

Egy duális kutatás eredményei, avagy hogyan befolyásolja a duális képzés a hallgatók eredményeit, kompetenciáit

Резюме. У цьому дослідженні вивчається вплив дуального навчання на вищу освіту на прикладі першого курсу економічного факультету, закінченим в Університеті у Ніредьгазі у 2020 році. Метою дослідження є порівняння результатів роботи студентів, які спеціалізуються на економіці та менеджменті в традиційному та дуальному навчанні, їх думок щодо навчання та їх компетенцій у вищій освіті за допомогою опитування. Актуальність теми виправдовується тим, що це перший факультет економіки, який бере участь у дуальному навчанні, який був закінчений у січні 2020 року, тож вперше з'явилася можливість надати відгук про досвід дуального навчання. Дослідження анкет показали, що середня академічна успішність студентів у дуальному навчанні краща, ніж у студентів на традиційному навчанні. Серед компетенцій, що розвиваються під час навчання, у випадку дуальних студентів, крім професійних знань, можна помітити відповідальність, незалежність та управлінські навички також можна вважати для них видатними, порівняно з їхніми однолітками, які беруть участь у традиційному навчанні.

Ключові слова: подвійне навчання, компетентність, дослідження анкет, базовий курс з управління та адміністрування

Резümé. Jelen tanulmány a duális képzés felsőoktatást érintő hatásait vizsgálja a Nyíregyházi Egyetem első, 2020-ban végzett közgazdász évfolyamának példáján keresztül. A kutatás célja kérdőíves felmérés segítségével összehasonlítani a hagyományos és a duális képzésben végzett gazdálkodási és menedzsment szakos hallgatók teljesítményét, képzésről formált véleményét, felsőoktatásban fejlődő kompetenciáit. A téma aktualitását indokolja, hogy 2020 januárjában végzett az első duális képzésben részt vevő közgazdász évfolyam, így először nyílt lehetőség a duális képzés tapasztalatainak visszacsatolására. A kérdőíves kutatás rávilágított arra, hogy a duális képzésben részt vevő hallgatók átlagos tanulmányi teljesítménye jobb, mint a hagyományos képzésben résztvevőké. A képzés során fejlődő kompetenciák közül a duális hallgatók esetén a szakmai tudás mellett kiemelkedőnek tekinthető a felelősség, önállóság és a gazdálkodási képesség is hagyományos képzésben részt vevő társaikhoz képest.

Kulcsszavak: duális képzés, kompetencia, kérdőíves kutatás, gazdálkodási és menedzsment alapszak, szakmai gyakorlat

Abstract. This study examines the effects of dual training on higher education through the example of the first year of economics graduates from the University of Nyíregyháza in 2020. The aim of the research is to compare the performance of students majoring in business and management in traditional and dual education, their opinions on training, and their competencies developing in higher education with the help of a survey research. The topicality of the topic is justified by the fact that the first year of economics participating in dual training was completed in January 2020, so for the first time there was an opportunity to feedback on the experience of dual training. The survey research revealed that the average academic performance of students in dual training is better than that of students in traditional training. Among the competencies developed during the training of dual students, in addition to professional knowledge, outstanding responsibility, independence and management skills can be mentioned, compared to their peers participating in traditional training.

Keywords: dual education, competence, survey research, business and management science, dual training

* Доктор філософії у галузі соціальних наук, доцент, Кафедра прикладної економіки, Інститут економіки та менеджменту, Ніредьгазький університет. * PhD, főiskolai docens, Alkalmazott Gazdaságtani Intézeti Tanszék, Gazdálkodástudományi Intézet, Nyíregyházi Egyetem. * Ph.D. in Sociology, college associate professor, Department of Applied Economics, Institute of Business and Management Sciences, University of Nyíregyháza. E-mail: karpati.dora@nye.hu

** Доктор філософії у галузі економічних наук, старший викладач, Кафедра прикладної економіки, Інститут економіки та менеджменту, Ніредьгазький університет. ** PhD, adjunktus, Alkalmazott Gazdaságtani Intézeti Tanszék, Gazdálkodástudományi Intézet, Nyíregyházi Egyetem. ** Ph.D. in Economics, assistant professor, Department of Applied Economics, Institute of Business and Management Sciences, University of Nyíregyháza. E-mail: makszim.gyorgyne@nye.hu

Bevezetés

A rendszerváltástól napjainkig jelentősen átalakult a magyar gazdaság piaci szerkezete. A külföldi tőke fokozódó jelenléte, a multinacionális vállalatok egyre meghatározóbb piaci szerepe, az integrációs folyamatok és azok intézményei változásra kényszerítették a munkaerőpiac szereplőit. Lassan, folyamatosan új típusú munkaerő jött létre, amely képes több lábbon állni, rugalmasan alkalmazkodni és speciális kompetenciákkal rendelkezik. Mindez persze nem magától jött létre, és nem is egyik napról a másikra. A változások háttérében többek között a felsőoktatás képzési rendszerének folyamatos átalakulása, megújulása, a piaci igényeket minél jobban kiszolgáló szemlélete áll. A felsőoktatást érintő számos reform közül jelen tanulmányban a duális képzés felsőoktatásban történő bevezetését, annak oktatást érintő hatásait vizsgáljuk. Célunk kérdőíves felmérés segítségével értékelni a Nyíregyházi Egyetem 2020-ban végzett gazdálkodási és menedzsment szakos, duális és hagyományos képzésben részt vevő hallgatóinak teljesítményét, képzésről kialakított véleményét, kompetenciáit. Emellett a kutatás kiterjed arra is, hogy van-e kimutatható különbség a duális és a hagyományos közgazdasági képzésben részt vevő hallgatók teljesítménye, a képzés során kialakult, illetve fejlődő kompetenciái között. A téma aktualitását indokolja, hogy 2020-ban végzett az első duális közgazdász évfolyam, így először nyílt lehetőségünk a duális és a hagyományos képzés tapasztalatainak összehasonlítására, a levont következtetések visszacsatolására. Kérdőíves kutatás segítségével próbáltuk meg felhívni a figyelmet a duális képzés fontosságára, hagyományos képzéssel szembeni előnyére, ami egyértelműen beigazolódott.

1. Módszertan

A Nyíregyházi Egyetemen a Gazdálkodástudományi Intézet gondozásában 2016 szeptemberétől indult el gazdálkodási és menedzsment alapszakon a duális képzés. Az első duális hallgatók 2020-ban végeztek, ami megteremtette a lehetőséget egy teljes képzési ciklus átfogó elemzésére, illetve arra, hogy empirikus úton is össze tudjuk hasonlítani a duális és a hagyományos képzést. Jelen kutatás célja ezen első, végzős, közgazdász évfolyam duális képzési tapasztalatainak komplex értékelése úgy, hogy a duális hallgatói eredményeket és véleményeket összevetjük és párhuzamba állítjuk a hagyományos képzésben részt vevő évfolyamtársak véleményével, tapasztalataival. A kutatási eredményeket és az azokból levont következtetéseket egy 2020 januárjában végzett kérdőíves felmérés alapozta meg. A primer adatgyűjtés alapsokaságát az első duális formában végzett hallgatókat is magában foglaló gazdálkodási és menedzsment szak hallgatói képezték. A kérdőíves kutatás a teljes alapsokaságra (24 fő) kiterjedt, melyet 2020. január 17-én bonyolítottunk le.

A kérdőív 22 kérdést tartalmazott, melyek között szerepeltek nyitott és zárt kérdések egyaránt. A kérdőíves felmérés elemzése és értékelése során fontosnak tartottuk a vizsgált tényezők közötti összefüggések feltárását.

Jelen kutatásban olyan kérdésekre keresünk választ, hogy:

Van-e statisztikailag kimutatható különbség a hagyományos és a duális képzésben részt vevő hallgatók tanulmányi teljesítményében?

Van-e szignifikáns különbség a képzés típusa (hagyományos-duális) és a kompetenciák fejlődése között?

A duális képzőhely jobban támogatja-e a hallgatókat az elhelyezkedésben, mint a hagyományos szakmai képzést nyújtó cégek.

A statisztikai számításokhoz, illetve a grafikus ábrák készítéséhez a Windows alapú SPSS statisztikai programcsomagot, valamint a Microsoft Excel táblázatkezelő szoftvert használtuk fel.

2. A duális képzésről

„Felsőfokú duális képzésnek az olyan felsőfokú tanulmányokat nevezzük, amelyek során a hallgatók képzését a felsőoktatási intézmény (jellemzően egy eleve gyakorlatorientált képzést nyújtó intézmény) egy partnerszervezettel közösen látja el.” (A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve 2019, 4.)

A duális képzés olyan hibrid modell, melynek lényege, hogy az elméleti oktatás a felsőoktatási intézményben, a gyakorlati képzés pedig a választott partnerszervezetnél történik.

A duális szóból eredő kettősség tehát a képzés helyszínére utal, mely egyrészt az egyetem falai közötti elméleti oktatást, másrészt a partnervállalati környezetben végzett gyakorlati munkát jelenti. A képzés alanyait tekintve hárompólusú viszonyrendszerrel van szó az egyetem, a partnerszervezet és a hallgató között.

A duális képzés egy minden résztvevő számára előnyös helyzetet eredményez, mind a partnerszervezet, mind a hallgató, mind az egyetem nyer vele. Külföldön egyre több cég vesz részt a duális képzésekben, ugyanis rájöttek, hogy kifizetődő ki-nevelni a saját embereiket. A diplomázás után ugyanis kapnak egy olyan szakembert, aki ismeri a cég működését, vállalati kultúráját, belső folyamatait. A hallgatóknak pedig azért éri meg, mert gyakorlati ismeretekre tehetnek szert, tapasztalt emberektől tanulhatnak és számos soft skillt is magukévá tesznek. A hagyományos képzésekhez képest jóval több időt tölthetnek a szakmai kompetenciák gyakorlásával, ami személyiség kompetenciáik fejlődésére is jótékony hatással van. A gyakorlat során olyan magabiztosságra tehetnek szert, ami miatt már nem esnek kétségbe, ha kikerülnek a munkaerőpiacra. Az egyetemek számára pedig azért lehet előnyös, mert egyrészt emeli az oktatás színvonalát, másrészt a partneri kapcsolatok révén jótékony hatással lehet az innovatív megoldások közös projektekből való megvalósítására.

3. Nemzetközi kitekintés

Duális képzés kialakításában Németország úttörőnek számít, de mellette több országban is zajlik ilyen képzés, így például Ausztriában, Horvátországban, Svájcban, Dániában, Franciaországban, sőt néhány éve Kínában is bevezették. Magyarország a német mintát követi. Itthon egyelőre műszaki, informatika, agrár, természettu-

domány, gazdaságtudományok és szociális munka képzési területen lehet duálisan tanulni, eközben például Németországban már igyekeznek kibővíteni ezt a kört, és kommunikáció, illetve marketing szakon is végezhetnek ilyen képzés keretében.

3.1. Németország

Németországban a duális képzés kezdeményezői között olyan nagyvállalatok szerepeltek, mint a Boss vagy a Deimler-Benz. 1974-ben megalakult a Berufsakademie Baden-Württemberg elnevezésű egyetem, ahol bevezették az első duális képzés. Az egyetemet 2009-ben hivatalosan is átnevezték Duale Hochschule Baden-Württemberg névre. Ekkorra már 20 akkreditált duális program működött üzleti, mérnöki és szociális területen, a hallgatói létszám elérte a 25000 főt, az akkreditált partnervállalatok száma pedig a 10 000-et. A legtöbb országban a német modellhez hasonlóan a hallgató két napot tölt az egyetemen, három napot pedig az adott vállalatnál. Németországban ez még kiegészül az- zal, hogy különböző workshopokat szerveznek, ami évente 3–4 hetet tesz ki. Ezek az eseményeket egy adott szakterület legjobbjai tartanak előadást, így a hallgató betekintést nyerhet – a saját gyakorlati helyén kívül – más vállalatok működésébe is.

Németországban jelenleg is nagyon népszerű ez a képzési forma, egyre több cég kapcsolódik be a duális képzési rendszerbe. De nem volt ez mindig így. Kezdetben a német vállalatok egyáltalán nem támogatták ezt a képzési modellt, egyfajta nyűgnek tartották a hallgatók alkalmazását, tanítását. Drágának és időigényesnek vélték a hallgatókkal való foglalkozást, és a német vállalatok szerint az egyetemi oktatás egyébként sem képes rugalmasan követni a gazdasági élet gyors változását. Ráadásul a rendszer szabályozása is rendkívül összetett, és a kormánnyal, illetve az egyetemmel kötött szerződéses viszonyt védő szankciók is súlyosak. Így az állam kötelezővé akarta tenni a cégek számára, végül a szak-szervezetek és a kormány megállapodása alapján maradt az önkéntes alapon történő részvétel.

Ami a hallgatói teljesítményeket illeti, a német eredmények alapján a duális hallgatók vállalati minősítése lényegesen jobb, és a lemorzsolódás aránya is sokkal kedvezőbb, mint a hagyományos képzésben részt vevő hallgatóké. A végzett hallgatók duális vállalati foglalkoztatása 85–90%.

Összességében a német duális modell legfontosabb előnyei a következők:

- attraktív oktatási forma,
- csökken a felsőoktatásban töltött idő mennyisége,
- munkaerőpiaci igényekre rugalmasan reagáló forma,
- magasabb szintű képzés a vállalati és az egyetemi oldal tudásának egyesítésével,
- költségek megosztása az állam és a vállalatok között. (http://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2016/09/Palkovics_Laszlo.pdf)

3.2. Svájc

Svájcban a duális modell a némethez hasonló alapokra épül, a hallgatók itt is három napot töltenek a vállalatoknál, két napot pedig az egyetemen tanulják az elméletet. Jelenleg a legnagyobb arányban itt folyik duális képzés, amely elsősorban a középfokú szakképzés szintjén vált dominánssá, mivel a szakképzés jelentős súlyt képvisel a teljes képzési rendszeren belül. A 2004-es szakképzési reform azonban megnyitotta az utat a szakképzésből a felsőfokú továbbtanulás irányába. Új felsőfokú szakokat hozott létre anélkül, hogy azokat a főiskolák hatókörébe engedte volna (Györgyi 2011). Svájcban a vállalatok kezdeti negatív hozzáállása még a német cégeken is túlmutatott, ők ugyanis egyáltalán nem akartak részt venni a duális képzésben. A Szövetségi Tanács azonban kötelezővé tette a vállalkozásoknak, akik válaszul pénzt kértek a hallgatóktól azért, hogy felvegyék őket. (https://eduline.hu/felsooktatasa_dualis_kepzes_tortenete_L32I96) A kezdeti erős ellenállás persze megváltozott, miután a cégek is rájöttek arra, hogy hosszú távon kifizetődő kinevelni és a saját igényeiknek megfelelően képezni leendő munkavállalóikat.

Mára a duális képzés piaci igényeket követő szemléletének köszönhetően Svájcban a munkanélküliségi ráta minden végzettségi szinten 3%, vagy annál kevesebb. (<http://swisscham.hu/hu/dualis-kepzes-tapasztalatok-es-perspektivak-konferencia>)

3.3. Franciaország

Franciaországban a duális képzés rendszerében az egyenlőség elve érvényesül. Ennek megfelelően többféle beosztási lehetőség van:

- vagy 2,5 napot tölt a hallgató az egyetemen és ugyanennyit a vállalatnál,
- vagy egy hétig tanul, egy hétig dolgozik,
- vagy tömbösített formában fél évet tölt az egyetemen és csak az elméleti tanulásra koncentrál, majd fél évig kizárólag vállalati környezetben dolgozik.

A duális képzésben részt vevő francia vállalatoknak biztosítaniuk kell a hallgatóknak egy tanárt vagy egy mentort a cégnél, és ezen felül a HR menedzsernek is személyesen kell velük foglalkozni. (https://eduline.hu/felsooktatasa_dualis_kepzes_tortenete_L32I96)

3.4. Magyarország

Hazánkban a duális rendszer alapvetően a német modellt követi, ami persze nem jelenti azt, hogy egy az egyben történő lemásolásról lenne szó. Már csak azért sem, mert a duális képzést nem lehet elválasztani az adott ország, régió gazdasági, társadalmi, jogi környezetétől, amely Nyugat- és Kelet-Európa országai között lényegesen eltérő. A külföldi jól bevált módszerek, modellek megismerése szükséges és hasznos, ugyanakkor elengedhetetlen azok helyi viszonyokhoz illeszkedő adaptációja. A felsőoktatási szakemberek éppen ezért azt javasolják, hogy minden egyes intézménynek a saját partneri körével együttműködve, a lokális gazdasági, társadalmi folyamatok figyelembevételével kell saját speciális duális képzését kialakítania.

Ez azért is lényeges, mert napjainkra a gazdasági tér divergenciájának problémája, a területi különbségek következményeinek vizsgálata nemcsak megyei, hanem nemzetgazdasági szintű kérdéssé nőtte ki magát. Magyarországon a területi differenciáltság többféle íve figyelhető meg. A hagyományosnak tekinthető kelet–nyugat éles eltérése mellett ma már észak–dél, Budapest–vidék, centrum–periféria különbségekkel, sőt a határmentiséggel mint differenciálódási dimenzióval is számolnunk kell. A területi differenciáltság kérdéskörében Magyarország valamennyi területi egysége érintett, de az általam vizsgált Szabolcs-Szatmár-Bereg megye elhelyezkedése, gazdasági, társadalmi helyzete kifejezetten indokolja a térbeliség problémáinak kezelését. (Makszim 2018) A területi különbségek fontos differenciáló tényezői a felsőoktatás képzési struktúrájának is.

Magyarországon a képzés beosztása némileg eltér a német modelltől, mivel 3 nap elméleti oktatást két nap gyakorlati képzés követ a partnervállalatnál.

Németországban és Svájcban alapvetően a vállalatok választják ki a hallgatókat gyakornoki és tanulói képzésre, nem pedig az állam vagy az egyetem. Magyarországon a duális cégek finanszírozást kapnak az államtól a hallgatók után, ugyanakkor a munkáltató nem szólhat bele a kiválasztásba. (<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20180311/egyetlen-abra-arrol-hogyan-kozeledne-a-kormany-a-svajci-modellhez-279227>)

4. Duális képzés a Nyíregyházi Egyetemen

A Nyíregyházi Egyetemen 2015-től indult el a duális képzés, akkor még csak műszaki területen, gépészmérnöki szakon. Az alkalmazott tudományok egyeteme cím 2016. január elsejétől való megvalósulásának egyik hiányzó feltétele volt egy új, már meglévő szakhoz kapcsolódó duális képzés elindítása. Az Egyetem vezetése a meglévő műszaki tudományterület mellé, a szintén nagy népszerűségnek örvendő gazdaságtudományok területén működő gazdálkodási és menedzsment alapképzési szakot jelölte ki duális képzési formában történő indításra.

A képzéshez tartozó mintatanterv és a vállalatokkal történő együttműködési megállapodás megkötését követően, az Oktatási Hivatal engedélye alapján 2016-ban indult el a gazdálkodási és menedzsment szakhoz kapcsolódó duális képzés akkor 11 hallgatóval és 14 partnerszervezeti együttműködéssel. 2017-ben 2 hallgató kezdhette meg tanulmányait duális képzési formában, akik 8 partnerszervezettel történő együttműködés alapján választhatták ki a gyakorlatot biztosító cégeket. 2018-ban 4 hallgató, 2019-ben 6 hallgató részvételével gyarapodott a duális képzésben részt vevő hallgatóink száma, vállalati partnereink száma ekkor közel 30 volt.

A tudományterületen működő szakok, különösen a gazdálkodási és menedzsment szak szoros együttműködést igényel a piaci szervezetekkel, vállalatokkal, kis- és közepes vállalkozásokkal, akceptálva a cégek, a gazdasági és pénzügyi világ elvárásait, mindeközben megfelelvén a szak Képzési és Kimeneti Követelményeiben (KKK) foglaltaknak.

Ehhez igazodva a gazdálkodási és menedzsment szakhoz köthető partnerszervezetek igen sokszínű képet mutatnak, hiszen az együttműködő szervezetek között találhatunk – a teljesség igénye nélkül – pénzügyintézetet, szolgáltató céget, könyvelőirodát, fuvarozásszervezéssel foglalkozó családi vállalkozást is. E sokszínűség biztosítja annak lehetőségét, hogy a szak duális képzésében részt vevő hallgatói megtalálják a piac azon szegmensét, melyben valóban „otthonra találnak”, ahol azt a feladatot végezhetik nap mint nap, amely leginkább testhez álló számukra.

A 18/2016. (VIII.5.) EMMI rendelet alapján átdolgozásra került valamennyi alapképzési szak Képzési és Kimeneti Követelménye (KKK), így a gazdálkodási és menedzsment szaké is. Az új KKK a gazdálkodási és menedzsment szakot a gyakorlatorientált képzések közé sorolta, mely megteremtette annak lehetőségét, hogy a felsőoktatási tanulmányok során a hallgatók olyan kompetenciákra, készségekre és képességekre tegyenek szert, melyek alkalmassá teszik őket a munka világában való helytállásra. Az új KKK alapján a szak mintatanterve teljes körű átdolgozásra került, figyelembe véve a duális képzésben részt vevő hallgatók és a partnerszervezetek igényét és elvárásait. Az új mintatanterv kidolgozása nemcsak új, piacképes és releváns tantárgyak beemelését jelentette, hanem az óraszámok racionalizálását is. Az óraszámok csökkentése megteremtette annak az új időrendi modellnek a kialakítását, mely során a hallgatóknak az elméleti képzés alatt is van lehetőségük munkavégzésre a partnerszervezetnél. A hagyományos kecskeméti modell (13 hét oktatás, 12 hét munkavégzés) helyett a gazdálkodási és menedzsment szak partnerszervezetei – szolgáltató tevékenységükből adódóan – a 3 + 2 napos modellt részesítik előnyben már az elméleti képzés során is, amely azt jelenti a gyakorlatban, hogy az egyetemi órák hétfőtől–szerdáig tartanak (szorgalmi időszakban), a hallgatók a csütörtöki és pénteki napokat pedig munkavégzéssel töltik. Ez a fajta időrend egy állandó, szoros, napi szintű kapcsolat lehetőségét biztosítja, mely segítségével a hallgató részese lehet a folyamatos munkavégzésnek, ügymenetnek, megismerve a cég működésének teljes vertikumát. Ezáltal a hallgató akár teljes mélységében megismerhet egy adott szakterületet.

Az új mintatantervhez kapcsolódóan átdolgozásra került a vállalati mintatanterv is, amely irányítúként szolgál ahhoz, hogy az egyes tantárgyak során elsajátítottak hogyan adaptálhatók a gyakorlati képzés során. Az egyes tantárgyak konkrét, részletes üzemi tematikáit a tantárgyat gondozó oktató a vállalati mentorokkal egyeztetve dolgozta ki. Az üzemi tematika hetekre lebontva tartalmazza azokat a témaköröket, melyek alkalmazhatók a hallgatói munkavégzés során. Az üzemi tematikák kidolgozása során figyelembe vettük a duális képzésben részt vevő hallgatók párhuzamos terhelését a vizsgaidőszakban, segítve a hallgatókat, hogy gyakorlati jegyek megszerzésével, évközi beszámolók lehetőségével könnyítsük a vizsgaidőszak alatti terheltségüket.

5. *Kompetenciák az oktatásban*

A kompetencia azon készségek és képességek együttesét jelenti, amelyek támogatják az egyént a problémák megoldásában, a problémamegoldó hajlandóságban. A kompetencia magában foglalja az egyének tudását, tapasztalatait, személyes adottságait (Bakos 2006).

A nevelés-oktatásban érdekelt szervezetek mindegyike elkészítette a saját kompetencialistáját. A gyakorlat azt mutatja, hogy ahány ország, szinte annyiféle kompetencialistával rendelkezik, és az egyes nemzetközileg érdekelt szervezetek kompetencialistái között is figyelemre méltó eltérések vannak. Felvetődik a kérdés: hogyan lehet eligazodni a különböző kompetencialisták között.

A kommunikációban a személyiség egésze megnyilvánul, ezért a kognitív, szociális, személyes és speciális kompetenciák alapját képező komplex kompetencia, amelyet az 1. táblázat szemléltet.

1. táblázat *A kompetenciák szerveződése*

Kompetenciák	Komponenskészlet
Kognitív	kódolás, dekódolás, üzenet megfogalmazása, reflexió, értelmezés, felidézés/elmondás, információgyűjtés, képzelet, kreativitás, kritikai gondolkodás, információk befogadása, megértés, elemzés, megfogalmazás, lényegkiemelés, felismerés/feltérképezés, ítéletalkotás, összehasonlítás/összevetés, értékelés, feldolgozás
Szociális	emberismeret, alkalmazkodás a beszédhelyzethez, befolyásolás, állásfoglalás, konfliktuskezelési eljárások, improvizáció, jó/rossz felismerése, megítélése, döntés, szerepjáték, érvelés, párbeszéd/beszélgetés, értő figyelem, vita, empátia, kapcsolattartás/érintkezés, meggyőzés
Személyes	véleményformálás/állásfoglalás, nyelvhasználat, kifejezőmód, üzenet megfogalmazása, ízlés, önismeret, önkritika, önreflexió, önkorrekció, gesztus, testbeszéd, szókincs, szóhasználat
Speciális	szövegalkotás, kiejtés, szövegtípusok, műfajok felismerése, olvasási stratégiák alkalmazása, szövegtípusok alkotása, létrehozása

Forrás: SZŐKE-MILINTE 2009

A kognitív kompetencia olyan komponenskészlet, ami a többi kompetencia szolgálatában áll, vagyis, nélküle elképzelhetetlen a speciális, személyes vagy szociális kompetenciák harmonikus működése. A kognitív kompetencia az információfeldolgozást segíti, mely az információk vételét, kódolását, átalakítását,

közlését és tárolását végzi, a személyiség rendszerében relatív önállósággal bír. Ilyenképpen a speciális, szociális és személyes helyzetekben a kognitív kompetencia által válik lehetővé a speciális (szakmai), szociális és személyes helyzeteknek megfelelő információfeldolgozás. A kognitív kompetencia legmagasabb rendű, sajátos funkcióval és szerveződéssel rendelkező komponensrendszerei a képességek. A kognitív képességek komponenskészletei (készségek, rutinok) önálló, önmódosuló egységek, az aktuális helyzettől, feladattól függően kerülnek kölcsönhatásba. A faktoranalitikus kutatásokat áttekintve és felülbírálván (*Caroll, Cattell, Horn*) Nagy József (2002) négy komplex kognitív képességet emel ki a kognitív kompetencia komponenskészletében: a gondolkodás, a kommunikáció, a tanulás és tudásszerzés képességét.

A szociális kompetencia az egyéni érdekeket úgy szolgálja, hogy közben tiszteletben tartja a másik ember, a csoport, a nemzet vagy a faj érdekeit. Nagy József, Eibl-Eibesfeldt rendszerét átdolgozva, a szociális helyzetek öt alapfunkcióját különbözteti meg.

1. *Kontaktuskezelés*: ez a szociális kommunikációs funkció a kontaktus kezdeményezésének, kiépítésének, ápolásának, a viszonyulás tisztázásának, a kontaktus helyreállításának, a személyes konfliktusok kezelésének, a kapcsolat felszámolásának a készségeivel valósítható meg. Viszonyulásainkat öröklött és tanult szociális motívumok, attitűdök határozzák meg. Az attitűdök és a szociális kontaktuskezelő készségek együttes eredménye a jó vagy rossz személyközi kapcsolat.

2. *Érdekérvényesítés*: a létezés alapvető feltétele az érdekérvényesítés. A szociális érdekérvényesítés négyféle módját különbözteti meg a szakirodalom: megosztás (közérdek), osztozkodás (közös érdek), elosztás (eltérő érdek), megszerzés, megvédés (érdekütközés). A felsorolt érdekérvényesítési módok a segítség, az együttműködés, a vezetés és a versengés alapvető készségei által valósulnak meg.

3. *Rangsorkezelés*: ez az alapfunkció a magasabb rangsor kiérdemlésének, kivívásának, ápolásának, megőrzésének, megvédésének eszközeivel valósítható meg.

4. *Szociális szervezés*: ez a funkció a csoport működését elősegítő, a csoport struktúráját és kultúráját alakító és fejlesztő, a csoportkohéziót ápoló, a csoportkonfliktusokat eredményesen kezelő képességeket foglalja magában.

5. *Szociális tanulás-nevelés*: ez az alapfunkció a szociális kompetencia és a személyiség fejlődését szolgálja, tudatosan működteti és fejleszti a helyzetnek megfelelő szociális komponenskészletet. Amint látjuk, a szociális helyzetek alapfunkciójának ismerete lehetővé teszi a kutatás számára, hogy feltárjuk azokat a specifikus, szociális kompetenciakészleteket (szociális motívumok, attitűdök, szociális ismeretek, szociális készségek, képességek), amelyek által ezek a funkciók megvalósíthatóak.

„A személyes kompetencia egzisztenciális funkciója a személy túlélése, létezése, amely a testi-lelki egészség, a jó közérzet megőrzése, a szervezet, a személyiség stabilizálása, védelme, optimális működése, a személyiség fejlődése, az

életkörülmények javítása által valósul meg.” (Nagy 2000 36.) E funkció hatékony szolgálata olyan pszichikus komponensrendszert feltételez, amely lehetővé teszi a személyes érdekeket szolgáló döntéseket és azok végrehajtását, megvalósítását.

Speciális kompetencia a foglalkozás, hivatás, munkakör vagy valamilyen speciális tevékenység eredményes ellátásának pszichikus feltételrendszere. Megvizsgálva a különböző élethelyzeteket azt találjuk, hogy szinte egyetlen emberi aktivitás sem valósul meg a kommunikáció valamilyen formája nélkül. A kommunikációs kompetencia rendelkezik általában a kompetenciákra érvényes szerkezettel: képességekből, motivációs képződményekből és affektív apparátusból szerveződik és a tudat koordinációja alatt áll. Képességbeli, motivációs és affektív összetevőit nyilván a többi kompetencia (kognitív, szociális, személyes, speciális) azonos összetevői képezik. A kommunikációs viselkedés azonban ezen képességbeli, motivációs és affektív összetevők magas szintű integrációját és alkalmazását jelenti.

A Nyíregyházi Egyetemen 2018-ban indult közgazdász tanárképzésben használható kompetenciamérési modellt dolgoztunk ki, mely komplex módon összegezte a közgazdásztanár képzés során vizsgálni kívánt kompetenciákat. Ez a modell a következő 3 fő kompetenciaterület fejlődésének mérésére fókuszált: szakma specifikus ismeretek, szakterület független ismeretek, személyiségkompetenciák (Barabásné-Csákné 2019).

5.1. A NAT által meghatározott kulcskompetenciák

A kulcskompetenciák azok a kompetenciák, melyre minden egyénnek szüksége van a személyes boldogulásához és fejlődéséhez, valamint a társadalmi beilleszkedéshez.

Mindegyik egyformán fontos, mivel mindegyik hozzájárulhat a sikeres élethez egy tudás alapú társadalomban. Felértékelődik az egyén tanulási kompetenciájának a fejlesztése, mely az egész életen át tartó tanulás folyamatában formálódik. Az EU (2006) által ajánlott kulcskompetencia lista legtöbb elemének helye tartalmi szempontból megtalálható a Nagy József által kidolgozott rendszerben:

- Anyanyelvi kommunikáció,
- Idegen nyelvi kommunikáció,
- Matematikai kompetencia,
- Természettudományi és technológiai kompetenciák,
- Digitális kompetencia,
- A tanulás tanulása,
- Személyközi és állampolgári kompetenciák,
- Vállalkozói kompetencia,
- Kulturális kompetencia.

A kulcskompetenciák közé egyfelől a hagyományos készségek tartoznak, pl. az anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció képessége. A digitális készségek, az írni és olvasni tudás képessége, valamint az alapvető matematikai és természettudományos/műszaki készségek.

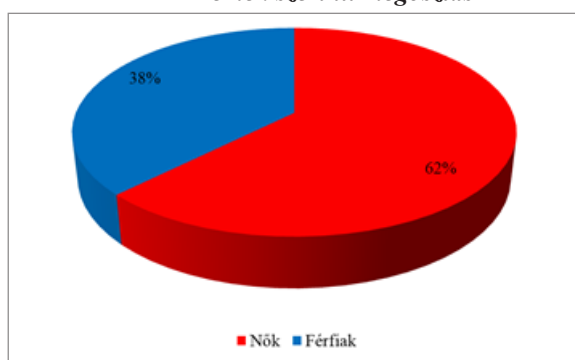
Másfelől pedig ún. horizontális képességek: a tanulni tudás képessége, a társadalmi és állampolgári felelősségvállalás, a kezdeményező- és vállalkozóképesség, a kulturális tudatosság, valamint a kreativitás.

Sok kompetencia részben fedi egymást. Az egyikhez szükséges elemek támogatják a másik terület kompetenciáit. Számos olyan fejlesztési terület van, amelyik mindegyik kompetencia részét képezi: pl. a kritikus gondolkodás, a kreativitás, a kezdeményezőképeség, a problémamegoldás, a kockázatértékelés, a döntéshozatal, az érzelmek kezelése. Mindez azt a célt szolgálja, hogy a tanulók minél jobban ki tudják bontakoztatni a személyiségüket (EU 2006).

6. Kérdőíves felmérés értékelése

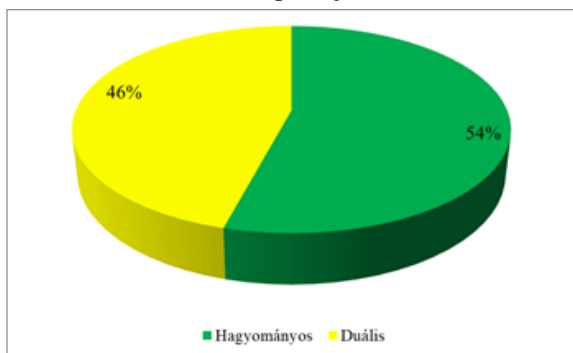
Kutatásunk alapját a Nyíregyházi Egyetemen felvett kérdőíves kutatás képezi. A minta nagysága 24 fő. Nem szerinti megoszlása (1. ábra): 15 nő (62%) és 9 férfi (38%). A képzési formát vizsgálva a hallgatók valamivel több mint fele hagyományos (54%), míg a másik része duális (46%) képzési formában tanul (2. ábra). Ebből is látható a duális képzés népszerűsége az egyetemen. A hagyományos képzésben részt vevő közgazdászhallgatók a képzés első három évében csak egyetemi elméleti oktatásban vesznek részt, míg az utolsó, hetedik félévben összefüggő szakmai gyakorlatot teljesítenek egy adott vállalatnál. Ebben az utolsó félévben azonban már elméleti oktatás egyáltalán nincs. A duális képzésben részt vevő hallgatók ugyanakkor a képzés teljes ideje alatt az egyetemi, elméleti oktatással párhuzamosan egy duális partnercégnél is dolgoznak úgy, hogy három napot töltenek az egyetemen és két napot a duális cégnél, a hetedik félévben pedig már ők is kizárólag a duális gyakorlólhelyen dolgoznak.

1. ábra *Nemek szerinti megoszlás*



Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A kérdőíves felmérésből kiderült, hogy mind a hagyományos féléves szakmai gyakorlat, mind a duális gyakorlati képzés alatt a pénzügy, a számvitel és a marketing volt az a három szakterület, amit a hallgatók megismertek.

2. ábra *Képzési formák*

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

Kiderült az is, hogy a hallgatók jelentős része (66,7%; 16 fő) el tudná képzelni jövőjét gyakorlati helyén. Ötfokozatú skálán értékelve a szakmai gyakorlati hely jelentősen vagy teljes mértékben segítette a hallgatókat jövőbeli karrierképük kialakulásában. Mindössze 3 hallgató nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem, vagy csak kismértékben járult hozzá a gyakorlati hely a jövőbeli karrierterveihez.

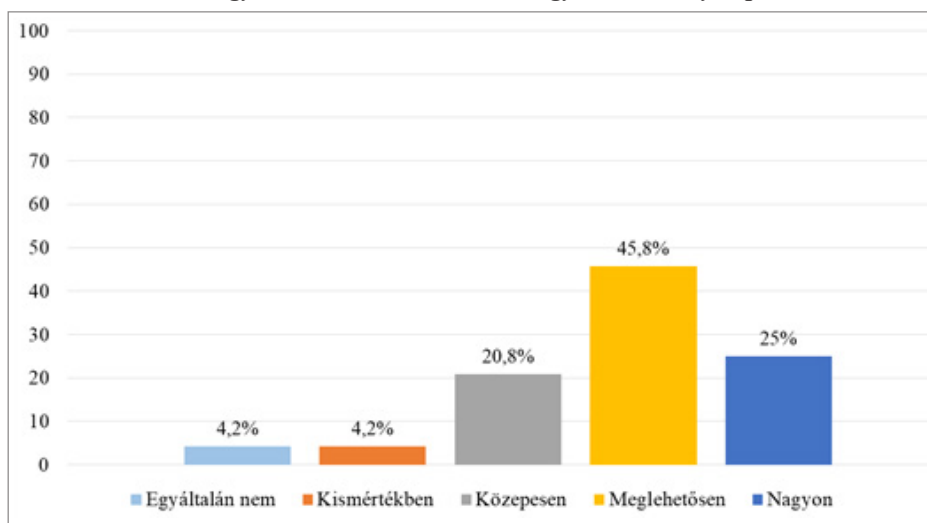
A kérdőívben rákérdeztünk arra is, hogy szeretnének-e a diploma megszerzése után is a szakmai gyakorlati helyen dolgozni. A hallgatók fele nyilatkozott úgy, hogy el tudná képzelni a jövőben is a gyakorlati helyet munkahelyéül. Ez alapján nem állapítottunk meg különösebb eltérést a hagyományos és a duális formában résztvevők között. A nemleges válaszok hátterében az állhat, hogy az elméleti képzés során olyan szakterület után érdeklődött a hallgató, melynek jelenleg nincs az egyetemen duális partnere.

A duális képzés egyik nagy előnyét erősítette meg az a kérdés, hogy kapott-e állásajánlatot a szakmai gyakorlati helytől. A hallgatók kétharmada kapott konkrét állásajánlatot, akik pedig nem kaptak, azok rendelkeztek más állásajánlattal. Az összes duális hallgató 82%-a, azaz 11-ből 9 fő konkrét állásajánlatot kapott. A hagyományos képzésben részt vevő hallgatóknál ez az arány 53%, azaz 13-ből 7 fő rendelkezett állásajánlattal.

A kérdőíves felmérésben részletesen foglalkoztunk azzal is, hogy a duális képzésben részt vevő hallgatók miben érezték leginkább a duális képzés előnyeit. A legtöbb hallgató (16 fő) a nyolc válaszlehetőség közül a munkahelyi kommunikációt jelölte meg, 11 hallgató az egyéni feladatok kezelését, a hallgatók harmada pedig a gazdasági folyamatok kezelését, illetve az elméleti tudás átültetését a gyakorlatba.

Arra a kérdésre, hogy milyennek ítéli az egyetemi oktatás és a duális vállalati gyakorlat kapcsolatát, 1-től 5-ig terjedő skálán a legtöbben a 4-et jelölték meg (3. ábra), ami meglehetősen jó. A hallgatók negyede a nagyon jó, ötöde pedig a közepes minősítést adta. Nem állapítottunk meg lényeges eltérést a hagyományos és a duális hallgatók értékítéletében.

3. ábra Az egyetemi oktatás és a szakmai gyakorlati hely kapcsolata



Forrás: a szerzők saját szerkesztése

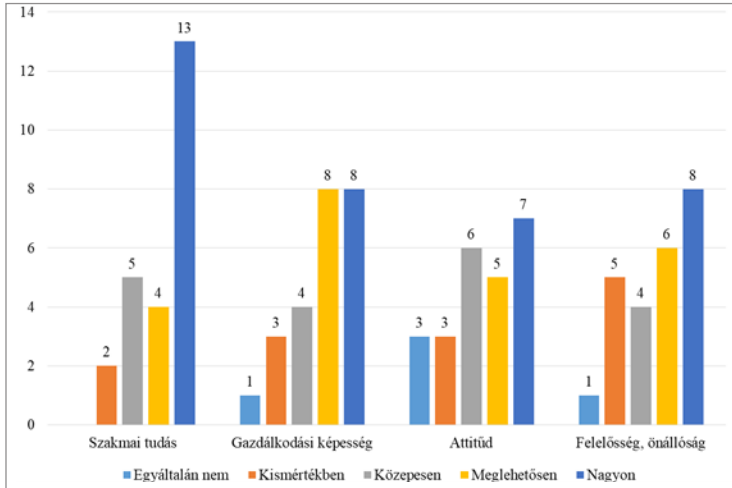
A kérdőíves felmérésben vizsgáltuk továbbá a felsőoktatási Képzési Kimeneti Követelmények (KKK) struktúrájának kompetencia elemeit annak megfelelően, hogy az egyetemi képzés mennyiben járult hozzá a hallgató saját kompetenciájának a fejlődéséhez (4. ábra). Négy kompetenciát vizsgáltunk, melyeket a hallgatók ötfokozatú skálán értékelték. Az egyes érték azt jelenti, hogy az adott kompetenciája egyáltalán nem, vagy alig fejlődött, míg az ötös, hogy ez a kompetenciája fejlődött a legjobban, vagy nagyon sokat fejlődött.

A négy kompetenciaelem közül a legtöbb hallgató a szakmai tudásban érezte a legnagyobb fejlődést, 8-8 hallgató pedig a gazdálkodási képesség, illetve a felelősség és önállóság területén. Fontos kiemelni, hogy a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók többsége a szakmai tudásban érezte a legnagyobb fejlődést, és a felelősség, önállóság, valamint a gazdálkodási képesség területén úgy érezték, hogy kevésbé fejlődtek. Ezzel szemben a duális hallgatók nagyobb fejlődést tapasztaltak a felelősség, önállóság és a gazdálkodási képesség területén, mint a hagyományos képzésben részt vevő társaik. A meglehetősen jó minősítés (a rangsorban a 4-es) megoszlása viszonylag kiegyenlítettnek tekinthető a négy kompetenciaelem között.

A képzési és kimeneti követelmények kompetenciavizsgálata mellett fontosnak tartottuk a hallgatók saját személyiségkompetenciáinak vizsgálatát is. A kérdőíves felmérésben felsorolt tíz személyiségkompetencia közül a hallgatóknak azt az ötöt kellett megjelölni, amelyek a leginkább jellemzik saját személyiségüket. Első helyen a problémamegoldó képesség áll, melyet egy hallgató kivételével mindenki megjelölt. Második helyen két személyiségkompetencia is szerepel: a csapatmunkára való hajlam, valamint a motiváció, elkötelezettség. Ezeket 15-15 hallgató jelölte

meg válaszként. A harmadik a rangsorban a felelősségtudat, ezt 14-en választották. Csak kissé csúszott le a dobogóról az együttműködési készség (13 fő), és végül ötödik helyen a kapcsolat, másokkal való bánásmód végzett. A személyiségkompetenciákban nem tapasztaltunk kimutatható különbséget a két képzési forma között.

4. ábra *Az egyetemi oktatás szerepe a hallgatói kompetenciák fejlődésében*



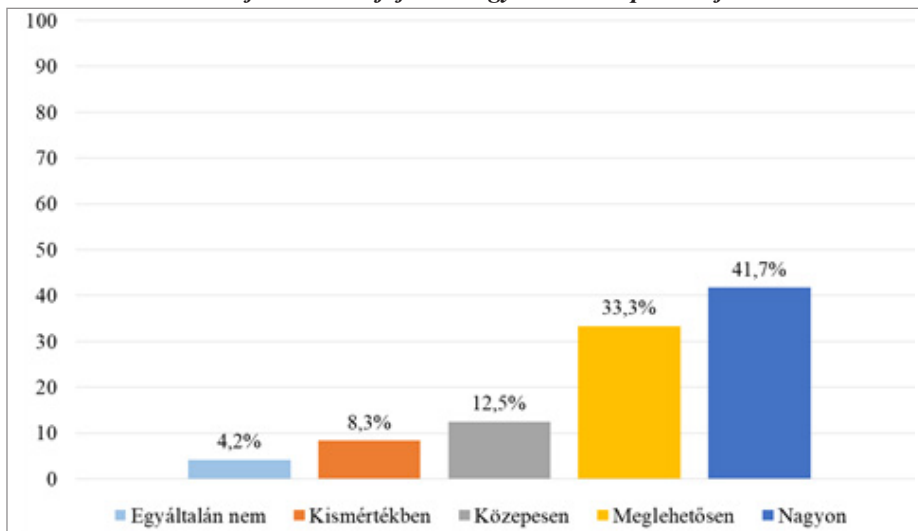
Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A kérdőíves felmérésben kíváncsiak voltunk arra, hogy a hallgatók az elméleti vagy gyakorlati kompetenciáikban éreztek nagyobb fejlődést. Ezzel kapcsolatban megállapítottuk, hogy a hallgatók egyértelműen a gyakorlati kompetenciáikban éreztek nagyobb fejlődést.

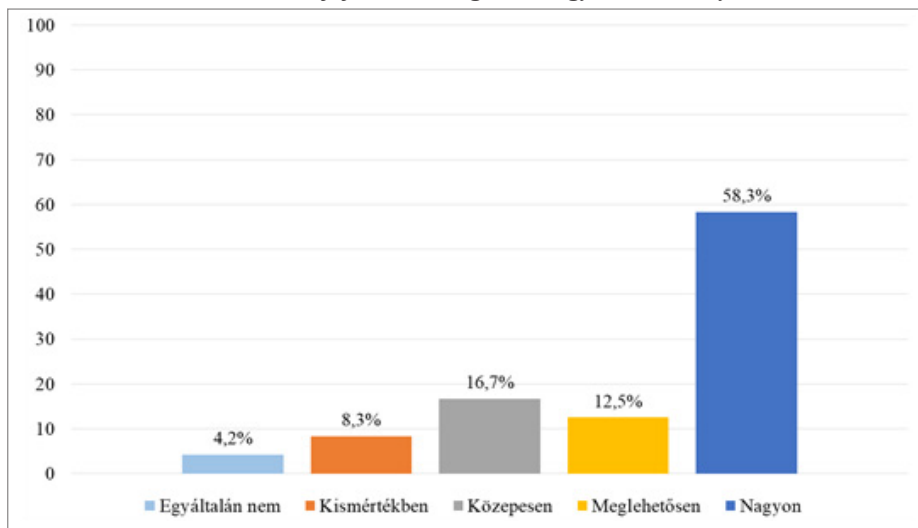
Arra is rákérdeztünk, hogy a duális képzés hogyan segítette a hallgatók szakmai fejlődését. Az 1–5-ig terjedő skálán a hallgatók összességében 75%-a nagyon, vagy meglehetősen jónak ítélte saját szakmai gyakorlati fejlődését a szakmai képzés ideje alatt (5. ábra).

Arra a kérdésre, hogy a saját hozzáállásán mit változtatna, a legtöbben az alábbi válaszokat adták: „sokkal magabiztosabb lennék”, „többet kérdeznék”, „kommunikatívabb lennék”, „sokkal motiváltabb lennék”, „komolyabban venném a szakmai tudás elsajátítását”.

A duális képzés jövője szempontjából fontos volt számunkra arra is rákérdezni, hogy a duális képzőhely mennyire támogatta a hallgatók fejlődését, és hogy a hallgatók javasolnák-e másoknak a gyakorlati helyüket (6. ábra). A hallgatók 58%-a a legjobb minősítést adta, azaz véleményük szerint nagymértékben járult hozzá a duális partnercég a szakmai fejlődésükhöz. Két hallgató kivételével mindenki javasolná a gyakorlati helyét mások számára is.

5. ábra *Saját szakmai fejlődés a gyakorlati képzés ideje alatt*

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

6. ábra *Szakmai fejlődés támogatása a gyakorlati hely által*

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A jövőbeli tervekkel kapcsolatban megállapítottuk, hogy a hallgatók 87,5%-ka, azaz 21 fő tervez további tanulmányokat a közeljövőben. A 21 hallgatóból 14-en gazdálkodási és menedzsment MSc szinten, míg 7 fő más területen szeretné fejleszteni tudását.

A gyakorlati képzés során mind a hagyományos, mind a duális hallgatók a legjobbnak a szakmai fejlődés lehetőségét ítélték. Emellett a legtöbben a munkahelyi környezet megismerését, a csapatmunkát emelték ki, továbbá azt, hogy sok támogatást kaptak a gyakorlati helyen. A hallgatói vélemények között kiemelhető még a kommunikációs készség fejlődése és saját időbeosztásuk tudatosabb kezelése. A duális képzésben részt vevő hallgatók szerint a duális képzési forma lehetőséget ad arra, hogy versenyelőnyre tegyenek szert a munkaerőpiacon.

A kérdőíves felmérésben javaslatként fogalmazódott meg a hallgatói oldal részéről, hogy több területet is kipróbálnának a vállalaton belül, és más munkakörben is szívesen dolgoznának. Az egyetemi képzéssel kapcsolatban javaslatként a hallgatók az alábbiakat emelték ki: több gyakorlati tárgy és csoportmunka, a duális partnerek is tarthatnának egy-egy órát, a piacon alkalmazható tudás átadása, az egyetemi oktatás és a duális gyakorlóléhelyek elvárásainak közelítése.

Kutatómunkánk kiterjedt a hallgatók tanulmányi teljesítményének értékelésére is. Megvizsgáltuk a záróvizsgázó hallgatók kumulált tanulmányi átlagát, valamint oklevelének minősítését. Statisztikai próba segítségével megállapítottuk, hogy a duális hallgatók átlagos tanulmányi teljesítménye szignifikánsan jobb, mint a hagyományos képzésben részt vevő hallgatóké. A diplomák minősítésénél azt tapasztaltuk, hogy a duális hallgatók többsége kiváló teljesítményt nyújtott a záróvizsgán, és jeles diplomát szerzett. A hagyományos képzésű hallgatóknál kevesebb volt a jeles diploma. Tudományos munka területén is a duális hallgatók emelkedtek ki aktivitásukkal, illetve bemutatott egyéni kutatásaikkal. A Nyíregyházi Egyetem Gazdálkodástudományi Intézetének tudományos diákköri versenyén helyezést elért hallgatók többségében duális képzésben lévők voltak.

Összegzés, következtetések

A vizsgálati eredmények igazolják a duális képzés jelentőségét. A kérdőíves felmérés alapján megállapítottuk, hogy a duális hallgatók tanulmányi teljesítménye szignifikánsan jobb, mint hagyományos képzésben részt vevő társaiké. Kutatásunk arra is rávilágított, hogy a duális hallgatók nemcsak a szakmai tudásban, hanem a felelősség, önállóság és a gazdálkodási képesség területén is jelentős fejlődést tapasztaltak a képzés során. A hagyományos képzésben részt vevő hallgatók ezzel szemben csak a szakmai tudásban tapasztaltak jelentősebb fejlődést, míg a felelősség, önállóság, illetve a gazdálkodási képesség területén kevésbé éreztek markáns változást. A duális képzőhelyek jelentős részt vállalnak a hallgatók továbbfoglalkoztatásában. A duális hallgatók 82%-a kapott konkrét állásajánlatot a duális képzőhelyétől, míg a hagyományos képzésben résztvevőknél ez az arány 53% volt.

Korábbi kutatásokkal összehasonlítva a közgazdásztanároknál is hasonló eredményeket kaptunk a kompetenciák vizsgálata során. A jelenkori piaci igényeknek megfelelően a közgazdásztanárok számára szükséges gazdasági, pénzügyi, számviteli ismeretek átadásán túl az értékek közvetítésére, a készségek fejlesztésére és a cselekvőképes tudás átadására kell helyezni a hangsúlyt (Havay-Csákné-Barabásné 2019).

A munkaalapú és az iskolai alapú tanulás kombinációja hosszú távon kifizető lehet, mivel jelentős hatással van a fiatalok foglalkoztatásának elősegítésére. Azokban az országokban, ahol kiterjedt a duális képzés, a fiatalok körében alacsony a munkanélküliségi ráta. Emellett ki kell emelni azt is, hogy a munkahelyi környezetben történő tanulás olyan készségeket és hozzáállást biztosít a fiatalok számára, amely felkészíti őket a munkaerőpiaci kihívásokra, megkönnyítve ezzel az iskolapadból a munka világába történő átmenetet. Az előnyök ellenére Európa országaiban meglehetősen vegyes képet mutat a duális képzés aránya, népszerűsége és eredményei. Az eltérések hátterében az egyes országok eltérő gazdasági, társadalmi háttere áll, „...a kiindulópontok sokfélesége lehetetlenné teszi, hogy rövid távon minden ország ugyanazon modell megvalósítását tűzze ki célul. A rendszerek sokfélesége miatt a változásokhoz idő kell és a fokozatos bevezetés elvét kell követni.” (European Parliament 2014)

A duális képzési rendszer megfelelő működéséhez elengedhetetlen egyrészt a munkaadói oldalról tapasztalható kereslet – amit erőteljesen befolyásolhat egy esetleges gazdasági visszaesés –, másrészt a rendszer társadalmi megítélése is döntő fontosságú a hosszú távú fenntarthatóság szempontjából.

A képzéseknek a valós munkaerőpiac igényeit kell szolgálni, hiszen a felsőoktatási intézmények csak így válhatnak a gazdaságfejlesztés fajsúlyos tényezőivé (Derényi 2016). Ehhez szükséges a felsőoktatás részéről:

- gyakorlatorientáltság növelése a felsőoktatásban;
- szoros együttműködés elősegítése a gazdasági szférával a képzések területén;
- gyakorló szakemberek bevonása a képzésekbe;
- gyakorló szakemberek felkészítése a képzésekben való részvételre;
- a felsőoktatási szakképzési és felsőoktatási kapacitások kihasználtságának növelése;
- munkaerőpiac-orientált, vállalkozói kompetenciák fejlesztése;
- a lemorzsolódó vagy lemorzsolódással veszélyeztetett hallgatók benn-tartása a képzésekben.

Manapság már a oktató-nevelő intézményekben nem elég csak ismereteket közvetíteni, hanem fel kell készíteni a gyermekeket-fiatalokat, a megszerzett tudásanyag változatos helyzetekben történő alkalmazására is. A tudás mennyiségének pusztá gyarapítása mellett a készségeket, jártasságokat, az attitűdöket és értékeket, a személyiségvonásokat és motivációkat is fejleszteni kell.

Ha sikerül megbízható standard eszközökkel mérni azokat a kompetenciákat, amelyekre a hallgatók a tanulmányaik során szert tesznek, az ilyen eredmények sokkal tartalmasabb és relevánsabb visszajelzést adnak majd a felsőoktatási intézményeknek arról, hogy mennyire eredményesek a hallgatói képességek fejlesztésében, és hol vannak azok a pontok, ahol a munkájukat javítaniuk kell.

A kompetenciaalapú oktatás lényege tehát az alkalmazható tudás kialakítása (Havas 2003). Párbeszéd létrehozása szükséges a felhasználói szférával és rendszeres kapcsolat a gyakorlóléhelyekkel. A tőlük kapott információk elemzése

után a tananyagot szelektálják és súlyozzák. Új módszerek alkalmazásával a hallgatóknál fejleszthetők a szükséges jártasságok és készségek. Az is fontos, hogy tisztában legyenek meglévő képességeikkel, azok erős és gyenge pontjaival. A gyakorlati képzést szervezesebben kell beépíteni a tanulmányokba.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Szakirodalom

1. BAKOS FERENC (2006): *Idegen szavak és kifejezések. Diákszótár.* Budapest.
2. BARABÁSNÉ KÁRPÁTI DÓRA – CSÁKNÉ FILEP JUDIT (2019): *A tanári kompetenciamérés lehetőségei a Nyíregyházi Egyetem közgazdász-tanár-képzésében.* In Inter- és multidiszciplináris kutatások a Nyíregyházi Egyetemen Szerk. Kovács Zoltán, Minya Károly. Nyíregyháza.
3. DERÉNYI ANDRÁS (2016): *Kézikönyv a duális képzésről.* Budapest.
4. Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról. *Az Európai Unió Hivatalos Lapja*, 2006, 962, L394/10–18.
5. GYÖRGYI ZOLTÁN: A triális szakképzés felé? *Educatio*, 2011. 3. 331–341.
6. HAVAS PÉTER: A pedagógiai rendszerek fejlesztése. *Új Pedagógiai Szemle*, 2003. 53. évf. 9. szám. 3–13.
7. HAVAS DÓRA, CSÁKNÉ FILEP JUDIT, BARABÁSNÉ KÁRPÁTI DÓRA (2019): *A közgazdász-tanár-képzésre jelentkezők motivációi – Tapasztalatok a Nyíregyházi Egyetemről.* In III. Gazdálkodási és Menedzsment Tudományos Konferencia: Versenyképesség és innováció. Szerk. Kőszegi, Irén Rita. Neumann János Egyetem Kertészeti és Vidékfejlesztési Kar, Kecskemét. 1015–1021.
8. MAKSZIM GYÖRGYNÉ NAGY TÍMEA (2018): *A gazdasági tér egyenlőtlenségeinek összehasonlító vizsgálata Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében.* In 70 évesen, 40 éve a felsőoktatás szolgálatában: Ünnepi konferencia kötet Dr. Galó Miklós tiszteletére. Szerk. Kósáné Bilanics Ágnes, Vargáné Bosnyák Ildikó. Nyíregyháza. 69–73.
9. NAGY JÓZSEF (2000): *XXI. század és nevelés.* Budapest.
10. SZŐKE-MILINTE ÉNIKÓ (2009): A kompetencia-alapú oktatás és pedagógusképzés II. *Mester és tanítvány.* 2009. 21. évf. 121–131.

Internetes forrás

1. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI%282014%29529082_HU.pdf (Letöltve: 2020. július 21.)
2. https://eduline.hu/felsooktatasa_dualis_kepzes_tortenete_L32196 (Letöltve: 2020.07.14.)
3. <http://swisscham.hu/hu/dualis-kepzes-tapasztalatok-es-perspektivak-konferencia> (Letöltve: 2020. július 17.)
4. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20180311/egyetlen-abra-arrol-hogyan-kozeledne-a-kormany-a-svajci-modellhez-279227> (Letöltve: 2020. július 19.)
5. <http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto> (Letöltve: 2020. augusztus 2.)
6. http://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2016/09/Palkovics_Laszlo.pdf (Letöltve: 2020. július 14.)
7. *A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve (2019). A DKT által elfogadott dokumentum.* 1–74 https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatasa_dualis_kepzes/Dualis_Kepzes_Feher_Konyve.pdf (Letöltve: 2021. március 31.)