

## 1. sz. TÁJÉKOZTATÓ

### A Duális Képzési Tanács 2017. május 3-ai ülésére

#### Összefoglaló a duális felsőoktatási képzésről lefolytatott vállalati konzultáció sorozatról

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) – Thernesz Artur, a Duális Képzési Tanács MKIK által felkért tagja kezdeményezésére és részvételével – 2017. áprilisában feltérképezte a felsőoktatási duális képzés kétéves működésének tapasztalatait az abban részt vevő vállalatokkal, szervezetekkel folytatott konzultációk keretében. Ennek érdekében az MKIK három helyszínen (április 13-án Miskolcon, április 19-én Győrben, április 26-án Budapesten) valósított meg ilyen konzultációt.

A rendezvényeknek a területileg illetékes kereskedelmi és iparkamarák és az MKIK biztosított helyszínt, amelyeken a kamara az alábbi kérdésekben várta a felsőoktatási duális képzésben érintett vállalati és egyéb partnerszervezetek véleményét, javaslatait.

- **A felsőoktatási duális képzés vállalati eredményei, elfogadottsága és kiterjesztése**

A felsőoktatási duális képzés a kamarai vállalati oldal aktív részvételével elindult. A gyakorlat-orientált és minőségbiztosított képzésekben mára több mint 1000 hallgató vesz részt, jelentős részük műszaki területen. A vállalatok többsége szerint a duális hallgatók motiváltak, érettek, a vállalat irányában elkötelezettek, ezért végzéskor a tőlük elvárt hozzáadott értéket rövidebb idő alatt érik el.

A felsőoktatási duális képzés előnyösnek bizonyult a vállalatoknak, mert a hozzájuk kerülőket az igényelt gyakorlati ismeretekre oktathatják, megismerik őket és így a végzés utáni betanulási időt jóval lerövidítik. A hallgatók előnye a gyakorlati kompetenciák elsajátításából, és az önálló jövedelemből származik, az intézmények pedig a stabil és motivált hallgatói bázisból, valamint a létrejött kapcsolatokon keresztül vállalati-egyetemi tudástranszferből profitálnak.

A vállalatok szerint a magyar felsőoktatási duális képzés nagy előnye, hogy keretei rugalmasak, elegendő mozgásteret engednek a partnerszervezetek részére. Ez a változatosság ugyanakkor kihívás is, melyen néhány jogszabályi pontosítással és az eddigi tapasztalatok alapján történő jó gyakorlatok kidolgozásával, rendelkezésre bocsátásával lehet segíteni.

A vállalatok szerint a szülőknak, tanulóknak, cégeknek jóval több információra lenne szüksége a felsőoktatási duális képzéssel kapcsolatban. A modell kiterjesztéséhez kevésnek érzik a jelenlegi támogatást, ha információra van szükségük, első számú partnerük az egyetem, és egyre gyakrabban a gazdasági kamara. Indokoltnak tartanák a középiskolában kezdődő pályaaorientációt a felsőoktatási duális képzésre is kiterjeszteni.

*Javaslat: több és célzott marketing, több információ a kamarákon és a középiskolákon keresztül a tanulók felé, már a korai években. Jelenjenek meg a kamara és az iskolák internetes oldalán a cégek és az egyetemek linkjei kölcsönösen azokról, akik részt vesznek a duális képzésben. Legyen egy koordinációs pont, egy „hot-line”, ahová az érintettek fordulhatnak.*

- **Milyen tapasztalatok vannak a jelentkező hallgatók létszáma, felkészültsége, hozzáállása, illetőleg a munkafolyamatokba történő bevonhatósága kapcsán?**

A vállalatok esetében elsőként ott mutatkozik érdeklődés a duális képzésben való részvételre, ahol érezhető a képzett, gyakorlattal rendelkező munkaerő meglévő vagy közlő hiánya.

Jellemzően a nagyvállalatok elégedettek a jelentkezők létszámával és minőségével, több esetben válogathatnak közülük. A kisebbeknek, KKV-nak, vagy nem a felkapott szakmákban ez már gondot okozhat, bár ez nem csak a duális képzésre igaz.

A hallgatók között több szempontból is különbséget kell tenni a vállalatok szerint. Nem mindegy, hogy gimnáziumból vagy szakgimnáziumból érkezett-e érettségi után, vagy technikus képzést követően a hallgató. Mindegyiküket egy szintre kellene eljuttatni a 7. félév végére a cégnél (és az egyetemen is). Ez nagy energiákat vesz igénybe a vállalatoknál, a kiválasztásra ezért nagy hangsúlyt kell fektetni. A leendő hallgatókat nagyon megterheli, hogy a szóbeli és az írásbeli érettségi közben és után vállalati felvételre is járni kell, adott esetben több helyre. A nagyobb cégek kialakították már a kiválasztási eljárásukat, a kisebbek azonban ehhez több segítséget várnak (mintákkal, jó gyakorlatokkal, ajánlásokkal).

*Javaslat: a vállalati kiválasztási eljáráshoz ajánlások, minták kidolgozása kamarai partnerszervezetek bevonásával.*

- **Milyen az együttműködés a duális képzés kapcsán a felsőoktatási intézményekkel?**

A vállalatok és felsőoktatási intézmények felismerték, hogy duális képzést csak közösen, együttműködésben tudnak létrehozni. A kapcsolattartás működik, a kapcsolattartás módja és mélysége, azaz a gyakorlati hallgatói és vállalati problémák megoldására tett erőfeszítések és eredmények felsőoktatási intézményenként, adott esetben intézményi karonként is különbözőek.

*Javaslat: érdemes lenne a vállalatok és az intézmények közötti duális ko-ordinátori szerepkört átgondolni, feladatait, erőforrásait és szervezeti helyét a kamara bevonásával egységesen kialakítani.*

- **Mennyire sikerült kialakítani az intézményi-vállalati képzési szakaszok időbeosztásának, összehangolásának hatékony modelljét?**

A vállalatok és intézmények a 80% gyakorlati képzési időt az elvárt keretek között, de intézményenként és vállalatonként jelenleg igen különböző módon teljesítik. A nagyobb egyetemi-vállalati kapcsolatoknak kialakult a saját gyakorlata („kecskeméti”, „debreceni”, „győri” modell), ami azonban más intézmények és a kisebb, jövőbeni partnervállalatok számára nem feltétlen követhető megoldás. A partnerszervezetek véleménye megoszlott arról is, hogy a heti egy- vagy kétnapi gyakorlat alatt be lehet-e vonni a hallgatókat a vállalat termelési tevékenységébe, vagy heti, többheti tömbösített forma esetén hasznosíthatók csak a hallgatók. Erre cégenként kialakított megoldások jöttek létre, amelyből az is látszik, hogy ebben érdemes meghagyni a vállalatok mozgásterét.

*Javaslat: kerüljön vállalati partnerek bevonásával kidolgozásra öt-hat minta időbeosztás, amelyre a jövőben bekapcsolódó partnerek építeni, a mostaniak pedig egységesíteni tudnának.*

A partnerszervezetek hangsúlyozták, hogy nagyon hasznos a duális képzés jelenlegi időtartama a leendő munkaerő megtalálása szempontjából, ugyanakkor néhány cég megfogalmazta, hogy bizonyos szakok esetében érdemes lenne átgondolni, hogy a duális képzésbe a hallgató csak egy későbbi (2., 3. vagy 4.) félévtől kapcsolódjon be.

*Javaslat: áttekinteni, mely képzési szakok esetében lehetne ez szakmai és oktatási szempontból releváns és kivitelezhető.*

- **Mik a tapasztalatok a hallgatói munkaszerződések megkötésével, tartalmával és feltételeivel kapcsolatban?**

Több helyen problémaként fogalmazódott meg a hallgatók megtartásának bizonytalansága. Lehet-e külön tanulmányi szerződést kötni a hallgatóval a hallgatói munkaszerződésen kívül? Kérdéses pl., hogy munkajogi

szempontból miként kell a duális formából kilépő hallgatókat kezelni és arra sincs gyűjtött adat, hogy a hallgatók miért lépnek ki.

*Javaslat: a hallgatói sajátos munkaviszony teljes szakaszának (létrejöttének előkészítése, létrejötte, tartalma, lezárása, átmenet a munkavállalói szakaszba) áttekintése, pontosítása, a problémák tételes beazonosítása a vállalati oldal és munkajogászai bevonásával. Ún. „Exit interjúk” lefolytatása a kilépő hallgatókkal a kilépés okát megvizsgálva.*

- **Mennyire tartják megfelelőnek a vállalatok a felsőoktatási duális képzéshez kapcsolódó finanszírozási feltételeket, lehetőségeket?**

Általánosságban megfogalmazódott, hogy a szakképzési hozzájárulásból elszámolható összeg nem fedezi a duális hallgató költségeit. Hiába emelkedett az egy gyakorlati napra elszámolható normatíva összege, a teljes összeg (évente max. 453.000 forint) nem változott, miközben a minimálbér olyan mértékben megemelkedett, hogy a 2015-ben minimálisan kifizetendő 756.000 forint helyett a 2017-ben jelentkező 918.000 forint már több mint a kétszerese az elszámolható maximális normatívának. Néhány vállalat értelmezése a munkavállalók és a hallgatók közti lehetséges bérfeszültségre is utalt, ugyanis egy gyakorlati napra vetítve magasabb munkabért kap egy csak időszakosan a cégnél lévő hallgató, mint egy több éve ott dolgozó szakember.

*Javaslat: szakképzési hozzájárulásból elszámolható gyakorlati normatíva felülvizsgálata a minimálbér emelkedését figyelembe véve.*

A partnerszervezetek nagy része fogadna duális képzésben önköltséges hallgatókat is, ehhez azonban jelenleg nem társul a szakképzési hozzájárulásból elszámolható támogatás.

*Javaslat: az önköltséges képzésű hallgatók részvételi lehetőségének áttekintése*

- **Milyenek ítélik meg a vállalatok a látogatóbizottságok tevékenységét?**

A vállalatok kifejezetten értékelik a követelmények meglétét, azok közös kidolgozását és pozitívak a látogató bizottságok munkáját értékelve. Kiemelték, hogy különösen pozitív benyomást jelentett az, hogy nem „auditként”, ellenőrzésként, hanem kölcsönös tapasztalatcsereként, segítségnyújtásként élték meg a cégek. A látogatóbizottságok gazdasági szakember tagjairól, felkészültségükről összességében jó véleménnyel voltak.

*Javaslat: a látogatások tapasztalatai, a jó gyakorlatok és a vállalati kihívások kerüljenek szervezett formában megosztásra a vállalati partnerekkel. A rendszer kidolgozásában és tesztelésében a vállalati oldal összefogása révén az MKIK kész szerepet vállalni.*