

A FELNŐTTKÉPZÉS MINT REGIONÁLIS-TÁRSADALMI IGÉNY

ADULT EDUCATION AS A REGIONAL NEED OF A SOCIETY

Takács Zoltán, okl. közgazdász

Takács Zoltán, a Pécsi Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola 3. éves Ph.D. hallgatója, a Szabadkai Regionális Tudományi Társaság és a Magyarságkutató Tudományos Társaság kutatója, illetve a Magyarkanizsai Egészségház pénzügyi és számviteli osztályának vezetője. Elérhetőségek:

Cím: 24420 Magyarkanizsa, Sumádia utca 31.

Tel: 024-873-091

Iroda (Tel/fax): 024-874-105

Mobil: 063-16-19-118

062-27-28-45

E-mail: takacszoli@stcable.rs

A FELNŐTTKÉPZÉS MINT REGIONÁLIS-TÁRSADALMI IGÉNY

ADULT EDUCATION AS A REGIONAL NEED OF A SOCIETY

Kulcsszavak: munkaerőpiac, versenyképesség, felnőttképzés

Kivonat:

Szerbiában a legnagyobb problémát a szakközépiskolák szakmakínálata képezi. Az iskolák merev programjai, a régi gazdasági rendszer alapjaira épülő szakosodási rendszerek, stb. kilátástalan helyzetbe juttatták a munkanélküliséggel küszködő emberi erőforrást. A reformok nélkülözhetetlenek, rövidtávon eredmény nem igazán várható, de mindenképpen csökkenteni kell a mélyülő különbségeket. Megfelelő megoldásként szolgálhat az intézményesülő felnőttképzési rendszer adott társadalmon belül.

Az oktatási rendszer innovatív kiigazításai – piaci szükségletek revíziója a felnőttoktatás új modellezésével valósítható meg. Szerbiában sajnos, nincs megfelelő törvényes keret ehhez, hiányzik a munkaerőpiac szereplői közti párbeszéd. Hiányzik az ágazathoz kapcsolódó intézményi infrastruktúra is. Hiányzik az egységes egész életen át tartó tanulási koncepció, illetve annak operatív programjai. Hiányzik a rugalmasabb, multidiszciplináris, európai szellemű oktatási, képzési magatartás.

Keywords: human resources market, competitive degrees, adult education.

Abstract:

The rigid curriculum of Serbian schools, the educational specializations built by the old economic system of the country caused the unemployed to remain in a hopeless status. Negotiations among the representatives of the education and the occupational office and the employers about the supply of professions are highly needed, which would also include the elaboration of wide technical education and flexible practical programs. The establishment of the new educational system by taking market demands into account is possible only by modelling the new and legal adult education. Life-long-learning educational strategy programmes, flexible, interdisciplinary qualifications have not yet been established in Serbia.

The hungarian minority as an integrated part of the serbian society is quite marginalized in fields of adult education. Some empirical results show the slip behind the EU-average also. The regional minority education policy-making, but the school system network are unchanging showing their public education character. There are no market-oriented approach to adult education in region, as well in Serbia, and because of these facts there are registered social tension too.

BEVEZETÉS

A tanulmány három tartalmilag elkülönülő társadalmi problémát tárgyal: a társadalmat érintő forradalmi változásokat, a munkanélküliséget – munkaerő-piaci problémákat és a felnőttképzést.

A szerb társadalom fokozatos értékrendszerbeli kisiklásának eredményeként jelentkező problémák megoldása összetett, nehézkes. A felnőttképzés társadalomban betöltött megfelelő szerepével azonban áthidalhatók az újonnan létrejött feltételek között kialakult hiányosságok.

Regionális-területi ismérvek alapján rövid bemutatásra kerül a vajdasági magyarság helyzete, illetve a kisebbségi közeg által kialakuló speciális társadalmi igények, azaz a felnőttképzés problémája /lehetősége is.

A társadalom által megfogalmazott „kompetencia-igény”

„Az egész világon az információs és telekommunikációs technológiák egy új ipari forradalmat idéznek elő, egy forradalmat, amely épp annyira jelentős és radikális, mint az ezt megelőzők” (Bangemann, 1994). Az új – információs, technikai, technológiai, társadalomgazdasági, politikai átszervezésekkel, modernizációval tarkított – társadalmi szerkezet állandó változásokkal szembesül.

Az új feltételek új *alkalmazkodási mintákat* követelnek, elsősorban *rugalmasságot a munkaerőpiacon való tartós jelenlét érdekében*. Nincs olyan életre szóló modell, amelyet

követve elkerülhetők a munkavállalás buktatói. A társadalom minden egyes tagja egy állandó tanulási folyamat részesévé válik: megalapozva, egy tanuló társadalom létrejöttét (Németh, 2005).

A tanuló társadalom képviselői az állandó átképzések, továbbképzések révén – azaz a felnőttképzés intézményesült keretein belül – biztosíthatják csak maguk és munkáltatóik számára a megfelelő kompetenciákat, specifikus szaktudást, alkalmazkodva a „forradalmian” és „radikálisan” megváltozott munkakörülményekhez.

A piac, illetve a munkáltatók munkaerővel szemben állított egybehangzó követelménye az illetékeség – kompetencia. Mindez egyben az oktatási rendszerrel szemben állított alapkövetelmény is, amely értelmében az oktatási rendszer feladata, hogy végérvényesen felszámolja és semmiképpen ne gyarapítsa a munkanélküli szakemberek hadseregét, és véget vessen olyan értelmetlen, igazságtalan szabályok működésének, ahol a jó kapcsolatok képesek helyettesíteni minden ügyességet, képességet, tudást. *Megszűnik létezni az állandó munkahelyek által szavatolt jólét, szociális biztonság, és némi nyugalanság jelenik meg a foglalkoztatottak körében* (Šecibović, 2005).

A kompetencia nem más, mint az oktatás és munkaerő-piac közti kapcsolat. A piaci igények irányítják az oktatási rendszert a megfelelő emberi kapacitások „kitermelésében”. A formális és nem formális, oktatással foglalkozó intézmények feladata, hogy mind több embert megtanítsanak mind arra, ami a munkáltató követelményi között szerepel: idegennyelv-ismeret, számítógép-használat, továbbá a megfelelő szakmai végzettség és jártasság mellett további követelmények sorakoznak: jó kommunikációs képességek, interperszonális

adottságok, analitikus tulajdonságok, innovatív hozzáállás, kezdeményezőkézség, kitartás, stb., amelyek álláshirdetések szövegeiben szinte kivétel nélkül fellelhetők.

Maximálisan felvértezett, kompetens munkaerőtől maximális eredményt remél a munkáltató. Dél-kelet Európában kissé idealizáltak és idegennek tűnik ez a kép. *Sajnos, még mindig olyan felfogás él a köztudatban, amely szerint „az oktatás: sokba kerül, reformjai nehezen kivitelezhetőek, minőségi változása nehezen mérhető, és, hogy az aktuális oktatási rendszer úgy jó, ahogyan van”* (Šecibović, 2005).

Az oktatási rendszer hatékonyságának megbízható mutatója a munkaközvetítő irodák nyilvántartásai. A változásokra érzéketlen oktatási infrastruktúra, valamint az iskolák, egyetemi karok nem megfelelő képzései, programjai képezik a feltörekvő munkanélküliség alapját. Az elmúlt évek történései nagyon sokban hozzájárultak a helyzet romlásához, olyannyira, hogy az egyes irodák nyilvántartásai ugyanazon oktatási profil több generációjának képviselőit is felsorakoztatják.

Ha figyelembe vesszük, milyen potenciális munkaerő hagyja el a szakközépiskolák, főiskolák, egyetemek padjait, túlzás nélkül mondhatjuk, hogy munkaadóink munkaerővel szemben állított követelményei irreálisak. *A munkáltatók olyan „komplett személyeket” keresnek, amelyekből, sajnos hiány van. Jogosan vetődik fel a kérdés: Mi a probléma oka, hol marad a szükséges kompetencia* (Pejić, 2005)?

A munkáltatók elégedetlenkednek, tapasztalatuk szerint a fiatal káderek érdektelenek, nincs elegendő gyakorlati tudásuk, és legalább egy, illetve kettő éves külön képzésen kell, hogy részt vegyenek, ahhoz, hogy be tudjanak kapcsolódni a munkafolyamatokba (Pejić, 2005).

A tanulók a középiskolát, főiskolát, egyetemet nagy elméleti tudással fejezik be, viszont gyakorlati tudásuk nagyon hiányos.

Empirikus kutatáseredmények bizonyítják¹, hogy szakközépiskoláink a tanulókat sem a munkába állásra, sem a továbbtanulásra nem készítik föl. A kutatásban öt tevékenységi körbe (egészségügy, mezőgazdaság, gépészet, közgazdaságtan, informatika) tartozó munkaadók nyilatkoztak humánerőforrás politikájukról, a különböző oktatási intézményekről formált véleményükről, képzési igényeikről, és a munkásaik tudásával, munkakultúrájával való elégedettségükről.

A munkáltatók számára fontos a munkakultúra, az iskolai végzettség esetében nem tesznek különbséget az egyes iskolák között, elfogadják a Magyarországon szerzett diplomát is, előszeretettel alkalmaznak friss diplomásokat, akiknél a nemzetiség nem számít, de a nyelvismeret igen fontos.

Munkanélküliség

Szerbiában a Köztársasági Statisztikai Hivatal adatai alapján a 2005-ös évben 2 015 946 foglalkoztatott személy volt nyilvántartva.² A munkanélküliek száma 975 412 volt ugyanazon

¹ A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában: empirikus kutatáseredmények, 2008: készült Dr. Gábrity Molnár Irén koordinálásával. A kutatást a szabadkai Regionális Tudományi Társaság kutatócsoportja végezte: Gábrity Molnár Irén, Kovács Krisztina, Molnár Verona, Ricz András, Ricz Dencs Tünde, Somogyi Sándor, Szügyi Éva, Takács Zoltán, Veréb Miskolci Zsófia.

² Az előző évben végzett kutatásaim idején átfogó nemzeti foglalkoztatási statisztikák csak a 2005-ös évre vonatkozólag álltak rendelkezésemre. Jelentősebb változás a foglalkoztatásügyeket illetően nem tapasztalható Szerbiában, a régió-specifikus információkat pedig empirikus kutatásokkal támasztom alá.

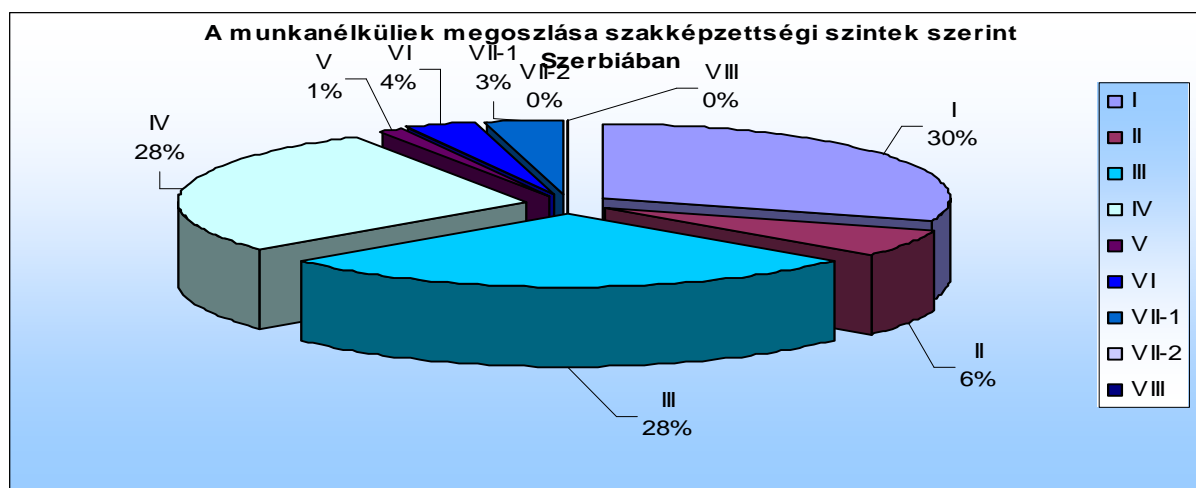
év januárjában, ebből az aktív munkakeresők 865 678 személy. Ezzel a hivatalos, regisztrált munkanélküliségi ráta 26.64%.

Az aktív munkát keresők közül 459 823 személy először keres munkát, ők a munkanélküliek 53.1%-a, míg a tapasztalattal rendelkező munkanélküliek 46.9%-ot tesznek ki. A munkanélküliek között legnagyobb számban azok vannak, akik mintegy teljes évig várakoznak az első munkába állásra. Ők a munkanélküliek 30.2%-át teszik ki.

A munkanélküliek kor-összetételét vizsgálva, látható, hogy a munkanélküliség legjobban a 31-40 éves *korcsoportot* érinti, hiszen a munkanélküliek 29.8%-a ezen generáció képviselője. A 41-50 évesek csoportja a munkanélküliek 21.8%. A *tartós munkanélküliek*, azaz azon munkanélküliek, akik az elhelyezkedésükre több, mint két éve várnak, az összlétszám 52.2%-át képezik.

A *szakképzettségi szintek*et illetően legtömegesebben a középfokú végzettséggel rendelkezők vannak, a III. és IV. fokozattal rendelkező személyek képezik az össz munkanélküli 56.0%-át.

1. ábra: A munkanélküliek megoszlása szakképzettségi szintek szerint Szerbiában, 2005-ben



Forrás: NSZ, 2005.

2005 januárjában 42 046 *szabad munkahelyet* regisztráltak Szerbiában. A szabad munkahelyek a munkaerő-piaci igényeket – azaz a szakmakeresletet jelölik. Ez a szám valójában a munkáltatók regisztrált, bejelentett igényét jelöli a bizonyos profilú munkaerő iránt, amelyet a Nemzeti Foglalkoztatásügyi Hivatal tart nyilván.

A munkáltatók szabad munkahelyek, ill. azok oktatási szintek szerinti igényei a következők: első helyen a középfokú szakmakereslet áll, az összes munkahely 55.7%-a, majd a szakképzetlen és fél-szakképzett munkaerőt igénylő munkahelyek (27.8%), és végül a főiskolát, egyetemet igénylő munkahelyek 15.2%-kal. A teljes *szakmakereslet* a fentiek alapján 72.2%-ban *szakképzett munkaerő iránti igényekben* manifesztálódik, tehát a szakképzett munkaerő iránti kereslet jóval nagyobb (NSZ, 2005).

A *legtöbb szabad munkahelyet* a kereskedelem, vendéglátóipar és turizmus területén regisztrálták (a teljes szakmakereslet 19.9%-a). A közgazdaság, jog és adminisztráció területén szintén jelentős munkaerő-igénnyel tanúskodnak a statisztikai adatok (16.1%), míg a gépészet és fémmegmunkálás tevékenységi körökben 3 293 (7.8%) munkahellyel kapcsolatban jelezték igényüket a munkáltatók. A 4. helyen a közlekedési tevékenység, majd az 5. helyen az egészségügy, gyógyszerészet és szociális védelem állnak, kiemelten a középfokú szakképzettségi szint.

Ugyanakkor a munkanélküliek 56%-a szakmunkás illetve technikumi végzettséggel rendelkező, akik nagy valószínűséggel és a Foglalkoztatás-ügyi Hivatal aktív szerepvállalásával minden probléma nélkül képezhetnék a szakmakínálatot. Jogosan vetődik fel a kérdés: miért nem létezik hatékony képzési program az azonos tevékenységi területen

jegyzett munkanélküliek szabad munkahelyre történő irányításához (kiképzéséhez, kompetencia-pótlásához)?

Ha pedig a tapasztalattal nem rendelkező, 19-25 éves középkáder munkanélküli korosztályt vesszük alapul, akik a munkanélküliek 12.1%-át teszik ki (az összes tevékenységi területre értve), valószínűsíthető az oktatási rendszer hiányossága, passzivitása e téren. A fiatal szakképzett, szakközépiskolai, technikumi diplomával rendelkező munkaerő több, mint 1/10-e munkanélküliként egyszítál a munkaügyi hivatalok nyilvántartási listáján, míg több ezer munkahely-igényt regisztrálnak az érintett profilú káderek irányában (NSZ, 2005).

A következő táblázat adatait elemezve, szembetűnők az egyes tevékenységi területeken jelentkező *munkanélküliek, valamint az ezekkel párhuzamba állított szabad munkahelyek*. A gépészet és fémmegmunkálás, kereskedelem, vendéglátó-ipar és turizmus, valamint közgazdaság, jog és adminisztráció a három legtöbb szabad munkahelyet regisztráló tevékenység. Sajnos, a legtöbb munkanélküli is ezekről a területekről kerül ki. Ha azonban a nyilvántartott munkanélküliek a szabad munkahelyek formájában manifesztálódó piaci igényt kielégíthetnék *megfelelő képességeikkel, kompetenciáikkal, jelentős kapacitás kihasználatlanságnak vethetnének véget*.

1. Táblázat: A munkanélküliek és szabad munkahelyek közti összefüggések – kapacitás-vizsgálatok

Tevékenységi terület	Munkanélküliek	%	Szabad munkahelyek	%	(Kihasztnálatlan) KAPACITÁSOK-%
Összesen:	865 678	100	42 046	100	4.86
<i>Mezőgazdaság, élelmiszeripar</i>	49 727	5.74	1 657	3.94	3.33
<i>Erdészet és fafeldolgozás</i>	10 416	1.2	335	0.8	3.22
<i>Geológia, bányászat és metallurgia</i>	5 458	0.63	227	0.54	4.16
Gépészet és fémmegmunkálás	118 925	13.74	3 293	7.83	2.77
<i>Elektrotechnika</i>	39 933	4.61	1 414	3.36	3.54
<i>Vegyészet, nem-fémek és grafika</i>	27 349	3.16	851	2.02	3.11
<i>Textil- és bőripar</i>	58 885	6.8	1 593	3.79	2.7

Kommunális és kisipari szolgáltatások	4 859	0.56	1 132	2.69	23.3
Geodézia és építészet	17 397	2.01	1 056	2.51	6.07
Közlekedés	21 745	2.51	2227	5.3	10.24
Kereskedelem, vendéglátóipar és turizmus	83 324	9.63	8353	19.87	10.02
Közgazdaság, jog, adminisztráció	72 455	8.37	6777	16.12	9.35
Oktatás és nevelés	11 912	1.38	1442	3.43	12.1
Társadalmi és humán területek	5 653	0.65	315	0.75	5.57
Természettudomány, matematika területei	10 694	1.24	162	0.39	1.51
Kultúra, művészetek és tájékoztatás	9 254	1.07	371	0.88	4.01
Egészségügy, gyógyszer.és szoc.védelem	19 077	2.21	2035	4.84	10.67
Testnevelés és sport	348	0.04	18	0.04	5.17
Egyéb	298 267	34.45	8788	20.90	2.95

Forrás: Takács, 2008

Amennyiben az említett, munkáltató igényeinek megfelelő kompetencia hiányzik, az oktatási rendszer segítségére van szükség, megfelelő képzések, átképzések azonnali kezdeményezéséhez. Megfelelő felnőttképzési infrastruktúra/piacképes oktatás esetében, továbbá a munkaügyi hivatalok aktív szerepvállalása mellett, a hivatalok nyilvántartásain szereplő munkanélküliek eleget tudnának tenni a szabad munkahelyek, ill. a munkáltatók igényeinek.

A megoldásra váró problémák

A társadalmi, makrogazdasági jelenségek közül a munkanélküliséggel minden országnak meg kell küzdenie. Európában, illetve az Európai Unióban az 1996-os évet – mintegy felismerve a probléma megfelelő megoldását - az *élethossziglani tanulás évévé* nyilvánították (Towards a Europe of Knowledge, 1996).

1997-ben az élethossziglani tanulás a luxemburgi értekezleten az EU foglalkoztatáspolitikájának horizontális prioritásává vált, 2000-ben a lisszaboni értekezleten

az EU versenyképességének kulcselemévé minősült át, s még ugyanebben az évben a feirai értekezleten az Európai Foglalkoztatási Stratégia horizontális prioritásává lépett elő (Út a tanuláshoz, 2004). Az egyes európai uniós dokumentumok alapján Németh a következőkben összegzi az oktatással, foglalkoztatással, munkaerőpiaccal kapcsolatos problémákat (Transition from School to Employment, 2002, 10. o. idézi Németh, 2005):

2. ábra: Oktatás és képzés, munkaerőpiac

Oktatás és képzés	Munkaerőpiac
Magas lemorzsolódási arány (OECD, 1997)	Nagyfokú munkanélküliség (ILO, 1998)
Az oktatáshoz és képzéshez való hozzáférés alacsony aránya (ILO, 1998)	A munkahelyhez való hozzáférés alacsony aránya (Lauth, 1996, EC, 1998)
A kvalifikáció hiánya, vagy korlátozottsága (1998, ILO)	A változó munkakörülményekhez való alkalmazkodás nehézsége (EC, 1996).
A képességek alulértékelése (UNESCO, 1994)	A munkáltatók negatív attitűdje (ILO, 1998)
A szakképzés nem mindig a gyakorlathoz igazított (EC, 1992)	Az oktatással való korlátozott kapcsolat, vagy a kapcsolat teljes hiánya

Forrás: Németh, 2005

A rendezésre váró probléma kapcsán, Németh a következő kérdések letisztázását, megértését, tudatosítását látja szükségesnek:

- Miként lehetne visszaszorítani a szakképzésben tapasztalható nagy mértékű lemorzsolódást és a fiatalok munkanélküliségét?
- Hogyan lehetne a minőségi oktatáshoz és képzéshez való hozzáférést növelni?
- Miként lehetne olyan kvalifikációs dokumentumokat kiállítani, amelyek híven tükrözik birtokosuk képességeit?
- Hogyan lehetne az oktatási, képzési, valamint a munkáltatói szektor között kölcsönös megértésen alapuló együttműködést kialakítani?

A felnőttképzésen, illetve annak teljes értékű, a társadalom szövetébe integrálódott intézményesült mivoltán keresztül kapjuk csak meg a megfelelő választ.

Felnőttképzés/felnőttoktatás

A Szerbiai felnőttoktatási stratégia³ megfogalmazásában a felnőttoktatás⁴ minden 18 év feletti, tanulói vagy hallgatói státusz nélküli polgár formális és nem formális oktatási részvételét jelenti. A felnőttoktatás történhet formális, nem formális, általános, szakosodott, iniciális, kontinuális, rendszeres és rendkívüli formában.

A formális oktatás a hagyományos iskolai rendszeren belül történik, általános iskolától egészen az egyetemi képzésig. Nem formális oktatás alatt értünk minden olyan programot és oktatási aktivitást, amely a hagyományos iskolai rendszeren kívül történik. Iniciális oktatás⁵ a munkaerőpiacra való belépést, illetve az első elhelyezkedést elősegítő, azt megelőző képzés. Folyamatos képzés⁶ minden olyan oktatás és képzés, amely a kötelező oktatást követően, a munkába lépés után vállal az egyén: továbbképzések, átképzések, új jártasságok megszerzése.

Zachár a felnőttképzést csoportosítja hasonlóan, azzal, hogy külön kiemeli az általános és nyelvi képzést, mint külön felnőttképzési területet, amely valójában a szakképzéshez, munkavállaláshoz teremt megfelelő alapot. Nem tesz különbséget a munkaerő-piaci képzésekben, munkába állás illetve munkamegtartás szerint (Zachár, é.n.).

Gábrity Molnár összegzésében: „A felnőttoktatási tevékenység főleg két területre irányul: 1. szakképzésre (akár az első szakma megszerzése, vagy az elhibázott (elégtelen) képzésből

³ Strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji (2007) = Službeni Glasnik RS. Br. 1

⁴ Terminológiailag nem tesz különbséget Felnőttképzés és felnőttoktatás (obrazovanje odraslih) között. A felnőttoktatást használja általánosan elfogadott, szerb szövegkörnyezetben meghonosodott kategóriaként.

⁵ Inicijalno obrazovanje

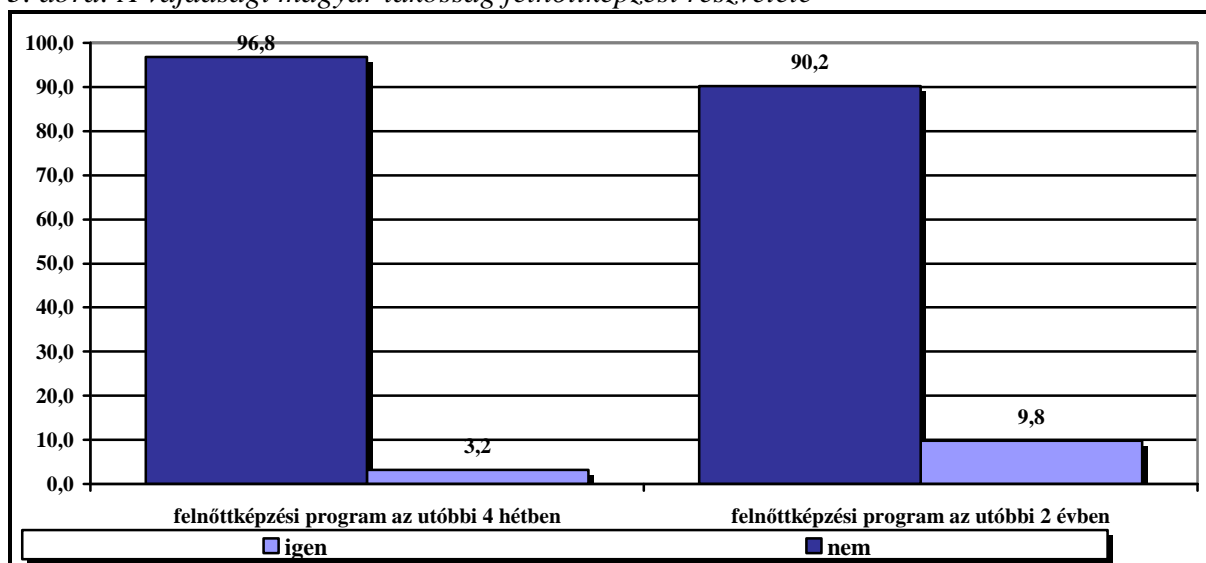
⁶ kontinuirano obrazovanje

eredő pályakorrekció, át- és továbbképzés) és 2. az alapvető kompetenciák elsajátítására (munkahelyi követelmények)” (Gábrity Molnár, 2008).

Regionális viszonylatban, kisebbségi közegben a felnőttképzés/felnőttoktatás hiányosságaival, korlátosságaival szembesülünk. A vajdasági/szerb oktatási háttér elégedetlenségeit emeli ki tanulmányában Takács K. és Badis: „Szerbiában a felnőttek majdnem 50 százalékának alapfokú képzettsége van, vagy még annyi se. Ez azt jelenti, hogy körülbelül kétmillió 15 évesnél idősebb nem birtokol megfelelő munkáhozértést és kompetenciát, és nagyrészüknél nehézséget okoz a munka megszerzése, illetve megtartása”(Takács K.-Badis, 2007).

Gábrity Molnár 2006-os tanulmányaiban felhívja a figyelmet: „a gazdasági reformtörekvések következményeként Szerbiában a munkahelyek nagy többsége új igényeket fogalmaz meg a munkavállalók szaktudását illetően. Elsősorban gyakorlati jellegű és rugalmas tudáselemeket igényel a termelés, ami a multidiszciplináris képzettség előtérbe kerülését jelenti, és általánossá válik a folyamatos átképzési igény.” (Gábrity Molnár, 2006).

3. ábra: A vajdasági magyar lakosság felnőttképzési részvétele



Forrás: Kárpát Panel 2007.

A Kárpát Panel 2007⁷ adataiból láthatjuk, hogy a vajdasági magyarság felnőttképzési részvétele igen alacsony. A fentiekben röviden vázolt felnőttképzési formákban a régió magyarságának kevesebb, mint 10%-a vett részt az utóbbi két évben, ***az utóbbi négy hétben, viszont mindössze 3.2%-uk*** (Az EU-ban a 25-64 éves populáció esetében ez a mutató 11-12% körül mozog).

Ilyen körülmények között feltételezhető a magyarság munkaerő-piaci kondícióinak gyengülése, valamint a többségi nemzettel szembeni esélyegyenlőtlenségek felerősödése. A szakmai felkészültséget, kompetencia-kiegészítést, szakmai informáltságot biztosító képzések, tanfolyamok mára már „*mindenhol az üzleti világ részévé*” váltak (Papp Z., 2005), kisebbségi közegben ez azonban nem ilyen egyértelmű.

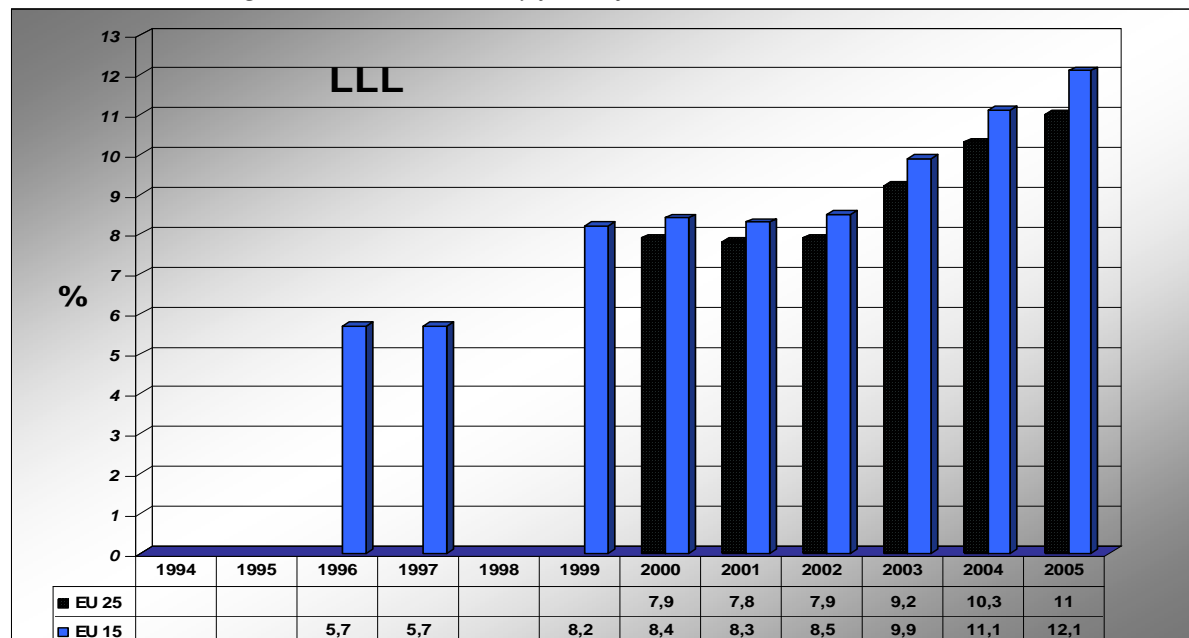
Papp Z. romániai magyar kisebbségre vonatkoztatott megállapításai a vajdasági magyarságra is érvényesnek mondhatók. Előtérbe kerül a kifejezett kisebbségi (anyanyelvű), politikum által ellenőrzött iskolarendszerű oktatás, közoktatásra vonatkozó jogforrásokkal szabályozva, frontális pedagógiai módszertanra alapozva, lexikális tudásátörökítést megcélozva, amely teljes mértékben mellőzi a felnőttképzés piacorientált, munkaerő-piaci igényeit szem előtt tartó gyakorlatias, interaktív, kompetencia-célú felnőttképzést (Papp Z., 2005).

Újabb párhuzamként Papp Z. megállapítása szerint „***a felnőttképzés, mint az élethossziglani tanulás eszköze vagy velejárója kimarad a kisebbségi oktatáspolitikai napirendi pontjai***

⁷ A Kárpát Panel kutatás a Vajdaságban 380 fős mintával készült, 2007-ben A kérdőívezés 17 vajdasági községben, azon belül pedig 26 településen Bácskában és Bánátban folyt. (Gábrity Molnár - Rác, 2007)

közül, amely maga után vonja kellő mértékű (anyagi, politikai) alultámogatottságát is (Papp Z., 2005)."

4. ábra: Élethossziglani tanulás valamely formájában való részvétel az EU-ban



Forrás: Eurostat, 2008

Szerbiában/Vajdaságban a felnőttképzési reform terén még zömében felkészületlenek az állami oktatási intézmények, ugyanis nem eléggé hatékonyak a felnőttképzési programok a munkanélküliek átképzésének megszervezéséhez (Gábrity Molnár, 2008). A szerbiai iskolák programjai merevek, és egy konzervatív szakosodási rendszerben kilátástalan helyzetbe juttatták a munkanélküliséggel küszködőket.

Szükséges, hogy a szakmakínálat megtervezéséhez együttműködjenek az oktatási rendszer, a Foglalkoztatásügyi Hivatal képviselői, továbbá a munkaadók. A széles körű szakoktatás, a flexibilis gyakorlatias programok megtervezése, az oktatási rendszer innovatív kiigazításai és a piaci szükségletek revíziója a felnőttoktatás új, törvényes keretek közötti modellezésével valósítható meg. Szerbiában még hiányoznak az egységes, élethossziglani tanulási koncepció operatív programjai, a rugalmasabb, interdiszciplináris képzési magatartás, piaci stratégiai gondolkodás (Takács, 2008).

A 2008-ban végzett empirikus kutatás eredményei igazolják *a régió oktatási intézményeinek felkészületlenségét*. A vajdasági intézményekben hiányzik az aktív és nyitott iskolamenedzselés, gyakorlatorientált képzés (konvencionális középiskolai oktatás helyett). Iskoláinkra jellemző a kapacitásfeltöltő magatartás, illetve a régióra jellemző nem megfelelő regionális szakmai munkamegosztás.

A régió egyik intézménye sem rendelkezik a nyilvánosság felé közölt, egyszerű és követhető felnőttképzési tervvel, programjaik ad hoc működnek. Csak és kizárólag iskolarendszerű oktatásról, szakképzésről, ezen belül pedig átképzés, továbbképzés, kiegészítő képzés, szakosodásról⁸ beszélhetünk. Kapcsolatokat szinte alig ápolnak a gazdaság képviselőivel, gazdasági szubjektumokkal. Esetenkénti kapcsolatot a Nemzeti Foglalkoztatás-ügyi Hivatallal létesítenek, néhány hónapos átképzés megszervezésére munkanélküli személyek részére.

A munkáltatókkal készített interjúkból kiderült, hogy küldenék alkalmazottaikat a helyben működő oktatási intézményekbe továbbképzésekre, átképzésekre, amennyiben megfelelő színvonalú, naprakész oktatás tudnának biztosítani ezek az intézmények. Néhányan munkáltató fogad gyakornokokat, de gyakran még informális kapcsolatokról sem tudtak beszámolni a gazdasági szubjektumok.

Ebből is látszik, hogy az iskolák esetében hiányzik a piaci viselkedésforma. Ragaszkodnak a (minisztérium által delegált) hagyományokhoz, berögződött iskolarendszerű képzéseikhez, és nem akarnak nyitni a sokkal könnyebben kommercializálható/értékesíthető élethossziglani tanulás szellemében megfogalmazódó képzések felé. Az iskolamenedzsment döntéshozatala,

⁸ Prekvalifikacija, usavršavanje, dokvalifikacija, specijalizacija

hosszú távon stratégiai célkitűzései jutnak kifejezésre, aminek következtében *egyes iskolák sikeresebbek piaci körülmények között, míg mások nem tudnak az „állami béklyótól” megszabadulni* (Papp Z., 2005).

Vajdaságnak a további marginalizálódás fékezésére, megakadályozására mobil, a változásokra gyorsan és hatékonyan reagálni tudó, alkalmazkodni képes munkaerő képzése szükséges. A szakképzés piaci igényekhez való igazítása (mezőgazdasági, élelmiszer-ipari, feldolgozóipari, vendéglátási gyakorlatorientált képzés fejlesztése), üzemek, vállalkozások, kamarák és szakiskolák közötti szoros együttműködést feltételez.

Ugyanúgy elengedhetetlen a szakiskolák egységes rendszerbe szervezése, a mai technikai színvonalnak megfelelő oktatás megszervezése, valamint az iskolarendszerű képzés kompetencia alapúvá tétele (Gábrity Molnár, 2008).

Ezek a követelmények elengedhetetlen előfeltételei a humánerőforrás tudatos, célirányú fejlesztésének. A nyilvántartáson szereplő felnőtt munkanélküliek számára kilátástalan helyzetük megoldását egy megfelelő, intézményesített felnőttképzési infrastruktúra tudja csak biztosítani, ugyanis *„egy egész életre szóló állást nem lehet biztosítani, amit viszont lehet: mindenkori felkészültséget új állások követelményeihez”* (Bertil-Olof Svanholm , é.n.). *„Az egész életen át tartó tanulás immár nem csupán az oktatás és képzés egyik aspektusa: ennek kell irányító elvvé válni az ellátás és részvétel terén a tanulási összefüggések teljes kontinuumában. Az elkövetkezendő évtizedekben ezt az elképzelést kell a gyakorlatban megvalósítani. Európa minden lakójának – kivétel nélkül – biztosítani kell az esélyegyenlőséget, hogy a társadalmi és gazdasági változás által támasztott igényekhez*

igazodni tudjanak, és Európa jövőjének kialakításában aktívan részt vehessenek.
(Memorandum, 2001. Idézi Németh, 2005).

ÖSSZEGZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN

- A nyilvántartáson szereplő felnőtt munkanélküliek számára kilátástalan helyzetük megoldását egy megfelelő, intézményesített felnőttképzési infrastruktúra tudja csak biztosítani.
- Az oktatási rendszer innovatív kiigazításai – piaci szükségletek revíziója a felnőttoktatás új modellezésével valósítható meg.
- Alapozni kell a felnőttképzés által garantált oktatás-kiigazítási mechanizmusokra. A felnőttoktatás a társadalomgazdasági átalakulás során nagyon jelentős támaszt nyújthat az ország/régió/kisebbség számára.
- A Vajdaságban, azon belül pedig a vajdasági magyarság életterét képező Észak-Bácskában az oktatási intézményeknek, lokális döntéshozóknak, önkormányzatoknak felkészülten és felelősséggel kell szembenézni az oktatási háttérből fakadó hiányosságokkal.
- Be kell vonni a probléma megoldásába a gazdasági szférát is, támaszkodva az általuk képviselt piaci és gazdasági hatékonyságra (szemben a közpénzgazdálkodással).
- Növelni kell az emberi tőke értékét, támogatást, kell, hogy nyújtson az ország fenntartható társadalom-gazdasági fejlődéséhez, regionális és globális integrálódásához.

- Lehetővé kell tenni az egyének számára a társadalomban való teljes részvételt, az egyenlő elhelyezkedést, biztosítani kell a munkaerő versenyképességét, foglalkoztatási mobilitást, rugalmasságot.
- Meg kell akadályoznia a társadalmi kirekesztést, marginalizálódást, esélyegyenlőtlenséget.

IRODALOM:

- Gábrity Molnár Irén (2006). Oktatásügy – a tudásalapú társadalom felé. In: Gábrityné Molnár Irén és Ricz András (szerk. 103-130.): *Kistérségek életereje*. Szabadka: RTT.
- Gábrity Molnár Irén - Rác Livia (2007). Vajdaság (Szerbia) – Kárpát Panel 2007. In: Papp Z. Attila - Veres Valér (szerk.): *A Kárpát-medencei magyarok társadalmi helyzete és perspektívái, Gyorsjelentés*. Budapest: MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet. 120-184. p.
- Gábrity Molnár Irén (2008). A régió felnőttoktatási rendszerének jellegzetességei. In: Gábrity Molnár Irén (szerk.): *Képzettek a jövő. A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában*. RTT: Szabadka. 31-108. p.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, Vlada Republike Srbije: Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2005-2010. godina. Beograd. 2005. 44-48. p.
- Nacionalna Služba za Zapošljavanje: Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji = Mesečni Statistički Bilten. 29. br. Januar. 2005. 5-8. p.
- Németh Szilvia (2005). Élethossziglani tanulás az Európai Unió dokumentumainak tükrében. In: Papp Z. Attila (szerk.): *Kihasználatlanul: A romániai (magyar) felnőttképzés rendszere*. Internetes hivatkozás: <http://adatbank.transindex.ro/vendeg/htmlk/pdf3632.pdf> 14-32. p.

- Papp Z. Attila (2005). Felnőttképzés és iskolarendszerű szakképzés viszonya (kisebbségi – romániai magyar – közegben) = *Régió* 16. évf. 2. sz. 84-91. p.
- Pejić, R.: Poslodavci traže kompletne ličnosti = *Obrazovanje i Razvoj* 1. Évf. 2005. 3. sz. 10-11. p.
- Radovan, B.: Nema nezaposlenih = *Obrazovanje i Razvoj* 1. Évf. 2005. 4. sz. 9. p.
- Republički Zavod za Statistiku: Statistički Godišnjak Srbije. Beograd: 2005. 78 p.
- Šećibović, R.: Balkanski nemiri = *Obrazovanje i Razvoj* 1. Évf. 2005. 3. sz. 3. p.
- Strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji (2007) = Službeni Glasniki RS. Br.1.
- Takács Kornél. – Badis Róbert (2007). A felnőttoktatás helyzete Szerbia Köztársaságban. Identitás Kisebbségkutató Műhely. <http://www.idkm.org> 3-4. p. (2008.12.15.)
- Takács Zoltán (2008). A munkaerő-kompetencia és az oktatás viszonya. In: Gábrity Molnár Irén és Mirnics Zsuzsa (szerk.): *Regionális erőnlét*. Szabadka: MTT . 267-292. p.
- Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói – <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes> (2008.02.15.)