

KRISZTIÁN BÉLA

A duális képzés és szakmódszertani tudatosság

A gazdasági fejlődés forrásait kutatva Solow az emberi tényező szerepét már korábban bevezette, az emberi erőforrás állandó figyelem tárgya. Az emberi erőforrás alakításában meghatározó pedagógia tudományának (oktatás, képzés) differenciálódása többek között az ipari munkamegosztás (Taylor) nyomán törvényszerű folyamat. Forrása egyrészt a gazdálkodás bonyolultabbá válása és egyes ágainak ennek nyomán kialakuló sajátos igénye, másrészt a gyarapodó ismeretek viszonylag önálló keretekben való megszerezésének célszerűsége. Mindebből az következik, hogy a pedagógiatudomány rendszere történeti folyamatban jön létre, nem merev rendszer, hanem változik és alkalmazkodik azokhoz a szervezési követelményekhez, amelyet a teljesítményképes és hatékony termelési rendszerek igényelnek. A vállalati gazdálkodás egyik központi kérdése az, hogy a termelési tényezők és az képzési funkciók hogyan szervezhetőek a legnagyobb hatékonyság érdekében. Az emberi erőforrás e tekintetben kitüntetett figyelmet kap. Ez történik a szakképzésben is, amely koronként viseli magán a változtatási igyekezetet. A hazai változások is ezt tükrözik. A szakmunkásképzés hazai történetének változatos útját tekintve, a duális képzés elemei – más elnevezésekkel – mindig jelen voltak a képzésben, alakulását nem egy fórum, tanulmány követte.

A gazdaságban megjelenő nemzetközi (globális) nagyvállalatok és szervezetek 1989 után alapozva a hazai képzési rendszerre, magukkal hozva képzési rendszereiket, egyszerűbb képzési formációkkal működnek, jelentősen lerövidítve az elméletileg kialakított formákat. A kialakított és betartandó, minden részletében szabályzott termelési folyamat a belépő személy alkalmazkodóképességére, lehetséges fejlesztésére alapozva valósítja meg az érdekeinek megfelelő képzést. Az elsősorban betanító, begyakoroltatásra épülő (belső) képzési rendszerek (induktív és deduktív oldalról) alaposan kimunkáltak, Európa egy részében az úgynevezett duális képzésben jelennek meg.

A duális képzés uralkodóan a német szakképzés sajátja, de az ipari szakképzés közös vonásai minden szervezetben fellelhetőek. Ma a duális képzés uralja a hazai oktatási célrendszert. A német gazdaság ereje részben az erőteljes és módszertanilag kimunkált gyakorlati képzési rendszerben van, melynek kialakult formáját a „duális képzésbe” foglalva látjuk. A MKIK a gazdaság teljesítményében érdekelt szervezetek igényeire tekintettel dinamikusan befolyásolta¹ a duális képzés bevezetését – elkerülendő a hosszas átfutási időt². A gazdasági teljesítmény érdekében hasznosítandó duális képzésformára felkészülés mellett a gazdaság- és oktatási rányítás meg a célorientált kamarai intézkedések 2014-re érték el a duális képzés általános bevezetését, utat nyitva az eddigiektől eltérő képzési tevékenység termelésbe integrálódásának³.

¹ A gazdaság és a köztestületi gazdasági kamarai rendszer megnövekedett szerepvállalásának lehetőségei egy munkaerő-piaci irányultságú szakképzés rendszer kialakításában Magyarországon. MKIK. Budapest.

² 2010. november 11., a Kormány és MKIK megállapodás-én aláírt megállapodás a duális szakképzési rendszerről.

³ Dr. Szilágyi János (2014) Duális képzéssel a munka világába. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szerepvállalása a duális képzés kialakításában Szak- és felnőttképzés.2014. III. évf. Tanévnyitó 2014/15. 14-16.

Szervezet, mint képzőhely

A piacon maradás és versenyképesség számos feltételhez kötött. Az egyik ilyen feltétel az emberi erőforrással való tudatos gazdálkodás, ebben az oktatás és képzés. Ennek súlya a duális képzéssel megnő⁴, mert az egyszerűsített elméleti képzést nem képes pótolni csak az alkalmazottak képessége – a fogadó szervezetnek vállalnia szükséges az igényes szakmai-nevelésfolyamat fenntartását, menedzselését. A képzéshatékonyág növelésének technikai és szervezeti oldala mellett a képzők képzettsége is befolyásoló tényező – ehhez szakértő környezetre és szakértőkre van szükség. A szakértő környezet maga a szervezet, a szakértők köre – szűkebb vagy tágabb értelemben is – a szervezet emberi erőforrás állománya. Minden szervezet elemi érdeke, hogy a hozzákerült képzést minden szinten az optimálisan elérhető minőségben kezelje. Ebben szükséges a szervezetek pedagógiai-andragógiai felkészültségének biztosítása⁵, a szakoktatással foglalkozó vállalati állomány (személyek) körének megteremtése⁶. Ez a szükséglet nem mai keletű, ennek felismerését és szükségességét tükrözik azok a képzési programok, amelyek a szervezetek ilyen irányú felkészítését célozzák, emberi erőforrás alapjaikat erősítve⁷.

A számos kezdeményezés közül önkényesen kiragadva említjük meg a 2008-ban indult Képzés evolúciója – a képzés minőségének és tartalmának fejlesztése Programot⁸, vagy 2009-ben egy HR megközelítésű felkészítést⁹. Ezek a képzések csak a szervezetek egy részét érintették, a tudástranzfer ennek arányában valósulhatott meg¹⁰.

A Dolgozva tanulj! program

A vállalati képzés(ek) minőségének növelése érdekében a MKIK átfogó képzési programot indított (2014 szeptemberétől). Az innovatív Dolgozva tanulj MKIK programot a MKIK Oktatási és Képzési Igazgatósága koordinálja, országosan a 23 területi kamara vesz részt benne¹¹. A vállalati gyakorlati oktatók két alprojektben képezhetők. Az A) alprojekt 700 külső képzőhelyen gyakorlati képzést folytató szakember számára nyújt 60 órás továbbképzést (jogi, oktatáselméleti, pedagógiai és pszichológiai ismeretek). A B) alprojektben háromezer gyakorlati oktató vehet részt mesterképzésen és – vizsgán. A mestercím 2015. szeptember 1-től a képzési tevékenység alapfeltétele. (1. táblázat).

⁴ Szilágyi János (2014) Befektetés a jövőbe A duális képzés megvalósulása Magyarországon. Előadás. www.pbkik.hu/hu/letoltes/10838/a9ad8

⁵ Sifter József (2015) Az tanul, aki már tud. Népszabadság. 2015 március 3.10.

⁶ Parragh László (2014) szerint nyolcezer szakoktatóra lenne szükség, jelenleg 4 ezer áll rendelkezésre. MR 2014 szeptember 24.

⁷ Pl. Rozsondai Éva (2010) A szakoktatók, szakmai tanárok továbbképzése külső munkahelyen. Felnőttképzés. 2010.4. 48-50.

⁸ Képzés evolúciója – a képzés minőségének és tartalmának fejlesztése. TÁMOP 2.2.1-08/1-2008-002. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. Budapest. 2009.

⁹ A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) és a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ (BMK) képzése az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató mikro- és kisvállalkozások vezetői részére. Projekt Összefoglaló Kiadvány. Budapest. 2009.11.30.

¹⁰ A projektben öt régióban 40-40 munkahelyi oktató vett részt 4 napos (1x2 és 2x1 napos) képzésen TÁMOP 2.2.1. A képzés evolúciója. NSZI. Budapest. 2009.

¹¹ „Dolgozva tanulj!” Gyakorlati oktatók továbbképzése a szakképzésben c. kiemelt projekt TÁMOP-2.3.4.B-13/1-2013-0001 Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. Budapest.

A duális képzés termeléssel való kapcsolatának tudatosítása és módszertani megoldása túlmutat az eddigi képzésfilozófián - szükséges a felnőttképzési (andragógiai) tudás integrálása¹². Ennek jegyében fogalmazódnak a kormányintézkedések, amely kiteljesedő mértékben, sokoldalú támogatásrendszerrel alakítja a patrióta gazdaságot¹³. Nem kétséges, hogy a magyar vállalatok sikeréhez a duális képzés jelen formája kevésbé lesz elegendő, ezt tükrözik a kritikai megnyilvánulások, ezért a képzés andragógiai, pedagógiai és intellektuális tartalommal történő további „feltöltése” stratégiai érdek.

1. táblázat A MKIK oktatóképzési programja

Megye/megyei jogú város	A	B1	B2	C1	C2
Bács-Kiskun	45	185	157	33	635
Baranya	35	145	123	28	480
Békés	25	100	85	23	335
Borsod	50	230	195	38	770
Csongrád	25	100	85	24	345
Fejér	20	95	81	18	320
Győr-Moson-Sopron	50	200	170	33	655
Hajdú-Bihar	30	140	119	28	465
Heves	20	85	72	18	290
Komárom-Esztergom	35	150	127	38	500
Nógrád	15	55	47	13	180
Pest	45	190	161	0	625
Somogy	30	120	102	23	395
Szabolcs-Szatmár-Bereg	40	180	153	33	590
Szolnok	30	140	119	23	470
Tolna	20	90	77	20	290
Vas	20	90	77	20	290
Veszprém	40	170	145	28	560
Zala	25	100	85	20	330
Budapest	60	270	230	0	925
Sopron	15	65	55	13	210
Dunaújváros	15	55	47	13	180
Nagykanizsa	10	45	38	13	160
Összesen/országos	700	3000	2550	500	10000

A termeléshez integrált szakképzés¹⁴

Míg a nagyvállalatok többsége (néhány magyar vállalatot is ideértve) saját képzőközpontot tart fenn, a hazai vállalatok többsége erre anyagi és szervezeti feltételek híján nem képes. A képzésben résztvevők felkészítésével azonban ez a hátrány – intézményi megoldásokat is számba véve - csökkenthető.

¹² Rettegi Zsolt (2014): A felnőttképzési program. In: Bertalan Tamás, Dobos Gergely, Farkas Éva, Pásztor Tibor, Rettegi Zsolt, Weszely Orsolya, Zsuffa Ákos (2014): Felnőttképzésről képzőknek. Változások és értékek. Budapest, euGenius Szakkiadó K Ft.

¹³ Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió. 2.3. Középtávú fejlesztési prioritások. 2.3.1. Patrióta gazdaság kis- és középvállalati bázison, nagyvállalati partnerségben. http://www.complex.hu/kzldat/o14h0001.htm/o14h0001_0.htm

¹⁴ Földes Zoltán, Kovács Miklós, Nagy Tamás (2012) Módszertani kézikönyv a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzést végző szakemberek részére. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. Budapest.

Várható azonban, hogy a gyakorlati képzésre rendelkezésre álló idő három, jól elkülöníthető része (a bevezető szakasz; az alapkészségek kialakításának szakasza; a termelőmunkára való átmenet szakasza) arányai eltolódnak a termelőmunkában történő képzés felé.

A bevezető szakasz feladata megalapozni a munkával megteremthető életút biztonságát, érdeklődést kelteni a szervezet adta lehetőségek személyt érintő köréről. Az adott szervezet megismertetésével adunk áttekintést az egész vállalat munkájáról. A vállalati tevékenység megismertetésekor előbb minden szakma majd a választott és meghatározott szakma irányába erősítjük az érdeklődésen túli tudatosságot. Behatóan érezzük a tudás, tanulás szerepét.

Az alapkészségek kialakításának szakasza az alapképzés. Ebben fő feladat a szakma gyakorlásához szükséges alapvető jártasságok és készségek kialakítása. Ebben a szakaszban a szakma tantervében meghatározott szükséges alpműveleteket tanítjuk meg. Az alapképzési szakaszban a termelési feladatok alárendeltek az oktatási feladatoknak. Az alapkészségek kialakítás-folyamatában

- Az elméletben tanultakat a konkrét munkadarabbal vagy munkafolyamattal kapcsoljuk össze.
- Biztosítjuk a kompetencia-elv érvényesítését, a jártasságok, készségek tanulásának célravezető sorrendjét. A feladatok az egyszerűbbtől haladnak a nehezebbek, az összetettebbek felé.
- A nem kellő elméleti tudást szükséges a megfelelő magyarázatokkal kiegészíteni.
- A gyakorlati ismereteket, a jártasságokat és a készségeket olyan szinten szükséges megtanítani, hogy azokat a tanulók a konkrét termelési feladatok megoldásában biztosan és helyesen alkalmazni tudják.

A termelőmunkára való átmenet szakaszában a pedagógiai instrukciók, az oktatói beavatkozások száma csökken, szerepüket a termelésirányítás veszi át. A tanuló a megoldandó feladat ismeretében dolgozik, a képzést vezető a végrehajtás folyamatát és eredményét ellenőrzi. Az önállóság fokozatosan bővül, teljes állapota csak akkor kerülhet előtérbe, amikor a tanuló munkaminősége már magas fokú, az előírt követelményeket tartósan teljesíti.

A gyakorlati képzés módszerei

A gyakorlati képzés során alapvetően a tárgyi és a műveleti eljárást alkalmazzuk. A *tárgyi* eljárásban az oktatás alapja a termék, amelynek elkészítése során a szakma több alpműveletét kell alkalmazni. Lényege, hogy a jártasságok, készségek kialakítása produktív alkatrészek, illetve termékek sorozatának elkészítése során történik.

A *műveleti* eljárásban abból indulunk ki, hogy a munkatevékenység az alpműveletekre vezethető vissza. Az egyes szakmák alpműveletei meghatározhatók és nehézségi fokozataik alapján megtaníthatók.

A műveleti eljárás improduktív és produktív munkával tanítható.

A „szalagszerű” termelésben a tanuló az egyik alpműveletet begyakorlása után a technológia szerinti következő alpművelettel folytatja a tanulást művelet, munkafolyamat lezárásáig. A „szalagszerű” termelésben történő tanulás egyes olyan szakmák esetén is megvalósítható, ahol valójában nem szalag mellett folyik a munkavégzés, a tanulás elve viszont ugyanaz.

A tárgyi és a műveleti eljárás hátrányai miatt a képzésben egyiket sem lehet kizárólagosan alkalmazni. A két eljárás azonban úgy kombinálható, hogy mindkettő előnyeit tartjuk szem előtt, a hátrányokat pedig lehetőség szerint kiküszöböljük. Ez a tárgyi és a műveleti eljárás együttes alkalmazásával oldható meg.

A műveleti komplex eljárás

Míg a műveleti eljárás egy-egy alpművelet megtanulását célozza, a tárgyi eljárás több műveletet tanít egyszerre egy munkadarab elkészítésén keresztül. A két eljárás kombinációja a *műveleti komplex eljárás*. Ebben műveleti eljárással (legtöbbször improduktív munkával) megtanítunk 2-3 alpműveletet, majd a tanulók olyan produktív munkadarabot készítenek, amely a tanult 2-3 művelettel előállítható.

A duális képzés sajátossága, hogy abban az ifjúsági és felnőttképzési módszerek integrálódnak. Az általános elveken túl a vállalati képzésben a termelési feladat(ok)nak megfelelően személyre szabott oktatás történik, melynek elemei: a tudásszükséglet mértékének figyelembevétele, a mindenkire külön kidolgozandó egyéni (tanítási, tanulási) stratégia, a releváns tananyagban (a termelési folyamat adott pontján) felkínált választás lehetősége, a szervezési feltételek, a munkahely (munkacsoport) támogató magatartásának, együttműködésének kiváltása és igénybevétele. Mindebben megjelenik az az andragógia, amely eddig több speciális irányt bontott ki (pl. a személyügyi, az oktatásszervezői, a munkavállalás tanácsadói és a humán erőforrás menedzseri szakirányok). Továbbá, „ahogy a népművelést a közművelődés váltotta fel, a felnőttoktatás kultúraközvetítő jellegét váltja fel napjainkban a tanulásközpontú felfogás”¹⁵, ami a termelési folyamatba állított ifjúsági képzésben hasznosítandó.

A duális képzés gyakorlati tudás oldala

A duális képzés élhet az utóbbi évtizedekben gyökeres változáson átment tudás és kompetencia, tudástranszfer eszköztárával. A változásokra a pszichometria, Piaget elméletei és a kognitív pedagógia együttesen voltak hatással. A pszichometria a képességek fejlettségének mérésétette lehetővé. Piaget elméletei többek között felhívták a figyelmet arra, hogy a tudás mennyiségi változása mellett lényeges a minőségi változás is, bevezette a struktúra, a művelet és a tartalom fogalmakat. A kognitív forradalom hatására új értelmet kapott a képesség fogalma, előtérbe került a megismerési folyamatok tanulmányozása. Az emlékezéssel kapcsolatos vizsgálatok új megvilágításba helyezték a tartalmi ismeretek elsajátítását. A technika és a tudomány fejlődésével párhuzamosan megváltozott a tudás fogalma és tartalma, a tudás gazdasági érté, a képzésben is érvényesül a tudásmenedzsment.

A képzés diszciplináris szemlélete befolyásolja a tanítás és tanulás módszereit¹⁶. A tudás forrása a termelési folyamat, amit adott esetben a termelési folyamat adott része és a szakoktató közvetít. A leegyszerűsített, egyéb dimenziókat figyelmen kívül hagyó feltétel szerint a termelési folyamat (mozdulat, művelet, munkafolyamat) „feladja” a feladatot, a tanuló megtanulja azt. A tanuló által követendő minta a termelési folyamat, a szervezet, mint diszciplína. Ideális esetben a tanuló olyan minőségben sajátítja el az ismereteket, ahogy azt a termelési folyamat és/vagy a képzést vezető tudja. A vállalat, szervezet elsősorban saját „tudását” közvetíti.

A szakmódszertan fontossága

A tradicionális szakmódszertanban a módszertani igényesség uralkodik, a duális képzésben a német szakdidaktikai hagyomány is ezt erősíti. Nem véletlen, hogy a német ipari képzésben

¹⁵ Maróti Andor (2014) Merre tovább andragógia? – A fogalomváltások tanulságairól. *Opus et Educatio* 1. évfolyam 1.10.

¹⁶ Csapó Benő (2008) A tanulás dimenziói és a tudás szerveződése. *Educatio*. 2008.2.207-217.

kiemelt a módszertan¹⁷, erre nagy befolyása volt Franz Pöggeler tevékenységének. A diszciplináris tanítás pozíciói rendkívül erősek, a modern szervezetekben nélkülözhetetlenek. A szemléletmód megerősítésében a pedagógia több irányzata és a pszichológia egyaránt közrehatott. A kognitív pszichológia az érvényes tudást tekinti szakértelemnek. A szakértelem változását (a nem tudástól-a tudásig majd a specializációig) a kezdő és a szakértő különbségein keresztül tanulmányozza és a fejlődés lényegét a képzés során alkalmazható gyakorlati minták számában, differenciáltságában látja. A szakértelem sok elemben, szinten, formában jut el a tudatosulásig, jól felhasználható adott feltételek között, de a szakértelem egy része kevésbé vagy nem transzferálható új területekre.

A gyakorlati oktatásban a szakértelemhez vezető folyamat a sok konkrét helyzetben mozgósítható egyedi sémák elsajátítása. Ez jelentős tárgyi tudást és a megfelelő kontextusban alkalmazható sémák begyakorlását jelenti. Az ilyen jellegű tudás többnyire reprodukív jellegű, használatára a megtanult körülmények között kerül sor. A szakértelem adott területhez kötött, általában nem tételezi fel távolabbi területekre való átvitelt¹⁸. Ebben a helyzetben a feladatmegoldás nem más, mint a tudás alkalmazása viszonylag más helyzetekben. Ebben a modellben a szakértő sokkal kevesebbet gondolkodik, mint feltételezzük, mert a szakértő „helyből” tudja a megoldást. Ha gondolkodik is, az nem a mérlegelő logikai kereső műveletvégzés, hanem keresés az ismert megoldások között, a kész megoldás illesztése az adott helyzethez.

A diszciplináris tudás mellett azonban előtérbe kerülnek a tudás egyéb összetevői is, amelyek leginkább a műveltség, szakértelem és kompetencia fogalmakkal lehet jellemezni. A műveltség egyfajta általános tájékozottság, a mindennapi életben való eligazodást, összefüggések átlátását, a vállalatnál alkalmazható tudást jelenti. A szakértelem egy konkrét terület sémáinak birtoklását és azok mozgósíthatóságát fejezi ki. A kompetencia pedig a tudás azon szegmensét jellemzi, amelynek elsajátítása természetes közegben, a tanulási folyamatban, a mindennapi tapasztalatok során történik¹⁹. A tudás (nyílt és tacit) meghatározásában jelentős szerepet játszottak azok a transzferrel kapcsolatos kutatások, amelyek során kimutatták, hogy a tudás nem alkalmazható automatikusan új helyzetekben, a transzfer lehetősége sokkal csekélyebb, mint gondolták²⁰. E tényezők hatására megváltozott a nemzetközi mérések tematikája (vö. az OECD ilyen irányú vizsgálatait). Azok már nem a diszciplinához közel álló tudáskonceptiót képviselik, hanem azt vizsgálják, hogyan tudják a tanulók tudásukat az új helyzetekben alkalmazni. Ez megerősíti a képzésben szükséges az általános pedagógiai és andragógia tudás meg a módszertani tudatosság és felkészültség igényét. A „metodika” a „módszertan” és a „szakmódszertan” a szűkebb értelemben vett módszerek kidolgozását hangsúlyozza, a „szakdidaktika” a szaktantárgy oktatási kérdéseit fedi, a „tantárgy-pedagógia” a tantárgy teljes vertikumát fogja át²¹. A módszertan jelentőségét mindenütt kiemelten kezelik (2. táblázat).

¹⁷ Pl. Karl-Heinz Arnold (Szerk.) (2007) *Unterrichtsqualität und Fachdidaktik*. Klinkhardt. Bad Heilbrunn, Horst Bayrhuber és mások (Szerk.) (2011) *Empirische Fundierung in den Fachdidaktiken*. Waxmann, Münster.

¹⁸ A duális képzés kifogásolók egyik legfőbb érve ez.

¹⁹ Csapó Benő (2002): A tudáskonceptió változása: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. *Új Pedagógiai Szemle*, 2. 38–45.

²⁰ Molnár Gyöngyvér (2002) A tudástranzfer. *Iskolakultúra*, 2. 65–75.

²¹ Tóth Zoltán, Pusztai Gabriella, Chrappán Magdolna, Kovács Edina (2011) Tudomány a végeken – a tantárgy-pedagógia.. epa.oszk.hu/.../EPA01515_Mediarium.2011.3.72-80.

2. táblázat: Google találatok a „tantárgy-pedagógia”, a „szakdidaktika” és a „szakmódszer” hívószavakra (magyar, angol és német)²²

Magyar elnevezés	találat	Angol elnevezés	találat	Német elnevezés	találat
Tantárgy-pedagógia	28 300	<i>Subject pedagogy</i>	7 800 000	Fach Pädagogik	63 400
Szakdidaktika	1460	Subject didactics	278 000	Fach Didaktik	1 190 000
Szakmódszertan	14 900	Subject methodology	35 800	Fachmethodik	38 300

A termelésközvetlen képzés alapjai adottak, a megvalósítás feltételeiben szükséges pedagógiai, andragógiai²³ felkészítés folyamatosan történik. A képzés minőségét a módszertani felkészültség befolyásolja, amelyre akár központi szervezéssel akár az egyéni tanulás útján a szakmai módszertan alapos megtanításával szükséges figyelmet fordítani. A szakmai tantervi adaptációk birtokában kezdődik az igazi munka: a tanuló motivációjának megteremtése és fenntartása, a személyre szóló optimális módszer (induktív/deduktív) megválasztása, az önálló személyiség és csoportfejlesztés feladata.

²² Lekérdezés: 2011. aug. 30. In: Tóth Zoltán, Pusztai Gabriella, Chrappán Magdolna, Kovács Edina (2011) Tudomány a végeken – a tantárgy-pedagógia. Mediarium.3.72-80. Táblázat:73.

²³ A kamara jövőbeni tevékenysége a szak- és felnőttképzés területén feltételezi a két nagy alrendszer harmonikus együttműködésének megteremtését. Az iskolarendszerű szakképzés a hosszú távú munkaerő utánpótlás legfontosabb bázisa, míg a felnőttképzés a gyorsan változó igények kielégítését szolgálja. A két rendszer eltérő sajátosságai mellett ugyanakkor a bizonyítványok tekintetében egyforma kimenetet biztosít. Véleményünk szerint ez az andragógia módszereinek részben közös alkalmazását is jelenti. Javaslat az MKIK stratégiájára a felnőttképzés területén 2010 – 2020. Budapest, 2010. március 31. (22 oldal, 1 ábra) <http://www.mkik.hu/hu/magyar-kereskedelmi-es-iparkamara/szakkepzessel-kapcsolatos-dokumentumok-2024>. 2.