



CVET
CONNECT

Összekapcsolt szakképzési
rendszerek Európában:

Kisebbségi Közösségek és C-VET

Projektszám:
2025-1-HU01-KA220-VET-000359755



Az Európai Unió
támogatásával

Tartalom

Tartalom	2
1 Bevezetés és stratégiai keretek	3
2 Hozzáadott érték a szakképzettség megszerzésével	4
2.1 A magyar nyelvű felnőttképzési modell hozzáadott értéke	4
3 Felnőttképzési rendszerek összehasonlítása	6
4 Helyzetfeltárás és szükségletek	8
4.1 Sepsiszentgyörgy és környéke	8
4.2 Rimaszombat gazdasági és társadalmi helyzete	9
4.3 A megkérdezett fiatalok véleménye	9
5 A megvalósítók véleménye	10
6 A modell	10
6.1 Működési modell, és szervezeti felelősség	11
6.2 Jogszabályi környezet	15
6.3 Adminisztrációs kényszerek	16
6.4 Képzési forma és tartalom	17
6.5 A tananyagtartalom fejlesztése, adaptációs kérdések	18
6.6 Oktatói és mentori hálózat felkészítése	20
7 A pilot program megvalósítása	23
7.1 Toborzási stratégia és az oktatók kiválasztási kritériumai	24
7.2 A képzés ütemezése: elméleti modulok és tanműhelyi gyakorlat	25
7.3 Munkaalapú tanulás: 80 órás vállalati gyakorlat és mentori felügyelet	26
7.4 A pilot program értékelésének alapjai	26
8 Minőségbiztosítás és elismerés	27
8.1 Záróvizsga-koncepció és a szakmai bizonyítvány kiadásának rendje	28
8.2 Kockázatkezelés	29
9 Fenntarthatóság és disszemináció	30
9.1 A modell kiterjesztésének kritériumai	30
9.2 Disszemináció	31
10 1. számú melléklet – Mentorálási napló sablonja	34

1 Bevezetés és stratégiai keretek

A határon túli magyar szakképzés-fejlesztés és a felnőttkori tanulás modernizációja kulcsfontosságú eleme a külhoni magyarság szülőföldön való boldogulásának, gazdasági megerősödésének és a nemzeti kohézió fenntartásának. A C-VET (Continuing Vocational Education and Training) projekt ezen stratégiai törekvések gyakorlati megvalósítására jött létre, közvetlen hidat képezve a magyarországi innovatív szakképzési struktúrák és a határon túli partnerintézmények között.

Jelen módszertani anyag elsődleges célja, hogy elméleti és gyakorlati útmutatót nyújtson a projektben részt vevő hazai szakképzési centrumok (Ózdi SZC és Békéscsabai SZC), valamint a külhoni partnerek (a rimaszombati és a sepsiszentgyörgyi technikum) számára a 840+80 órás pilot szakmai oktatási programok sikeres és egységes megvalósításához. A továbbiakban ez a módszertan képezi majd a disszemináció és a szélesebb körű implementáció alapját is. A pilot projekt eredményei alapján aktualizálni kell majd a megvalósítás lépéseit, illetve adott esetben a partnerségek felállításának alapelveit is.

Jelen módszertani anyag a Kárpát-medencei magyar közösségek felnőttkori tanulás keretében (felnőttképzési jogviszonyban, szakképzési törvény alapján történő szakmai oktatással) megvalósuló szakképzésfejlesztésének gyakorlati útmutatójaként jött létre, összhangban a magyar szakképzéspolitikával (Szakképzés 4.0) stratégiai céljaival és a határon túli régiók sajátos társadalmi-gazdasági környezetével. A dokumentum célja, hogy a szakképzési centrumok, határon túli magyar képzési-oktatási szervezetek, későbbiekben potenciálisan kialakuló mentorhálózatok számára egységes, mégis rugalmas keretrendszer biztosítson a magyar nyelvű képzések tervezéséhez, adaptációjához, lebonyolításához és minőségbiztosításához. Az anyag kidolgozása során figyelembe vettük a *Szakképzés 4.0* stratégia irányelveit, az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) követelményeit, valamint a határon túli jogi, finanszírozási és infrastrukturális korlátokat, amelyek miatt a magyarországi képzések közvetlen „másolása” sem pedagógiai, sem munkaerő-piaci, gazdasági szempontból nem fenntartható megoldás.

A módszertan felépítése a koncepcionális alapoktól a helyi igényekre szabott implementációig ível, követve az Erasmus+ pályázatban meghatározott főbb célokat és alapelveket. Bemutatjuk a felnőttképzési rendszerek összehasonlító elemzését, a célrégiók (köztük a gömöri és székelyföldi mintatársadalmak) munkaerő-piaci, demográfiai és infrastrukturális sajátosságait, valamint a lehetséges működési modellt (modelleket). Részletesen tárgyaljuk a tananyagok regionális adaptációjának szempontjait, a munkaalapú tanulás (WBL) integrációját, a szakmai háromnyelvű kommunikáció fejlesztését, valamint az oktatói és mentori hálózat felkészítésének lépéseit. A pilot program megvalósításától a kompetencia-alapú értékelésen, a bizonyítványok helyi elismertetésén át a fenntarthatósági és disszeminációs stratégiáig minden fejezet gyakorlati eszközöket (sablonok, ellenőrzőlisták, kockázatkezelési mátrixok, érdekelt-felelősségi táblázatok) kínál a helyi kontextusba illesztéshez.

Fontos hangsúlyozni, hogy jelen anyag nem merev előírás, hanem adaptálható szakmai iránytű, amely a helyi erőforrások, jogi környezet és kulturális specifikumok mentén alakítható. A további fejezetek részletesen bemutatják a képzési formák, tartalmak, értékelési mechanizmusok és partneri együttműködések konkrét lépéseit, elősegítve ezzel a külhoni magyar szakemberek szakmai megerősödését, a helyi gazdaság élénkítését és a közösségek szülőföldi megmaradását. Kérjük, hogy a dokumentum használata során

kezeljék azt élő, iteratív fejlesztési eszközként, amely a pilot tapasztalatok és a folyamatos monitoring eredményei mentén finomítható.

2 Hozzáadott érték a szakképzettség megszerzésével

A Kárpát-medencében élő magyar kisebbségek számára a szakképzéshez és felnőttképzéshez való hozzáférés ma még számos strukturális korlátba ütközik. A nemzeti és európai szintű modellekre (például a C-VET-Connect projektre) épülő, határon átnyúló magyar nyelvű szakképzés azonban nem csupán egy oktatási program, hanem egy komplex nemzetpolitikai és gazdaságfejlesztési eszköz. Ez a modell egyszerre szolgálja az egyéni boldogulást és a nemzeti közösség szülőföldön való megmaradását.

A külhoni magyar felnőttek munkaerő-piaci érvényesülését jelenleg négy fő strukturális hátrány hátráltatja a többségi államok oktatási rendszereiben:

- Nyelvi korlátok: a hivatalos államnyelvű képzések hátrányba hozzák azokat a magyar anyanyelvű felnőtteket, akik nem beszélnek magas szinten a szaknyelvet, ami rontja az elmélet megértését és a vizsgák sikerességét.
- Rugalmatlan képzési struktúra: hiányoznak, illetve nem elég fejlettek a munka és család mellett is végezhető részdíjs, távoktatási vagy moduláris formák.
- Infrastrukturális lemaradás: a külhoni magyar tananyelvű szakképző intézmények gyakran elavult eszközökkel és szűkös humán erőforrással működnek.
- Strukturális munkanélküliség: a helyi képzési kimenetek és a valós gazdasági igények között gyakran szakadék van.

Ezek a tényezők együttesen a magyar anyanyelvű szakmai középréteg elvándorlásához és a magyar közösségek demográfiai visszahúzódásához vezetnek.

2.1 A magyar nyelvű felnőttképzési modell hozzáadott értéke

A magyarországi szakképzési centrumok (a továbbiakban: SZC-k)/szakképző intézmények és a külhoni partnerek (jelenleg iskolák, de a későbbiekben akár kamarák, civil szervezetek) együttműködésére épülő modell az alábbi négy fő dimenzió mentén teremt hozzáadott értéket. A projekt célja alapvetően a munkaerő-piaci hátrányok enyhítése a magyar nyelvű közösségben, ám ennél hosszabb távú célok is a fókuszban vannak.

2.1.1 Magyarság-megtartó erő és demográfiai stabilitás

A magyar nyelvű szakmai oktatás nemcsak tudást ad, hanem tudatosan erősíti a szülőföldi kötődést és a nemzeti identitást. Ennek egyik része az anyanyelvi kompetenciafejlesztés (mind az oktatóknak, mind a diákoknak). A résztvevők saját anyanyelvükön sajátítják el a szakma elméletét és a magyar szakmai terminológiát, ami növeli a tanulási hatékonyságot és a szakmai kultúrához való kötődést. Ugyanakkor tisztában kell lenni a román és szlovák (és angol) szakszavakkal is, hiszen a turizmus-vendéglátás területén sokféle nemzetiségű vendéggel találkoznak a szakemberek. Ebben a modellben a tanulóknak nem kell elhagyniuk lakóhelyüket a szakmaszerzéshez, tehát kevesebb kockázata van az „elszakadásnak”. Ettől függetlenül a közös tanulás és az anyanyelvi képzési (adott esetben a két helyszín, amennyiben olyan modul is lesz, amit Magyarországon valósítanak majd meg a jövőben) a nemzeti összetartozás tudatát erősíti. Emellett olyan magyar (szak)emberi hálózatok alakulnak ki, amelyek a későbbi együttműködések és helyi vállalkozások alapjait képezik.

2.1.2 Munkaerő-piaci relevancia és hatékonyság

A képzések legalább 80 órás, valós vállalati környezetben, helyi céges mentorok felügyeletével zajló gyakorlatot tartalmaznak, ami közvetlen összeköttetést biztosít az oktatás és a munkaerőpiac közé. A digitális tananyagok és az online konzultációk lehetővé teszik a felnőttek számára az egyéni ütemű haladást, minimalizálva a lemorzsolódást. A programok részeként fejlesztett kétnyelvű (magyar–román, magyar–szlovák) szakmai szószedetek és az államnyelvi, valamint angol szaknyelvi kompetenciák fejlesztése háromnyelvű versenyelőnyt biztosítanak a végzetteknek a határon átnyúló vállalkozásokban.

2.1.3 Nemzetközi átjárhatóság és reziliencia

A képzési program (ahogy mindegyik ország képzési rendszere) igazodik az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) szintjeihez. A sikeres szakmai vizsgát követően kiállított magyar szakmai bizonyítvány és az Europass bizonyítvány-kiegészítő európai szinten átláthatóvá és összehasonlíthatóvá teszi a megszerzett kompetenciákat. A modell integrálja a régióban meglévő jó gyakorlatokat (például a Romániában működő értékelési központok rendszerét), így lehetőséget biztosít a nem formális vagy informális úton korábban megszerzett készségek hivatalos elismerésére.

A felnőttek számára adott oktatási-képzési struktúra, a képzések relatív rövidsége okán is képes gyorsabban reagálni a gazdasági vagy társadalmi változásokra, mintát véve a régió olyan célzott programjaiból, mint a horvátországi munkába visszatérési támogatások, vagy az ukrainai háborús helyzetre reagáló, modern technológiai ágazatokat célzó ingyenes átképzések (pl. Reskill UA). Vannak nemzetközi példák az előzetes tudás beszámításának módozataira, ami szintén emeli a felnőttkori tanulás reflexivitását.

2.1.4 Innováció és intézmények nemzetköziesítése

A modell az érintett oktatási intézmények számára is kétirányú tudásáramlást és minőségi ugrást jelent. A magyarországi szakképzési centrumok exportálják a modern hazai szakképzési és felnőttképzési rendszer innovatív elemeit (tanulási eredmény alapú képzési és kimeneti követelmények, digitális tananyagok, projektmódszertan, zöld gazdasági kompetenciák). A külhoni partneriskolák hozzáférést kaphatnak a modern oktatási eszközökhöz, a minőségbiztosítási rendszerekhez és oktatói továbbképzésekhez. A helyi oktatók képzésével a modell hosszú távon is önfenntartóvá és multiplikátor hatásúvá válik.

1. táblázat: A képzési modell hozzáadott értéke

Szempont	Egyéni szint	Helyi közösségi szint	Regionális szint
Magyarság-megtartás	Gördülékeny tanulás anyanyelven, magabiztos szakmai identitás.	Az elvándorlás csökkenése, a szülőföldön való boldogulás megalapozása.	Erősödő nemzeti összetartozás tudata, határon átnyúló kapcsolatrendszerek.
Munkaerő-piaci relevancia	Azonnal alkalmazható gyakorlati tudás, háromnyelvű szakmai előny.	Erősödő helyi magyar vállalkozói réteg és szakmai középosztály.	Pontos illeszkedés a térségi ipari fejlesztésekhez és klaszterekhez.
Nemzetközi dimenzió	EKKR és Europass által elismert, mobilis	A korábban szerzett (informális) tudás	Tartós tudástranszfer, közös beruházási

	és versenyképes végzettség.	validációja és társadalmi elismerése.	és ökoszisztéma és modernizált partneriskolák.
--	-----------------------------	---------------------------------------	--

3 Felnőttképzési rendszerek összehasonlítása

Románia¹ esetében a legnagyobb kihívást a decentralizált engedélyezési rendszer jelenti: a megyei szinten működő bizottságok eltérő gyakorlata nehezíti az egységes minőségbiztosítást és a magyar képzési programok helyi adaptációját. Bár a jogszabályi keretek elvileg támogatják az élethosszig tartó tanulást, a gyakorlatban alacsony a felnőttképzésben való formális részvétel. Különösen kritikus a magyar szakképzettségek elismertetése: nincs automatikus eljárás, minden esetben egyedi, idő- és költségigényes adminisztrációra van szükség. Emellett a román államnyelv szakmai szintű ismerete elengedhetetlen a helyi elhelyezkedéshez, ami nyelvi képzési komponens beépítését teszi szükségessé.

Szlovákiában² a frissen hatályba lépett felnőttképzési törvény (2025) átmeneti bizonytalanságot teremtett, miközben a rendszer még nem teljesen működőképes. A kettős állampolgárság nem elismert státusza korlátozza a felvidéki magyarok hozzáférését a magyarországi ingyenes képzésekhez. A képesítések elismerése terén a „részleges elismerés” intézménye kevésbé kidolgozott, ami gyakran az elutasításhoz vezet, ha a képzési tartalom nem felel meg teljesen a helyi követelményeknek. A szlovák nyelv kötelező ismerete, valamint a magyarok lakta déli régiók infrastrukturális elmaradottsága tovább nehezíti a minőségi szakképzés biztosítását.

Magyarország rendszere központosított, ami átláthatóságot biztosít, de adminisztratív terhet jelent a határon átnyúló tevékenységek számára. A duális képzőhelyek kamarai nyilvántartásba vétele kizárólag magyarországi székhelyre illetve telephelyre korlátozódik, így a szakirányú oktatásduális szakmai oktatás formájában nem szervezhető meg külföldi vállalkozásoknál. A magyar bizonyítványok külföldi elismertetése nem automatikus, és a határon túli résztvevők utazási, szállási, valamint anyagköltségeinek finanszírozása jelenleg nem rendszerezett, ami az intézmények saját forrásaira hárítja a terheket.

A képesítések, illetve a nemzetközi átjárhatóság területén komoly átfedések mutatkoznak a három ország rendszerében, erős a strukturális hasonlóság. Mind a magyar, mind a román, mind a szlovák felnőttképzési és szakképzési rendszer teljes mértékben igazodik az Európai Képesítési Keretrendszerhez (EKKR). Ez garantálja, hogy a megszerzett kompetenciák és szintek mindhárom országban transzparenssek, és az uniós munkaerőpiacon elismertek.

¹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/romania-u3>;

² <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/nqfs-online-tool/countries/slovakia-2024>;

2. táblázat: A felnőttképzési rendszerek összehasonlítása

Szempont	Románia	Szlovákia	Magyarország
Szabályozás	129/2000. számú rendelet a felnőtt szakképzésről (Ordonanța nr. 129/2000); 198/2023. törvény az egyetem előtti oktatásról (Legea nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar).	A felnőttképzésről szóló 292/2024. törvény, illetve 422/2015. sz. törvény az iskolai végzettséget igazoló okiratok és a szakmai képesítések elismeréséről, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről. A felnőttképzési szolgáltatók akkreditációja kötelező.	2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről (Szkt.); 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr.); 2019. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről (Ftv.), illetve a 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról A felnőttképzési szolgáltatók akkreditációja kötelező.
Képesítési szintek	Nemzeti Képesítési Keretrendszer (CNC) – EKKR 1–8. A felnőttképzési programok jellemzően EKKR 3–5. szintet fednek le.	Nemzeti Képesítési Rendszer (NSK) – EKKR 1–8. A felnőttképzési programok EKKR 3–5. szintjei a leggyakoribbak.	Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR). A felnőttek szakmai oktatása keretében szerezhető szakmák jellemzően MKKR 3–5. szint (szakmák, részsakmák).
Állami adminisztráció	Decentralizált, megyei szintű engedélyező bizottságok.	Új, transzparens központi információs rendszer (ISVD).	Központi regisztrációs és tanulmányi alaprendszeren alapuló (kötelező és valós idejű adatszolgáltatás).
Duális képzés	Duális képzés lehetséges (2017 óta), de felnőttek számára korlátozott. A „munkahelyi tanulószerveződéses továbbképzés” (apprenticeship) felnőtteknek is elérhető, gyakorlati arány min. 70%.	Duális szakképzés 2015 óta, de főként a 15–19 éves korosztálynak. Felnőttek számára a „továbbképzési programok” (ďalšie vzdelávanie) keretében van lehetőség munkahelyi képzésre, de kevésbé elterjedt.	Duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara, valamint a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara által. A szakirányú oktatás legalább 50%-a lehetőség szerint duális képzőhelyen történik (a szakmától függően). Felnőttképzési jogviszonyban is elérhető, de a duális szakmai oktatás csak magyarországi székhelyen/telephelyen folyhat.
Magyar nyelvű képzés	Jogilag lehetséges (kisebbségi nyelv használata). Gyakorlati példák: Berde Áron Líceum. A képzési szolgáltatóknak igazolnia kell, hogy az oktatók ismerik a kisebbség nyelvét.	Jogilag lehetséges, de a déli régiókban az iskolák infrastruktúrája fejletlenebb. Példák: Selye János Egyetem (felsőoktatás), néhány szakközépiskola. A felnőttképzésben magyar nyelven kevés program érhető el.	Külhoni magyarok számára a képzések magyar nyelven is elérhetők, feltéve, hogy jogosultak az ingyenes részvételre (kettős állampolgárság, EGT-tagság, nemzetközi megállapodás).
Külföldi képesítés elismerése	CNRED (Nemzeti Képesítési és Elismertetési Központ) jár el. Szabályozott szakmák esetén kompenzációs intézkedések (alkalmassági vizsga, pótlólagos tanulmányok).	Szlovák Akkreditációs Ügynökség jár el. Szabályozott szakmák esetén kompenzációs intézkedések (alkalmazkodási időszak, vizsga). A részleges elismerés nem jellemző, inkább teljes elismerés vagy elutasítás.	Magyar Ekvivalencia és Információs Központ. A 2005/36/EK irányelv átültetése alapján járnak el. Szabályozott szakmák esetén kompenzációs intézkedések lehetségesek (alkalmazkodási időszak, alkalmassági vizsga).

Finanszírozás	Államilag finanszírozott programok léteznek, de a határokon átnyúló (magyar) képzésekhez külön forrás nem áll rendelkezésre.	Állami források a szakképző iskolák fenntartásához (regionális önkormányzatokon keresztül). Felnőttképzési tanfolyamok pályázati úton (pl. ESF) finanszírozhatók.	Állami költségvetésből normatív-jellegű finanszírozás a szakképzési centrumoknak. Az első két szakma megszerzése ingyenes. A külföldi képzések többletköltségei (utaztatás, szállás, alapanyagok) jelenleg nem finanszírozottak külön; az SZC-k saját forrásból vagy pályázatból oldják meg.
----------------------	--	---	--

Míg Magyarország rendszere a feszes központi ellenőrzésben, a statisztikai átláthatóságban és az adatszolgáltatásban látja a minőség biztosítékát, addig Románia egy decentralizáltabb, a munkáltatói felelősséget előtérbe helyező struktúrát működtet. Szlovákia a régióban leginkább a nyugati, polgárközpontú irányt vette fel a 2025-ös törvénnyel, amely az egyéni finanszírozási számlákra és a rugalmas mikrotanúsítványokra fókuszál.

4 Helyzetfeltárás és szükségletek

4.1 Sepsiszentgyörgy és környéke

Sepsiszentgyörgy demográfiai és gazdasági profilja a Székelyföld regionális központjaként értelmezhető: a 2021-es népszámlálási adatok alapján a város lakónépessége körülbelül 50 000 fő, és az elmúlt évtizedben mérhető népességcsökkenés figyelhető meg, amelyet részben a természetes fogyás, részben a fiatalok elvándorlása magyaráz. Etnikai összetételét a magyar (székely) közösség dominanciája határozza meg, ami a helyi oktatási, kulturális és közigazgatási intézményrendszer nyelvi és szolgáltatási struktúráját is meghatározza.³ A korstruktúra elöregedésre utaló jeleket mutat, ami hosszabb távon munkaerő-kínálati és szociális ellátási kihívásokat vet fel.

Gazdasági szempontból Sepsiszentgyörgy és környéke vegyes ipari-szolgáltatói szerkezetet mutat: hagyományosan erős a feldolgozóipar - különösen a csomagolás, fa- és papíripari tevékenységek-, jelen vannak élelmiszer-feldolgozó üzemek és textilipari szereplők, miközben az utóbbi években növekvő szerepet kapnak az IT- és üzleti szolgáltatások, valamint a kis- és középvállalkozói szektor. A térség legnagyobb foglalkoztatói és árbevétel-termelő vállalatai közül kiemelhetők például a Dunapack (karton- és csomagolóipar), amelynek romániai tevékenysége a régió ipari profiljához kapcsolódik, valamint a tej- és élelmiszeripari szereplők, mint a Covalact (tejfeldolgozás) és helyi élelmiszer-feldolgozók, amelyek a helyi beszállítói láncokban fontos szerepet töltenek be. Emellett a helyi KKV-szektor és a szolgáltatások adják a foglalkoztatás gerincét; a magasabb hozzáadott értékű, technológia-intenzív beruházások aránya azonban alacsonyabb a nagyvárosi központokhoz képest.

A turizmus Sepsiszentgyörgy környékén elsősorban kulturális és gyógy-wellness elemekre épül: a székely kulturális örökség, múzeumok, helyi fesztiválok és a Kovászna megyei gyógy- és wellness-kínálat (helyi fürdők, gyógyvizes létesítmények) adják a fő vonzerőt. A regionális turisztikai összesítések és megyei statisztikák szerint a vendégéjszakák száma a pandémiát követően lassan rendeződött, de a 2019-es szint teljes visszatérése még nem minden esetben történt meg. A szálláskapacitás minőségi fejlesztése (3–4 csillagos szállodák, konferenciahelyszínek) és a rendezvényturizmus erősítése rövid- és középtávon növelheti a keresletet. Stratégiai kockázatként jelenik meg a demográfiai elöregedés és a fiatalok elvándorlása, ami munkaerőhiányhoz és fogyasztói bázis szűküléséhez vezethet; ezért a gazdaság diverzifikálása, a képzési kínálat összehangolása és a vállalkozásbarát környezet erősítése kulcsfontosságú a fenntartható növekedéshez.

A projekt szempontjából fontos elem, hogy a megye számára kiemelt terület a kulturális turizmus⁴, ami erősíti a projekt, illetve a választott szakma relevanciáját, illetve a magyar nyelvű képzés megalapozottságát egyaránt.

³ INSSE – népszámlálás

⁴ <https://www.kvmt.ro/hu/a-megye-terkepe.html>;

4.2 Rimaszombat gazdasági és társadalmi helyzete

Rimaszombat demográfiai képe a járási szintű adatok tükrében árnyalt: a város maga nagyjából 20–25 ezer fős nagyságrendbe tartozik, a járás népessége pedig több tízezer fő; a 2011–2021 közötti időszakban a térség általános trendje stagnálás vagy enyhe csökkenés volt, amelyet a gazdasági lehetőségek korlátozottsága és a fiatalok elvándorlása magyaráz⁵. A térség etnikai összetételében a magyar közösség jelentős szerepet játszik: a 2021-es népszámlálási adatok szerint a magyar anyanyelvűek aránya a járásban és a városban is számottevő, ami a helyi közösségi életre, oktatásra és kulturális kínálatra közvetlen hatást gyakorol.

Gazdasági szerkezetét tekintve Rimaszombat és környéke hagyományosan az élelmiszer-feldolgozásra, mezőgazdaságra és kisebb ipari üzemekre épül; a térségben működnek autóipari beszállítók, logisztikai szolgáltatók és regionális feldolgozóüzemek, de a nagy volumenű, magas hozzáadott értékű beruházások ritkábbak. A helyi munkaerőpiacot meghatározó vállalatok közé tartoznak nemzetközi és regionális beszállítók, például Winkermann⁶, valamint autóipari beszállítók és kábelköteg-gyártók (Yura Eltec), amelyek a térség ipari övezeteiben működnek. A közelmúltban bejelentett vagy megvalósuló beruházások — köztük külföldi ipari park-fejlesztések és nagyobb gyártótelephelyek — potenciálisan több száz új munkahelyet teremthetnek.

A turizmus Rimaszombat térségében elsősorban regionális rekreációs kínálatra támaszkodik: a Zelená voda üdülő- és rekreációs komplexum a legfontosabb nyári attrakció, termál-medencékkel, kempinggel és sportlétesítményekkel. A turizmus volumene elsősorban belföldi és rövid távú látogatásokból áll össze; ezért a szolgáltatások minőségének emelése és a helyi termékekre, gasztronómiára épülő élményszektor fejlesztése növelheti a hozzáadott értéket és csökkentheti a szezonális ingadozásokat.

Ami Sepsiszentgyörgynél elmondható volt, az itt is igaz: a turizmus, illetve annak jövőbeli fejlődése kellő megalapozottságot ad a projektben választott szakmának.

4.3 A megkérdezett fiatalok véleménye

2026 elején 80 főt kérdeztek meg a projektben résztvevő szakképzési centrumok a két képzési helyszínen azok körében, akik potenciális résztvevői lehetnek a képzéseknek (pincér – vendégtéri szakember és szakács szakmára kérdezve). A felmérés megvalósítással, illetve a modellel kapcsolatos legfontosabb megállapításai az alábbiak:

- A szakács-képzésben potenciálisan résztvevők inkább hajlandóak lennének elhagyni lakóhelyüket a munkavállalás érdekében, míg a pincéreknél erősebb a karrier-orientáció, azaz ha elvégzik a képzést, pincérként is képzelik jövőjüket.
- 1 éves képzésben szeretne részt venni a túlnyomó többség, heti 2-3 nap délutánján lenne alkalmas nekik, alkalmanként átlagosan 2-4 órában.
- A magyar nyelvű tanulás és tananyaghasználat nem okoz nekik nehézséget, kifejezetten anyanyelven szeretnének tanulni.
- Komoly visszatartó erő a magyarországi személyes vizsga; a pincérek közel fele (42,9%) és a szakácsok egyharmada nem vállalná, vagy nagyon bizonytalan az utazás kapcsán.
- Az online tanulás nem jelent számukra nagy kihívást, de technikai útmutatókat, videós támogatást szívesen használnának.

⁵ Szlovák Statisztikai Hivatal – SODB2021;

⁶ <https://www.winkermann-bi.com/hu/>;

5 A megvalósítók véleménye

A partnerekkel folytatott beszélgetések alapján a két helyszínen némileg eltérő modellben gondolkodnak a partnerek, ami abból fakad, hogy eltérőek az adottságok és a tapasztalatok is.

- Ózd – Rimaszombat: mentoráló modell
 - Az Ózdi Szakképzési Centrum (ÓSZC) erős bázisként funkcionál, amely szoros monitoring és intenzív szakmai jelenlét mellett mentorálja a rimaszombati iskola oktatóit.
 - A rimaszombati partneriskolának van vendéglátóipari hagyománya és két saját étterme, de a felnőttképzés terén szinte teljesen tapasztalatlanok (például nincsenek délutáni csoportjaik).
 - A tanterv 80%-ban a hivatalos magyarországi programra épül, míg 20%-ban a helyi (szlovákiai) igényekhez szabott, speciális tartalommal egészül ki. A gyakorlati képzés (80 óra) külső, helyi vállalkozóknál valósul meg, illetve adottság a fizető vendégek számára nyitott két működős étterem is.
- Békéscsaba – Sepsiszentgyörgy tengely: A HUB modell
 - A sepsiszentgyörgyi Berde Áron Iskola nem csupán helyszínt biztosít, hanem önálló jogi státuszú partnerként közvetlenül szerződik a gyakorlati helyekkel és az oktatókkal. A Békéscsabai Szakképzési Centrummal kötött keretszerződés alapján önállóan végzik a projekt helyi menedzsmentjét.
 - Romániában a felnőttképzés bizonyos szinten már „dübörög” (létezik előzetes tudásmérés és vizsgaközponti rendszer), így a helyi csapat rutinnal mozog ebben a közegben.
 - Hosszú távon (5 éves távlatban) a sepsiszentgyörgyi intézmény alkalmas és nyitott arra, hogy önálló erdélyi „Tudás HUB”-ként működjön, és a jövőben már közvetlenül (a magyarországi centrumokat csak kisebb mértékben bevonva) adja át a tapasztalatokat más régiós iskoláknak.

A célcsoport (felnőtt tanulók, dolgozók) mindkét régióban a heti 2-3 alkalmas, 15:00 óra utáni képzést preferálja. Sepsiszentgyörgyön ez teljesen megvalósíthatónak tűnik; a helyi vállalkozók rugalmasak és hajlandóak a diákok munkarendjét (akik már dolgoznak a képzés alatt) a képzéshez igazítani. Rimaszombatban a 840+80 órás keret feszített tempót diktál (10 hónap alatt kell teljesíteni az ágazati alapoktatással együtt), ami logisztikai és rugalmassági kihívást jelent az iskolának.

Az infrastrukturális körülmények mindkét helyszínen megfelelőek. Sepsiszentgyörgyön egy 12 munkaállomásos tankonyha és egy 60 fős, teljesen felszerelt felszolgáló terem biztosítja a professzionális képzési helyszínt. A Berde Áron Iskola diákjai 100%-ban le vannak fedve gyakorlati helyekkel. A szlovákiai iskola is jól felszerelt. Rendelkezik saját éttermekkel, és a nyitórendezvényen két olyan helyi étterem is megjelent, amely (anyagi ellenszolgáltatás nélkül, hétvégi munkaerő-biztosításért cserébe) fogad diákokat a 80 órás gyakorlatra.

6 A modell

A határon átnyúló magyar szakképzési, felnőttkori tanulási modell kipróbálása egy egyedi Erasmus+ projekten és annak sikeres megvalósításán. A pályázati program egy olyan működési modell alapjait fekteti le, amely mintaszerűen adaptálható és kiterjeszthető bármely határon túli magyarlakta területre (Erdély és a Felvidék mellett a Vajdaságra, Kárpátaljára, a Muravidékre vagy a Drávaszögre is). A modell alapfilozófiája: *a tudás importja és a munkaerő helyben tartása*. A magyarországi szakképzési struktúra rugalmasságát, új tartalmait és módszereit, minőségbiztosítását helyezi át kisebbségi környezetbe, áthidalva a helyi jogi és akkreditációs eltéréseket, ugyanakkor figyelembe véve a helyi érdekeket és a társadalmi-gazdasági igényeket. A program és a modell arra törekszik, hogy a helyi, magyar vállalkozásoknak helyben biztosítson európai szintű munkaerőt. Az alábbiakban a modell és a képzés kifejezés csereszabatos.

6.1 Működési modell, és szervezeti felelősség

A modell működése során a partnerszervezetek jól definiált funkcionális szerepköröket vállalnak. Ez biztosítja, hogy a folyamatok új térségek, vagy akár új szakképesítések, szakmák bevonásakor, tehát a modell kiterjesztésekor is zökkenőmentesen adaptálható legyen.

6.1.1 Intézményi szerepkörök

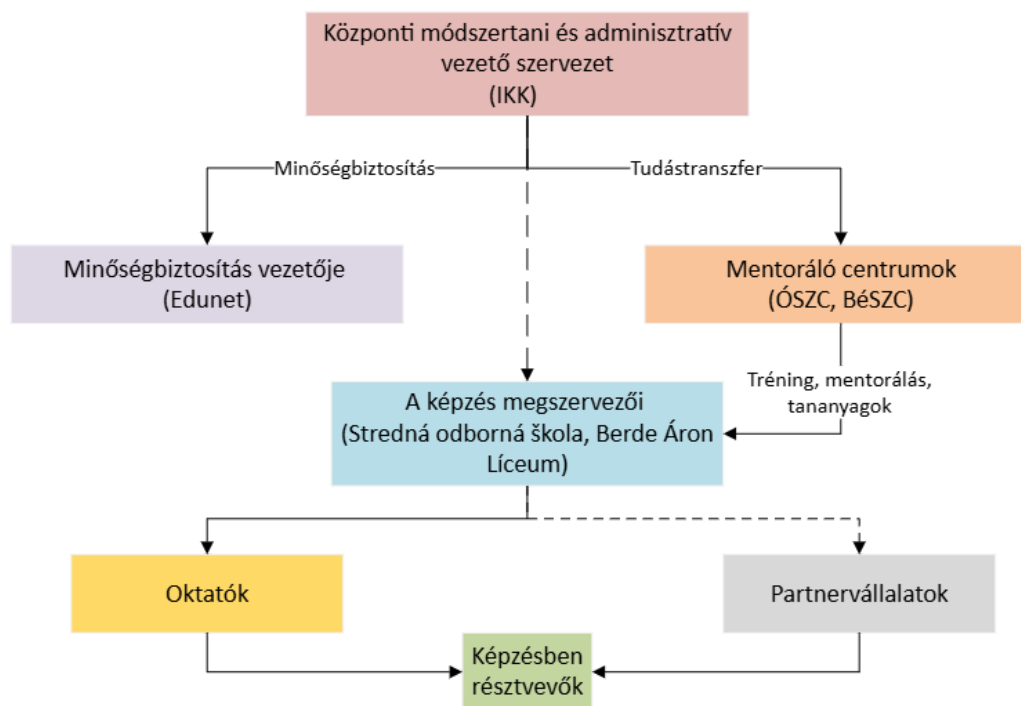
Az alábbi szerepkörök a szervezetektől függetlenül megjelennek a folyamatban, illetve a modell megvalósításakor.

- Központi módszertani és adminisztratív szerepkör: a projekt adminisztratív és pénzügyi felügyeletéért, valamint – amennyiben releváns – a nemzetközi pályázati források menedzseléséért felelős központi szerv (jelenleg az IKK Nonprofit Zrt.). Ez a szerep gyakorlatilag a „projektgazda” szerepköre, amelyik a jogi háttérrel, a digitális infrastruktúrát biztosítja, illetve koordinálja a partnerek tevékenységét, együttműködését. A kezdeti fázisban ez a központ nagyon fontos szerephez jut, mivel a minőségbiztosítást, a szakmai-módszertani fejlesztést is részben vállalja (a pilot programban a minőségbiztosítást egy külső partner vállalta: az Edunet). Amikor a modell már szélesebb körben elterjed, a decentralizáció okán a központi szerepkör súlya csökken. Ugyanakkor a minőségbiztosítási feladat megmarad.
- Mentoráló szakképzési centrumok: (akkreditált), modern tananyagokkal és oktatóképzési kompetenciával rendelkező hazai intézmények (jelenleg az Ózdi SZC és a Békéscsabai SZC). Feladatuk a szaktudás exportálása, a tananyagok régióspecifikus átdolgozása (együttműködésben a külhoni együttműködő intézményekkel), valamint a kinti oktatók módszertani felkészítése és mentorálása a képzés lebonyolítása során.
- A külső partner intézmények: helyi beágyazottsággal rendelkező, anyanyelvű oktatást biztosító határon túli intézmények (jelenleg a romániai Berde Áron Közgazdasági Líceum és a szlovákiai Stredná odborná škola obchodu a služieb). Ők végzik a helyi igényfelmérést, a tanulók és vállalatok toborzását, valamint a képzések logisztikai előkészítését. Emellett részt vesznek a tananyag helyi specifikálásában. Szakmajegyzék szerinti szakmát csak magyar szakképző intézményben tanulhatnak a külhoni nemzettársaink, tehát a fiatal felnőttek a magyar szakképző intézményekkel kerülnek jogviszonyba, de a képzés külhoni helyszínen valósul meg. Az oktatók

lehetőség szerint helyi kollégák lesznek, akiket oktatóként foglalkoztatnak a magyar intézmények a képzés időtartamára.

- Helyi vállalati partnerek: kisebbségi területeken működő, munkaerőhiánnyal küzdő vállalkozások vagy akár kamarák. Biztosítják a munkaalapú gyakorlati helyszínt, céges mentorokat delegálnak, és amennyiben valós munkaerő-hiánnyal küzdenek, a sikeresen vizsgázókat közvetlenül felszívják a munkaerőpiacra.

1. ábra: A modellben megjelenő szerepkörök, illetve a programban jelenleg érintett szervezetek



6.1.2 Érdekeltség

Az egyes szereplők aktivitását, valamint a modell működésének eredményességét nagyban befolyásolja, hogy az érintettek milyen motivációs tényezővel lépnek be a folyamatba. Az érdekek változnak az időtáv szerint is.

3. táblázat: A szereplők motivációja és érdekei a részvétel kapcsán

Szereplő	Fő motiváció	Közvetlen haszon	Hosszú távú nyereség
Központi módszertani és adminisztratív vezető	Rendszerszintű hatás elérése. Uniós és hazai források hatékony, transzparens felhasználása.	Kárpát-medencei szinten terjeszthető, jogilag tesztelt oktatási modell validálása. Központosított, könnyen ellenőrizhető digitális menedzsment.	Az anyanyelvű szakképzési hálózat kiterjesztése a határon túlra a nehézkes helyi akkreditációs eljárások kikerülésével. Nemzetközi intézményi presztízs és tapasztalat.
Mentoráló szakképzési centrumok	Tudásexport és szakmai hálózatokba való belépés. Plusz erőforrások bevonása (ha	Kiegészítő finanszírozási források a projektalapú szolgáltatásokért. Hazai oktatók nemzetközi mentori	Multiplikátor szerepkör a külföldi szakképzés módszertani megújításában. Erősödő intézményi kapcsolatok a határon túli

	megjelenik donor a fejlesztésben).	tapasztalatszerzése ☐ minőségibb hazai képzés.	magyar tananyelvű iskolákkal.
Partner intézmények	Intézményi megmaradás, a helyi bázis megerősítése. Forráshiány enyhítése.	Oktatók díjmentes, magas szintű módszertani képzése és Europass igazolása.	Pozíció a helyi munkaerőpiac felnőttképzési centrumaként. A magyar tananyelvű oktatás vonzerejének növelése, a beiskolázási mutatók javítása.
Helyi vállalati partnerek	A szakemberhiány enyhítése. Versenyképesség növelése. Költséghatékony munkaerő megszerzése (szakmai gyakorlat).	Saját technológiára és vállalati kultúrára formált, anyanyelvű munkaerő kinevelése.	Közvetlen hozzáférés a legtehetségesebb végzetekhez (azonnali elhelyezkedési csatorna). A lokális gazdasági beágyazottság erősítése.
Felnőtt tanulók (képzésben résztvevők)	Helyben maradás, gazdasági önfenntartás. Valószínűsíthető karrierút.	Teljesen ingyenes, anyanyelvű, gyakorlatorientált képzés a saját lakóhelyén.	Kettős kimeneti érték: magyar államilag elismert szakmai bizonyítvány + Europass-kiegészítő, amivel honosítás nélkül is versenyképes végzettséghez jut. Közvetlen állásajánlat a gyakorlati helyen, a migrációs kényszer megszűnése.

6.1.3 Kompetenciák

A projekt feladatait a partnerek szigorú munkamegosztásban végzik, amelyet a korábbi alfejezetben mutattunk be. A főbb szerepkörökhöz rendelt feladatok ellátásához (a jövőben a modell kiterjesztésében kiválasztott partnereknek) bizonyos kompetenciákkal, tapasztalattal rendelkezniük kell. A pilot program megvalósítása más kihívást igényel, mint a későbbi modell-bevezetés, mivel a későbbiekben már olyan módszertani tapasztalat áll rendelkezésre, amire támaszkodva a főbb kockázatok kezelhetők lesznek.

- Koordinátori szerephez szükséges kompetenciák: többéves nemzetközi projektmenedzsment-tapasztalat, nemzetközi partnerkapcsolatok (nemzetközi osztály), költségvetési tapasztalat, kontrolling-kompetenciák, minőségbiztosítási rendszer.
- Mentoráló szakképzési centrumok kompetenciái: projektmegvalósítási tapasztalat, felnőttképzési és szakképzési programok sikeres lebonyolítása (legalább 10 éves tapasztalat), tananyag-, illetve tartalomfejlesztési tapasztalat (andragógiai végzettség), mentorálási képesség (peer-to-peer).
- Partner intézmény: képzési (felnőttek oktatásának) tapasztalat, motivációs képesség, megfelelő kommunikációs készség, projekttapasztalat, projektoktatási tapasztalat,

precíz adminisztráció vezetése, hatékony erőforrás-tervezés, megfelelő infrastruktúra a szakmai oktatás lebonyolításához, kapacitás.

- Helyi vállalati partnerek: rugalmas munkaszervezési képesség, pozitív attitűd a fiatalok irányába, transzgenerációs kommunikációs készség, adminisztrációs képesség, mentorálási képességek.

6.1.4 A bevezetés lépései

A modell szabványosított folyamat mentén működik, amely egységes megközelítést és megvalósítási szintet biztosít, ám megfelelően rugalmasan kezeli a helyi igényeket és specifikumokat.

A bevezetés lépéseinek tisztázása előtt azonban fontos azonosítani, hogy kik és milyen igények alapján indíthatnak el saját térségükben ilyen modell fejlesztést vagy bevezetést (kiterjesztés). Az igényt megfogalmazhatják helyi vállalati partnerek, helyi kamarák vagy akár helyi szakképzéssel-felnőttképzéssel foglalkozó intézmények is. Fontos azonban annak tisztázása, hogy ezek a potenciális szervezetek milyen valós helyi igényekre reflektálva terveznek igen határon átnyúló magyar nyelvű szakképzési programot. Különösen az oktatási képzési intézmények esetében kell hangsúlyozni azt, hogy nem az intézmény adottságaira (meglévő oktatók, kompetenciák, kihasználatlan kapacitások) alapozva tanácsos ilyen vagy hasonló képzést indítani, hanem a valós helyi társadalmi-gazdasági igényekre. Csak ebben az esetben érheti el a modell bevezetése a célját, azaz a munkaerő-piaci relevanciát, illetve a munkaerő helyben tartását.

A folyamat lépései a következők:

1. Igénymérés: a modell bevezetésének felmerülése után a helyi szakképzési jogszabályok, a tanulói szokások és a vállalati igények megalapozó kutatása (legalább 50 fő – 30 felnőtt tanuló, 10 oktató, 10 céges mentor - megkérdezésével). Az igényfelmérésnek ki kell mutatnia, hogy a bevezetendő modell olyan hozzáadott értékkel rendelkezik, ami a helyi szakképzési-felnőttképzési körülmények között nem érhető el. Az igényfelmérés során költség-haszon elemzést is végezni kell, akár rendelkezésre áll központi támogatási (pl. EU-s) forrás, akár sem.
2. Tananyagfejlesztés: a meglévő magyarországi alap-tananyagok és a képzés tartalmának hozzáigazítása a helyi kutatás eredményeihez és a kinti piaci elvárásokhoz. A legalább 100 szavas szakmai idegennyelvi szöveget összeállítása és az anyagok megosztásának lehetővé tétele a külföldi megvalósító intézmények számára.
3. Kompetencia- és tudástranzfer (oktatók tréningje): a magyarországi Centrumok intenzív tréning keretében kiképzik a helyi oktatókat és céges mentorokat az adaptált tananyagokból.
4. Pilot képzés: 9-10 hónapos, 920 órás intenzív anyanyelvi szakmai oktatási tevékenység lebonyolítása (pl. 25-25 fő csoportonként), amely tartalmaz egy a vállalati partnereknél zajló 80- órás oktatást is.
5. Validáció: a szakmai vizsga szervezése a jelenlegi tervek szerint eltérő módon szerveződik a két helyszínen. Mivel a székelyföldi partner intézményhez nagyon

közel működik a Békéscsabai SZC kihelyezett képzési helyszíne (telephely a Kanta Szakképző Központ), ezért ott történik a vizsga. A rimaszombati iskolában tanulók felnőttek az Ózdon működő szakképző iskola könnyű megközelíthetősége miatt pedig magyarországi helyszínen vizsgáznak majd. A modell terjesztéséhez mindkét megközelítés fontos lehet, így a pilot program végén ezek körülményeit értékelni szükséges. Az online platformon elvégzendő interaktív vizsga külföldön történő megszervezése egyelőre kérdéses (VPN-es megoldás már gyakorlatként működik), de bilaterális államközi szerződésekkel ez áthidalható más országok esetében is. A sikeres vizsga alapján kiállítják a szakmai bizonyítványokat és Europass kiegészítést.

6.2 Jogsabályi környezet

A Kárpát-medencei kiterjesztés legnagyobb kihívása a célországok eltérő felnőttképzési és akkreditációs szabályozása, valamint Szerbia és Ukrajna esetében az uniós jogharmonizáció hiánya. A modellben a jogi harmonizációt, illetve a jogszabályoknak való megfelelést három szinten kell biztosítani.

1. A magyarországi szakképzési, szakmai oktatási jogi „tér” kiterjesztése: a modell legfőbb innovációja, hogy a képzést nem a célország nemzeti rendszerében akkreditáltatja, hanem a magyar jogszabályok alapján indítja el a képzést külföldi megvalósítási helyszínen, így függetlenül a helyi jogszabályoktól elérhető a program célja.
2. A végzettség elismertetése (Europass és EQF): a sikeres vizsga után a regisztrációs és tanulmányi alapszabályból (a továbbiakban: KRÉTA) generált magyar nyelvű szakmai bizonyítvány tanúsítja a szakképzettség megszerzését. Ezt egészíti ki az Európai Képesítési Keretrendszerhez (EQF) igazított Europass kiegészítő. Ez olyan uniós szinten harmonizált dokumentum, amelyet a célországok hatóságai és munkáltatói közvetlenül elismernek. A nem EU-tag államokban szintén közvetlenül, külön honosítás nélkül beszámíthatóak az Europass kiegészítőben megjelölt kompetenciák és végzettségi szintek.
3. A külföldi iskola jogilag nem mint oktatási intézmény⁷, hanem mint „szakmai és infrastrukturális szolgáltató” szerződik. A helyi partnercégekkel kötött háromoldalú szerződések emellett rögzítik a helyi munkavédelmi, felelősségbiztosítási és az adójogi szabályokat.

4. táblázat: Kárpát-medencei jogharmonizáció „kényszerei”

Ország	Fő kényszer	Megoldás
Románia	Megyei szintű engedélyezés (129/2000. Korm. rendelet); negyedéves statisztikai jelentés; kétnyelvű oktatás esetén oktatói nyelvismeret igazolása	PCU-bejelentés, negyedéves jelentés a képzési programokról, oktatók nyelvi kompetenciájának dokumentálása
Szlovákia	Új 292/2024 Z. z. törvény (2025); programok központi akkreditációja; mikrotanúsítványok	Program akkreditációja az ISVD-rendszerben, mikrotanúsítvány-kompatibilitás ellenőrzése

⁷ Külföldi telephellyel rendelkező magyarországi szakképző intézmény is elláthatná a program levezetését, ám ennek jogi korlátjai vannak: a magyar munkáltató által létesített külföldi telephely jogi szempontból külön kezelendő, mert a telephely működésére, valamint a helyi alkalmazottak foglalkoztatására a telephely szerinti ország munkaügyi, társadalombiztosítási és adójogszabályai az irányadók.

Horvátorszá g	ASOO szakvélemény + minisztériumi jóváhagyás; kamarai részvétel az elismerésben	Kamarai egyeztetés a vizsgakövetelményekről, nyelvi követelmények tisztázása ügyfélkapcsolati szakmánál
Szerbia	EU-harmonizáció folyamatban; alkalmassági vizsgák gyakoribbak; szerb nyelvtudás elvárása	Tartalmi összehasonlítás a szerb standardokkal, nyelvi felkészítő modul beépítése
Ukrajna	Regionális gyorsított eljárások Kárpátalján; ukrán nyelv igazolása; háborús helyzet	Kapcsolattartás a Kárpátaljai Megyei Adminisztrációval, rugalmas vizsgaformák, offline tananyagok

6.3 Adminisztrációs kényszerek

A külföldi magyar nyelvű szakképzési programok működtetése során számos adminisztrációs kihívás jelentkezik, amelyek a jogi megfelelés, az adatszolgáltatás és a minőségbiztosítás területén koncentrálnak. A magyar jogi keretek alapján a szakképzési és felnőttképzési tevékenységek szigorú központi adminisztráció mellett zajlanak: a KRÉTA, és szakmai képzés esetén a Felnőttképzési Adatszolgáltató Rendszer (FAR) valós idejű, naprakész adatszolgáltatást igényel a képzésekről, résztvevőkről és eredményekről, ami a külföldi helyszíneken is kötelezően alkalmazandó.

Külföldi szakmai vizsga szervezése – a jelenlegi jogszabályok értelmében – csak előzetes miniszteri engedéllyel lehetséges, amelynek kérelmezése részletes helyszín-, szakma- és erőforrás-bemutatót igényel. További korlát, hogy a duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele kizárólag magyarországi székhelyre korlátozódik, így a szakirányú oktatás duális szakmai oktatás keretében nem szervezhető meg külföldön.

A fogadó országok saját engedélyezési és jelentési rendszerei további adminisztrációs réteget képeznek. Romániában a szolgáltatásnyújtás megkezdése előtt öt nappal online bejelentési kötelezettség terheli a szolgáltatót a PCU⁸-rendszeren keresztül, negyedéves statisztikai jelentést kell benyújtani, és az elmulasztás pénzbírsággal sújtható. Szlovákiában az új, 2025-ben hatályba lépett felnőttképzési törvény alapján a központi információs rendszerben történő regisztráció és legalább egy képzési program akkreditációja kötelező.

Ukrajnában, különösen Kárpátalján, a háborús helyzet miatt rugalmas, de bizonytalan adminisztrációs környezet jellemző, ahol a dokumentumok hiteles fordítása és ukrán nyelvű igazolása alapkövetelmény.

A szakmai bizonyítványok elismertetése további adminisztrációs terhet jelent: a magyar végzettség helyi elfogadtatása nem automatikus, díjköteles eljárás, amelyhez hitelesített másolatok, hivatalos fordítások, a képzési program részletes leírása és esetleg szakmai tapasztalat igazolása szükséges. A tartalmi összehasonlítás után a fogadó ország dönt a teljes, részleges elismerésről vagy elutasításról, és hiányosságok esetén kompenzációs intézkedéseket (alkalmazkodási időszak, alkalmassági vizsga, pótlólagos tanulmányok) írhat elő. Az Europass-kiegészítő segíti az eljárási folyamatot, de 100%-ban nem helyettesíti a nemzeti elismertetési eljárást.

Az oktatók bevonása szintén komplex adminisztrációt igényel: a külföldi oktatók foglalkoztatása a helyi munkaügyi jogszabályok szerint történik, a társadalombiztosítás és adózás a munkavégzés helye szerinti országban keletkezik, így nem magyar TAJ-szám vagy adóazonosító szükséges. A bérszámfejtést a helyi valutában, a helyi minimálbér és

⁸ Punctul de Contact Unic Electronic: Elektronikus Egyablakos Ügyintézési Pont

adószabályok szerint kell végezni, ami gyakran külső partner bevonását teszi szükségessé. A pénzügyi elszámolás további kihívást jelent: az utazási, szállási és alapanyag-költségek forintban nehezen elszámolhatók, devizakockázat merül fel, és a pályázati források elszámolása külön adminisztrációs felületet igényel.

A minőségbiztosítás terén a magyar és a fogadó ország követelményeinek egyidejű teljesítése kettős terhet ró: a monitoring indikátorokat mindkét irányba jelenteni kell, a külső auditokra való felkészülés KRÉTA/szlovák, román adatbázisok kompatibilis adatszolgáltatást igényelnek, és a GDPR szabályok alkalmazása két joghatóság alatt külön figyelmet igényel. Végezetül a központi koordináció saját adminisztrációs terhet jelent: partneri adatbázisok kezelése, jogszabályi tájékoztatás frissítése, digitális platform üzemeltetése és a havi partneri egyeztetések dokumentálása mind-mind folyamatos adminisztratív munkát igényel.

Összességében a külhoni szakképzési program adminisztrációs kényszerei nem csupán a jogi megfelelésből, hanem a két (vagy több) jogrendszer egyidejű kiszolgálásából, a párhuzamos adatszolgáltatásból és a rugalmas, de ellenőrzött működés igényéből fakadnak. A siker kulcsa az adminisztrációs folyamatok standardizálása, digitális támogatása és a helyi partnerek korai bevonása a tervezésbe, hogy a jogi megfelelés ne a program tartalmi megvalósításának akadályává, hanem annak stabil keretévé váljon.

6.4 Képzési forma és tartalom

A külhoni magyar nyelvű felnőttek szakképzésbe történő bevonása nem csupán nyelvi, hanem komplex pedagógiai, andragógiai, kulturális és munkaerő-piaci kihívásokat is hordoz. A magyar felnőttképzési rendszerben elérhető tananyagok és tantervek – bár szakmailag magas színvonalúak – nem automatikusan adaptálhatók a Kárpát-medence különböző régióiban élő magyar közösségek számára.

Jelen fejezet célja, hogy összefoglalja azokat az elveket és módszertani megközelítéseket, amelyek mentén a magyar nyelvű szakképzési tartalmak feldolgozhatóvá, elsajátíthatóvá, majd a munkaerő-piacon alkalmazhatóvá tehető a külhoni magyar fiatal felnőtt tanulók számára.

A modell alapját az adja, hogy a résztvevők felnőttképzési jogviszonyba kerülnek a hazai SZC-vel (az EGT állampolgárok számára szervezett ingyenes szakmaszerzés alapján), és a képzés a szakképzési törvény alapján szerveződik. Így a projekt keretén belül nemcsak a projektben meghatározott „belső vizsgára” (indikátor) lehet bocsátani a résztvevőket, hanem a szakképzettség megszerzésére is lehetőségük lesz.

Jogszabályi alap

(4) A felnőttképzési jogviszony keretében szervezett szakmai oktatásban⁹

a) a szakmai oktatás időtartama legfeljebb a negyedére,

b) a kötelező foglalkozások száma legfeljebb a tanulói jogviszonyban szervezett szakmai oktatás kötelező foglalkozásai számának negyven százalékáig csökkenthető és ágazati alapoktatásban a kötelező foglalkozások b) pont szerint meghatározott számának ötven százalékáig zárt rendszerű elektronikus távoktatásként is megszervezhető.

(4a) A szakképző intézmény szakmai programjában meghatározottak szerint a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy korábbi tanulmányait, megszerzett ismereteit és gyakorlatát az adott szakmai oktatásra, illetve szakmai képzésre előírt – megegyező

⁹ 2019. évi LXXX törvény a szakképzésről, 53. §. 4. (bek)

tartalmú – követelmények teljesítésébe be kell számítani. A beszámítás alapján a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a tanulmányi követelményeket az előírtnál rövidebb idő alatt teljesítheti.

6.4.1 A tartalom helyi kontextusba illesztése

A kutatási eredmények egyértelműen mutatják, hogy bár a válaszadók többsége magabiztosan használja a magyar nyelvet a mindennapokban (szakácsképzés: 80%, pincérképzés: 75,5%), a szakmai előmenetelhez elengedhetetlen a fogadó ország államnyelvének, valamint a turisztikai szektorban az angol nyelvnek ismerete is. Emiatt a tananyagfejlesztés során kiemelt figyelmet kell fordítani az idegennyelvű szakmai szöszedetek kidolgozására (magyar–román glosszáríum erdélyi képzésekhez, magyar–szlovák glosszáríum a felvidéki képzésekhez).

Ezek a segédanyagok nem csupán szójegyzékként funkcionálnak, hanem kontextusba ágyazott példákkal, szituációs dialógusokkal és szakmai kifejezések magyarázatával segítik a tanulók nyelvi kompetenciáinak fejlesztését. A modell kiterjesztése során további három nyelvű szöszedetekre lesz majd szükség, mindig aktuálisan az érintett ágazat, szakma kapcsán.

6.4.2 Rugalmas képzési forma

A potenciális résztvevők körében lebonyolított kutatás eredményei alapján a felnőtt tanulók jelentős része munka mellett kíván részt venni a képzésben (szakácsképzés: 61,3%, pincérképzés: 27,1% jelezte biztosan, továbbiak bizonytalanok). Emiatt a tananyagok moduláris szerkezete a jövőben elengedhetetlen:

- Önállóan teljesíthető, logikailag zárt tananyagegységek
- Lehetőség a korábbi tapasztalatok beszámítására és a képzési idő rövidítésére (az erdélyi képzésben ennek megvannak már a tapasztalatai)
- Egyéni haladási ütem támogatása digitális platformokon keresztül, különösen az elméleti anyagok elsajátításában, a fenti jogszabályi keretek között.

6.4.3 Időbeli rugalmasság és hozzáférhetőség

A projekt partnerei és a potenciális résztvevő diákok egyaránt a 9-10 hónapos képzésben gondolkodnak, amely igazodik a tanévhez. Heti 2-3 nap délutánján 2-3 órás időtartamú foglalkozások lehetnek a célravezetők. Ezek mellett muszáj egyénileg feldolgozható tartalmakat is kiadni a diákoknak.

A tananyagok fejlesztésénél ezért fontos, hogy a tartalmak rövid, fókuszált egységekre legyenek bontva, amelyek rugalmasan beilleszthetők a tanulók egyéni időbeosztásába, munka mellett is meglegyenek a sikerélmények, ami csökkenti a lemorzsolódás kockázatát.

6.4.4 Vegyes (blended) tanulási formák

A fiatal korosztályok digitális felkészültségének vizsgálata alapján a tanulók többsége rendelkezik online tanulási tapasztalattal, de a felkészültség szintje változó. Emiatt a hibrid képzési modell alkalmazása javasolt a jövőben (a modell kiterjesztésénél):

- Online elméleti modulok: videós előadások, szemléltetések, interaktív feladatok, kvízek, amelyek az alapvető ismeretek elsajátítására alkalmasak rugalmas időbeosztásban.

- Személyes gyakorlati foglalkozások: tanműhelyi foglalkozások munka, valós éttermi gyakorlat, amiben a gyakorlati készségek fejlesztése, szakmai rutin megszerzése történik.
- Mentori támogatás: helyi mentorok kapcsolattartása a tanulókkal, személyes útmutatás, helyi kontextusba illesztés.

6.5 A tananyagtartalom fejlesztése, adaptációs kérdések

6.5.1 Gyakorlatorientált tartalomfejlesztés, helyi igények megjelenítése

A munkáltatói interjúk alapján a pályakezdők legfőbb hiányossága a gyakorlati alkalmazási képesség. Emiatt a tananyagok fejlesztésénél kiemelt szempont a munkaalapú tanulás beépítése. Tekintettel arra, hogy a magyar szakképzés egyre inkább a projektalapú megközelítés felé halad¹⁰, a külföldi tartalmakban is egyre inkább szerepet fognak kapni a projektfeladatok. Ezeknél még nagyobb szerepet kap majd a vállalati partner, aki valós helyi piaci problémákat tud megfogalmazni, amikre a képzésben lehetőség lesz megoldásokat keresni. Ez is emeli a helyi munkaerő-piaci relevanciát.

A már többször hivatkozott kutatás rávilágított arra, hogy a rimaszombati és sepsiszentgyörgyi vendéglátóipari szereplők konkrét elvárásokat fogalmaznak meg:

- Higiéniai szabályok és HACCP-ismeretek
- Konyhatechnológiai rutinok (szeletelés, alaplevek, terítés)
- Digitális rendelési rendszerek kezelése
- Többnyelvű kommunikációs készségek.

A tananyagok fejlesztése során ezeket a kompetenciákat explicit módon kell megjeleníteni és gyakoroltatni.

6.5.2 Regionális gasztronómiai és szakmai tartalmak integrálása

A magyarországi tananyagok adaptációjának egyik legfontosabb elve, hogy a nemzetközi vagy általános magyar tartalmak helyett a helyi sajátosságokat kell előtérbe helyezni:

- Rimaszombat térségében: a gömöri ételkultúra elemei (tarkedli, vadételek, gulyások, helyi tézstafélék) beépítése a szakácsképzés tantervébe
- Sepsiszentgyörgy térségében: erdélyi tokányfélék, székely specialitások, hagyományos román ételek ismeretének integrálása a pincérképzésbe.

Ez az adaptációs irány nem csupán a tananyag relevanciáját növeli, hanem a tanulók munkaerő-piaci esélyeit is javítja, hiszen a helyi vendéglátóhelyek pontosan ezeket az ismereteket igénylik. Ezek az elemek a résztvevőkkel tartott egyeztetések alapján a tananyag-tartalom nagyjából 20%-át teszik ki a jelenleg érintett vendéglátás-turizmus ágazatban; 80%-ban átfedés mutatkozik a szakmai tartalomban mind a román, mint a szlovák elvárásokkal.

A helyi beágyazottság növelése nagyrészt a gyakorlati megvalósítás, a vállalati partnereknél töltött szakmai gyakorlat ideje alatt történik meg. Más ágazatokban lehet magasabb a közös tartalom (pl. jellemzően informatikánál, ahol nemzetközi trendek befolyásolják a szakma fejlődését), vagy alacsonyabb is (pl. pénzügy-számvitel területe, ahol a helyi szabályozások nagyban befolyásolják a szakmák tartalmát és a munkaerő-piaci elvárásokat).

¹⁰ https://miskolciprojektoktatás.hu/img/1767179432_badace741d2fb0f43922.pdf;

6.5.3 Transzverzális képességek integrálása a szakmai tartalmakba

A munkavállalói készségek fejlesztése nem választható el a szakmai ismeretek átadásától. A tananyagokba beépítendő elemek:

- Időgazdálkodás és stresszkezelés
- Csapatmunka és konfliktuskezelés
- Problémamegoldó gondolkodás, proaktivitás
- Alkalmazkodóképesség és rugalmasság.

6.5.4 Értékelési elvek

A hagyományos osztályozás mellett a folyamatos, formatív értékelést kell alkalmazni. Az oktatási projektek megjelenése ezt ki fogja kényszeríteni. Fontos, hogy a résztvevők a 10 hónapos képzés végére egy portfólióval („mappa”) rendelkezzenek, amely kvázi önéletrajz helyett vagy azt kiegészítve mutatja be, hogy milyen szakmai kompetenciákat sajátítottak el a képzés folyamán.

Az oktatók értékelés mellett meg kell honosítani az önértékelés (önbizalom fejlesztése, motiváció-megtartás) és a társértékelés elemeit, ami szintén támogatni tudja a valós piaci környezet kialakulását akár már az elméleti anyagrészek elsajátításának folyamatában.

A stratégiai cél – a végzettek szülőföldön történő elhelyezkedése – érdekében fontos a magyar bizonyítványok helyi elismertetése. A tananyagfejlesztés során ezért figyelembe kell venni az eleve adottságként jelen lévő EKKR mellett a fogadó ország képesítési keretrendszerének (CNC, NSK, HKO) követelményeit, valamint a pilot program megvalósításánál vizsgálni kell a kettős akkreditáció lehetőségét.

6.6 Oktatói és mentori hálózat felkészítése

A program megvalósítását, valamint a jövőbeli implementációt is alapjaiban határozza meg a határon túli oktatók felkészültsége, attitűdje, motivációja. Az oktatók támogatásának két eleme van:

1. A program elején történő felkészítés, amely megteremti az alapokat, a közös nyelvet a résztvevők között. A felkészítésen az oktatók megszerezhetik a főbb információkat a magyar szakképzési rendszerről, az alapelvekről, valamint a szakmaspecifikus különbségek kapcsán is. Emellett oktatás-módszertani, gyakorlati felkészítés zajlik.
2. A program megvalósítása során folyamatos mentorálást kapnak a határon túl dolgozó oktatók, amelynek során nemcsak szakmailag, hanem mentálisan is támogatni tudják a hazai szakemberek a program tartalmi részét (a szakmai oktatást) megvalósító kollégáikat.

Az alábbiakban azt mutatjuk be, hogy milyen elvek mentén, milyen módszerekkel és milyen konkrét tevékenységeken keresztül kell felkészíteni a romániai és szlovákiai magyar oktatókat. Ezután pedig a mentorálási tevékenységet is bemutatjuk.

6.6.1 Felkészítés

A képzés sikerének kulcsa nem csupán a szakmai tartalmak átadásában, hanem a helyi oktatók tudatos, rendszerszintű felkészítésében rejlik. Az oktatók ugyanis nem egyszerűen „tananyag-közvetítők”, hanem a magyar szakképzési modell és a helyi (romániai, szlovákiai) valóság közötti híd építői. Felkészítésük ezért nem merülhet ki a magyar jogszabályok és szakmai tartalmak ismertetésében – annál lényegesen többet igényel. A felkészítésnek két célt kell szolgálnia.

1. Tudás- és képesség szintű célok

A felkészítés végére az a cél, hogy a romániai és szlovákiai magyar oktatók képesek legyenek:

- értelmezni és alkalmazni a magyar szakképzési rendszer struktúráját, jogszabályi környezetét a helyi felnőttképzési gyakorlatban;
- a turizmus–vendéglátás szakmai tartalmait (trendek, vendéglátási alapfolyamatok, kommunikációs kihívások) a helyi viszonyokhoz adaptálni;
- modern, élményalapú és digitális módszertani eszközöket alkalmazni a Z és Alfa generációs felnőtt tanulók oktatásában;
- önálló képzési programokat, tanulási egységeket és értékelési rendszereket kidolgozni.

2. Attitűd- és szemléletbeli célok

A felkészítés során ugyanilyen hangsúlyt kap az oktatói szemlélet formálása:

- nyitottság a folyamatos szakmai fejlődésre és reflektív gyakorlatra;
- az adaptáció mint kreatív, nem pedig passzív folyamat elfogadása;
- a tanulóközpontúság és a vendégközpontúság (szakács és pincér szakma) mint a szakmai munka alapértékeinek elfogadása és szem előtt tartása.



6.6.1.1 A felkészítés alapelvei

A felkészítés során öt olyan alapelvet érdemes következetesen érvényesíteni, amelyek a jelenlegi koncepcióból, illetve a határon túli magyar szakképzés sajátosságaiból egyaránt következnek.

- Dualitás elve: a magyar szakképzési modellek megismerése mellett az oktatók folyamatosan párhuzamot vonnak a saját (romániai vagy szlovákiai) helyi szabályozásukkal és valóságukkal.
- Adaptáció elsőbbsége: nem a magyar rendszer másolása a cél, hanem a tudatos szelekció és formálás a helyi erőforrások és korlátok függvényében (Mit veszek át? Mit módosítok? Mit vetek el?).
- Gyakorlati hangsúly: elméleti előadások helyett intenzív, gyakorlati feladatokra épülő képzés, ahol a módszereket (pl. szerepjáték) az oktatók élesben, saját maguk próbálják ki.
- Reflektivitás: a feladatok elvégzésén túl kulcsfontosságú a folyamatos közös elemzés; az oktatóknak meg kell tudniuk indokolni a módszertani döntéseiket és azok gyakorlati alkalmazhatóságát.
- Közösségépítés: a romániai és szlovákiai (később más határon túli) magyar oktatók közötti elszigeteltség feloldása; olyan tartós, egymást támogató szakmai hálózat létrehozása, amely a képzés után is fennmarad.

6.6.1.2 Tartalmi és módszertani keretek

A felkészítés három nagy egységre épülhet, függetlenül attól, hogy milyen szakképesítésre, szakmára irányul a később megvalósítandó képzés.

- **Rendszerismereti modul**

Ebben a modulban az oktatók megismerik a magyar szakképzési rendszer struktúráját, jogszabályi környezetét, a duális képzés működését, a minőségbiztosítási és értékelési rendszereket. A hangsúly azonban nem a pusztán információszerezésen van, hanem azon, hogy ezeket az információkat azonnal összehasonlítsák a saját országuk rendszerével. A modul eredményeként az oktatók egyfajta „rendszer-térképpel” (big picture) távoznak, amely vizuálisan mutatja be a két rendszer főbb hasonlóságait, különbségeit és a kritikus adaptációs pontokat.

- **Módszertani modul**

Ez a modul a Z és Alfa generációs felnőtt tanulók sajátosságaira épít. Az oktatók nem elméleti előadást hallgatnak a figyelemidőről vagy a digitális szokásokról, hanem konkrét, rövid tanulási egységeket terveznek (mikrotanulás), élményalapú technikákat próbálnak ki (gamifikáció, szerepjátékok), és digitális eszközökkel dolgoznak (Mentimeter, Genially, Edpuzzle, ChatGPT). Ez a modul segít elmozdulni az általános frázisoktól a konkrét, személyre szabott oktatási stratégia felé. A modul fontos eleme a jó gyakorlatok adaptációja, illetve az egymástól való tanulás is. Tekintettel arra, hogy olyan szakmai oktatók tréningezik a külhoni kollégákat, akik maguk is szakoktatóként „működnek”, közvetlen tapasztalatcsere alakul ki.

- **Szakmai integrációs modul**

A harmadik modul a korábbi két egységet kapcsolja össze, illetve fordítja le szakmaspecifikus gyakorlatokra. Az oktatók itt már nem elméleti síkon, hanem konkrét tanítási egységek, projekttervek és értékelési rendszerek formájában dolgoznak. Kiemelten fontos a projektalapú tanulás és a duális képzés modellezése – hiszen a későbbi képzések során az oktatóknak pontosan ilyen, valós munkafolyamatokhoz kapcsolódó, komplex feladatokat kell majd adniuk a felnőtt tanulóknak.

- **Potenciális felkészítési tevékenységek**

A fenti elvek és modulok gyakorlati megvalósításaként az alábbi tevékenységeket lehet érdemes beépíteni a felkészítésbe. A pilot programban lebonyolítandó képzések ezekre épülnek.

5. táblázat: Néhány lehetséges gyakorlat a felkészítéshez

Tevékenység	Cél
Rendszer-összehasonlító mátrix	A magyar modell és a helyi valóság közötti különbségek vizualizálása.
10 perces mikrotartalom tervezése	A mikrotanulás és az élményalapú tanulás elvének alkalmazása egy konkrét szakmai témára (pl. HACCP egyik alapelve, panaszkezelési séma).
Digitális eszközök kipróbálása saját tananyagon	A digitális tanulási környezet professzionális használatának elsajátítása; a mesterséges intelligencia (pl. Gemini) bevonása a tananyagtervezésbe.
Éttermi szituációs játék	A kommunikációs és konfliktuskezelési készségek fejlesztése; a „rejtett tanterv” (attitűdök, vendégközpontúság) tudatosításának eszköze.
„Mit viszek haza?” – adaptációs terv készítése	A tanult módszerek és modellek saját környezetbe való áttöltése; a reflektivitás elvének gyakorlati alkalmazása.

Saját duális modell megtervezése	A duális képzés logikájának mélyebb megértése; reális, a helyi korlátokhoz és erőforrásokhoz illeszkedő akcióterv készítése.
Komplett projektterv készítése	A projektalapú tanulás módszertanának elsajátítása a turizmus–vendéglátás specifikus területén.
Záró projekt készítése és bemutatása	A tanultak szintetizálása, a szakmai közösség megerősítése, a formatív értékelés elvének gyakorlati alkalmazása.

A helyi oktatók felkészítése nem kész recept és tartalmak átadásáról szól, hanem egy olyan tudatos, reflektív és gyakorlatorientált folyamat, amely lehetővé teszi számukra, hogy a magyar szakképzési modell elemeit a saját intézményi, jogszabályi és gazdasági környezetükbe ágyazva, a felnőtt tanulók sajátos igényeihez igazítva alkalmazzák. A fenti alapelvek, módszertani keretek és konkrét tevékenységek mentén felkészített oktatók nem a tudás közvetítőjeként, hanem aktív alakítójaként jelennek meg a folyamatban, hiszen a helyi igényeket ők ismerik legjobban.

6.6.2 Mentorálás

A felnőttek képzésének elindításakor a magyar partnerek (eltérő intenzitással, a helyi igényeknek megfelelően) továbbra is támogatják a megvalósító külföldi szakembereket. A mentorálás célja, hogy a magyar szakképzési modell adaptációja során a helyi (romániai, szlovákiai, későbbiekben más országban élő) oktatókat folyamatos, gyakorlatorientált szakmai támogatással segítse: biztosítsa számukra a biztonságos eligazodást a magyar jogszabályi és adminisztrációs rendszerben (pl. KRÉTA), azonnali segítséget nyújtson a mindennapi oktatási kihívásokhoz. Végül soron pedig a határon túli magyar nyelvű (szak- és) felnőttképzés szakmai színvonalának és fenntarthatóságának garantálása a cél.

Az alábbiakban bemutatunk néhány olyan módszert, amelyek segítségével azonnali támogatás nyújtható a képzést megvalósító oktatóknak. Ezek közül vannak olyanok, amik hosszabb távú fejlődést is támogatnak, és vannak olyanok, amik ad-hoc problémák, kihívások kezelését teszik lehetővé. A tevékenységek mind alacsony erőforrás-igényűek, legnagyobb részük online kommunikációval is megvalósítható.

6. táblázat: A mentorálás során használható néhány módszer

Módszer	Forma	Tartalom
Online konzultáció (esetmegbeszélés)	Előre egyeztetett gyakoriság, 60 perc, konkrét esetekkel, problémákkal online, csoportos formában	Konkrét, gyakorlatban felmerült problémák bemutatása (előzetesen elküldve a témáját), a mentor reflexiója, jó gyakorlat átadása, bemutatása, az adaptálhatóság kihívásai
Oktatási minták és eszköztár	Google Drive, amibe folyamatosan kerülnek fel új támogató dokumentumok, linkek	Kész, szerkeszthető sablonok, illetve akár kész tartalmak, mikrotanítási elemek, oktatási projektek, jó gyakorlatok leírása. GYIK, online elérhető bemutató videók, amelyeket a magyar képzésben használnak a kollégák, egyéb segédanyagok, amelyek a magyar képzésben beváltak (tankönyvek, részletek stb.)
Hospitálás	Személyes vagy online óramegfigyelés, havonta egy órában	Leíró visszajelzés a mentortól, néhány kiegészítő javaslattal

Helyszíni szupervíziós nap	Két-három havonta helyszíni látogatás	A helyi oktatók bemutató órájának megfigyelése és közös elemzése. Közös óravázlat-készítés a következő hónap legnehezebb témájára. Egyéb témák (adminisztráció) megbeszélése.
----------------------------	---------------------------------------	---

7 A pilot program megvalósítása

A C-VET projekt keretében megvalósuló képzési program nem egy elméleti modell, hanem maga az az éles környezetben tesztelt pilot program, amely közvetlenül a rimaszombati és a sepsiszentgyörgyi helyszíneken vizsgázik. A megvalósítás során a 2026 elején lefolytatott 80 fős érintetti felmérés eredményei, valamint a helyi megvalósítók strukturális adottságai határozzák meg a napi működést.

7.1 Toborzási stratégia és az oktatók kiválasztási kritériumai

A pilot program toborzási szakasza egy célzott, helyi kampányra épül. A toborzás és a 25–25 fős csoportok kiválasztása során a módszertan közvetlenül reflektál a diákok felmérésben rögzített, eltérő motivációs bázisra.

- A szakácsok esetében a felmérés kimutatta, hogy a szakács szakma iránt érdeklődők 75%-ban a külföldi munkavállalás előkészítéseként tekintenek a képzésre és 61,1%-uk nem tervez a szülőföldjén szakácsként dolgozni. Ezért a toborzási üzenetekben a nemzetközileg elismert kompetenciákat, a magas szintű szakmai felkészítést és a mobilitási előnyöket kell kiemelni. Mivel azonban a projektnek nem célja a munkaerő helyből való elszívása, a képzés során a diákok attitűdjére is hatnia kell az oktatóknak.
- A pincér célcsoportnál bizonyítottan erősebb a karrierorientáció, a válaszadók kétharmada új szakmát akar tanulni és mintegy harmaduk az iskola elvégzése után pincérként el tudja képzelni magát. Itt a kampánynak a meglévő tudás frissítésére (38,8%) és a biztos helyi, szülőföldön való boldogulásra kell fókuszálnia.
- A kutatás rámutatott, hogy a magyarországi személyes vizsga komoly visszatartó erő; a pincérek 42,9%-a és a szakácsok egyharmada nem, vagy csak nagyon bizonytalanul vállalná az utazást. A toborzás során a megvalósítóknak explicit módon garantálniuk kell a modellbe épített utazási, szállási és adminisztratív támogatást, hogy ez a tényező ne okozzon bemeneti lemorzsolódást.

A bevonandó oktatók és vállalati mentorok kiválasztása szintén egy célzott toborzási folyamat, egy úgynevezett „roadshow” során történik, amelyet Romániában és Szlovákiában 5-5 helyszínen rendeznek meg.

A jelentkezők közül országonként 10-10 oktatót és 10-10 céges mentort választanak ki. A kiválasztás során a következő konkrét szempontokat veszik figyelembe a szakemberek:

- Szakmai tapasztalat: megfelelő iparági vagy oktatói háttérrel kell rendelkezniük. A céges mentorok esetében fontos, hogy a képzésbe bevont turizmus-vendéglátóipari vállalkozások szakemberei legyenek, akik képesek a munkaalapú tanulás során a résztvevők gyakorlati mentorálására (attitűd).
- Motiváció a fejlődésre: olyan oktatókat keresnek, akik nyitottak és motiváltak arra, hogy frissítsék a szakképzésben elsajátított pedagógiai módszereiket. A céges

mentorok esetében pedig a projektpedagógia, illetve a transzverzális kompetenciák fejlesztése iránti nyitottság az elvárás.

- Elkötelezettség a célcsoport iránt: alapvető elvárás, hogy a kiválasztott szakemberek elhivatottak legyenek egy felnőtteknek szóló, hozzáférhető szakképzési modell kiépítésében (a turizmus-vendéglátás területén), és elkötelezetten támogassák a magyar nyelvű diákok képzését.

A projektben legalább 100 fő jelentkezése elvárt, akik közül a partnerek 50 főt választanak majd ki.

A bemeneti ponton ellenőrizni kell a magyarországi szaképző intézménnyel létesítendő felnőttképzési jogviszony feltételeit (kettős állampolgárság vagy EGT-állampolgári jogállás). Az EGT-tagsággal bíró tanulók esetében a 2007. évi I. törvény szerinti egyenlő elbánást és a kapcsolódó igazolásokat (90 napon túli képzés esetén tanulmányi és forrásigazolás) az adminisztráció tételesen ellenőrzi.

A pilot projekt sikeres, alacsony lemorzsolódású lezárásához az alábbi 5 kiválasztási kritériumot alkalmazzák:

- a szakma iránti komoly érdeklődés közvetlenül növeli a pályamegtartási és elhelyezkedési szándékot, így ez a legfőbb biztosíték a képzés befejezésére – motivációs levél;
- a felnőttek feszített időbeosztása és a 840 +80 órás tanterv miatt csak olyan tanulók vehetők fel, akik a heti 2–3 napos, délután 15:00 utáni órákat össze tudják egyeztetni a munkájukkal;
- a külföldi utazás a diákok közel felénél komoly bizonytalansági tényező, a személyes vizsgajelenlét elfogadását (a biztosított támogatás tudatában) már a belépési ponton rögzíteni kell;
- fontos szempont az inkluzivitás (az EU elvárásai miatt is), így a gazdasági, földrajzi vagy egyéb akadályokkal küzdő jelentkezők bevonása is prioritás;
- fontos, hogy a diákok rendelkezzenek azokkal a digitális kompetenciákkal (felület-használat, regisztráció, hozzáférés), amelyek biztosítják az elméleti tartalmak önálló elsajátítását.

7.2 A képzés ütemezése: elméleti modulok és tanműhelyi gyakorlat

7.2.1 Toborzás és a testületek kiválasztása: 2026 április-május

A román és szlovák partnerek 5-5 helyszínen célzott roadshow-kat és tájékoztató eseményeket szerveznek a képzés népszerűsítésére, valamint az oktatók, céges mentorok és a felnőtt tanulók bevonására.

A célzott toborzási kampány 2026. május 31-ig zárul le. A jelentkezők közül a legalkalmasabb 10-10 oktató és 10-10 céges mentor kiválasztásával.

7.2.2 A kiválasztott oktatók és mentorok intenzív felkészítése: 2026. május-június.

A Békéscsabai SZC és az Ózdi SZC 2-2 oktatója kiutazik a külhoni helyszínekre, és egy 6-6 napos helyi intenzív képzés keretében módszertanilag felkészíti a kinti oktatókat és mentorokat a pilot lebonyolítására.

2026. szeptember 1-jén elindul az oktatók és mentorok folyamatos online konzultációs időszaka is, amely egészen a pilot program legvégéig, 2027. augusztus 31-ig aktívan

támogatja a kinti szakembereket a felmerülő kérdések tisztázásában és a módszertan finomhangolásában.

7.2.3 A helyi oktatók által nyújtott intenzív pilot képzés: 2026 szeptember – 2027. augusztus

A felkészített helyi oktatók vezetésével (10 ToT képzésen résztvevő közül 2 fő) megkezdődik a 10 hónapos, feszített tempójú, 840+80 órás intenzív szakmai oktatás Romániában és Szlovákiában.

A képzésben országonként 25-25 (összesen 50) felnőtt tanuló vesz részt. Az oktatási folyamatot a pilot során végig 4 magyarországi szakképzési centrumos oktató-mentor támogatja és felügyeli a folyamatos minőségbiztosítás érdekében.

7.2.4 Munkaalapú tanulás (WBL szakasz): 2026. szeptember – 2027. augusztus

Az elméleti és alapozó modulok sikeres lezárását követően a felnőtt résztvevők közvetlenül belépnek a valós munkahelyi környezetben zajló, 80 órás munkaalapú szakirányú oktatás szakaszába.

A munkaalapú tanulást a képzésen felkészített, országonként 5-5 vállalati mentor közvetlenül felügyeli és dokumentálja.

7.2.5 Tanulmányok elismerése és szakmai vizsgák: 2027. szeptember-október

A pilot program hivatalos kimeneti pontjaként a képzést teljesítő felnőtt tanulók egy 3 fős vizsgabizottság előtt tesznek szakmai vizsgát.

A sikeres vizsgát követően az 50 felnőtt tanuló magyar szakmai bizonyítványt és nemzetközi Europass bizonyítványt kap. Ezzel párhuzamosan a programot sikeresen végigvivő 20 helyi oktató és céges mentor szintén Europass igazolást szerez a nemzetközi módszertani továbbképzés elvégzéséről.

7.3 Munkaalapú tanulás: 80 órás vállalati gyakorlat és mentori felügyelet

A Romániában és Szlovákiában 2026 tavaszán lefolytatott kutatás egyértelműen rávilágított arra a szerkezeti feszültségre, hogy míg a diákok elméleti felkészültsége általában elfogadható, addig a valós vendégtéri rutin és a konyhatechnológiai jártasság terén hiányosságaik vannak. Ezért fontos, hogy az ezekben az országokban még nem általánosan jellemző munka-alapú szakasz sikeresen, jó partnerekkel és elkötelezett mentor kollégákkal valósuljon meg.

A munkáltatók fókuszcsoportos visszajelzései alapján a tanulók az iskolai gyakorlat során többnyire a forgalomszegény időszakokban vannak jelen, így éppen a legnagyobb üzemi nyomást jelentő csúcsidőkből (ebédeltetés, vacsoráztatás) nem szereznek rutint. A helyi munkaerőpiac is inkább a lojalitást, a fizikai és mentális terhelhetőséget, valamint a munkafegyelmet értékesebb képességként kezeli, mint a papíron igazolt elméleti tudást; ezek a puha készségek (soft skillek) pedig kizárólag éles környezetben fejleszthetők.

A 80 órás munkaalapú oktatás sikeres és alacsony lemorzsolódású lebonyolítását a projektben az alábbi standardizált elvek biztosítják.

- Az iskolai elmélet/tankönyhai alapozás és a vállalati munkahelyi tanulás szorosan egymásra épül, egymást módszertanilag kiegészítve váltakozik. Helyi vállalkozók már jelezték a roadshowk alkalmával is, hogy vélhetően hétvégeként lesznek olyan

rendezvények, amelyekhez már a képzés során is szükség lesz „gyakornokokra”, tehát a WBL és az elméleti tanulás együttesen zajlik.

- Mivel a felnőtt tanulók jelentős része a képzés alatt is dolgozik, a vállalatok a diákok egyéni élethelyzetéhez igazítják a gyakorlati beosztást.
- A mentorok órára lebontva igazolják a megszerzett kompetenciákat a mentorálási naplóban, amely a diákoknak járó tanulmányi ösztöndíjak kifizetésének kizárólagos jogalapja.

7.4 A pilot program értékelésének alapjai

A pilot program lezárásakor a modell hosszú távú Kárpát-medencei kiterjeszthetőségének megteremtése érdekében kulcsfontosságú, hogy a partnerek strukturált elemzés keretében vonják le a tanulságokat a megvalósítás kritikus pontjairól, illetve az eredeti tervektől eltérő megvalósítás indokait.

Ezzel párhuzamosan ellenőrizni kell, hogy felmerült-e bármilyen adózási, bérszámfejtési vagy munkaügyi akadály a helyi vállalkozásoknál a tanulói ösztöndíjak kifizetése során.

Számszerűsíteni kell a tananyag-adaptáció és a többnyelvűségi komponens sikerességét, azaz a 80%-ban egységes magyar törzsanyag és a 20%-ban régióspecifikus (gömöri és székelyföldi) szakmai tartalmak arányát. Ki kell mutatni, hogy a terminológiai egyeztetések, a szemléltetések, valamint a szakmai idegennyelvi szöszedetek valós és közvetlen támogatást biztosítottak-e a tanulónak a valós vendégtéri és konyhatechnológiai rutin során, áthidalva adott esetben a nyelvi hátrányokat.

Külön elemzést igényel a két alkalmazott megvalósítási megközelítés – az Ózd–Rimaszombat közötti intenzív szakmai jelenlétre épülő mentoráló modell és a Békéscsaba–Sepsiszentgyörgy közötti telephelyi modell – közvetlen összehasonlítása. Ezáltal validálható, hogy a kinti partnerintézmények a megszerzett menedzsment-rutin alapján készen állnak-e önálló, regionális „tudásközpontként” működni, és a jövőben már közvetlenül, önállóan terjeszteni a határon átnyúló képzési modellt más külhoni magyar iskoláknak.

Végezetül a felnőtt tanulók lemorzsolódását is vizsgálni kell, pontosan azonosítva azokat az időbeli és tartalmi pontokat, ahol a munka és a feszített tempójú tanulás nem volt összeegyeztethető, ami miatt esetlegesen kiestek a képzésből. Ezen belül kiemelt szempont annak vizsgálata, hogy a projekt által biztosított logisztikai, adminisztratív és anyagi segítség sikeresen feloldotta-e a diákok előzetesen jelzett félelmét és bizonytalanságát a vizsga sikeres lebonyolítását (pl. utaztatás, vagy a helyben történő vizsga megszervezése).

A fentieket az alábbi mérési eszközökkel lehet vizsgálni:

- rövid kérdőív a résztvevő tanulóknak a képzés elején, közepén és végén (kockázatok azonosítására is alkalmas)
- interjúk a képzésben részt vett szakmai oktatókkal, illetve vállalati mentorokkal
- magának a vizsgaeredményeknek az elemzése (nehézségek, vizsgahelyzet)
- a minőségbiztosítási tevékenységek során létrejött dokumentumok, jelzések feldolgozása
- a mentorálási naplók áttekintése, elemzése.

8 Minőiségbiztosítás és elismerés

A C-VET-Connect projekt minőiségbiztosítási keretrendszere közvetlenül az európai és a hazai szakképzési minőiségirányítási elvekre épöl. Az Európai Unió tagországaiban kötelezően alkalmazandó EQAVET (Európai Szakképzési Minőiségbiztosítási Referenciakeret) elveivel összhangban a program nem egy utólagos ellenőrzési pontot, hanem folyamatos, önfejlesztő minőiségi ciklust (PDCA) valósít meg.

Mivel a modell eltérő jogrendszerő és szakképzési/felnőttképzési kultúrájú országokat érint, a minőiségbiztosítási struktúrának egyszerre kell kezelnie a szlovákiai decentralizált, régióalapú megközelítést és a romániai központosított, szigorúan adatvezérelt monitoring-folyamatokat. A cél a Kárpát-medencei szakképzési rendszerek közelítése és a nyelvi, illetve strukturális akadályok lebontása az Európai Oktatási Térség célkitűzéseivel összhangban.

A minőiségbiztosítási folyamatok tervezése során a hazai és a külhoni rendszerek strukturális hasonlóságaira és az EKKR-megfelelőségre lehet támaszkodni. A nemzeti EQAVET által meghatározott indikátorok és az IKK által támogatott minőiségbiztosítási módszertan elemei az alábbi három pillér mentén jelennek meg a projektben, illetve a módszertanban:

- A felnőttkori szakmai oktatási tevékenységek feszes központi ellenőrzését és az adatszolgáltatást a FAR, valamint a KRÉTA rendszeren keresztül kell biztosítani, biztosítva a képzési adatok valós idejű követhetőségét.
- A határon túli oktatók felkészítése és folyamatos mentorálása az IKK által kezelt Oktatói Továbbképzési Rendszer (OTR) minőiségi standardjaihoz igazodik, biztosítva a modern pedagógiai és digitális módszertanok átadását (amelyről az oktatók Europasst is kaphatnak).
- A szummatív (lezáró) osztályozást háttérbe szorítva a magyarországi szakképzési rendszer által is támogatott fejlesztő, formatív értékelést és a tanulói portfóliók rendszerét honosítjuk meg a pilot program során.

A fentiek értelmében minden partner rendelkezik minőiségirányítási rendszerrel, amelyeknek meg kell felelni a pilot program során is, illetve a modell kiterjesztésekor is.

A minőiségbiztosítási rendszer az EQAVET alapelveire, a kötelező és valós idejű FAR/KRÉTA adatszolgáltatásra, valamint a partnerek szoros ellenőrzési ciklusára épöl:

1. Belső minőiségbiztosítás: a mentoráló centrumok oktatói havonta legalább egy alkalommal online hospitálást (óra-megfigyelést) végeznek a Zoom segítségével (vagy személyesen) és strukturált megfigyelési szempontsor alapján adnak leíró visszajelzést a kinti kollégáknak.
2. Folyamatközi visszacsatolás: a képzés során három alkalommal anonim digitális tanulói elégedettség mérést kell végezni. Amennyiben az elégedettség index 70% alá esik, a partnerség (jellemzően a modell gazdája) beavatkozási tervet készít és fogad el.
3. Külső, független minőiségi kontroll: a minőiségbiztosítás vezetéséért felelős (a pilot programban az Edunet Europe) független szakértői auditot végeznek a 11. hónapban (a tartalmi és módszertani engedélyezés) és a 25. hónapban (a kimeneti kompetenciák és a munkaalapú oktatási szakasz hatékonyságának értékelése).

8.1 Záróvizsga-koncepció és a szakmai bizonyítvány kiadásának rendje

A pilot program hivatalos kimeneti pontjaként a képzést teljesítő felnőtt tanulók egy 3 fős vizsgabizottság előtt tesznek szakmai vizsgát, amely megfelel a magyar szakképzési törvény előírásainak. A vizsga alkalmával megtörténik a magyar szakképzési rendszer szerinti interaktív vizsga lebonyolítása, valamint a projektfeladat vizsgarész teljesítése is. Ez teszi lehetővé, hogy a vizsga sikeres teljesítése esetén a KRÉTA rendszerből közvetlenül generált magyar nyelvű szakmai bizonyítvány kerül kiállításra, amely jogilag igazolja a szakma megszerzését.

A szakmai bizonyítvány kiadásával egyidejűleg a vizsgázók részére az akkreditált szakképzési vizsgaközpont (a jelenlegi jogszabályok alapján) Europass bizonyítvány-kiegészítőt ad ki, amely az EKKR/EQF szintjeihez illeszti a megszerzett kompetenciákat, biztosítva a transzparenciát.

Mivel a bevezető kutatás adatokkal igazolta, hogy a magyarországi vizsgahelyszínen való személyes megjelenés komoly bizonytalansági tényező a diákok körében, a projekt dologi keretéből a partnerség biztosítja a vizsgahelyszínre való eljutás teljes logisztikai, utazási és szállásfinanszírozási hátterét, megszüntetve a lemorzsolódás ezen veszélyét. A modell kiterjesztésénél ezeket a kockázatokat (pályázati forrás híján) más módon szükséges majd kezelni.

8.2 Kockázatkezelés

A határon átnyúló magyar nyelvű felnőtt tanulási modell sikeres és fenntartható implementációja igényli azt, hogy már a pilot program megvalósítása során kezelhetők legyenek a modell működtetésének kockázatai. Ezek a kockázatok a modell terjesztésekor (akár új régiók, akár új ágazatok bevonásakor) is mérlegelendők.

Mivel a pilot program két (három) teljesen eltérő nemzeti joghatóság és oktatási kultúra – a szlovákiai decentralizált, kerületi alapú kormányzás és a romániai szigorúan központosított, adatvezérelt EQAVET-struktúra – metszetében valósul meg, a modell megvalósításának az adminisztratív megfelelésen túlmutató, komplex szabályozási, pénzügyi és humán kockázati tényezővel is szembe kell néznie. Annak érdekében, hogy ezek a korlátok ne váljanak a (mindenkori) képzési tartalom átadásának, illetve a szakma megszerzésének akadályává, a partnereknek olyan kockázatkezelési megközelítést kell magukévá tenniük, amely a folyamatos belső minőségbiztosítás révén elhárítja az operatív akadályokat, illetve a pilot program végén kinyert tanulságok alapján biztosítja a teljes Kárpát-medencei modell hosszú távú terjeszthetőségét.

7. táblázat: A modell kockázatkezelési összefoglalása

Kockázat megnevezése (pilot-, illetve modell szinten)	Kockázati szint	Kezelési stratégia
Határidők csúszása (feszített 10 hónapos tempó és a 840 + 80 órás keret miatt az ütemterv tarthatatlansága)	Közepes	Gantt-diagram folyamatos követés. Havi partneri státuszjelentések és azonnali feladat-átcsoportosítás
Oktatói fluktuáció és felnőttek oktatásával kapcsolatos rutin hiánya (A külhoni oktatók kiesése, vagy módszertani bizonytalansága a délutáni	Magas	Kötelező felkészítés és folyamatos mentori online konzultációk a mentorális SZC-k részéről. 10-10 szakember kiképzése, ami biztosítja az esetleges kieső szakemberek pótlását.

csoportok kapcsolatban	oktatásával		
Helyi akkreditációs és elismerési kényszerek (A célországok bonyolult nemzeti szabályozása, pl. szlovák törvényi változások, román megyei bizottságok)	Magas		A képzést nem a külföldi rendszerek alapján ismerik el, hanem a magyar szabályozási térben. A külföldi iskolák és szakemberek „szakmai szolgáltatóként” szerződnek, számukra meghatározott elvárások mentén.
Tanulói lemorzsolódás	Magas		Rugalmas, moduláris képzési szerkezet biztosítása, önállóan feldolgozható tananyagrészek. Állandó, előre jól tervezhető időszakok tartása.
Záróvizsgálattal és utazással kapcsolatos bizonytalanságok a részvevőkben	Magas		A toborzásban egyértelmű kommunikáció az elvárásokkal és a várható eredményekkel kapcsolatban. Az ösztöndíj által adott lehetőségek hangsúlyozása, illetve a vizsgaszituációval kapcsolatos keretek biztosítása.

9 Fenntarthatóság és disszemináció

A C-VET-Connect projekt valódi szakpolitikai és módszertani sikere nem csupán a pilot program 50 felnőtt tanulójának sikeres vizsgáztatásában rejlik, hanem egy olyan átfogó módszertan és modell-működés létrehozásában, amely a támogatási fázis lezárulta után is önfenntartóan képes működni, és strukturális akadályok nélkül, megfelelő adaptáció, specifikáció után kiterjeszthető a Kárpát-medence más magyar lakta régióira is (pl. Vajdaság, Kárpátalja).

A projektszerű működésből való kilépés biztosíthatja azt, hogy a kidolgozott modell folyamatos fejlesztésével kialakulhasson a határon átnyúló magyar felnőttkori tanulás oktatás-szervezési hálózata.

9.1 A modell kiterjesztésének kritériumai

Ahhoz, hogy a koncepció sikeresen átvihető legyen a Kárpát-medence más magyar lakta régióiba, a kiterjesztésnek szigorú jogi, minőségirányítási és strukturális feltételeknek kell megfelelnie.

9.1.1 Jogi és adminisztratív kritériumok

A modell kiterjesztésének elsődleges kritériuma a pilot során igazolt hibrid jogi architektúra átvétele. Az új fogadó régióknak implementálniuk kell azt a szerződéses struktúrát, amelyben a külföldi partneriskolák nem oktatási intézményként, hanem „szakmai és infrastrukturális szolgáltatóként” csatlakoznak a magyarországi rendszerhez. Az eljárásoknak jogilag transzparensnek kell lenniük, és nem szabad annak látszatát kelteni sem, hogy a szomszéd állam hasonló területen működő oktatási-képzési rendszerét veszélyeztetné a modell bevezetése. Ez csak a szomszéd államok felelős hatóságainak beleegyezésével történhet, és lehetőleg olyan piaci területeket kell megcélózni, amely hiányterületnek tekinthető az adott szomszédos állam rendszerében.

9.1.2 Minőségirányítási kritériumok

A különböző megközelítésű helyi/megyei/régiós szintű közigazgatási töredezettség kezelése társértékeléssel: a külhoni szakképzési rendszerek irányítása sok esetben decentralizált és strukturálisan szétagolt, a modell továbbvitelének kötelező eleme egy intézményesített peer review (társértékelési) rendszer bevezetése. Az új helyszíneken dedikált minőségi koordinátorok kijelölésével olyan minőségbiztosítási rendszert kell kialakítani, ami biztosítja, hogy a képzés ne elszigetelt, projektalapú akcióként valósuljon meg..

A modell kiterjesztésének fontos kritériuma egy olyan monitoringmechanizmus működtetése, amely a végzettség munkaerőpiaci elhelyezkedését és pályakövetését méri a szakmai vizsgát követően is. Ezeket az adatokat a képzés során gyűjtött lemorzsolódási adatokkal összevetésben célszerű kezelni, és így fejleszteni egy előzetes veszélyjelző rendszert, ami a diák-kiválasztásnál már belép a folyamatba.

A minőségbiztosítási folyamatok fenntartásához a külföldi partnerintézménynek garantálnia kell a közvetlen kedvezményezettek (tanulók, oktatók, vállalati mentorok) körében végzett elégedettségi kérdőívek magas kitöltési arányát. A kérdőíves – elégedettségi – visszacsatolást a tanulási folyamat szerves részeként kell beépíteni a helyi képzési rutinba.

9.1.3 Piaci és logisztikai kritériumok

Mivel a fejkvóta-alapú nemzeti finanszírozási formák ritkán ösztönzik az intézményeket a felnőttek oktatásának minőségbiztosítására, a modell továbbvitelének egyik pillére lehet egy olyan vegyes finanszírozási struktúra kialakítása, amely részben a helyi partnercégek társfinanszírozására, részben hosszú távú nemzeti politikai támogatási forrásokra támaszkodik.

Új képzési helyszín kizárólag olyan régióban indítható, ahol a helyi gazdasági kamarák vagy szakképzési tanácsok igazolják a valós munkaerőpiaci hiányt, és előrejelezhető a kibocsátott szakemberek azonnali elhelyezkedése.

A fogadó régióknak biztosítani kell a felnőtt tanulók élethelyzetéhez igazodó, rugalmas (délutáni és hétvégi) időszavakat, valamint az anyaországi személyes záróvizsgáztatás teljes utazási, szállás- és adminisztratív logisztikai háttérét a korai lemorzsolódás radikális csökkentése érdekében.

9.1.4 Identitásmegőrző kritériumok

Alapvető kritérium, hogy a felnőtt tanulók a teljes elméleti és gyakorlati anyagot, valamint a számonkérést is az anyanyelvükön (magyarul) érthessék el, biztosítva a feszültségmentes és hatékony tudásszerzést. Ugyanakkor a modell nem vezethet nyelvi „gettósodáshoz”: a továbbvitel feltétele olyan többnyelvű szakmai szöszedetek és kontextuális modulok alkalmazása, amelyek felkészítik a diákokat a többségi nemzeti piacon, az államnyelven történő hivatalos érvényesülésre is.

Új képzési terület indításakor kritérium, hogy a 80 órás munkaalapú tanulást (WBL) biztosító partnerek kiválasztásakor prioritást élvezzenek a helyi magyar tulajdonú, vagy magyar anyanyelvű munkaerőt foglalkoztató vállalkozások. Ezzel a szakképzés közvetlenül a helyi magyar gazdasági bázis önfenntartását és versenyképességét stimulálja.

A modell terjesztése során előnyt élveznek azok a külhoni magyar iskolák, amelyeket a demográfiai fogyás vagy a helyi oktatáspolitikai szigorítások leginkább veszélyeztetnek. A hibrid felnőttképzési pillér integrálásával ezek az intézmények új funkciót és extra bevételi

forrást kapnak, ami közvetlenül hozzájárul a külhoni magyar iskolahálózat pozícióinak megőrzéséhez.

9.2 Disszemináció

A projekt eredményeinek disszeminációja a pilot program során is külön folyamatot igényel, és előre megtervezett módon valósul meg. A cél egy olyan strukturált tudásmegosztási ökoszisztéma felépítése, amely a jelenlegi partnerországokban (Magyarország, Románia, Szlovákia) megszilárdítja, a potenciális partnerországokban (Szerbia/Vajdaság, Ukrajna/Kárpátalja) pedig előkészíti a modell adaptációját.

9.2.1 Intézményesített multiplikációs események (pilot program)

A pilot projekt záró szakaszában a konzorcium kiemelt, nagyszabású disszeminációs rendezvényeket szervez, amelyek közvetlenül a szakpolitikai döntéshozókat, a szakképzési centrumok vezetőit, a kereskedelmi és iparkamarákat, valamint a határon túli magyar pedagógusszövetségeket célozzák meg.

Nemzeti és nemzetközi zárókonferenciák: a koordinálásával bemutatásra kerül a pilot program számszerűsíthető sikere, valamint a modell véglegesített módszertani kézikönyve.

A partnerországok helyszínein (Rimaszombat és Sepsiszentgyörgy) olyan gyakorlatorientált workshopok lesznek, ahol a képzésen résztvevő helyi oktatók és a 80 órás munkaalapú tanulást (WBL) irányító vállalati mentorok személyesen adják át tapasztalataikat a meghívott intézményeknek, illetve szakmai szervezeteknek.

9.2.2 Folyamatos jelenlét

A projekt és a modell társadalmi és szakmai láthatóságának növelése érdekében egyaránt építeni kell az online és offline kommunikációs csatornák szimbiózisára. A digitális térben a folyamatosan frissülő közösségi média-jelenlét és a rendszeres szakmai hírlevelek biztosítják a közvetlen kapcsolatot a célcsoportokkal, ahol a sikertörténetek és a munkaalapú tanulás (WBL) gyakorlati pillanatai kapnak főszerepet.

Ezzel párhuzamosan a szakmai kiadványokban és folyóiratokban megjelenő tanulmányok a módszertan tudományos és strukturális megalapozottságát mutatják be. A partnerek emellett aktívan részt vesznek a releváns helyi és nemzeti kommunikációs kampányokban, külső szakmai fórumokon és konferenciákon, hogy a határon átnyúló oktatás-szervezési modellt széles körben ismertté tegyék a szak- és felnőttképzési piacon.

A közvetlen célcsoportok – köztük a kisebbségi közösségek tagjai, a potenciális felnőtt tanulók és a határon túli elméleti és gyakorlati oktatók – elérése érdekében már a pilot projektben is dedikált szakmai webináriumokat szerveznek. Ezek a digitális események a gyakorlati eredmények bemutatására, a rugalmas tananyagok népszerűsítésére és a képzési lehetőségek közvetlen bemutatására fókuszálnak. A webináriumok megszervezése olyan helyi intézményekre, illetve partnerekre hárul, akik ismerik a helyi magyar kisebbségi társadalom viszonyait, és meg tudják szólítani a releváns célcsoportokat a webináriumok témáinak megfelelő megválasztásával.

9.2.3 Intézményi hálózatépítés

A modell hosszú távú fenntarthatóságának és kiterjeszthetőségének kulcsa, hogy a pilot fázis tapasztalatai beépüljenek a meglévő nemzeti és regionális szakképzési hálózatokba. Ennek érdekében háromirányú intézményi tudásmegosztás végrehajtására van szükség:

- A romániai szakképzési hálózatban a projekt eredményeit és módszertani csomagját közvetlenül a helyi szakképzési intézményekkel, a megyei tanfelügyelőségekkel és szakmai szervezetekkel kell megosztani. Ez a közvetlenség biztosítja, hogy a kidolgozott struktúra szélesebb körben is alkalmazhatóvá váljon a romániai felnőtteknek szóló szakmai oktatásban, képzésben.
- A szlovákiai szakképzési hálózatban az eredmények szisztematikus terjesztése a regionális oktatási intézményeken, a kerületi szintű szakképzési tanácsokon és szakmai szervezeteken keresztül valósul meg. A cél itt is a módszertan adaptációs lehetőségeinek bemutatása és a szélesebb körű helyi alkalmazás elérése.
- A hazai (magyarországi) hálózatban eleve adott a szoros és folyamatos munkakapcsolat a szakmai szervezetekkel, a hazai szakképzési centrumokkal és az ipari partnerekkel. Ez a párbeszéd biztosítja a modell anyaországi elismertségét és megteremti a jogi-szakmai kereteket a módszertan későbbi, rendszerszintű továbbviteléhez.

8. táblázat: A modell disszeminációjának lehetséges megvalósulása

Célcsoport	Fő üzenet	Kommunikációs forma
Már bevont országok szakpolitikai döntéshozói és intézményvezetői	A hibrid, határon átnyúló felnőttképzési modell egy validált, magas sikerességi rátájú, EQAVET-konform válasz az ágazati szakemberhiányra.	- Nemzetközi szakmai fórum és kerekasztal. - Közvetlen hálózati megosztás a nemzeti szakképzési szervekkel és tanfelügyelőségekkel. - Gyakorlati workshopok.
Potenciálisan bevonandó országok döntéshozói és szervezetei	A modell kész jogi és pénzügyi mintaszerződésekkel adaptálható a helyi kisebbségi környezetbe.	- Szakpolitikai egyeztetések a határon túli magyar pedagógus- és vállalkozói szövetségekkel.
Kisebbségi közösségek és potenciális felnőtt tanulók	Az ingyenes, anyanyelvű, rugalmas időbeosztású képzés és a logisztikailag támogatott vizsga közvetlen utat nyit a szülőföldön való minőségi boldoguláshoz.	- Kisebbségi és felnőttképzési webináriumok. - Lokális népszerűsítő kampányok és személyes toborzás. - Közösségi média kommunikáció.
Határon túli elméleti oktatók és vállalati mentorok	Az előzetes felkészítés és a folyamatos szakmai szupervízió révén az oktatók nemzetközi kompetenciákat szereznek, és regionális multiplikátorokká (Tudás Hub) válnak.	- Kifejezetten nekik szervezett webináriumok. - Gyakorlati módszertani műhelytalálkozók - Nyílt hozzáférésű digitális tudástár (tananyagok, módszertani útmutatók, többnyelvű szöszedetek).
Gazdasági szereplők, iparkamarák, helyi vállalkozások	A vállalati partnerség (WBL) egy közvetlen toborzási csatorna, amely egyszerre biztosít szakképzett munkaerőt és erősíti a helyi etnikai gazdasági ökoszisztémát.	- Nemzetközi szakmai fórum (étkezés és szállás biztosításával). - Strukturált, folyamatos kapcsolattartás az ipari és kamarai partnerekkel. - Hírlevelek és célzott ágazati megkeresések.
Szélesebb szakmai és nemzetközi nyilvánosság	Az uniós (Erasmus+) és nemzetpolitikai célok összehangolásával egy fenntartható, határokon átívelő oktatási hálózat jött létre a Kárpát-medencében.	- Erasmus+ Project Results Platform (EPRP) nyílt adatbázisa. - Megjelenések online és offline szakmai folyóiratokban, valamint a helyi és országos sajtóban. - Részvétel külső konferenciákon és ágazati eseményeken.

10 1. számú melléklet – Mentorálási napló sablonja

Időszak (Hét/Dátum): 2027. ____ hó ____ napjától ____ hó ____ napjáig

Tanulási eredmények, feladatok

Tanuló neve			Szakma:		
Mentor neve			Vállalati képzőhely:		
Idő	Gyakorlati tevékenység	Óraszám	Felhasznált (tudás)	ismeretek	Attitűd (a feladathoz, vendéghez való hozzaállás) és autonómia (a diák mennyire önálló a feladatainak végrehajtásában)
Hétfő ... - ...					
Kedd ... - ...					
Szerda ... - ...					
Csütörtök ... - ...					
Péntek ... - ...					
Szombat ... - ...					
Vasárnap ... - ...					

Heti összesített óraszám: óra