



MAGYAR NEMZETI TANÁCS

FELNŐTTKÉPZÉSI STRATÉGIA

2012 - 2017.

2012. augusztus

Tartalom

I.	BEVEZETŐ	2
	MEGHATÁROZÁSOK.....	2
	A felnőttképzés.....	2
	Elvárások:.....	3
	Az egész életen át tartó tanulás	3
	Az oktatás formái:.....	3
	Kompetencia.....	4
	Moduláris rendszer.....	4
II.	HELYZETELEMZÉS.....	5
	A számok tükrében	6
	Iskolarendszeren kívüli képzés	13
	Munkáltatók igényei	14
	Összegzés.....	14
III.	STRATÉGIAI CÉLOK.....	15
IV.	CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT SEGÍTŐ PROGRAMOK	18

I. BEVEZETŐ

A Magyar Nemzeti Tanács Oktatási stratégiájának bevezetője a következő mondattal kezdődik:

„A vajdasági magyarság megmaradást, egyenrangúságát és gyarapodását évezredek szülőföldjén mindenekelőtt a közösséget alkotó egyének képzettsége, oktatási szintje és tudásának versenyképessége határozza meg.”

A felnőttképzési stratégia – nem távolodva el a vezérelvektől – megfogalmazza a felnőtt lakosság képzettségi- és tudásszintjét növelő feladatokat.

A modern társadalmi elvárásokkal összhangban az Európai Unió is leírta a saját fennmaradását és sikeres haladását jelentősen befolyásoló elveit. Ezen megfogalmazások közé sorolható az egész életen át tartó tanulás fontosságát hangsúlyozó dokumentum is¹. Szerbia kormánya az uniós csatlakozási törekvések közepette, az említett dokumentum elveit követve, 2006 végén meghozta a *Felnőttoktatás stratégiai fejlesztése Szerbiában* című határozatát. A 2007 elején megjelentetett stratégia dinamikája azonban nem valósult meg, s bár folynak a törvény kidolgozásával kapcsolatos előkészületek, egyeztetések, Szerbiának a mai napig nincs elfogadott felnőttképzési törvénye. A felnőttképzést a jelzett törvény meghozataláig az *Oktatás és nevelés rendszerének alaptörvénye*² (illetve az iskolarendszerű formális oktatás törvényei) helyettesíti, sajnos elégtelen eredménnyel.

Amennyiben a vajdasági magyar társadalmi helyzetből és folyamatokból indulunk ki, egyértelmű a vajdasági magyar felnőttképzés szükségessége, értelmezése, megtervezése és megvalósítása. A magyar társadalom egyetlen még megmaradt, potenciálja és erőforrása: a humánerőforrás, amely egyben kitörési ágazat társadalmi szinten a maga szellemi, lelki és erkölcsi komplexitásában. A társadalmi komplex mutatók hanyatló tendenciája ellenére a felnőttképzés alkalmas a problémák szintetizálására és azok átfogó megoldására. A felnőttképzés, a képzési formák közül a legrugalmasabb és a leggyorsabb; ez a képzési forma felel meg leginkább a humánerőforrás-piac feltételeinek. A felnőttképzés sokkal gyorsabban képes nagyobb képzési kínálatot felmutatni, átalakulni, mint a vajdasági közép- és felsőfokú magyar nyelvű oktatás.

A vajdasági magyarság hosszú távú megmaradásának záloga ebben a balkáni, közép-európai miliőben, ha szellemi és kulturális felemelkedést képes felmutatni.

E dokumentum célja az adott helyzet rendezésének irányába mutató feladatok kidolgozása, a szigetként, egymástól elkülönülő módon tevékenykedő vajdasági magyar felnőttképzési tevékenységet folytató szervezetek munkájának összehangolása, előrébb vitele, illetve a hiányosságok feltárása, és a kiküszöbölésükre történő javaslatok kidolgozása. Mindez a vajdasági magyar közösség helyzetének megszilárdítását, illetve annak javítását kell, hogy szolgálja.

MEGHATÁROZÁSOK

Az alábbi tartalmak megértéséhez definiálnunk kell néhány fogalmat, melyek szorosan kapcsolódnak a felnőttképzéshez; meg kell határoznunk a felnőttképzés helyét és szerepét, valamint a felnőttképzés irányában megfogalmazott elvárásokat.

A *felnőttképzés* területe felölel minden olyan képzést, amely a 18. életévét betöltött, formális képzési programban nem résztvevő személy felé irányul.

¹ Európai Bizottság memoranduma az életen át tartó tanulásról (2000)

² Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Službeni glasnik RS" br. 72/2009)

A felnőttképzés célterületei:

- a munka világában és a társadalmi reintegrációban nélkülözhetetlen kompetens tudás megszerzése;
- szakmai képzések;
- az anyanyelven és idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
- digitális kompetencia (Információs és Kommunikációs Technológia /IKT/ eszközeinek alkalmazási készsége);
- a „tanulás megtanulása”, elsajátítása;
- interperszonális, interkulturális és szociális kompetencia, valamint állampolgári kompetencia;
- kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia;
- kulturális tudatosság és kifejezőkézség
- munkahelyi készségek és kompetenciák javítása.

Elvárások:

Elérhetővé kell tenni a munka világában és a társadalmi reintegrációban nélkülözhetetlen kompetens tudás megszerzését, a lehető legkedvezőbb anyagi feltételek mellett.

A jól megszervezett és jól működő felnőttképzés nemcsak hathatós eszköz, hanem szükséges feltétele is a gazdasági működés előremozdításának. Gazdaságpolitikai szerepét tekintve a felnőttképzés köztes szerepet tölt be a munkáltatók és a munkavállalók között. Ezt a szerepet úgy fogalmazhatnánk meg, hogy hatékonyan támogatja a munkavállalók képzési törekvéseit, melyek a munkaadói igények kielégítése irányában valósulnak meg. A vajdasági magyarság megmaradását jelentősen befolyásolja a gazdaságban elfoglalt helyzete, azaz a gazdasági ereje. Kulturális, nemzeti és erkölcsi fennmaradásunknak alapja a szilárd anyagi háttér, a családok biztonsága. Ezek biztosítása érdekében maximálisan ki kell használni az oktatásban és a felnőttoktatásban rejlő lehetőségeket.

Az egész életen át tartó tanulás – melynek fontosságáról még mindig győzködni kell a vajdasági nemzettársainkat –, a munkát keresőknek és a dolgozóknak is egyaránt lehetőséget ad tudásuk versenyképességének biztosítására. A tudás alapú társadalom a magasabb szintű képzettségűeknek magasabb bérkategóriát állít fel, míg az alacsonyabb tudásszint, alacsonyabb jövedelmet biztosít a munkavállalónak, vagy a munkanélküliek táborát duzzasztja.

Az egész életen át tartó tanulás (más kifejezéssel az élethosszig tartó tanulás) gondolata már az 1970-es években megszületett, de igazán központi témává és fontos célkitűzéssé csak az ezredforduló környékén vált. Akkor azonban már annyira hangsúlyos szerepet szántak neki, hogy 1996-ot egyenesen a *lifelong learning* évének kiáltották ki Európában.³

Az oktatás formái:

Az egész életen át tartó tanulás elve szerint, ismereteink bővítése során a formális keretek között megszerzett tudás mellett jelentős szerepe van a non-formális és informális módon szerzett ismereteknek is.

Formális tanulás: szervezett, strukturált formában folyó ismeretszerzés, amely a legtöbb esetben valamilyen államilag elismert bizonyítvány vagy diploma megszerzésével ér véget. Ide tartozik tehát a közoktatás és a felsőoktatás

³ http://www.szakkepites.hu/szakiranytu/egesz_eleten_at_tarto_tanulas_jelentes.html

(Magyarországon még az Országos Képzési Jegyzékes – /OKJ-s/ bizonyítvány megszerzését megcélzó szakmai tanfolyam is).

Non-formális tanulás: az oktatási rendszeren kívül szervezett, az egyén igényeihez jobban illeszkedő képzések, tanfolyamok tartoznak ide, amelyek a legtöbbször nem zárulnak széles körben elfogadott bizonyítvány megszerzésével.

Informális tanulás: olyan, sokszor teljesen észrevétlen mindennapos tevékenységek, amelyeknek elsődleges célja nem a tanulás, vagy önmagunk képzése, de amelyek során mégis sok olyan ismeretet szerezhethetünk, amelyek akár a munkaerő-piaci esélyeinket is javíthatják. Ide tartozhatnak a munkatársainkkal folytatott szakmai témájú beszélgetéseink éppúgy, mint a televízióban látott, munkánkhoz valamennyire kapcsolódó filmek, vagy egy új számítógépes program használatának a megtanulása.

A tudás megszerzése, elérhetősége, valamint megvalósításának hatékonysága és a (nemcsak anyagi) racionalitása megköveteli, hogy a felnőttképzés megvalósításában mindig a lehető legkedvezőbb alternatívát keressük és alkalmazzuk a következő képzési módszerek közül:

- tantermi,
- levelező,
- e-learning (távoktatás),
- virtuális tanterem,
- virtuális konferenciaterem,
- közvetlen konzultációk és a tanultak begyakorlása,
- a fentiek kombinációja.

Kompetencia

Cselekvőképes tudás; azon ismeretek, készségek, képességek, magatartási, viselkedési jegyek összessége, amely által a személy képes lesz egy meghatározott feladat eredményes végzésére.

Moduláris rendszer

Meghatározott, összekapcsolható egységekből (modulokból) álló képzési program, tananyag, amely lehetővé teszi a képzés kimeneti követelményének teljesítéséhez szükséges ismeretek részenkénti elsajátítását, biztosítja a szakmák közti átjárhatóságot, az eltérő tudásszintekhez, munkatapasztalatokhoz való alkalmazkodást, a képzések különböző irányú specializálását. A modulok egymáshoz illesztésével, cseréjével különböző moduláris képzési programok, tananyagok állíthatók össze.

II. HELYZETELEMZÉS

Szerbia gazdasági-társadalmi átalakulása során rengeteg magánosítás csődbe ment. Nagyon sok privatizáló, valódi termelői- munkáltatói tapasztalat nélkül, csak azt nézte, hogy a befektetett pénzt minél hamarabb visszakapja és újabb cég felvásárlásába fektesse. Ezért nem is a termelői kapacitás fejlesztése volt a cél, hanem az ingatlanok és az értékesíthető vagyon mielőbbi eladása. Rengeteg dolgozó vált munkanélkülivé. Ilyen körülmények közepette nem meglepő, hogy nem a dolgozók tudásszintjének növelése volt elsődleges. Az egykor magasan képzett, szorgalmas munkaerő (mely tulajdonságokat most is kiemelik az önkormányzati befektetéseket hirdető ismertető), sok év tengődés, termelés kiesés, kilátástalanság után, mára mind morálisan, mind tudásszintet tekintve elmarad a munkaadói kívánalmaktól. Ezt erősítette a magasabb képzettséget és tudásszintet alkotó réteg kivándorlása az országból, a jobb megélhetés reményében. Ezzel is csökkentve a képzett és innovatív társadalmi réteg nagyságát.

A második világháború után az iskoláztatásban jelentős lemaradást mutató délszláv állam területén sorra alakultak az úgynevezett „munkásegyetemek”, melyek feladatai az írástudás megszerzése mellett a későbbiek során valamilyen szakma oktatása volt. A 80-as évekre ezek jelentősen háttérbe szorultak, majd sok-sok iskolareform után teljesen elvesztették az életterületüket. Legtöbbjük megszűnt, vagy átalakult. A mai oktatási törvények nagyon határozottan egyértelműsítik, hogy: semmis az a szakmai oklevél, amelyet nem az iskolarendszeren belül adtak ki. Így egy felnőttképzési tapasztalatokkal rendelkező intézménytípus háttérbe szorul.

A titói Jugoszláviában, a szakma iskolarendszerben történő elsajátítása után, legtöbben elhelyezkedtek, majd azzal az elvárással dolgoztak tovább, hogy az első munkahelyről menjenek nyugdíjba. A felnőttképzésre sokáig nem is volt igazán igény. Mintha csak azt tartotta volna a törvényalkotó, hogy létezik örök tudás, illetve a dolgozók a munkájuk által megszerzik a szükséges versenyképes tudást.

Természetesen a szerbiai helyzet az itt élő magyarságra is egyaránt vonatkozik. A magyarság helyzetét nehezíti az is, hogy (különösen a tömbben) rosszul beszél a szerb nyelvet.

A szerb nyelv hiányos ismerete és a versenyképtelen szakmai tudás együttes hatása az itt élőket könnyen a társadalom peremére szoríthatja, amely életmód semmiképp nem lehet vonzó a jövő nemzedéknek. Éppen ezért megmaradásunk esélye jelentősen függ a magyarság anyagi helyzetétől, munkahelyi sikereitől, kilátásaitól.

A felnőttképzés jelenlegi rendezése nem biztosítja a gyorsuló gazdasági fejlődés üteméhez való igazodást- felzárkózást. Még a sokak által ismert, magyarországi, eredeti OKJ⁴, mely 1993-ban született⁵, és - noha folyamatosan, minden évben módosult - sem bírta követni a gazdaság, a munkaerőpiac fejlődését, átalakulását. A Jegyzékben szerepeltek elavultnak mondható szakképesítések is, de voltak olyan (modern, napjainkban a munkaerőpiacon hangsúlyos) szakmák is, amelyek hiányoztak belőle.

Ráadásul a Képzési Jegyzékben a szakképesítések csak laza kapcsolatban álltak, nem volt jellemző az egyes szakmák egymásra épülése. Ez azt is eredményezte, hogy új szakma tanulásokor nem volt lehetőség a korábban már megszerzett ismeretek beszámítására, így nem jöhettek létre hatékony és modern képzési pályák.

Szerbiában egy új program bevezetése a szakközépiskolai rendszerbe 4-5 évig tart⁶, míg a gazdaság sikere az innovációk alkalmazásának gyorsaságától függ. Érthető, hogy a mai rendkívül gyors és rövid termék-életgörbék diktálta követelményhez csak a tudástranszfer idejének drasztikus rövidítésével lehet igazodni.

⁴ Az új OKJ 2006-ban jelent meg

⁵ A szerbiai képzési jegyzék 1990-ből származik.

⁶ Oktatás és nevelés rendszerének alaptörvénye 101-es szakasz.

A számok tükrében



1. ábra

A magyarok községenkénti részaránya az összlakosok számához viszonyítva⁷
(2002-es népszámlálási adatok)

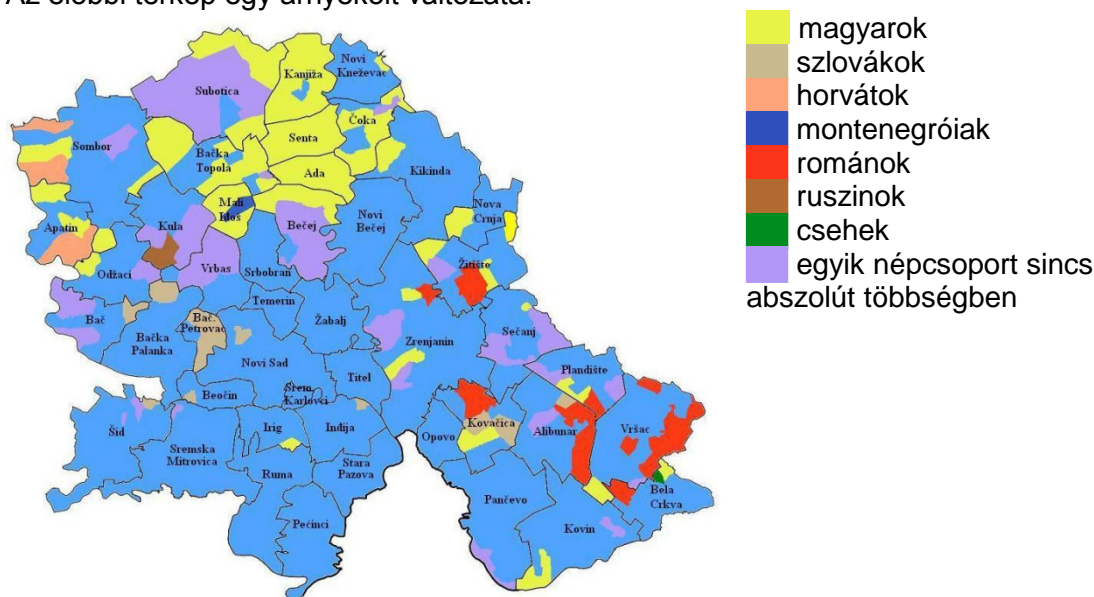
Néhány figyelmeztető (és elszomorító) adat rólunk, délvidéki magyarokról 2002-ben 1991-hez viszonyítva:

- 49.284-el 14,52%-al kevesebben vagyunk;
- a legnagyobb fogyatkozás a szóránymagyarság soraiban történt:
 - szinte kivétel nélkül 15 % felett, de néhol elérte a 30 %-ot is;
- 339.491-en voltunk - 290.207-en vagyunk;
- hétről hatra csökkent azon községek száma, amelyekben többségében magyarok élnek:
 - Kanizsa, Zenta, Ada, Topolya, Kishegyes és Csóka;
 - e kategóriából kiesett Óbecse.
- a délvidéki magyarság majdnem fele falvakban él.⁸

⁷ A Szerbiai Teleház Szövetség térképe.

⁸ Gyülingné Schindler Rózsa – Verbászi András, AZ EGYSÉGES MAGYAR KÁRPÁT-MEDENCEI FELNŐTTKÉPZÉSI HÁLÓZATI RENDSZER KERETÉBEN MEGVALÓSULANDÓ VAJDASÁGI MAGYAR FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETSÉGES ALTERNATÍV STRATÉGIÁJA, 2005, Topolya, 37. o.
– mindez a felnőttképzési rendszer kialakításánál játszik jelentős szerepet.

Az előbbi térkép egy árnyékolt változata:



2. ábra
A tartomány nemzetiségei 2002-ben⁹

FOGLALKOZTATOTTAK 2002. évi átlag						
Helység	Össz- lakos- ság	Össz-- foglalkoz- tatott	Vállalatokban, intézményekben, szövetkezetekben és más szervezetekben dolgozók	Személyek, akik önállóan végzik tevékeny- ségüket	Foglalkoztatot tak száma 1000 lakosra	3/2 %-ban
1	2	3	4	5	6	7
SZERBIA	7498001	1848531	1458645	389886	246	24,65
Közép-Szerbia	5466009	1354633	1076409	278224	248	24,78
VAJDASÁG	2031992	493898	382236	111662	242	24,30
KÖZSÉGEK, AHOL AZ ÖNKORMÁNYZÁSBAN A MAGYARSÁG A MEGHATÁROZÓ						
Ada	18994	4491	2771	1720	236	23,64
Kishegyes	13494	1871	1228	643	139	13,86
Magyarkanizsa	27510	6184	5040	1144	226	22,47
Szabadka	148401	40315	30844	9471	271	27,16
Topolya	38245	8634	7976	658	226	22,57
Zenta	25568	5998	4794	1204	235	23,45

1. táblázat¹⁰

⁹ A Vajdaság Települései és címerai, http://vajdasag.rs/A_Vajdas%C3%A1g

¹⁰ Gyülingné Schindler Rózsa – Verbászi András, AZ EGYSÉGES MAGYAR KÁRPÁT-MEDENCEI FELNŐTTKÉPZÉSI HÁLÓZATI RENDSZER KERETÉBEN MEGVALÓSULANDÓ VAJDASÁGI MAGYAR FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETSÉGES ALTERNATÍV STRATÉGIÁJA, 2005, Topolya, 31. old.

Az aktív lakosság foglalkozás szerinti százalékos megoszlása
(2002)

	Szerbia	Vajdaság	Magyarok
Köztisztviselők, vezetők	4,2	4,4	2,6
Szakképzettek	7,8	6,5	4,0
Szaktunatók,	17,1	17,2	13,0
Közalkalmazottak	5,7	6,6	5,1
Szolgáltatás, kereskedők	10,4	11,3	8,2
Mezőgazdaságban dolgozók	19,1	15,6	24,1
Kisiparosok	11,1	12,0	14,4
Gépek és berendezések	12,4	14,5	15,4
Ipari munkások	8,4	9,6	12,3
Egyéb	3,7	2,4	0,9

Forrás: Szerbia nemzetiségi mozaikja, 191., 203. o.
2. táblázat¹¹

A táblázatból kiderül, hogy a magyarság továbbra is nagyon kötődik a mezőgazdasághoz. Mivel továbbra is folytatódik a birtokkoncentráció, a termelői réteg zsugorodása, ezért létfontosságú a termelők képzésekkel történő fejlesztése, illetve a termelésből kiesettek átképzése.

Az aktív lakosság gazdasági szektor szerinti százalékos megoszlása
(2002)

	Szerbia	Vajdaság	Magyarok
Mezőgazdaság	22,0	22,6	33,0
Halászat	0,1	0,1	0,1
Bányászat	1,3	0,5	0,3
Feldolgozóipar	23,8	26,1	27,6
Energiaipar	1,7	1,4	1,6
Építőipar	4,5	4,7	4,9
Kereskedelem	12,4	12,9	9,9
Vendéglátóipar	2,4	2,3	1,6
Közlekedés	5,5	5,1	3,2
Pénzügy	1,4	1,5	0,8
Ingatlanszolgáltatás	3,1	2,5	1,7
Állami közigazgatás	5,0	4,5	2,4
Oktatás	4,6	4,5	4,1
Egészség- és szociálisügy	6,4	5,9	5,4
Kommunális szolgáltatás	2,9	2,9	2,4
Egyéni vállalkozás	0,1	0,1	0,1

Forrás: Szerbia nemzetiségi mozaikja, p. 191., 234., 269.
3. táblázat¹²

¹¹ Képzettek a jövő. A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában, Dr. Gábrity Molnár Irén, Regionális Tudományi Társaság – Szabadka, 2008, 59. old.

¹² Képzettek a jövő. A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában, Dr. Gábrity Molnár Irén, Regionális Tudományi Társaság – Szabadka, 2008, 60. old.

A táblázatból látszik, hogy a magyarság általában azokban a szektorokban dolgozik, amelyek a jövőben foglalkoztatás szempontjából további csökkenést fognak produkálni. A mezőgazdaság, a feldolgozó- és építőipari stagnálás, a kiskereskedelem koncentrációja, a belső vásárlóerő csökkenése egyben a foglalkoztatottak számának csökkenését is eredményezi. Az állami közigazgatásban is létszámcsökkenés várható. Ezek a szektorok együttesen 77,8%-t tesznek ki, amelyek a magyarság foglalkoztatottsági mutatóinak hanyatlását eredményezhetik.

A 3. táblázat adatait érdekes összevetni a következő, ágazatonkénti átlagkereseteket bemutató táblázattal.

Rangsor	Ágazatok szerinti átlagkeresetek (RSD)	
	2010. IV. negyedév	
1	Pénzügyi közvetítés	80156
2	Bányászat	48462
3	Energiatermelés	46537
4	Államigazgatás, szociális biztosítás	43988
5	Áruszállítás, raktározás, közlekedés	40409
6	Egészségügy és szociális munka	39545
7	Ingatlanforgalmazás, ingatlanok bérbeadása	38820
8	Oktatás	36129
9	Kommunális és egyéb személyi szolgáltatások	33633
10	Mezőgazdaság, vadászat, erdő- és vízgazdálkodás	32409
11	Építőipar	31956
12	Feldolgozóipar	31614
13	Halászat	30305
14	Kis- és nagykereskedelem	26952
15	Szállodai és vendéglátó-ipari szolgáltatások	19649
	Forrás: Köztársasági Statisztikai Hivatal	

4. táblázat

A 3-as és 4-es táblázat összehasonlításából kiderül, hogy a magyar nemzetiségű munkavállalók főként az alacsony jövedelmű szektorokban dolgoznak.

Még ennél is beszédesebb a középiskolai szakok megoszlása.¹³

A következő táblázatban szereplő „rendkívüli hallgatók” megnevezés a felnőttképzésben résztvevőket jelzi. Feltételezhetően ők a pályamódosítók, hiszen sokan az első szakma megszerzésénél nem a későbbi bérpozíciót tartják szem előtt. Főleg a magyar

¹³ Ebben a kimutatásban nem tudjuk elkülöníteni a magyar anyanyelvű tanulókat.

nemzetiségű diákokra jellemző, hogy iskolaválasztásukban döntő szerep jut az anyanyelvi továbbtanulásnak és a helyben tanulásnak.

A táblázatban megfigyelhetünk néhány szempontot:

1. A felnőttképzésben résztvevő hallgatók alacsony számát a „rendes” diákok számához mérten.
2. A végzett diákok száma szakonként nem követi a korábbiakban bemutatott iparágazatokként megvalósított jövedelmek szerinti ágazati rangsorolást.
3. Ugyanaz viszont észrevehető a felnőttképzésben résztvevőknél.

Ipari ágazatokban szerzett középiskolai végzettség Vajdaságban a 2008/2009-es tanévben				
Szakirányok	Összesen iskolát végeztek	Iskolát végzett rendes hallgatók	Iskolát végzett rendkívüli hallgatók	
	1	2	3	3/1
Gimnázium	4 053	4 027	26	0.64%
Közgazdaság, jog és adminisztráció	2 312	2 252	60	2.60%
Gépészet és fémfeldolgozás	1 992	1 933	59	2.96%
Elektrotechnika	1 689	1 639	50	2.96%
Mezőgazdaság és élelmiszertermelés	1 806	1 739	67	3.71%
Kereskedelem, vendéglátóipar és idegenforgalom	2 033	1 949	84	4.13%
Egészségügy és szociális védelem	1 452	1 419	33	2.27%
Vegyészet, nem fémek feldolgozása és nyomdaipar	852	798	54	6.34%
Közlekedés	796	722	74	9.30%
Geodézia és építőipar	392	371	21	5.36%
Egyéb szolgáltatások	513	490	23	4.48%
Erdőgazdaság és fafeldolgozás	445	388	57	12.81%
Kultúra, művészetek és média	261	250	11	4.21%
Textil- és bőripar	261	241	20	7.66%
Vallási	23	23	0	0.00%
Geológia, bányászat és kohóipar	13	2	11	84.62%
Összesen	18 894	18 245	653	3.46%

Forrás: Köztársasági Statisztikai Hivatal

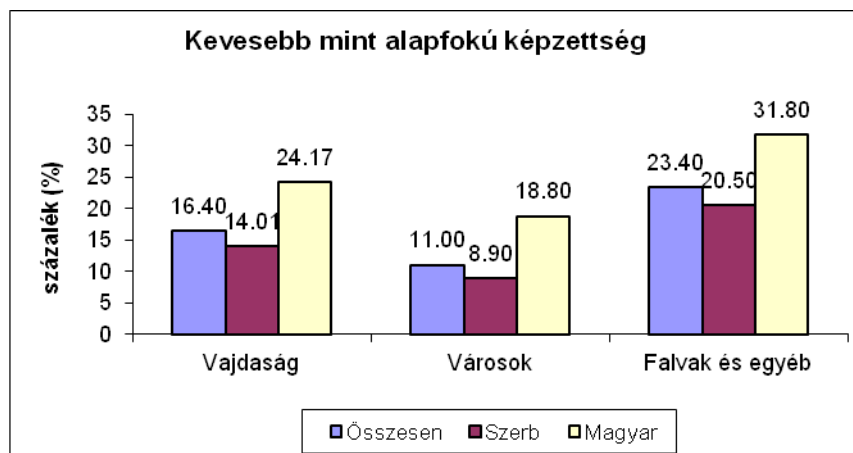
5. táblázat

A táblázatot a következő adatokkal tudjuk kiegészíteni, ami viszont az előbbi állításunkat támasztja alá: ha a tanulók számát, illetve tömegességét figyeljük meg egy-egy szakon, akkor a következők állapíthatók meg: a legtöbb magyar középiskolás a gimnáziumok után (1119 tanuló), a szakiskolák közül a mezőgazdaság, élelmiszer-feldolgozás szakon (890) van, majd az elektrotechnikusok (886) és az egészségügyi nővérek (811) következnek. Népszerűségük alapján még a gépészet (707) és a közgazdasági szak (605) említhető meg.¹⁴

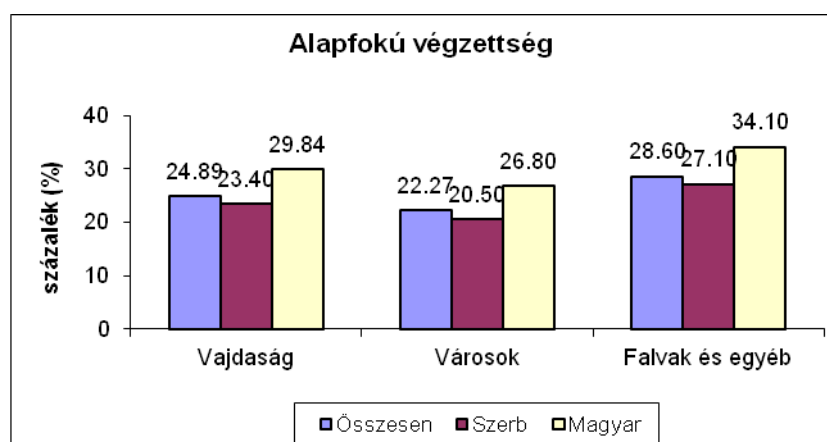
¹⁴ Képzettek a jövő. *A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában, Dr. Gábrity Molnár Irén, Regionális Tudományi Társaság – Szabadka, 2008, 84. old.*

A szakközépiskolai diploma a legtöbb esetben nem jelent biztos elhelyezkedést. Nagyon sok fiatal végzős kénytelen több évig várni az első munkalehetőségre. Ennek okait az iskolai szakok kínálatában, a nem megfelelő pályaorientáltságban, de a hiányzó gazdasági prognózisban is kereshetjük.

A soron következő grafikonok jól szemléltetik a magyarság alulreprezentáltságát az iskolai képzésekben.¹⁵

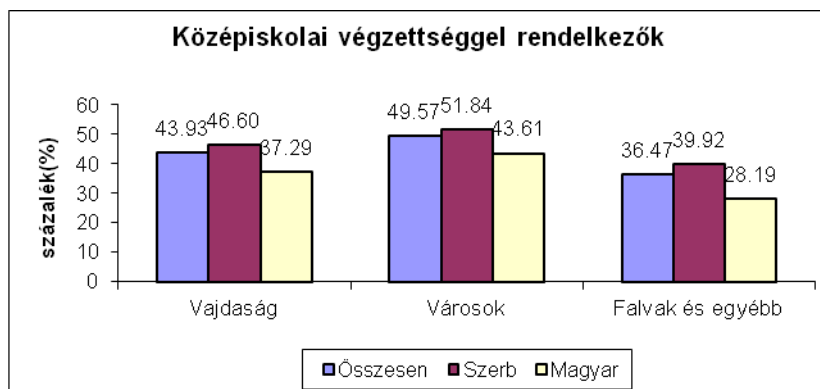


3. ábra

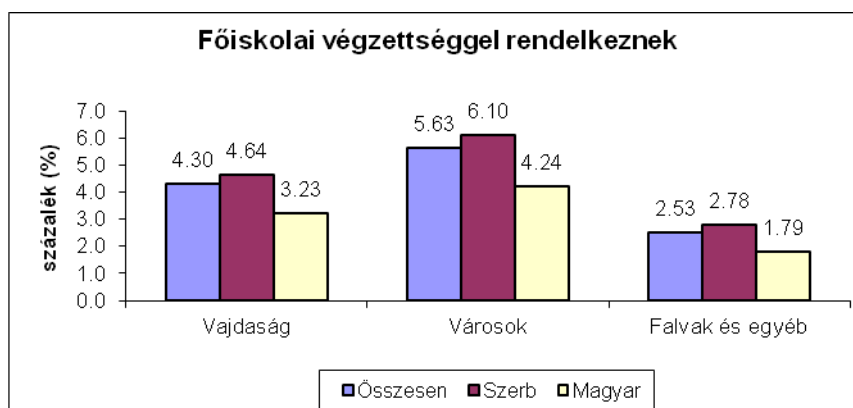


4. ábra

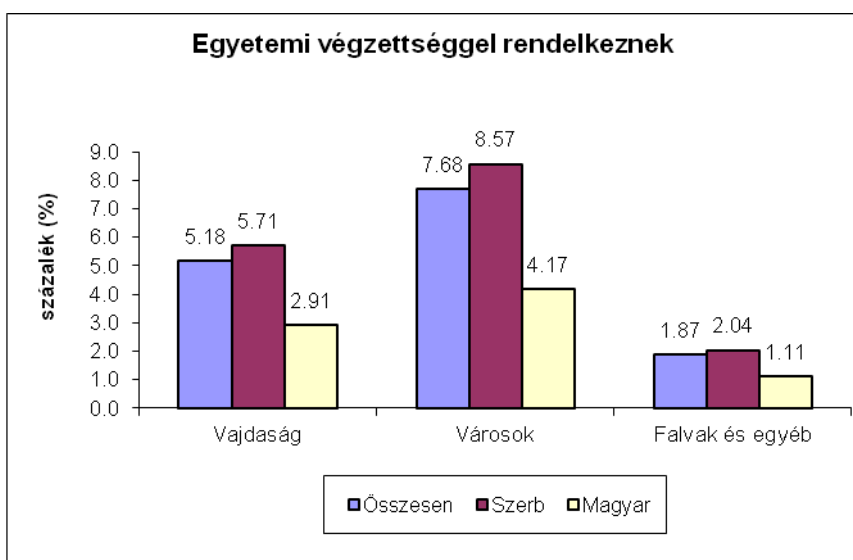
¹⁵ A 3-7. ábráig: Gyülingné Schindler Rózsa – Verbászi András, AZ EGYSEGES MAGYAR KÁRPÁT-MEDENCEI FELNŐTTKÉPZÉSI HÁLÓZATI RENDSZER KERETÉBEN MEGVALÓSULANDÓ VAJDASÁGI MAGYAR FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETSÉGES ALTERNATÍV STRATÉGIÁJA, 2005, Topolya, 41–43. old.



5. ábra



6. ábra



7. ábra

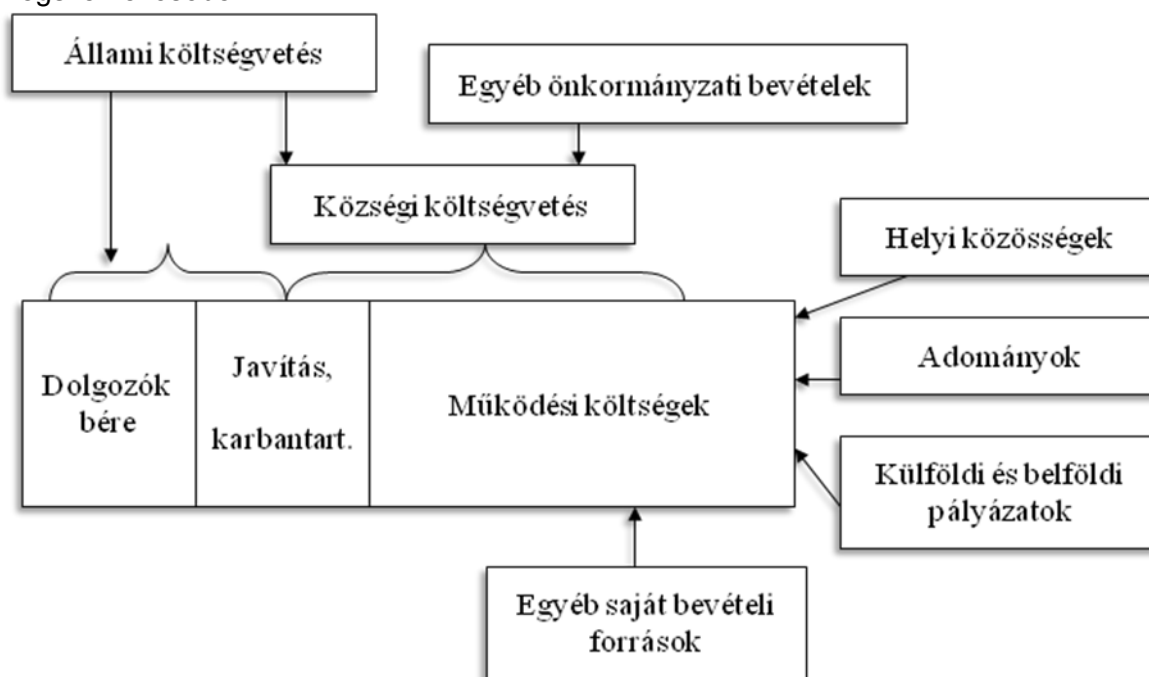
A kompetens tudás megszerzése és folyamatos innoválása (elsősorban az alap-közép- és felsőfokú/nem főiskolai) a felnőttképzés nélkül elképzelhetetlen – ebben rendkívüli jelentőséggel bír az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés.

Az iskolarendszerű képzésben megszerzett ALAP NEVELÉS- és TUDÁS MEGSZERZÉSE csak kismértékben képes megfelelni a munkaerő-piac komplex követelményeinek.

A jelenleg érvényben lévő törvények az iskolarendszerbe helyezik vissza a pályamódosítókat, illetve mindazokat, akik magukat tovább szeretnék képezni és újabb szakmai diplomát szeretnének biztosítani.

Vessünk egy pillantást az iskolák pénzelésének sémájára!

A következő ábra tanulsága szerint az iskolák saját bevételét bérekre nem lehet fordítani. Így lesznek maguk a szaktanárok is érdektelenek a felnőttképzés megszervezésében.



8. ábra

Csak nagyon kevés vajdasági, magyar nyelven is oktató szakiskola foglalkozik rendszeresen felnőttképzéssel. Ezek között is jellemző a törvények megkerülése, vagy a tanári karon belül nem megfelelő kommunikáció. A Nemzeti Munkaügyi Szolgálat csekélynek mondható „megrendelése” sem sokat javítanak a helyzeten, hiszen a hallgatók kiválogatásánál nem mindig veszik figyelembe a nemzetiségi összetételt.

Iskolarendszeren kívüli képzés

Jelenleg csupán néhány szervezet próbál valamilyen formában ebben a jogúrbán a felnőttképzés területén munkálkodni. Rendszer nélkül az eredmények is a várható szint alatt maradnak. Be kell ismerni, hogy ezen szervezetek törekvéseit nem kíséri megfelelő fogadtatás. Az iskolarendszer intézményeiből saját létük fenyegetettségét látják a „felnőttképzőkben”, miközben a társadalom sem támogatja a munkájukat. Pedig ezekben a szervezetekben az iskolarendszer lassú ütemű fejlődésével szemben meg van a kellő rugalmasság és kreativitás. Itt kell megemlíteni, hogy a felnőttképzés költségeit maguk a felnőttképzést igénybe vevők fedezik. Az esetenként megjelenő pályázatok nem adnak esélyt (sem időtartamban, sem anyagiakban) teljes szakmai képzések lebonyolítására. Az eddig ismertettekből következik, hogy maguk a rászorulóknak nem tudják fedezni a költségeket.

Munkáltatók igényei

A versenyszféra talpra állását leginkább a kis és középvállalkozásoktól reméljük. A nagyobb külföldi cégek letelepedése mellett ők lesznek azok, akik a legtöbb dolgozót foglalkoztathatják. A közép-európai országok esetében a kis és közepes vállalatok /KKV-k/ jelentik a versenyszféra legfőbb foglalkoztatóját. A nagy- és multivállalatok esetenkénti, specializált, sokszor saját maguk által megszervezett képzéseket bonyolítanak le, amelyek a felnőttképzési rendszerben nehezen valósíthatók meg.

A kisvállalkozásokra jellemző, hogy a foglalkoztatottaktól sokrétű tudást és rugalmasságot követelnek meg. Megfigyelve akár a betelepülő-ipar, akár a hazai munkaadók igényét, látnunk kell, hogy a munkáltató legtöbbször a teljesítményt és a megfelelő kompetenciákat fogja megkövetelni a dolgozótól, és gyakran az iskolai diploma másodlagossá válik.

Ma már alapvető követelmény a nyelvismeret és az információs technológia ismerete. Gyakran előfordul, hogy megfelelő kínálat hiányában, maga a munkaadó szervez továbbképzést a leendő, vagy éppen már munkában lévő dolgozói számára. Azonban a költségek csökkentése érdekében érthető a munkaadói elvárás, hogy megfelelő tudású szakembert találjon a munkaerőpiacon.

Összegzés

Az eddigieket áttekintve megállapíthatjuk, hogy:

1. igen nagy a munkanélküliek száma, mely magyarázható:
 - a. a rendszerváltást követő elbocsájtásokkal, munkahelyvesztésekkel;
 - b. téves pályaválasztással;
2. a középiskolai kínálat nem tükrözi a munkáltatói igényeket;
3. maga a pangó ipar sem képes előre definiálni a kaderszükségletét;
4. a felnőttoktatást szabályzó jelenlegi előírások nem képesek a kialakult helyzetet megfelelően rendezni;
5. az eseti megoldások, szigetként jelentkező próbálkozások nem nyújtanak kellő kiutat;
6. a kialakult kaotikus helyzetben nem ismerünk minden felnőttképzésben közreműködő vajdasági magyar szervezetet;
7. az átalakuló munkapiaci igények kielégítéséhez szükség van a kellő igények megfogalmazására – piaci prognózisok, valós igények felmérésére;
8. új programok megfogalmazásához be kell vonni magát a vállalkozói réteget is;
9. nincs elég tapasztalt, megfelelő tudással rendelkező felnőttképző;
10. a felnőttképzésnek nincs biztos anyagi háttere.

III. STRATÉGIAI CÉLOK

Vízió:

Minden vajdasági magyar számára elérhető, összehangolt, eredményes felnőttképzési rendszer működtetése, amelyben rendelkezésre állnak azok a kapcsolati hálók és információs csatornák, amelyekkel felnőttképzési projektekre konvertálhatóak a humánerőforrás-piaci igények.

A felnőttképzési rendszer tevékenysége kapcsolódik a foglalkoztatói (vállalkozói, termelői, közigazgatási, önkormányzati) szféra igényeihez, ugyanakkor figyelembe veszi az iskolarendszerben folyó szakképzési rendszert is.

A stratégiai célok a vízió megvalósulását támasztják alá. Mindez nem történhet sem Szerbia, sem pedig az EU stratégiai célkitűzései és megfogalmazott követelményei mellőzésével.

Az EU szintjén elfogadott követelmények:

1. Új ismeretek és készségek hozzáférése mindenki számára.
A tanuláshoz való egyetemes és folyamatos hozzáférés biztosítása; ismeretek és készségek megszerzése és frissítése céljából.
2. Útmutatás - orientálás és tanácsadás újragondolása.
Mindenkire számára, az élet minden szakaszában könnyen elérhető minőségi információ és tanácsadás a létező tanulási lehetőségekről.
3. Innováció az oktatásban és a tanulásban.
Hathatós oktatási és tanulási módszerek és kontextusok kifejlesztése az egész életen át tartó és az élet teljes körére kiterjedő tanulás terén.
4. A tanulás értékelése.
Jelentősen javítani kell a nem formális és informális tanulás területén az eredmények értelmezési és értékelési módozatain.
5. Közelebb vinni a tanulást az otthonokhoz.
Amennyire csak lehet, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit közel kell vinni a tanulókhöz és azok közösségeihez, valamint szükség szerint fejleszteni kell az IKT alapú ellátást.
6. Nagyobb befektetés biztosítása az emberi erőforrások területén.
Az emberi erőforrásokba történő befektetés színvonalának látható emelése, ami által Európa legfontosabb tőkéje – az ember – élvezi a legfőbb elsőbbséget.

A felsoroltakhoz tartva magunkat a következő **célokat** fogalmazhatjuk meg az elkövetkező öt évben:

- I. A vajdasági magyar felnőttképzési hálózat létrehozása. Ennek a szerbiai felnőttképzési stratégiában megfogalmazott elvek szerint tagjai lehetnek:
 - a. a felnőttek általános iskolái illetve azok az általános iskolák, amelyek eleget tesznek a felnőttképzés követelményeinek;
 - b. középfokú szakképző iskolák, amelyek eleget tesznek a felnőttképzés követelményeinek;
 - c. a felsőoktatási intézmények és egyes szervezeti egységeik;
 - d. népfőiskolák, munkás- és a nyitott egyetemek;
 - e. vállalatok/vállalkozások és azok társulásai;
 - f. egyesületek;
 - g. kulturális intézmények;
 - h. magánszervezetek;
 - i. szakmai szövetségek.

Az állandó információcserre, a folyamatos tudástranszfer biztosítása, valamint a párhuzamosságok kiküszöbölése érdekében horizontális és vertikális hálózatos kialakítás szükséges. Mint a bevezetőben szó volt róla, a

felnttkepzés rendkivl sokrtv. A szakmai kompetenciák kialakításától a klbnbző tarsadalmilag hasznos ismeretek elsajátításán keresztül a szabadidő hasznos eltöltéséig sok mindenre kiterjedhet. Ennek megfelelően kapcsolódhat be a vajdasági magyarság sokszínű szervezet-rendszere a feladatok megoldásába. A felnttkepzésben jelenleg közreműködők sokszor nem is tudnak egymásról. Ez a minőség kárára is van, hiszen nem mindig a potenciálisan legjobb előadóktól tanulhatnak a hallgatók.

A hálózat felépítésében egy intézmény kell, hogy hordozza a koordináló szerepet, míg a klbnbző képzési formáknak megfelelően alközpontokat kell működtetni (vertikális hálózati szerveződés), melyek a saját területeiken belül felölelik a képzési formákhoz tartozó intézményeket, szervezeteket és szakembereket (horizontális szerveződés).

- II. A felnttkepzésben szereplők felkészítése a felnttkepzési feladatok elvégzésére. A képzők képzése.

A felnöttekkel való foglalkozás sok téren eltér az iskoláskorú személyekkel való foglalkozástól. A felnttkepzési szakember az andragógus. Klbn szakma, melyről sokan még nem is hallottak, a készülő szerbiai felnttkepzési törvény is ennek a szakembernek a meglétéhez, illetve andragógiai ismeretekkel rendelkezők közreműködéséhez köti a felnttkepzési programok illetve intézmények elismerését. Emellett szükséges a szakemberek tudását összehangolni egy-egy új program kivitelezésénél, felkészíteni őket egy nálunk esetleg nem használt elem átadására.

- III. Felkészülés a szerbiai felnttkepzési törvény alkalmazására.

Több szerbiai minisztérium dolgozik azon, hogy ez a törvény megszülessen. Az EU-ban sincs egy egységes modell, így igen nehéz kiválasztani a Szerbiának legmegfelelőbbet. Ez meglátszik abból is, hogy az eddig elkészült munkavázlatok sem voltak teljesen szinkronizáltak. A törvény elfogadása után (valószínűleg egy átmeneti időszak megjelölésével), alkalmazkodni kell az előírásokhoz. Követni kell tehát a törvény megszületése körüli történéseket és, ha lehet, akkor még a törvényhozás folyamatában véleményezéssel befolyásolni annak végső formáját.

- IV. Igény megfogalmazása a versenyszféra irányába a kaderszükséglet definiálására.

Az elemzések és klbnbző tanulmányok egybehangzó megállapítása, hogy a munkaadói elvárásoknak kevés iskolarendszerben megszerzett tudás tud elegendet tenni. Itt nem csupán a gyakorlat hiányát kell említenünk, hanem számos olyan ismeretet, készséget, amelyet még nem oktatnak az iskolákban, ezért sok munkavállalótól válnak meg a vállalkozók a próbaidő letelte után. Ennek elkerülése végett kell szorosan együttműködni a munkaadókkal a munkáltatói igények megfogalmazása érdekében, hogy kellő programokat tudjunk kialakítani, illetve az esetleges specifikus igényeknek is meg tudjunk felelni. Példának említhetnénk a magyarországi Szolgáltatástudományi Módszertani Központ (SZTMK) által fejlesztett Szolgáltatási munkatárs nevet viselő képzési programot, melyet a munkáltatói igényekhez szabtak. A képzést megrendelő munkáltatók felismerték, hogy a képzésen résztvevő kollégáik munkavállalói

kompetenciái rendkívüli mértékben erősödnek. Fontos tehát a vállalkozói visszajelzés is a képzési programok fejlesztésénél.

V. Felnőttképzési fő irányvonalak felvázolása a kárpát-medencei térség várható fejlődési irányai mentén.

A Kárpát-medence térségét a földrajzi, természeti hasonlóság mellett a hasonló munkáltatói igények és a közösen beszélt magyar anyanyelv is jellemzi. Természetes tehát, hogy a térségben történő fejlesztések jelentősen előre mozdíthatják a vajdasági munkavállalói esélyeket. A térség felnőttképzését elősegítendő jött létre a PannonForrás Klaszter¹⁶, melynek célkitűzése a Kárpát-medence gazdasági integrációját elősegítő ágazatok, új iparágak, valamint a társadalmi esélyegyenlőséget szolgáló szakterületek emberi erőforrás igényének egységes biztosítása. Az Új Széchenyi Tervben megfogalmazott irányelv szerint „a Kárpát-medencei Térség szintjén való tervezés és szervezés új dimenziót nyit a magyar gazdaságpolitikai gondolkodásban is, ahol a hagyományos külgazdasági – hangsúlyosan európai – szemléleten túl, immár megjelenik a térségi dimenzióban való gondolkodás igénye és szükségessége.”¹⁷. Bizonyos szakok és képzési típusok esetén nem rentábilis a pusztán vajdasági magyar lakosság létszáma vagy földrajzi eloszlása. Tehát a magyarországi, horvátországi, romániai magyar felnőttképzési kapacitások hálózatba foglalásának nemcsak létjogosultsága, hanem szükségessége is van a Délvidéken. Tehát a felnőttképzési célcsoportok, kapacitások, infrastruktúrák, oktatók határon átjárhatóságát is biztosítani kell.

VI. A felnőttképzés folyamatos, szükségekhez igazodó anyagi támogatásának megoldása

A helyzetelemzésből kitűnik, hogy a szerbiai felnőttképzés anyagi fedezetét a szerbiai kormány nem biztosítja hiánytalanul. A térség immáron leggyengébb gazdasága, és az itt élő lakosság sem tudja a szükséges tudás elsajátításához nélkülözhetetlen eszközöket biztosítani. A pályázati lehetőségekről pedig elmondható, hogy esetenkénti segítségen túl nem nyújtanak elégséges megoldást. Különösen akkor, ha a megítélt összegek nem fedik még egy 300 órás képzés költségeit sem (egy átlagos szakmai képzés 350-650 órát ölel fel). A Szülőföld Alap pályázati kiírásaihoz képest előrelépés a Bethlen Gábor Alap kiírása, mely kielégíti a hosszabb programok időbeni szükségleteit, viszont a pénzügyi támogatás még mindig alulmúlja az igényeket. A Bethlen Gábor Alap esetében szükséges, hogy a vajdasági döntés-előkészítők között legyen egy pártatlan felnőttképzési szakértő is, aki szakmai alapon tesz javaslatot a különböző felnőttképzési projektek finanszírozására. Továbbá biztosítani kell a támogatott felnőttképzési projektek szakmai monitorozását is, a szakmailag kifogásolható, a projekt megfogalmazott céljait nem teljesítő kiszűrését, a jó tapasztalatok terjesztése céljából.

Szükséges tehát lépéseket tenni abba az irányba, hogy az önkormányzatok, régiók felismerjék a felnőttképzés szükségességét és gazdaságfejlesztési céljaik között a képzésekre is szánjanak keretet. A hazai és magyarországi

¹⁶ www.pannonforras.hu

¹⁷ Magyarország Kormánya, Új Széchenyi terv, 221 old. (Kárpát-medencei Térség Gazdaságfejlesztési Övezet alprogram fejezet), 2011.

pályázati pénzek elosztásánál pedig oda kell figyelni a felnőttképzési programok megvalósíthatóságára.

IV. CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT SEGÍTŐ PROGRAMOK

A stratégia 2017-ig tervez. Ez egy nagyon rövid időszak, ám a felnőttképzési törvény végleges változatának ismerete nélkül, nagyon nehéz még erre a rövid időszakra is tervezni. A helyzet súlyossága és a feladat fontossága miatt viszont nem lehet tovább elodáznai a cselekvést. Vannak feladatok, amelyeket a jelenlegi törvényes rendezésen belül is elvégezhetőek, ugyanakkor jó alapot képeznek a jövőre. Léteznek képzések, melyek eredményessége nem függ a diploma állami elismertségétől, másfelől meg a vállalkozói rétegnek az a tudás a fontos, ami valódi teljesítményben mérhető. A felsorolt programok az MNT segítségével és a magyar önkormányzatok bevonásával, hazai, anyaországi és EU-s forrásokból megvalósíthatók (Tempus, Leonardo da Vinci, Lifelong Learning Programs, Grundving, Comenius).

IV.1. Az eddigi szervezetlenséget helyettesíteni kell egy rendszerrel, amely felöleli a felnőttképzés összes lehetséges formáját.

Vajdasági tartományi példára, amely létrehozott egy felnőttképzési központot Újvidéken, meg kell alapítani, ki kell nevezni a Vajdasági Magyar Felnőttképző Központot. Ezzel egyidejűleg a területi lefedettséget figyelembe véve, kinevezni az alközpontokat, melyeknek meghatározott tevékenységi köre megosztott lehet az igényekhez és lehetőségekhez igazodva. Törekedni kell a meglévő infrastruktúra legésszerűbb kihasználására.

Célszerűen a magyarkanizsai Cnesának kell lennie ennek a központnak, hiszen az MNT által kiemelt (alapítói jogokat is részben már az MNT gyakorolja) intézményről van szó.

A Cnesa felnőttképzési tevékenységét ki kell bővíteni a következő feladatokkal:

- a vajdasági magyar felnőttképzési hálózat megszervezése és koordinálása;
- a felnőttképzés káderezésének megtervezése és a szükséges továbbképzések megszervezése;
- a térségből nem fellelhető káderek biztosítása a határon túlról (vendégelőadók);
- piaci (munkáltatói) igények begyűjtése;
- kapcsolattartás a szerbiai felnőttképzés rendszerével;
- kapcsolattartás a kárpát-medencei felnőttképzés intézményrendszerével;
- új felnőttképzési módszerek meghonosítása;
- andragógus képzési bázis kialakítása.

Erre a célra az intézményben három új munkahelyet, és a rendszert irányító és felügyelő vezetői pozíciót kell nyitni.

Természetesen a Cnesa központú hálózat nem jelenti azt, hogy minden a nevezett intézményen belül zajlana. Értékelve a felnőttképzési tapasztalatokat és eredményeket, bizonyos szakterületeknek megfelelő alközpontok is működnének, mint például a Vajdasági Magyar Felnőttképzési Társaság; Topolya a Szerbiai Teleház Szövetséggel jelentős eredményeket mutathat fel az informatika területén (például itt fejleszhető ki egy esetleges e-learning rendszer), vagy a Vajdasági Magyar Folklór Központ a népművészeti mesterségek területén. A Vajdasági Magyar Felnőttképzési Hálózat irányítását, felügyeletét és koordinációját központilag kell kezelni. A képzési területek szerinti alközpontok a saját szakterületeiken belül legnagyobb tudással és tapasztalatokkal bíró szervezetek, a hálózat sikeres működéséhez elengedhetetlenül szükséges információkat megosztanak és programjaikat a párhuzamosságok elkerülése végett egyeztetnék a hálózat központjával. A hálózati központ szükség esetén káderek közvetítésével, illetve programokhoz szükséges partnerek biztosításával is segíti az alközpontokat. A területi lefedettséget megfelelő helyszíni adottságokkal és tudással rendelkező szervezetek segítségével, szakközépiskolai és egyéb iskolarendszerben

tevékenykedő szervezeti kapacitások bevonásával, illetve a kistérségi integrált közösségi központokkal lehetne megoldani. Itt kell megjegyeznünk, hogy a szakközépiskolákban kiépített és felszerelt műhelyek és kabinetek eddig is fontos szerepet játszottak különböző felnőttképzési programok megvalósításában, valamint nem mellőzhető az a tény sem, hogy egyes általános és szakközépiskolákban sikeres felnőttképzési programok valósulnak meg. Partnerként elsősorban a Magyar Nemzeti Tanács által kiemelt (ahol az alapítói jogok részbeni átruházása is megtörtént) intézmények jöhetnek szóba.

A felsorolt feladatok magvalósításához természetesen el kell készíteni a vajdasági magyar felnőttképzés kataszterét, illetve fel kell térképezni a rendelkezésre álló humánerőforrást. Ezek a feladatok szintén a Cnesára hárulnának.

IV.2. A felnőttképzés módszertana nem egyezik meg az iskolai képzések módszertanával. Éppen ezért: ki kell képezni, fel kell készíteni a felnőttképzésben szereplő kádereket (szakelőadó, instruktor, tréner, gyakorlatvezető, képzésszervező). A képzést lebonyolító szervezet a magyarkanizsai Regionális Szakmai Pedagógus-továbbképző Központ, illetve a Pannon Forrás Klaszter tagsága kell, hogy legyen. A magyarkanizsai intézmény a magyarság egyetlen ilyen jellegű intézménye, része a szerbiai pedagógus-továbbképző hálózatnak. A Pannon Forrás Klaszter pedig már eddig is jelentős tevékenységet fejtett ki ezen a téren.

Itt kell kihangsúlyozni, hogy a felsőoktatási ösztöndíjak odaítélésénél figyelni kell arra, hogy az andragógus szakmát előtérbe helyezzük. Ez egy alternatíva lehet a túlsúlyos pedagógusképzéssel szemben.

IV.3. A kistelepüléseken ki kell alakítani a kistérségi integrált közösségi központokat, melyekre remek lehetőséget nyújtanak a meglévő művelődési házak, melyeknek kihasználatlan kapacitása van, ugyanakkor a közösségek nem tudják őket állandó jelleggel üzemeltetni. Ezek működtetése lehetővé teheti „utazó képzések” kialakítását és megszervezését.

Az integrált közösségi központok egy fedél alá gyűjthetik a helyi közösségeket, ifjúsági irodákat, szolgáltató irodákat és a helyi művelődési szervezeteket. A fogyatkozó közösségek szolgáltató, integráló központjai lehetnek a helyi célcsoport mozgósítási bázisai is egyben.

IV.4. Fel kell használni a magyarországi és a külhoni magyar régiók felnőtt képző központjainak tapasztalatait. (Hiszen ott is hasonló helyzetelemzéssel jellemezhető és hasonló problémákkal kell megküzdeniük a magyar közösségeknek.)

A már létező PannonForrás Első Kárpát-medencei Fejlesztési és Tudás Klaszterrel kialakult kapcsolatokat ki kell szélesíteni, és magyarországi forrásokat bevonva fel kell használni a magyarországi akkreditált képzések állományát a vajdasági képzések megvalósításában. (A Cnesa és a Probitas Magyarország-Szerbia IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program keretein belül megszerzett tapasztalatai alapján így lehetséges kiegészítő, Europass-bizonyítvány biztosítása a képzések kimeneteleként). A képzéseket javasolt moduláris rendszerben, kompetencia alapú képzésekként kell megszervezni.

IV.5. Létre kell hozni a pályaorientációs és munkaerő-piaci tanácsadás rendszerét, amelynek kezdése ajánlott az általános iskola 7. és 8. osztályától.

Az lenne az igazi eredmény, ha a szakmát választók valódi képességeiket felmérve a munkaerő-szükséglethez hangolva az elérhető legjobb bérezésű szakmákat célozhatnák meg. Ehhez olyan széles rálátású, mindig aktuális információval rendelkező szervezet segítségét kell igénybe venni, amely a jelen pillanatban még nem áll a rendelkezésünkre, de a kezdeti tapasztalatait továbbfejlesztve a szabadkai Probitas Civil

Szervezet ilyenné fejlődhet. Magyarországi tapasztalatok szerint a képzések sikerességéhez jelentősen hozzájárul a potenciális hallgatók képességeinek a mérése és a választott szakmai irányultságnek nem megfelelő képességű egyének más területek felé irányítása. A munkaerő-piaci felnőttképzés kimeneti sikerének mércéje a képzés utáni elhelyezkedés. Ennek egyik záloga a képzéseket megelőző tudásszint mérés, a másik pedig a hallgatók mentorálása. Mindezen feladatkörök sikeres teljesítéséhez sok segítséget nyújthatnak a Pannon Forrás Klaszterének tapasztalatai.

IV.6. Látványos és hasznos képzési projektet kell beindítani, mellyel jó alapot szolgáltatnánk a közösség figyelmének felkeltésére.

Környezetünk egyre letargikusabb állapotából kiindulva, mely a pangó gazdaságnak köszönhetően lassan elveszti a reményt, rá kell mutatni, hogy új tudással igen is fel lehet emelkedni. Van olyan gazdasági ág (ágazat), amelyben még vannak tartalékok, sőt hosszú távú sikereket lehet bennük elérni. Létezik egy szélesebb régióra kivetített gazdasági prognózis, melyre lehet alapozni. Lemaradásunkat behozhatjuk, ha elfogadjuk egy, a vajdasági felnőttképzéstől fejlettebb, jobb szakembergárdával és több tapasztalattal rendelkező nemzetközi szervezet előrejelzéseit és annak megfelelő képzési programját. Ez lehet például az őszre induló magújuló energetikai szaktanácsadó-képzés, mely egyszerre indul a Kárpát-medence több pontján és össze van hangolva a kapcsolódó ipari klaszterek igényeivel.

IV.7. A felnőttképzést népszerűsíteni kell!

A vajdasági magyar média fel kell, hogy vállalja a lakosság szemléletformálását. Hírt kell adni a képzésekről, be kell mutatni a sikeres programokat. Az a hír, hogy valaki tenni akar, és a felnőttképzés segítségével tenni is tud valamit a helyzete javítása érdekében, nagyobb fontosságot kell, hogy kapjon. A szomszédos országok gyakorlatait is be kell mutatni. Nem csak azért járnak előttünk, mert nem háborúztak: van vállalkozói kedv, amely a tudásra támaszkodik. Kommunikációs projekteknek kell kiegészítenie a fentebb említett szemléletformálási tevékenységeket.

Az alulinformáltságnak véget kell vetni!

Jegyezzük meg: amit elmulasztottunk az iskolai tanulmányaink során, azt még pótolhatjuk a felnőttképzés rendszerében.

IV.8. Ki kell alakítani a vajdasági magyar felnőttképzés minőségirányítási rendszerét.

A minőségirányítási rendszer szorosan kapcsolódik a vajdasági magyar felnőttképzési hálózathoz. Hiszen a minőségirányítási rendszer működtetéséhez hálózatra van szükség. A hálózat mérhetőségének és minőségének feltétele egy minőségirányítási rendszer. Célunk a jelenleg óriási szórást mutató – sokszor öncélú – felnőttképzési projektek adekvát tudást adó képzési szint felé orientálása.

Továbbá ki kell alakítani a hálózati rendszerbe történő belépés és bennmaradás feltételrendszerét. Erre a legalkalmasabb a határozott időre adható akkreditáció, egy vajdasági magyar MNT-bizonyítvány. Ezek az intézmények nyerhetnének jogosultságot magyarországi, és MNT társfinanszírozásra.

Ugyanakkor ki kell alakítani az ugyanebből a forrásból társfinanszírozott felnőttképzési projektek projekt-előkészítési, megvalósítási és beszámolási standardját, valamint a felnőttképzési projektek ellenőrzésének rendszerét.