tanulmányaik során szakmai gyakorlatot szerezhetnek, valamint az egyetemek reménykedhetnek abban, hogy a végzett hallgatók továbbtanulnak, mesteres végzettségre is szert tesznek. [2]

Duális képzésre történő jelentkezésről

A dualist képzést az adott felsőoktatási intézmény a hagyományos felvételi eljárásának keretében hirdeti meg, a vállalattal történő előzetes egyeztetést is figyelembe véve. Így tehát a leendő hallgató az általános felvételi eljárással történő jelentkezéssel párhuzamosan duális képzésre is jelentkezik. Felvételt követően a vállalat szerződést köt a hallgatóval a gyakorlati időszak idejére, így kettejük között munkavégzésre irányuló szerződéses jogviszony jön létre. A továbbtanulók a következő duális képzési területekre jelentkezhetnek:

- műszaki,
- informatikai,
- agrár,
- természettudományi,
- szociális munka alapszak,
- gazdaságtudományi képzési terület.[3]

2016/2017-es tanévben már 24 felsőoktatási intézmény 41 alapképzési- és 11 mesterképzési szakon biztosította a duális képzést, 593 partnerszervezetnél. A képzés egyre népszerűbb a továbbtanulni akaró diákok között, egy év alatt csaknem duplájára növekedett a jelentkezők száma. 2014-ben 5979-en, míg 2015/2016-os tanévre már 9570-en adták be a jelentkezésüket. Legnagyobb igény a gépészmérnökökre, villamosmérnökökre, valamint jármű és közlekedésmérnökökre mutatkozik. [4]

A duális képzés minőségének biztosítása felett az úgynevezett Duális Képzési Tanács őrökdi. Feladata a képzéstípus koordinálása, annak minőségbiztosítása és a teljesítményen alapuló felsőoktatás kialakítása. A tanács 13 tagból áll, melynek egy – egy tagját az emberi erőforrások miniszterének javaslata alapján a miniszterelnök nevez ki. Kinevezésük három évre szól. A tagok delegálása a következő megoszlásban történik:

- az emberi erőforrások minisztere két tagot,
- a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter két tagot,
- az agrárpolitikáért felelős miniszter egy tagot,
- az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter egy tagot,
- a Magyar Rektori Konferencia három tagot,
- a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara két tagot,
- A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara egy tagot,
- a Magyar Mérnöki Kamara egy tagot jelöl ki.

A Tanács munkáját egész évben végzi, így biztosítva a képzés szigorú minőségi ellenőrzését. [5]

A duális képzés előnyei:

- gyakorlatigényes képzés,
- munkatapasztalat megszerzésének a lehetősége,
- szakmai kompetenciák növelése,
- vállalati ismeretekhez való hozzájutás,
- minőségi munkaerőhiány kezelése,
- specifikus szakmai gyakorlati ismeretek szerzése,
- önálló és csoportos munkavégzési képességek kialakítása,
- vállalati és munkakultúra terén szerzhető jártasság,
- piacképes juttatások,
- automatikus részvétel a partner vállalat programjában,
- rendszeres teljesítmény-értékelés. [6]

A duális képzés kismértékben hasonlít a szakmai gyakorlatra, ám közelebbről megvizsgálva lényeges eltérések mutatkoznak. Ennek egyik oka, hogy a duális képzés elsőéves korban megkezdődik már, míg a szakmai gyakorlat általában csak a harmadik évben. A duális képzésben résztvevőknek egész képzési programon kell végigmenniük. [7]

Szakmai gyakorlat az egyetemekenél és a főiskoláknál

A bolognai képzési rendszer miatt ma már szinte az összes alapképzésen kötelező elemé vált a szakmai gyakorlat. Az ezen időszak alatt eltöltött gyakorlati idő valódi munkakörnyezetben nagyon hasznos lehet a hallgatók számára, akik megismerhetnek különböző munkafolyamatokat, munkavégzéshez szükséges eszközöket és megtanulhatják hogyan is kell egy munkavállalónak viselkednie. A diákoknak a szakmai gyakorlaton keresztül lehetőségük nyílik a különféle szakmai területek jellegzetességének megismerésére, és ami a legfontosabb, saját kompetenciájukat és vágyaikat is megtapasztalhatják. Ez nagyon fontos, ugyanis az egyén csak akkor képes megfelelően teljesíteni, amennyiben az összhang megvan. Ellenkező esetben könnyen előfordulhatnak olyan esetek, mint az alacsony teljesítmény, hiányzások sorozata, munkahely elhagyása és legvégső esetben pedig a pályamódosítás.

A hallgatót foglalkoztató szerv számára is hasznos lehet a gyakornoki program alkalmazása. Ennek két oka is van, az egyik, hogy a cégek költséghatékonyabban tudnak működni azáltal, hogy a hallgató számára alacsonyabb díjat juttatnak, másrészt pedig ez az időszak felfogható egyfajta „próbaidőként” is. A gyakorlati idő befejezését követően mindkét félnek joga van lezárni ezt a folyamatot, azonban kölcsönös elégedettség esetén létrejöhet akár munkaviszony is. Ezért érdemes a gyakornokoknak komolyan venni a gyakornoki időszakot, hogy ezen időszak végén állásajánlatot kaphasson. Nagyon sok álláshirdetésben gyakorlott szakembereket keresnek, így ma már a versenyképesség záloga, hogy a fiatal pályakezdő gyakorlati tapasztalatot tudjon felmutatni.

Természetesen a feladatok ellátásáért és a felelősségvállalásáért a gyakornokot díjazás illeti meg, bár hozzá kell tennünk, hogy ennek adása nem kötelező, így ez csak a cégek döntésétől függ. Sok esetben a cégek gyakornoki pozíciókat hirdetnek meg, amelyek kifejezetten a hiányzó munkaerő pótlását célozzák meg. A gyakornokok díjazásáról törvény rendelkezik. Ahogyan az már a fentiekben említésre került a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 44. §-ának előírásai alapján abban az esetben, ha a hallgató legalább 6 hét szakmai gyakorlatot egybefüggően teljesít, akkor díjazás illeti meg, melynek mértéke heti szinten a mindenkori minimálbérnek a 15%-a. Nyilván a hallgató számára az a kedvező, ha az általa elvégzett munkáért fizetést is kap, ugyanis ez az egyik legdominánsabb ösztönző erő. Ma már sok cég felismerte a gyakornoki foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket, akik már a kezdetektől fogva fizetnek a hallgató által nyújtott gyakornoki szolgáltatásért.

A hallgatókra bízott feladatok cégenként eltérőek lehetnek, de jellemzően ezen feladatok egyszerűbbek és kevesebb felelősséggel járnak. Összességében elmondható, hogy egy gyakornoknak kisebb mértékű autonómiája lesz, mint egy rendes munkavállalónak. A gyakornokra bízott feladatok mértéke nem csak a cég döntésétől függ, hanem a hallgató kompetenciáin és hozzáállásán is múlik. A feladatok szakmai és operatív részre bonthatók, attól függően, hogy a hallgató adminisztratív vagy asszisztensi munkakörben van foglalkoztatva. Így a legtöbb helyen a gyakornokokat csak titkárként, kisegítőként alkalmazzák, de mára már egyre több helyen jellemző, hogy a szakmai háttérhez kapcsolódó feladatok elvégzésére van lehetőség.

A gyakornokokat kereső cégek választásának egyik legfontosabb szempontja, hogy lássák a hallgatóban a lehetőség iránti lelkes hozzáállást. Sok vállalat úgy véli, az, hogy mennyire lelkes valaki, sokkal inkább meghatározó az eredményesség és teljesítőképesség szempontjából, mint az hogy milyen képességekkel rendelkezik. Ennek oka, hogy specifikus feladatokra szinte bárkit meglehet tanítani, de a hozzáállást viszont nem lehet. Nagyon fontos szempont még, hogy a gyakornok hajlandó legyen az együttműködésre, közreműködjön és segítse a kollegái munkáját. [8]

Duális képzés vizsgálata a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg példáján keresztül⁵

A gazdaságtudományok terén először a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg (továbbiakban BGE GKZ) indította útjára a duális képzést 2014-ben. A Karon azóta és jelenleg is a következő területeken lehet részt venni a képzésben:

- pénzügy és számvitel,
- gazdálkodási és menedzsment,
- gazdaságinformatikus.

A duális képzés jelenleg az alapszakos hallgatók számára érhető el. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg számos céggel kötött együttműködési megállapodást, szerződést annak érdekében, hogy minél professzionálisabb képességekkel vértessék fel az ifjú titán hallgatókat. A partnerek között vannak multinacionális cégek és a KKV szektor is képviselteti magát, így az érdeklődési köröknek megfelelően tudnak a hallgatók egy-egy vállalkozáshoz jelentkezni. A partnerek között olyan neves cégek vannak, mint a Flextronics International Kft., Opel Szentgotthárd Kft., vagy akár a Libra Szoftver Zrt. A partnerekkel az egyetem köt szerződést, a hallgatóknak pedig pályázniuk kell a képzésbe történő bekapcsolódásra.

A duális képzésre történő pályázás két részből áll:

- az általános felvételi eljárásból, ami ugyanazt takarja, mint a hagyományos képzésre történő jelentkezés,
- valamint partnerszervezeti felvételi fázisból. Ha a diák duális képzésre akar menni, akkor fel kell vennie a kapcsolatot a honlapokon közzétett duális partnerrel/partnerekkel. Így érdeklődésének megfelelően tud céget választani, ami lényegesen megkönnyítheti mind a képzést, mind a hosszú távú együttműködést. A partnerszervezeteknek is van saját, önálló felvételi eljárásuk, amely során kiválasztják a nekik legmegfelelőbb leendő hallgatót. A hallgatóknak a beiratkozáskor kell véglegesen eldönteniük, hogy duális képzésben kívánnak részt venni, vagy a hagyományos oktatási formát választják. Előfordulhat, hogy egy hallgató egyik partnernek sem felel meg, így nem tud hol elhelyezkedni. Ebben az esetben azonban lehetősége van, hogy hagyományos oktatásban kezdje meg tanulmányait, amennyiben a pontszámai ehhez elegendőek.

A duális képzés előnyökkel és hátrányokkal is járhat a hallgató szempontjából. Előny, hogy már az egyetemi képzés ideje alatt is szakmai tapasztalatot szerez, láthatja élőben azt, amit eddig csak az iskolapadban tanult. Nemcsak a tanulás terén tud eredményesebb lenni, de saját, egyéni kompetenciáit is javíthatja. Megtanulja hatékonyan beosztani az idejét, jobban kezelni az esetleges stresszhelyzeteket. Lényeges a problémamegoldó és a döntéshozó képesség fejlesztésének a szempontja is. A hallgató megtanulja az önkontrollt és a csapatban való együttműködést egyaránt. A duális képzéses hallgatók foglalkoztatása a partnercégek részére is kifizetődő lehet. Mivel jelenleg hatalmas a munkaerőhiány ezért nem elhanyagolható szempont egy-egy kulcspozícióra megfelelő embert találni. Erre alkalmas lehet a duális képzés, hiszen a hallgatókat már a tanulmányaik alatt betaníthatják, kiképezhetik a nekik legmegfelelőbb módon. Bár a hallgatói szerződés lejárta után egyik félnek sincs kötelezettsége egymás

⁵ A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg megbízott dékánja, adjunktusa Lambertné Katona Mónika által a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszegen folyó duális képzésre vonatkozó rendelkezésre álló információkért ezúton is külön köszönettel tartoznak a szerzők.

felé, nem kizárt, hogy a partnercégek alkalmazzák majd a náluk lévő hallgatók által csak „duális“-nak nevezett, azaz duális képzésben részt vevő hallgatókat. Erre vonatkozóan még nem áll elég információ a rendelkezésemre, mivel az első duális képzéses évfolyam (pilot képzésben részt vevők) 2018. januárjában fog végezni. A visszajelzések azonban bizalommal kecsegtetnek, annál is inkább, hogy egyre több partnercég és évről évre egyre több hallgató kapcsolódik be a duális képzésbe. A duális képzés másik nagy előnye a pénzbeli juttatás. A cégeknek kötelező a mindenkori bruttó minimálbér 15%-át megfizetni hetente, függetlenül attól, hogy az adott hónapban a hallgató ténylegesen dolgozott-e a vállalatnál vagy sem. 2017-ben ez az összeg 19 125 Ft/hét, azaz egy hónapban átlagosan 76 500 Ft. Ez a juttatás az év minden hónapjára jár. A duális képzés konstrukciója kifejezetten az önköltséges hallgatóknak lehet rendkívül előnyös, hiszen rájuk olykor számos nehézséget ró egy-egy félév finanszírozása. A duális képzés akár „mentsvár” lehet a hallgató számára, hiszen adott esetben nem kell diákhitelhez folyamodni, egy félévet átlag 3 havi fizetésből ki lehet fizetni. Ezen megállapítás a gazdasági képzésekre kiemelten vonatkozik.

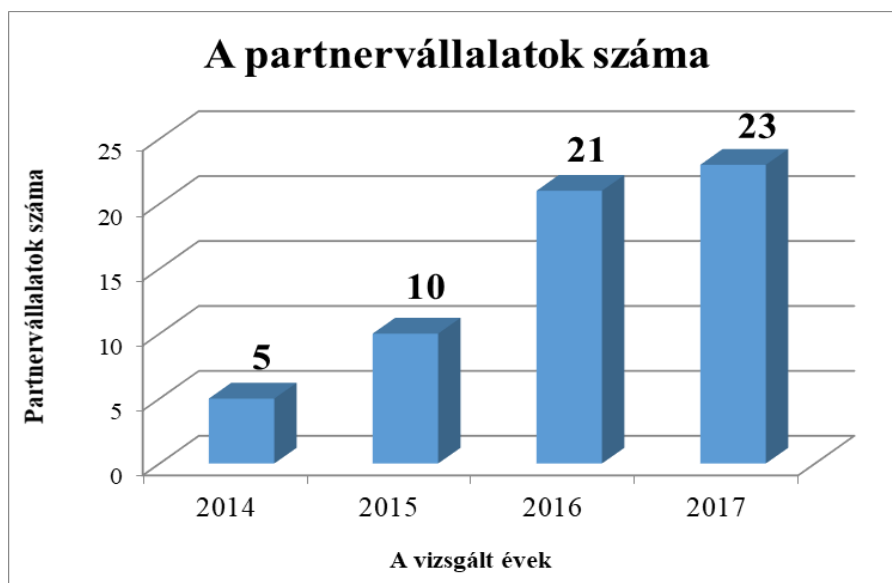
A duális képzésnek két oldala van. Az első legfontosabb és talán egyetlen hátránya ennek a fajta oktatásnak, hogy a hallgatóknak jóval több feladatuk van, mint a hagyományos oktatásban résztvevő társaiknak. Elsősorban az időbeosztás terén van szélsőséges különbség. A duális képzéses hallgató a 15 hetes szorgalmi időszakból csak 13-at tölt az egyetemen, ezt követi a 8 hetes szakmai gyakorlat. Mivel a szorgalmi időszak után rögtön kezdődik a 6 hetes vizsgaidőszak, a duális képzésben részt vevő hallgatóknak a kollokviumi időszakot kvázi leköti a munka. Sokkal kevesebb idejük van a felkészülésre, ami nem biztos, hogy mindig kifizetődő. A vállalkozások azonban nagyon rugalmasak a munkabeosztás terén. A hallgatók többsége az egyetemi szakasz alatt is képes dolgozni egy-egy napot, ha ideje engedi. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg képzési intézményben általában péntekenként nincsen egyetemi nappali rendszerű előadás, illetőleg gyakorlati képzés, így a duális képzésben részt vevő hallgatók a szakmai gyakorlatos heteiket ezekkel a napokkal megrövidíthetik. Ezeket a ledolgozott napokat a hallgatók általában egy-egy vizsga alkalmával veszik ki. A hallgatóknak 4 hét kivételével az egész nyarat a vállalkozásnál kell töltenie. Emellett minden félévben el kell készíteniük egy projektfeladatot, aminek formája egy beadandó dolgozat. Ennek összpontszáma 100 pont, amit a gyakorlati helyen lévő mentor és az erre kijelölt oktató 50-50%-ban értékeli. Nyilván ezeket a munkákat nem lehet egyértelműen a hátrányok közé sorolni, hiszen ezek „kis-szaktervezésenként”, kvázi „fél éves évfolyamdolgozatként” is felfoghatók. A beadandók fejlesztik a kutatási-, szakirodalom feldolgozási-, fogalmazási készséget, amely révén a majdani végső szakdolgozat még professzionálisabb, szakmailag kiválóbb lehet.

A továbbiakban a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg duális képzési rendszerét vizsgáljuk meg mélyrehatóbban. A duális képzés 2014-ben indult a Karon, akkor még 5 partnerrel és 12 fővel, akik közül 4 pénzügy és számvitel, 8 gazdaságinformatikus szakos hallgató volt, ők voltak az ún. pilot képzésesek. Idő közben lemorzsolódások történtek a következő bontásban:

- 1. év után 1 fő,
- 2. év után 2 fő,
- 3. év után 1 fő,

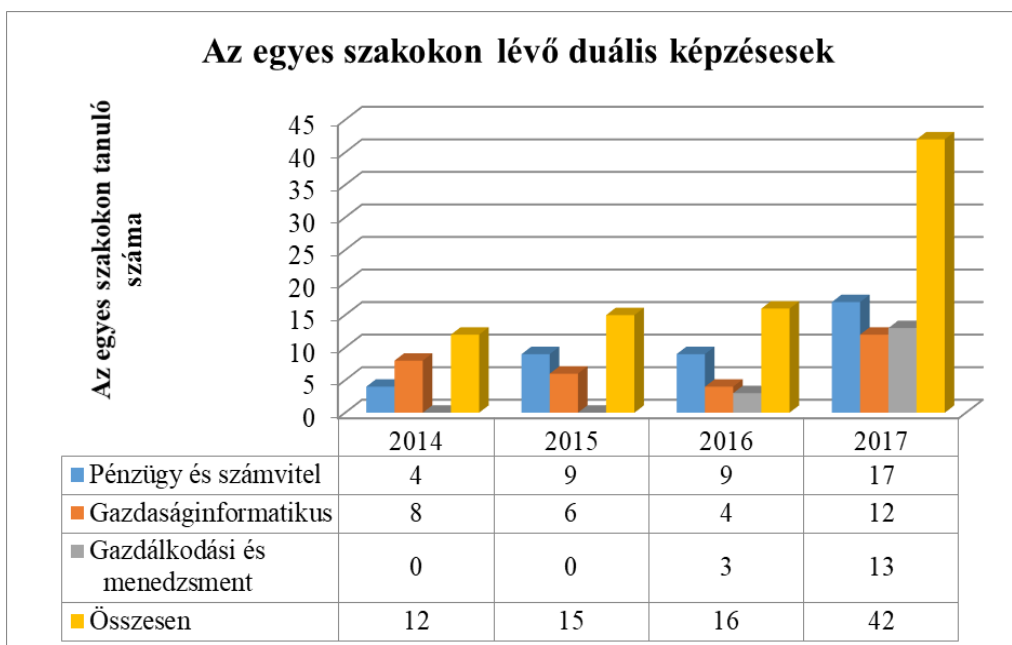
így a rendszerben jelenleg 8 fő van, akik 2018. januárjában fejezik be a tanulmányaikat. A lemorzsolódásnak több oka is volt. 2 fő tanulmányi nehézségbe ütközött, ami nem csoda a duális képzés hátrányainál megemlített okok miatt. A másik két fő „pályaelhagyásának” az oka, hogy úgy érezték, hogy a cégnél eltöltött gyakorlati idő nem nyújt számukra elég kihí-

vást, ahhoz hogy érdemes legyen számukra a duális képzés. 2015-ben a képzés tovább folytatódott, ekkor már 15 fő bekapcsolódásával. A szakok között az arány megváltozott, 9 fő pénzügy és számviteli, míg csupán 6 fő a gazdaságinformatikus szakos. 1 év eltelte után egy fő morzsolódott le. 2016 azért számít mérföldkönek, mert az említett két szak mellett a gazdálkodási és menedzsment szakon is megjelentek az első duális képzésben részt vevő hallgatók. 2017. szeptemberére várhatóan mindösszesen 42 főt tudnak majd duális képzés keretében foglalkoztatni a Karon. A képzés sikerét mutatja, hogy a bekapcsolódó partnervállalatok száma az elmúlt 4 évben folyamatosan emelkedett.



1. ábra: A BGE GKZ partnervállalatai számának alakulása 2014-2017 között

Forrás: saját szerkesztés



2. ábra: A különböző szakokon tanuló duális képzéses hallgatók számának változása 2014-2017 között

Forrás: Saját szerkesztés

Az elmúlt három év alatt összesen 5 fő lépett ki a rendszerből. Közülük egy fő véglegesen elhagyta az egyetemet, 4 főnek van hallgatói jogviszonya, akik közül ketten passzív félévüket töltik jelenleg.

A partnercégek visszajelzése alapvetően pozitív. A hallgatókat rendkívül lelkesnek és motiválnak tartják. A hallgatók a gyakorlatot teljesítik, a partnerek nem számoltak be semmilyen fennakadással, vagyis a hallgatók megjelennek a munkahelyen és elvégzik a rájuk bízott feladatokat. A hallgatók maguk pozitívan ítélik meg a GKZ-s hallgatók foglalkoztatását, mivel úgy vélik, hogy tudásuk a cég megismerése után rögtön hasznosítható. Ez visszavezethető az intézményben folyó magas színvonalú oktatásra. A hallgatók a projekt munkákat folyamatosan teljesítik, amit szintén kedvező elemnek ítélnék a vállalatok. Ami némiképp beárnyékolja a duális képzést a vállalkozás szemszögéből, az az, hogy a hallgatók nem egybefüggően mennek gyakorlatra, így sok esetben nem tudják bevonni őket hosszabb idejű feladatokba. A másik negatívum, hogy a decemberi gyakorlati időt nem tudják a cégek hasznosan kihasználni, mivel a két ünnep között a legtöbb cégnél leállás van, így a hallgatóknak úgymond elúszik ez a gyakorlati idő. Ezen felül a cégek szintén arról panaszkodtak, hogy a vizsgaidőszaki gyakorlat megterhelő a hallgatók számára.

A felvételi eljárás menete korábban említésre került, amely során a vállalkozások kiválasztják a nekik szimpatikus leendő hallgatókat. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg specialitása az úgynevezett „Duális állásbörze”. A folyamat egy előkészítéssel indul, amikor is a duális partnerek meghirdetik a gyakorlati helyeket, önéletrajzokat, motivációs leveleket kérnek, amelyek révén előszűrik a hallgatókat. Ebből általában 3-5 főt választanak ki, akiket behívnak az állásbörzére. A Kar feladata, hogy a jelentkezőket tájékoztassák a duális pályázat beadásának lehetőségéről és az állásbörze időpontjáról. Emellett a partnervállalatoknak is levelet ír, akiket megkér, hogy adott határidőre adjanak listát azokról, akiket behívnak állásinterjúra, továbbá arról is adjanak tájékoztatást, hogy a céget ki fogja képviselni. Mind a cégnek, mind a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszegnek a kiválasztott jelentkezőt meg kell hívniuk az állásbörzére. Az állásbörzén a cégeket külön-külön termekbe osztják, és egy időrendet bocsátanak rendelkezésükre, ami azt tartalmazza, hogy a behívott interjúalanyok milyen sorrendben érkeznek hozzájuk.

A lebonyolítás megnyitó köszöntővel kezdődik. Ezt követően minden cég elfoglalja az előre kijelölt helyét és indulnak a meghallgatások. Az interjúkat követően cégek meghozzák a döntésüket, vagyis kiválasztják, hogy szeptembertől kit fognak alkalmazni. A cégek egymás között is egyeztetik a döntésüket, mert előfordulhat, hogy egy hallgatót többen is kiválasztanak. Ez esetben kompromisszumos megállapodást kötnek egymással. Ha ez nem jön létre, akkor a hallgatónak van lehetősége, hogy válasszon, melyik céggel kíván szerződést kötni. A vállalati egyeztetést követően a pályázóknak is a tudtára adják az eredményeket. Ennek előnye, hogy az állásbörzét követően már tudják, hogy melyik cégnél tölthetik a duális képzésüket, ha felvételt nyernek a Karra. Mivel az állásbörze július első napjaiban van, így a leendő hallgatóknak az eredmények ismeretében lehetőségük van, hogy módosítsák a jelentkezési sorrendjüket a Felvi.hu felületén. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg számára ez azért előnyös, mert ha a jelentkezőknek biztos gyakorlati helyük van, akkor a Kart általában az első helyre teszik.

A Duális állásbörze a következő ütemezésben zajlik:

1. Gyakorlatok meghirdetése: március-június közötti időszak,
2. Céges előszűrés: március-június vége,
3. Meghívottak listájának eljuttatása: június vége,
4. Állásbörze lebonyolítása: július első napjai.

A 2017. január 19-21. között megrendezésre kerülő Educatio Kiállításon lehetőségem nyílt hallgatóként képviselni iskolámat. Az egyetemen folyó alapképzési és felsőoktatási szakok mellett a duális képzésbe történő bekapcsolódást is igyekeztünk hirdetni. A visszajelzések megosztóak voltak. Voltak, akik hallottak már a képzési formáról, azonban magasra rúgott azoknak a száma is, akik nem tudták, hogy mi is az a duális képzés. A képzési fajta bemutatása után a 10-ből átlagosan 7-en voltak, akik a jelentkezést követően duális hallgató szeretne lenni. A nagy tömegre és érdeklődésre tekintettel nem volt lehetőségem tételesen feljegyezni az érdeklődők számát, ezért az előző kijelentés csak becsült értéket mutat. Az azonban mindenképp kijelenthető, hogy a szakok közül a gazdálkodási és menedzsment alapképzés érdeklődés tekintetében messze túlszárnyalta a többi szakot, amelynél szintén lehetőség van a duális képzésre.

BEFEJEZÉS HELYETT A TOVÁBBI KUTATÁS REMÉNYÉBEN

Nem túlzás kijelenteni, hogy Magyarország jelenleg munkaerőhiánnyal küzd, mind fizikai, mind szellemi viszonylatban. Ennek leküzdésére jó lehetőséget teremt a duális képzés bevezetése, ami az elmúlt években rendkívüli népszerűsége miatt szert. A kutatásunkban a duális képzés jellemzőit a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg példáján keresztül vizsgáltuk meg. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg azért számított releváns választásnak, mert a gazdaságtudományok terén először itt került bevezetésre a duális képzés. Összességében elmondható, hogy a rendszer jelenleg jól működik, ami az elmúlt három év során nagy volumenű fejlődésen ment keresztül, akár ha a csatlakozó hallgatókat, akár ha a partnervállalatokat tekintjük. A visszajelzések meglehetősen pozitívak, mind a hallgatók, mind a vállalkozások részéről. A lemorzsolódások sem keltenek aggodalmat, mivel azok száma elenyésző. A duális képzéstől azt várják, hogy magasán kvalifikált szakemberek kerüljenek ki a munkaerőpiacra, ami enyhíti a munkaerőhiányt. Az ilyen képzésben részt vevő hallgatóknak nagyobb elhelyezkedési lehetőséget jósolnak. Várjuk 2018 januárját, amikor is az első duális képzésben részt vevő évfolyam befejezi tanulmányait és ennek révén pilot munkavállalókként bekerülhetnek a munkaerőpiacra.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Kutatásunk végeztével pedig további külön köszönetünket fejezzük ki Lambertné Katona Mónikának, adjunktusnak, a Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg megbízott dékánjának, aki készségesen segítette munkánkat az különböző adatok és információk rendelkezésre bocsátásával. A Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg által rendelkezésre bocsátott adatokat, statisztikákat köszönjük.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] Dr. HENCZI Lajos: *A gazdálkodó szervezetek részvételi lehetősége a felsőoktatásban. Melyik válasszuk: a kooperatív vagy duális modellt?* (pdf) URL: <https://nixonakademia.hu/download/Henczi-Lajos-Dualis-kepzes.pdf> (Letöltve: 2017. június 20.)
- [2] MIHÁLKA Mária: *Duális képzés a szociális munkában? A bevezethetőség vizsgálata a Dél-Alföld régióban* (pdf) URL: http://parbeszed.lib.unideb.hu/file/2/58d8d9f90fe24/szerzo/Mihalka_Dualis_kepzes_a_szocialis_munkaban.pdf (Letöltve: 2017. június 20.)

- [3] DUÁLIS KÉPZÉSI TANÁCS: *A duális képzés alapelvei* (pdf) URL: <http://www.dualisdiploma.hu/documents/dualis-felsofoku-kepzes-alapelvei-a-dkt-meghatározasaban.pdf> (Letöltve: 2017. június 21.)
- [4] EDULINE.hu: *A duális képzés kiterjesztése lehet a válasz a diplomás munkaerőhiányra?* http://eduline.hu/felsooktatas/2016/12/5/dualis_kepzes_interju_WZAMME (Letöltve: 2017. június 21.)
- [5] MAGYARORSZÁG KORMÁNYA: *Duális Képzési Tanács* (pdf) URL: http://www.kormany.hu/download/2/08/90000/DKT_tagok.pdf (Letöltve: 2017. június 21.)
- [6] FELVÉTELI INFORMÁCIÓK: *A duális képzés előnyei.* URL: <http://www.nyf.hu/felvi/node/159> (Letöltve: 2017. június 22.)
- [7] EDULINE.hu: *15 legfontosabb kérdés és válasz a duális képzésről* URL: http://eduline.hu/felsooktatas/2016/12/7/dualis_kepzes_gyakran_ismetelt_kerdesek_D8LKH5 (Letöltve: 2017. június 22.)
- [8] EUROPASS.hu: *A szakmai gyakorlat HR szemmel* URL: <http://europass.hu/a-szakmai-gyakorlat-hr-szemmel> (Letöltve: 2017. június 23.)

FELHASZNÁLT JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

1. A 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről
2. A 220/2014. (VIII. 29.) Korm. rendelet. Egyes felsőoktatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról
3. A felsőoktatási felvételi eljárásról 423/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet
4. A felsőoktatási minőségértékelés és a-fejlesztés egyes kérdéseiről szóló 19/2012. (II. 22.) Korm. rendelet
5. A felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet
6. A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet
7. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet
8. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
9. A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló a 2011. évi CLV. törvény
10. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény
11. Az alapképzési és mesterképzési szakok jegyzékéről a 289/2005. (XII. 22.) számú Korm. rendelet
12. Az egyes oktatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XXXVI. törvény
13. Az oktatás szabályozására vonatkozó egyes törvények módosításáról szóló 2015. évi CCVI. törvény