

A DEBRECENI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM OKTATÓI HUMÁN ERŐFORRÁSÁNAK VIZSGÁLATA A MEGÚJULT SZAKKÉPZÉSI RENDSZER ÉS VÁLLALATI PARTNERINTÉZMÉNYEK KOOPERÁCIÓJA RÉVÉN

SÜTŐ ATTILA

*Eszterházy Károly Katolikus Egyetem,
Neveléstudományi Doktori Iskola*

Az utóbbi évek fő hajtóereje a munkaerőpiac igényeihez rugalmasabban alkalmazkodó és magas színvonalú szakképzési rendszer kialakítása volt. A rohamosan fejlődő gazdaság elvárása a jól képzett és felkészült szakemberek kitermelése, akik eleget tesznek a munkaerőpiaci elvárásoknak.¹ A szakképzésben dolgozó oktatók számára komoly szakmai és emberi kihívást jelent a megfelelés. A téma nemzetközi kutatásának elhanyagoltságát részben a szakképzés általánosan alacsonyabb társadalmi státusza magyarázhatja (Hanushek, 2016), de jelentős az országos szintű oktatóhiány is (Bükki, 2022). Ezek a gondolatok sarkalltak a jövőbeni kutatásaim tervezése során, amelyek értelmében a Debreceni Szakképzési Centrum (DSZC) partnerintézményeiben vizsgálnám az oktatók pályaelegedettségét, a pályakezdő fiatal oktatók pályamotivációját, illetve a duális képzőhelyek eredményességét.

Kulcsszavak: szakképzés, mentorálás, pályamotiváció, oktatói humán erőforrás

Bevezetés

A magyar gazdaság folyamatos fejlődése és munkaerő-utánpótlásának fenntartása érdekében biztosítani szükséges a szakmai és kulcskompetenciák fejlesztésén alapuló modern szaktudást a „Szakképzés 4.0” modernizációs program által a magyar állampolgárok számára a Kárpát-medencében. A szakmai képzésben kiemelt jelentősége van a trianguláció jelenségének, hiszen a közismereti tárgyakat tanító oktatók mellett az elméleti és gyakorlati szakmai oktatók, valamint a mérnökoktatók szak-

¹ Indokolás a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényhez: A törvény kreatív és rugalmas, versenyképes szaktudással bíró fiatalokat nevelő, vonzó szakképzési rendszer kialakítását célozza, amely illeszkedni tud a társadalmi folyamatokhoz, a nemzetgazdaság és a munkaerőpiac változó követelményeihez, valamint rugalmas és differenciált képzésszervezést tesz lehetővé. A törvény az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöként kívánja szolgálni a piacgazdaság fejlődését.

mai ismerete is naprakész kell hogy legyen az érintett ágazat technológiai fejlődésének jegyében.

2020. július 1-jétől a szakképző intézményekben foglalkoztatott pedagógusok kikerültek a köznevelési törvény hatálya alól, közalkalmazotti jogviszonyuk megszűnt. Elnevezésük szerint oktatókká váltak, foglalkoztatásukra pedig munkavállalói jogviszony keretében került sor. A jelenleg érvényes jogszabályok az oktatói képesítéseket már nemcsak az oktatott tárgy, de a képzési program típusa alapján is differenciálják:

- közismereti tárgyat technikumban egyetemi vagy mesterfokozatú, szakképző iskolában legalább főiskolai szintű szakos tanári végzettséggel lehet tanítani;
- szakmai tárgy tanításához (a „gyakorlati ismeretek” kivételével) technikumban szakmai tanárképzésben szerzett mesterfokozattal vagy felsőfokú végzettséggel és ágazatnak megfelelő szakképzettséggel, szakképző iskolában utóbbival vagy csak bármilyen felsőfokú végzettséggel és ágazatnak megfelelő szakképzettséggel kell rendelkezni;
- gyakorlati ismereteket oktató személytől bármelyik programtípusban csak érettségi végzettséget és az ágazatnak megfelelő szakképesítést várnak el.

Nemzetközi tekintetben is jelentős mértékben különbözik a szakképzés oktatási rendszerben betöltött helye és szerepe, szerkezete és tartalma az egyes országok között. A szakirodalom nagy részét az Európai Unió vagy más nemzetek feletti szervezetek (OECD, UNESCO) megbízásából készített makroszintű országjelentések és összehasonlító elemzések teszik ki, melyek azonban az elkerülhetetlen általánosítások miatt hasznos, de korlátozott tudást nyújtanak, és kevés információval szolgálnak a szakképzésben oktatókat és mindennapi gyakorlatukat befolyásoló „objektív körülményekről és az arra adott szubjektív reakciókról” (Orr, 2019, p. 332). Az oktatók folyamatos szakmai fejlődésének ösztönzése és támogatása a nemzeti és nemzetek feletti oktatáspolitikák kiemelt területévé vált napjainkra. Ez elsősorban annak köszönhető, hogy a kutatások szerint a tanulói teljesítményt az oktatáspolitikai által is befolyásolható, iskolán belüli tényezők közül elsősorban az oktatói munka minősége határozza meg, ami jelentős mértékben az oktató (munkába lépést megelőző) képzésétől és azt követő fejlődésétől függ (Chetty, 2014).

Hazai viszonylatban is kevés kutatás foglalkozott e témával (Füzi, 2012; Tóth, Őszi & Várszegi, 2014), bár a szakképző iskolákban dolgozó pedagógusok részt vettek az elmúlt évtizedben az országos, reprezentatív pedagógusfelmérésekben, és azok feldolgozása során kifejezetten a szakképzésben dolgozó tanárookra fókuszáló elemzések is születettek (Sági, 2015a, 2015b). Bükki Eszter tanulmányában (2017) vizsgálta több mint 200 szakképzési intézményben dolgozó oktató szakmai fejlődését, de azt elsősorban a mesterpedagógus-programok tükrében tette, a percepció tanulmányozása így jelentősen csökkentette a vizsgálatba bevonható oktatók számát, így szándékomban áll

az Észak-Alföld térségének viszonyait tágabb értelemben reprezentáló debreceni kontextusban ösztönző és gátló tényezők feltárására méréseket végrehajtani. A honorálható szakmai odafigyelés elvárhatóságának bevezetése és nyomon követése is indokoltá teszi a kutatást, mely a jelenlegi rendszerben stabilizáló hatást fejthet ki a harmonikusabb működés megteremtésére, ez a kutatói törekvés jó gyakorlatként is funkcionálna, hiszen az eredmények adaptálásával lehetőség nyílna egyéb kérdéskörökben is a vizsgálódásra. Doktoranduszként a szakképzésben is mutatkozó jelentős oktatói humánerőforrás-hiány vizsgálatát, okainak feltárását, valamint a gazdasági szektorok duális partnerekkel való együttműködésének kapcsolatát is szeretném tanulmányozni a Debreceni Szakképzési Centrumhoz tartozó 11 szakképző intézményben az alábbi alcélok megvalósításával:

Munkaerőpiaci igények feltérképezése: A debreceni szakképzés humán erőforrásának kutatása tenné lehetővé az oktatókra vonatkozó munkaerőpiaci igények és irányvonalak felmérését, ami segíthet megérteni, milyen készségekre és szaktudásra van szükség a munkaerőpiacon, és ennek megfelelően lehet alakítani a szakképzésben részt vevő oktatók kompetenciáit. Ezenfelül a döntéshozóknak kíván szakmai segítséget nyújtani olyan részterületek azonosításában, ahol hiány van a képzett munkaerőből, és ennek ismeretében megfelelő intézkedéseket lehet hozni annak érdekében, hogy a szakképzési rendszer kielégítse ezeket az igényeket.

Szakemberhiány okainak feltárása és megelőzése: A versenyképesség fokozása érdekében égető kérdés a szakemberhiány korai azonosításának és kezelésének kérdésköre. A kutatás eredményei hozzájárulnának a döntéshozók jövőbeni intézkedési terveihez, hogy szakmailag megalapozott, objektív képet lássanak a humán erőforrás lokációjáról.

Oktatók szakmai támogatásának, képzésének fejlesztése: Ahogy a nemzetközi modellek is alátámasztják, rendkívül fontos a pályakezdő oktatók, a hiányszakmákat (főleg természettudományos, mérnöki és műszaki területek) betölteni kívánó erőforrások támogatása és mentorálása. A jövőbeni vizsgálatok felismerhetővé tennék, hogy milyen készségek, tudás és kompetenciák szükségesek a fiatal oktatók pályán maradásához, ahhoz, hogy hatékonyan támogatva a szakképzést tartósan az oktatás világában maradjanak.

Szakképzési intézmények vezetésének támogatása: A kutatás segítheti a szakképzési intézmények vezetését egy hatékony stratégia kidolgozásában az oktatók motiválására, támogatására és értékelésére, diagnosztizálva azt, hogy milyen tényezők és gyakorlatok segíthetik a szakmai fejlődésüket.

Összességében a szakképzés humán erőforrásának és versenyképességének kutatása rendkívül fontos és releváns ahhoz, hogy a szakképzési rendszer alkalmazkodni tudjon a változó munkaerőpiaci igényekhez, elősegítse az oktatói munkaerő mobilitását, megelőzze és kezelje a szakemberhiányt. Emellett fontos kutatási hozadék le-

het a duális vállalati partnerek bevonása, ugyanis a gazdasági környezet régióon belüli vizsgálata reflektálna a kelet-magyarországi képzési kínálatra, továbbá a sikeres duális együttműködés keret- és feltételrendszereinek tanulmányozása is megtörténne. Aktualitását megerősíti az a tény, hogy az új jogszabályi keretek komoly lehetőséget jelentenek a vállalatok számára, hogy saját kézbe vegyék a munkaerő-utánpótlást és -képzést, ez sokkal nagyobb tudatosságot és elköteleződést kíván meg egy duális képzőhelyként működő cégtől, hiszen meg kell terveznie a képzés folyamatát és módszertanát, a minőségbiztosítást és annak működtetését. A kibővült keretek között azonban még nagyobb hangsúlyt kap a szakképző intézménnyel való kölcsönös együttműködés, melynek régióban mutatkozó hiányosságai megoldásra várnak, ugyanis az elmúlt egy évben bejelentett több mint ötven kiemelt beruházás összesen közel 28 ezer új munkahelyet teremt Magyarországon a Nemzeti Befektetési Ügynökség (HIPA) oldalán elérhető adatok alapján. Megyei szinten Hajdú-Bihar vármegyében, azon belül is Debrecenben lesz szükség a legtöbb munkavállalóra, a beruházások megvalósulását követően több mint 11 ezer fős munkaerőigény keletkezik.

Elméleti alapoás

Kutatásunk egyik fő hajtóereje a térségben mutatkozó oktatóhiány, ez szoros összefüggésben van azzal, hogy a szakmai pedagógusképzésbe belépők száma Magyarországon 2010-től csökkenő tendenciát mutat; a középfokú oktatás szakmai fórumai szakemberhiányról beszélnek, a szakképzés ma strukturális tanárhiánnyal küzd (Lannert, 2023), a szakmai és természettudományos tárgyak esetén nincs vagy nem megfelelő a pedagógusok képzettsége, végzettsége. Paksi Borbála és munkatársai alapján 2013 és 2015 között hazánkban is készült egy olyan átfogó országosan reprezentatív kutatás, mely a pedagóguspályát, a pedagógusszerepet teszi vizsgálódás tárgyává. Tanulmányukban a pedagógusok pályamotivációjának néhány aspektusát vizsgálták „A pedagógusok folyamatos szakmai fejlődési modelljeinek vizsgálata a köznevelési rendszer, a szervezet és az egyén szintjén” (Models of Teacher Learning – MoTeL) című projekt keretében a 2020/2021-es tanévben a pályán lévő, magyar köznevelésben tanító pedagógusok országos reprezentatív mintáján készült kutatás alapján. Emellett egy hat évvel korábbi, a pedagógusok pályán maradását segítő tényezők között a pályamotivációk feltárására irányuló, szintén országos reprezentatív mintán készült kutatás (Paksi, 2015a, 2015b) eredményeinek felhasználásával megpróbálták azonosítani az utóbbi hat évben megjelenő tendenciákat. Ennek egy részkutatása volt a pedagóguspályát elhagyók vizsgálata, a kutatássorozatban azonban ez a csoport egy kis – mindössze 40 fős – mintát jelentett, ez adja jövőbeni vizsgálataim egyik kiindulópontját; a másik, kutatásra ösztönző szempont, hogy az ilyen típusú vizsgálatokban a szakmai pedagógusok kyszámú részvétele volt megfigyelhető.

Bacsa-Bán Anett tanulmányában (2019) utal arra, hogy a szakképzés tanárhánya az utóbbi időben annyira súlyossá vált, hogy sokan ezt tartják a jelenlegi szakképzési reformok megvalósítását gátló legnagyobb akadálnak. Egy napjainkban megjelenő kutatás (Vályogos, 2023) vizsgálta az észak-alföldi régió szakképzési centrumainak oktatóit, a közismereti és szakmai tantárgyat tanítók új helyzethez való alkalmazkodását, ezen belül a szakmai sikerességhez vezető főbb ismérveket állapította meg. A pilot kutatás keretében végzett online kérdőíves vizsgálatban 168 középfokú szakképzésben dolgozó oktató vett részt. Mindazonáltal a szakmai fejlődés jellemzőiről, az egyéni és szervezeti feltételekről jelenleg kevés rendszerezett tudással rendelkezünk. Fontos azonban megjegyezni, hogy az oktatóhiány megszüntetése, a szakképzésben dolgozók motivációjának növelése, szakmai támogatási rendszerük kialakítása összetett probléma, több intézkedést és erőfeszítést igényel, mint például a vonzóbb fizetési és előmeneteli lehetőségek biztosítása, az oktatói pálya népszerűsítése és támogatása, a szakképzésben való továbbképzési lehetőségek javítása, valamint a tehetséges szakemberek toborzása és megtartása. Az oktatók pályára lépést követő szakmai fejlődését az általános oktatásétól eltérő szakpolitikai és jogszabályi környezet befolyásolja, de ezeken túl is számos, a szakképzés speciális kontextusában jelentkező egyéni és szervezeti tényező is hatást gyakorol rá. Kevés a száma azon hazai kutatásoknak is, melyek a szakképzésben oktatók szakmai fejlődésének vizsgálatára irányultak, és ezek többnyire kvantitatív adatfelvételek elemzéseit voltak (Mayer, 2009a, 2009b, Csíkos, 2018). A szakmai pedagógusok számára nyújtott speciális képzések hiányoznak, a szakképzés pedig nem tud alkalmazkodni a munkahelyi struktúráváltozásokhoz. Sági (2015a, 2015b) tanulmányai alapján ismert számunkra is, hogy a szakmai pedagógusok közül pl. a szakképző intézményekben oktatók számára mennyire fontosak és szükségesek lennének a továbbképzésekben rejlő lehetőségek, melyek az életpályamodellben való előrejutáshoz is elengedhetetlenek. A kvantitatív elemzések mellett néhány a szakképzésben oktatók pedagógiai módszertanát és nézeteit, illetve tantestületi kapcsolatait fókuszáltnak vagy csak érintőlegesen vizsgáló interjúkutatás született (Czakó, 2017), illetve a szakoktatók pályaelhagyásának vizsgálata (Bacsa-Bán, 2015) nyújtott több-kevesebb információt a szakképzésben oktatók szakmai fejlődésének körülményeiről.

A kutatás másik vizsgálandó területe a pályakezdő oktatók számára nyújtandó szakmai támogatási rendszer vizsgálata, melynek megvalósítása érdekében a fenn tartónak is lépéseket kell tenni. A helyi viszonyokat megvizsgálva azt látom, hogy hiányzik a rendszerből a mentorálás folyamata, annak ellenére, hogy az európai példák jól mutatják, a bevezető támogatási rendszer kialakítása egyszerre alulról és felülről jövő kezdeményezéshez kötődhet. Stéger Csilla tanulmányában (2010) vizsgálta a pályakezdő tanárok bevezető támogatási rendszerével kapcsolatos uniós törekvéseket, és azóta számos publikáció jelent meg a témában, ugyanakkor a szak-

képzésben dolgozó fiatal oktatókról nem találtam olyan publikációt, mely a kérdéssel foglalkozott volna.

A gondolat természetesen nem új, hiszen a pedagógusképzésre igaz, hogy a képző intézményekben megszerzett tudás a gyakorlatban fejlesztésre szorul, és manapság keresik a módját annak, miként lehetne jobb és hatékonyabb rendszert biztosítani a pályára való belépéshez, ez a szakképzésben is releváns. Ezért célom az, hogy növeljem a témában azon empirikus kutatások számát, melyek vizsgálják a mentorálás és szakmai támogatás jelentőségét, a pályaelhagyás és oktatói kudarc összefüggéseit.

A kutatás harmadlagos célja a duális képzés eredményességének tanulmányozása, hiszen bevezetése a szakképzésben egy összetett, többszereplős komoly feladatot és egyben kihívást jelentett a törvényhozók számára, viszont 2019 óta kevés társadalmi, gazdasági folyamat került a témában detektálásra, azok többsége a felsőfokú duális képzést jelenítette meg (Badinszky, 2022). A magyar szakképzés gyakran találja szembe magát azzal a véleménnyel, hogy elméleti képzést folytat, és a végzett diákok nem rendelkeznek az ipar számára hasznosítható gyakorlati tudással. Ezzel párhuzamosan megjelent az igény a gazdasági élet szereplői részéről, hogy a képzési szerkezet jobban igazodjon az ő elvárásaihoz. A kormányzat részéről is szándék mutatkozott a gyakorlatorientált képzések erősítésére a munkanélküliség csökkentése érdekében. A gazdasági versenyképesség megőrzésének feltétele, hogy a folyamatosan változó társadalmi és gazdasági körülményekkel lépést tartva az oktatási rendszer a munkaerőpiac által elvárt dinamikus változó szakemberszükségletet kielégítse. A duális képzés bevezetése részben megoldást jelent az új szakképzési stratégiában megfogalmazott problémákra, de a német minta átvétele a társadalmi és gazdasági viszonyrendszer vizsgálata, a magyar sajátosságokhoz való hozzáigazítás nélkül nem szerencsés. Az ipari partnerek és a munkaerőpiac elvárásai alapján a legfontosabb szempont a gyakorlatorientáció erősítése lenne. A hazai szakirodalom kevés említést tesz a középfokú szakképzés eredményességének vizsgálatáról, összehasonlító és leíró tanulmányok kivétel nélkül a felsőoktatásban, a hallgatók körében születtek, a duális képzés előzményeit, jellegzetességeit, előnyeit és nehézségeit bemutató tanulmány (Tóth Katalin, 2021) a témában fellelhető szakirodalomra támaszkodott. Ennek figyelembevételével hiánypótló kezdeményezésnek tartom a Hajdú-Bihar vármegyei régió középfokú szakképzésének vizsgálatát a duális partnerintézmények bevonásával.

A kutatás

Kevert kutatási stratégiát alkalmaznánk, elsősorban a nagy elemszám miatt online és offline kérdőív segítségével történne az adatrögzítés, néhány esetben a mélyebb összefüggések feltárása érdekében interjúk készítésére is sor kerülne, az empirikus kutatás 3 fő célja egy 31 hónapos időszakot felölelő tevékenységet fedne le, ahol elsőként a

Debreceni Szakképzési Centrum (DSZC) alábbi 11 intézményében oktatók pályamotivációjára és elégedettségére, a kezdő oktatók szakmai fejlődésére és mentorálására vonatkozó nézetei kerülnének feltárássra:

1. Debreceni SZC Baross Gábor Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
2. Debreceni SZC Beregszászi Pál Technikum
3. Debreceni SZC Brassai Sámuel Műszaki Technikum
4. Debreceni SZC Mechwart András Gépipari és Informatikai Technikum
5. Debreceni SZC Péchy Mihály Építőipari Technikum
6. Debreceni SZC Építéstechnológiai és Műszaki Szakképző Iskola
7. Debreceni SZC Irinyi János Technikum
8. Debreceni SZC Kereskedelmi és Vendéglátóipari Technikum és Szakképző Iskola
9. Debreceni SZC Kreatív Technikum
10. Debreceni SZC Bethlen Gábor Közgazdasági Technikum
11. Debreceni SZC Vegyipari Technikum

A vizsgálódás során az alábbi kérdéseket tanulmányoznánk:

1. Mi jellemzi a vizsgálatban részt vevő intézmények oktatóinak szakmai életútját, motivációját, és milyen eltérések mutatkoznak az oktatói profil/intézményi profil szerint?
2. Milyen egyéni motivációs jellemzők segíthetik az oktatói identitás mélyítését, és ezek milyen eltéréseket mutatnak a demográfiai háttérváltozók függvényében (nem, életkor stb.)?
3. Milyen szervezeti tényezők támogatják/akadályozzák a pályakezdő oktatók beilleszkedését, mentorálási folyamatát?
4. Fenntartói és intézményi szinten kialakításra került-e az oktatók motivációját ösztönző támogatási rendszer bevezetése és a fiatal kollégák szakmai támogatására irányuló tevékenységek beépítése?

Emellett a fenntartó és az intézményvezetők nézeteinek vizsgálatát is végrehajtánánk a következők szerint:

1. Hogyan ítéli meg a munkavállalók elégedettségi szintjét? Milyen motivátorok játszhatnak szerepet ennek növelésében?
2. Milyen infrastrukturális és egyéb lehetőségeket tud biztosítani a szakmai fejlődésre, a pályakezdő oktatók támogatására?
3. Hogyan képes fokozni intézményi szinten az oktatói teljesítményt?

Kutatásunk harmadik nagy szegmensét a duális szakképzés vizsgálata jelentené, ahol az intézményekkel szerződésben álló vállalatok és gazdasági szektorok képviselőinek szerepét tanulmányoznánk a gyakorlati oktatás eredményességével a fókuszban:

1. Eredményes együttműködés valósul-e meg a partnerek között?
2. Kielégíti-e a képzés színvonala a munkaerőpiac által elvárt igényeket?
3. Lokális szinten működik-e nyomon követés, vizsgálódás a beválás terén?
4. Miben látja a képzés fejlesztésének lehetőségét, bővítését?

Várható eredmények

Szakmai reflektálást igyekszünk adni a térség és régió helyi viszonyait figyelembe véve a napjainkban is égető problémát jelentő oktatóhiány okaira, valamint a legújabb kutatások eredményeit figyelembe véve diagnosztizálnánk a pályán maradásra ösztönző kezdő oktatókra vonatkozó támogatási, mentorálási tevékenység motívumait, melynek ismeretében közelebb kerülnénk a szakképzési szektorban mutatkozó szakemberhiány okainak felderítéséhez, és a kutatás eredményeiből megállapítható szakmai javaslatok felállítása ezenfelül számos pozitív eredménnyel járhatna:

- Eredményesebb oktatási minőség: az oktatóhiány csökkentése segítene abban, hogy a diákok magasabb színvonalú oktatásban részesüljenek. Több képzett oktató jelenléte a szakképzésben növelné a szaktudást és a szakmai tapasztalatot, ez javítaná a diákok szakképzésben szerzett készségeit, és felkészítené őket a munkaerőpiaci kihívásokra.
- Vonzóbb karrierlehetőségek: a szakképzésben való magasabb szintű oktatás és képzés lehetőséget teremtene, hogy a diákok nagyobb eséllyel találjanak munkalehetőségeket és fejlődési utakat a szakmájukban. Ez hosszú távon elősegíti a gazdasági növekedést, és növeli egy adott ország vagy régió versenyképességét a globális piacon.
- Társadalmi előnyök: az oktatóhiány mérséklése és a pályamotiváció megerősítése pozitív hatással lehet a társadalmi stabilitásra, fokozhatja a jólétet, csökkentheti a társadalmi egyenlőtlenségeket.

A kutatás másik fontos mérföldköve lenne a duális képzések hatékonyságának és eredményességének növelése annak érdekében, hogy a tananyagot és a képzési programokat a valós piaci igényekhez igazítsák. Ez előnyös mind a vállalatok, mind pedig az intézmények számára, biztosítva azt, hogy a diákok releváns tudással rendelkezzenek a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez. A vállalatok gyakran nyújtanak lehetőséget gyakornoki programokra, állások betöltésére vagy további

képzési lehetőségekre a sikeres diákoknak, ami hozzájárulhatna a munkaerőpiaci integrációhoz és a karrierépítéshez, ez elősegítheti az innováció és a technológiai fejlődés előmozdítását is.

A doktori kutatás eredményei hozzájárulnának a magyarországi iskolarendszerű szakképzésben oktatók szakmai fejlődési gyakorlatának és versenyképességére vonatkozó nézeteinek feltárásához a Debreceni Szakképzési Centrum bevonásával, a szakképzés-specifikus egyéni és szervezeti tényezők azonosításával, valamint az intézményvezetők proaktív szerepvállalását is elősegítené a gyártócégekkel és duális partnerekkel való kapcsolatépítésben és az iskolán belüli és kívüli tanulási lehetőségek szervezésében.

Irodalom

- Bacsa-Bán, A. (2019). A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban 2. *Opus Et Educatio*, 6(3).
<https://doi.org/10.3311/ope.334>
- Badinszky, R. G., Fenyvesi, É., & Sólyom, A. (2022). A duális és a hagyományos képzési formában folytatott szakmai gyakorlat vizsgálata. *Educatio*, 31(4), 680-690.
<https://doi.org/10.1556/2063.31.2022.4.13>
- Benedek, A. (2018). Szakképzési szabályozási környezetünk változásai - 25 év lehetőségei és korlátai. *Opus Et Educatio*, 5(3). <https://doi.org/10.3311/ope.277>
<https://doi.org/10.3311/ope.277>
- Blustein, D. L., Kenna, A., Gill, N. J. K., & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A new framework for counseling practice and public policy. *Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Broad, J. H. (2019). Pedagogical Issues in Vocational Teachers' learning: The importance of teacher development. In Springer eBooks (pp. 1769-1786).
https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_54
- Bükki, E. (2017). A szakképzésben dolgozó pedagógusok folyamatos szakmai fejlődése a mesterpedagógus programok tükrében. *Educatio*.
<https://doi.org/10.1556/2063.26.2017.2.12>
- Bükki, E., & Fehérvári, A. (2021). How do teachers collaborate in Hungarian VET schools? A quantitative study of forms, perceptions of impact and related individual and organisational factors. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1).
<https://doi.org/10.1186/s40461-020-00108-6>

- Bükki, E. (2022). PhD-disszertáció: Az iskolai rendszerű szakképzésben oktatók szakmai fejlődése és tanulása és az ezt befolyásoló egyéni és szervezeti tényezők vizsgálata, ELTE
- Chetty, R., Friedman, J. N., & Rockoff, J. E. (2014). Measuring the Impacts of Teachers II: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood. *The American Economic Review*, 104(9), 2633-2679.
<https://doi.org/10.1257/aer.104.9.2633>
- Czakó, Á., & Győri, Á. (2017). Motiválás, ösztönzés a szakképzésben. Egyes pedagógiai eszközök ösztönző erejének tanulói megítélése társadalmi háttérváltozók szerint. *Szociológiai Szemle*. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3024/>
- Czibere, I., & Sipeki, I. (2019). A munkaerőpiaci esélyeket meghatározó kompetenciák és értékek a pályaorientáció folyamatában: Egy fejlett ipari régió középiskoláinak körében végzett több szempontú vizsgálat eredményei. *Socio.hu*. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2019.1.80>
<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2019.1.80>
- Csapó, B. (2015). A magyar közoktatás problémái az adatok tükrében: Értékek és viszonyítási keretek. *Iskolakultúra* (Budapest. 1991. Nyomtatott), 25(7-8), 4-17.
<https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2015.7-8.4>
- Csikós, C., Kovács, Z., & Kereszty, O. (2018). Hungarian vocational education teachers' views on their pedagogical knowledge and the information sources suitable for their professional development. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-018-0063-x>
- Dymock, D., & Tyler, M. A. (2018). Towards a more systematic approach to continuing professional development in vocational education and training. *Studies in Continuing Education*, 40(2), 198-211.
<https://doi.org/10.1080/0158037X.2018.1449102>
- Есенина, Ю., & Kress. (2017). SOFT POWER: TRAINING OF VET TEACHERS AND TRAINERS (RESULTS OF THE RUSSIAN-GERMAN COOPERATION). *Образование I Nauka*, 19(5), 98-119.
<https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-5-98-119>
- Ercse, K., & Radó, P. (2019). A magyar közoktatásban zajló privatizáció és annak hatásai. *Iskolakultúra* (Budapest. 1991. Nyomtatott), 29(7), 8-49.
<https://doi.org/10.14232/ISKKULT.2019.7.8>
- Fenyves, V., Dajnoki, K., Orbán, I. D. T., & Harangi-Rákos, M. (2020). Gyakorlatorientált képzések megítélése a vállalati szférában. *Acta Medicinæ Et Sociologica* /, 11(31), 164-183. <https://doi.org/10.19055/ams.2020.11/31/13>
- Forray, R. K. (2019). Szervezeti innováció és szakképzés. *Kultúra És Közösség*, 10(1), 13-19. <https://doi.org/10.35402/kek.2019.1.2>

- Fűzi, B. (2012). A tanári munka minőségének változásai. II. Trefort Ágoston Szakmai Tanárképzési Konferencia, Óbudai Egyetem, 54-62.
- Guile, D., & Unwin, L. (2019). *The Wiley Handbook of Vocational Education and Training*. John Wiley & Sons.
<https://doi.org/10.1002/9781119098713>
- 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>
- Hanushek, E. A., Woessmann, L., & Zhang, L. (2016). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48-87.
<https://doi.org/10.3368/jhr.52.1.0415-7074R>
- Hegy-Halmos, N. (2023). Az iskolai pályaeorientáció szerepe és gyakorlata a hazai köznevelési intézményekben: a pedagógusok vélekedései a pályaeorientáció iskolai szerepéről a gimnáziumokban. <https://doi.org/10.15476/elte.2016.046>
<https://doi.org/10.15476/ELTE.2016.046>
- Holik, I., & Sanda, I. D. (2019). A mérnök-tanár gyakorlati képzés aktuális kérdései Magyarországon. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 9(2), 29-41. <https://doi.org/10.24368/jates.v9i2.107>
- Ketelhut, D. J., Mills, K., Hestness, E., Cabrera, L., Plane, J., & McGinnis, J. R. (2019). Teacher Change Following a Professional Development Experience in Integrating Computational Thinking into Elementary Science. *Journal of Science Education and Technology*, 29(1), 174-188.
<https://doi.org/10.1007/s10956-019-09798-4>
- Kettunen, J., Sampson, J. P., & Vuorinen, R. (2014). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43-56.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945>
- Kocsis, I. (2020). Szakképzés 4.0 és a mérnök-tanár-képzés. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5(3), 12-23. <https://doi.org/10.21791/ijems.2020.3.2>
<https://doi.org/10.21791/IJEMS.2020.3.2>
- Kollár, K. N. (2008). Pedagógusok pályaképe, a tanárképzéssel való elégedettségük és nehézségeik. *Pedagógusképzés*, 6(4), 7-34.
<https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2008.4.01>

- Kozma, T. (2022). Múltból jövőt. *Educatio*, 31(1), 3-13.
<https://doi.org/10.1556/2063.31.2022.1.1>
- Lannert, J., & Németh, S. (2023). A tanárhány kezelésének helyi gyakorlatai - pedagógusi, intézményvezetői és szakértői interjúk alapján. *Educatio*, 32(1), 121-135.
<https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.8>
- Mártonfi, G. (2019). Tanügyirányítás és struktúraváltás a hazai szakképzésben 2010 után. *Educatio*, 28(2), 240-254.
<https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.2.3>
- Mártonfi, G. (2008): A lemorzsolódás problémája a magyar szakképzésben és szakképzés politikában. In Fehérvári Anikó (szerk.) *Szakképzés és lemorzsolódás. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest*, 136-139.
- Mayer, J. (2009a). Pedagógusok a szakképzésben I. *Szakképzési Szemle*, 25(1), 5-22.
- Mayer, J. (2009b). Pedagógusok a szakképzésben II. *Szakképzési Szemle*, 25(2), 117-129.
- Mihucz, S. (2016). A gyakorlati képzés a szakképzésben. *Opus Et Educatio*, 2(4). <https://doi.org/10.3311/ope.79>
- Orr, K. (2019). VET Teachers and Trainers. In: Guile, D., Unwin, L. *The Wiley Handbook of Vocational Education and Training*. ISBN 9781119098591. 329-348.
<https://doi.org/10.1002/9781119098713.ch17>
- Paksi, B. (2023). Kitart-e a belső motiváció? - a (még) pályán lévő pedagógusok pályamotivációi. *Educatio*, 32(1), 68-84. <https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.5>
<https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.5>
- Pilz, M. (2012). The future of vocational education and training in a changing world. In VS Verlag für Sozialwissenschaften eBooks. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18757-0>
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-18757-0>
- Pilz, M., Schlöglmann, A., & Gengaiah, U. (2022). VET teachers and teacher trainers in India. In Springer eBooks (pp. 13-27). https://doi.org/10.1007/978-3-030-90502-6_2
https://doi.org/10.1007/978-3-030-90502-6_2
- Ros-Garrido, A., & Fluixá, F. M. (2019). The education of VET teachers and trainers. In *Technical and vocational education and training*. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8475-2_5
https://doi.org/10.1007/978-981-13-8475-2_5
- Sági, M. (2015a). Pedagógus karrierminták. *Educatio*, 24(1):83-97
- Sági, M. (2015b). A pedagógushivatás megerősítésének néhány aspektusa. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet

- Sartori, R., Tacconi, G., & Caputo, B. (2015). Competence-based analysis of needs in VET teachers and trainers: an Italian experience. *European Journal of Training and Development*, 39(1), 22-42. <https://doi.org/10.1108/ejtd-09-2013-0089>
<https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2013-0089>
- Schulin, S. (2019). Livslang læring och livslang vejledning - en kompetencediskurs : dannelse og kompetence som sprog og policy i Norge, Sverige og Danmark. <https://doi.org/10.24834/isbn.9789186295851>
- Stéger, C. (2010). A pályakezdő tanárok bevezető támogatási rendszerével kapcsolatos uniós törekvésekről. *Pedagógusképzés*, 8(1.), 37-56. <https://doi.org/10.37205/tel-hun.2010.1.04>
<https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2010.1.04>
- Toth, K. (2022). MIÉRT ELŐNYÖS A DUÁLIS KÉPZÉS A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA?. *Economica*, 12(1-2). <https://doi.org/10.47282/economica/2021/12/1-2/10644>
<https://doi.org/10.47282/economica/2021/12/1-2/10644>
- Török, I. (2018). Gondolatok a felsőoktatás (saját) feladatairól. *Köz-gazdaság*, 13(4), 199-213. <https://doi.org/10.14267/retp2018>
<https://doi.org/10.14267/RETP2018.04.10>
- Vályogos, K. (2023). Szakmai elégedettség és az intézménytípus presztízsének összefüggései. *Educatio*, 32(1), 136-146.
<https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.9>