

FELVETÉSEK A KATONAI VEZETŐK TOVÁBBKÉPZÉSÉNEK SZÜKSÉGESSÉGÉRŐL A NATO-CSATLAKOZÁS KÖVETELMÉNYEI ALAPJÁN

Czuprák Ottó alezredes
egyetemi adjunktus
Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem
Vezetés- és Szervezéstudományi Kar
Vezetés szervezés tanszék

Bár még csak második éve folyik az új katonai vezetői szakos, főiskolai kimenetű képzés a ZMNE Hadtudományi Karán, de már most ajánlott gondolni a 2001-től végző fiatal parancsnokok továbbképzésére. A XXI. század új kihívást támaszt a jövőben kibocsátásra kerülő, majd parancsnoki beosztást ellátó fiatal tisztekkel szemben. Ezek az — elsősorban kvalifikációs szempontból növekvő — elvárások már megkövetelik, hogy a tiszt alapvetően a beosztásához szükséges ismeretek birtokában naprakész legyen, de korszerű tájékozottságot kíván meg értelmiségi szerepe és a jövőben elvárhatóan növekvő társadalmi pozíciója egyaránt.

Ebben a gyorsan és dinamikusan fejlődő világban nem ismerek olyan tantervet, amely azonnal, az alkalmazáshoz szükséges módon — különösen az alapképzésben — minden modernizálást érvényesítsen. Ugyanakkor, éppen *AZ ALAPKÉPZÉSBEN, KIEMELT FIGYELMET SZÜKSÉGES FORDÍTANI AZ ÖNFEJLESZTÉS MÓDSZERÉNEK MEGISMERTETÉSÉRE, ELSAJÁTÍTÁSÁRA, AZ ÖNKÉPZÉS IGÉNYÉNEK FELKELTÉSÉRE.* Az önálló katonatiszti pályát megkezdve a katonai vezetőknek ismerniük kell azokat a főbb követelményeket, amelyek teljesítése, fejlesztése különös figyelmet kíván. Az elvárások főbb csomópontjai az alábbiak lehetnek:

- a rövid idő alatt duplázódó információ szükséges mérvű analizálása, szelektálása, feldolgozása;
- az állandóan fejlődő, formálódó vezetési rendszer adaptálása a saját vezetői tevékenységben, új vezetői eljárások trenírozása, alkalmazása;
- a haditevékenység és békeművelti tevékenység kívánt szintű ismerete, a szükséges mérvű gyakorlati alkalmazási készség biztosítása;
- a gyorsan változó technikai-, technológiai rendszerekről megfelelő szintű tájékozódás és a haderőnemenél rendszerben lévő, rendszerbe kerülő eszközök alkalmazás-alkalmaztatás szintű megismerése;
- az idegennyelvi kommunikáció fejlesztése;

- a fizikai állóképesség elvárt szinten tartása;
- a mikrokörnyezetnek és a társadalom elvárásainak folyamatos etikai, pedagógiai, módszertani megfelelés.

Az elvárás rendszerének megfogalmazásán túl érdemes átgondolni azokat a módokat, lehetséges utakat, amelyek a jövőben egy tervszerű, belátható és kiszámítható, pontos elvárásokhoz igazított, minden tisztre egyaránt kiterjedő, fejlesztő tevékenységet tenne lehetővé, illetve írna elő.

A fejlesztési koncepció kidolgozásánál alapvető elvárásként lenne szükséges — stratégiai célként — megfogalmazni, hogy bizonyos beosztási rendfokozati kategóriától fölfelé *TÖBBIRÁNYÚ ALKALMASSÁGRA* legyen képes a katonai vezető. A több területen történő alkalmasság magában foglalhatná a *KIKÉPZŐ – HARCVEZETŐ – BÉKEMŰVELET VEZETŐ-IRÁNYÍTÓ – VEZÉRKARI/TÖRZSI – ÉS TANINTÉZETI* foglalkoztatást. Ez — egy megfelelő előmeneteli rendszerrel és egzisztenciálisan kielégítő motiváltsággal biztosított mobilizálhatóság esetén — az őrnagyi rendfokozattól kerülhetne alkalmazásra. A mobilizálhatóság megkövetelné a katonai vezetők munkaköri rendszerének átértékelését és a jelenlegi kaotikus állapot felszámolását, az elvégzendő feladat és az érte juttatott, dominánsan differenciálatlan anyagiak terén. Ezen a területen lehetséges és feltétlenül szükséges lenne adaptálni a társadalom más szektoraiban érvényesülő és a kvalifikáltságnak megfelelő, munkamegosztásból adódó differenciált motivációs rendszereket.

A tervszerű továbbképzés előnyeinek megnyilvánulásai:

- az új munkakörbe kerülést megelőző fejlesztés lehetővé teszi a követelményeknek való gyors megfelelést, a szervezet hatékonyságát a vezetőváltástól függetlenül;
- az új ismeretek elsajátítása önbizalom-építő hatással bír, amely pozitívan hat a katonai szervezetre is;
- a tervszerű fejlesztés a társadalmi megítélés, a katonai szervezet társadalmi kapcsolatai szempontjából is nagy jelentőséggel bír, és vonzóvá teheti a jövőbeni alkalmazottak számára;
- a vezetőnek a továbbképzésben való részvételi lehetőséget motiváló tényezőként ajánlatos alkalmaznia, melyet — központi szabályzóban rögzítetten — anyagilag és erkölcsileg szükséges elismerni, ami generáló hatást fejtene ki a teljes állományra, növelné a szervezethez tartozást, az elhivatottságot;

A fejlesztés tervszerűségének a biztosítása, a kvalifikáció szükségessé teszi a költség tervezését, a személyi tervezést és felkészítést, a tananyag és oktató állomány legkorszerűbb szinten tartását, az anyagi-technikai feltételek maximális biztosítását.

A továbbképzés keretében az elmúlt évtizedben prioritást kapott idegennyelvi képzés racionalizálást kíván. Az intenzív tanfolyamokat követően, a nyelvi kör-

nyezetben történő gyakorlás lehetőségének a megteremtésével a jelenleginél lényegesen hatékonyabb kommunikációs szint lenne elérhető.

A teljes továbbképzési rendszer vonatkozásában, az elkövetkezendő években *SZÜKSÉGES KIDOLGOZNI ÉS BEVEZETNI* az alapképzésre épített teljes körű *MINŐSÉGBIZTOSÍTÁST, AHOL* ismét *DOMINÁNSSÁ KELL VÁLNI A HARCÁSZATI-HADMŰVELETI FELKÉSZÍTÉSNEK* mint az alaprendeltetést legfőképpen tükröző tevékenységnek.

A TOVÁBBKÉPZÉS RENDSZERE

A katonai vezetőfejlesztés olyan tevékenység, amely biztosítja, hogy a megfelelő képességekkel, alkalmazható tudással, kellő önbizalommal rendelkező tiszt a katonai szervezet elő tűzött célokat folyamatosan, minőségileg megvalósítsa.

A *VEZETŐFEJLESZTÉS* két alapvető formában valósul meg mint *ÖNMŰVELÉS ÉS HIVATALOS KÉPZÉS*, mely a tiszt egész katonai pályáját felöleli.

A fejlesztési célcsoportok lehetnek:

- a katonai vezetői szakirányok szerint;
- alkalmazási, együttműködési lehetőségek szerint;
- beosztási szintenként;
- foglalkoztatási csoportonként;
- szervezetenként;
- önálló kötelék szerint;
- tevékenységi körökhöz kapcsoltan stb.

KÉPZÉSI TERÜLETEK szerint megkülönböztethetünk:

— *AZ ÁLTALÁNOS FEJLESZTÉSRE VONATKOZÓ FELADATOK* csoportjába sorolhatjuk azokat a *MŰVELŐDÉSI ÉS KATONAI ISMERETRENDSZEREKET*, amelyek elsajátítására vonatkozó elvárásokat — valamennyi katonai vezetői szakot végzett tisztnek — követelményrendszer írta elő. Ezen ismeretfejlesztő területek az alábbiak lehetnek:

- *MŰVELŐDÉSI*
 - idegennyelvi fejlesztés,
 - társadalompolitikai ismeretfejlesztés,
 - informatikai ismeretfejlesztés,
 - pedagógiai ismeretfejlesztés,
- *KATONAI*

- fizikai állóképesség és egészséges életmód fejlesztés,
 - doktrína, szabályzat, hadijogi ismeretfejlesztés,
 - lő- és normakészség fenntartása
- *A VEZETŐI ISMERET ÉS JÁRTASSÁGFEJLESZTÉS* területei lehetnek:
- harckészültségi és mozgósítási vezetői ismeretek növelése, vezetői jártasság fejlesztése;
 - harcvezetői ismeret-, jártasságfejlesztés;
 - békevezetés fejlesztése;
 - vezetői tréningek:
 - modellezett minősített helyzetekben trenírozás;
 - békevezetői szituációk, problémahelyzetek megoldása, konfliktuskezelés trenírozása;
 - személyiségtréningek.
- *A SZAKMAI ISMERETRENDSZER TOVÁBBFEJLESZTÉSE* kiterjedhet:
- hadtudományi ismeretek fejlesztése;
 - harcászati - hadműveleti ismeretfejlesztés;
 - békeműveletek megoldási lehetőségeinek, módjainak ismeretfejlesztése;
 - fegyverzeti-technikai eszközök alkalmazás szintű megismerése;
 - kiképzési, pedagógiai, módszertani szakmódszertani ismeret és jártasságfejlesztés;
 - stb.

Az alkalmazott képzési módszerek széles skálájával válhat hatékonyá, eredményessé a fejlesztés mind az *ELMÉLETI KÉPZÉS* (előadás, szeminárium, konferencia, bemutató, konzultáció, stb.), mind a *GYAKORLATI KÉPZÉS* (tréning, interaktív képzés, terepgyakorlat, szimulációs rendszergyakorlatok, valós helyzeteket megközelítő komplex, többnemzetiségű béketámogató műveletek gyakorlása, hadijáték stb.).

Az ismeretfejlesztés tervszerű *ELLENŐRZÉSI RENDSZERÉNEK* visszacsatoló szerepe *MOTIVÁLÓ HATÁSÁT* szükséges alkalmazni. Az ellenőrzést követően elvégzett tevékenység *ÉRTÉKELÉSNÉL* — módszertani vonatkozásban — preferálni ajánlatos a pozitív megerősítéssel való értékelést, ami a további ismeretszerzést generálja.

A képzés időtartama a szakterülettől, a témától, az ismeretek komplexitásától, bonyolultságától függően változó lehet. A katonatiszti pálya képzési igény — ezen belül a katonai vezetői — lényegesen több időt igényel, mint amit egy átlagos — stabil, kiegyensúlyozott környezeti feltételrendszer mellett dolgozó — értelmiségi. Az éves továbbképzési szükséglet az alapvetően önálló

*FELVETÉSEK A KATONAI VEZETŐK TOVÁBBKÉPZÉSÉNEK
SZÜKSÉGESSÉGÉRŐL A NATO-CSATLAKOZÁS KÖVETELMÉNYEI ALAPJÁN*

ISMERETSZERZÉSRE építő formáján túl — szervezetileg támogatottan — az információ gyors ütemű sokszorozódása, a haderő gyökeresen változó helyzete és más tényezők miatt jelenleg a tevékenységre biztosított idő harmadára terjednek ki.

A továbbképzés realizálásában szervezetileg, a haderőn belül egyre inkább a centralizáltság dominál. A jövőben az ismeretszerzés elsősorban a *SAJÁT SZERVEZETBEN, AZ ELŐLJÁRÓ ÁLTALI SZERVEZÉSBN, VALAMINT TANINTÉZETBEN ÉS KÜLFÖLDÖN* történhet. A haderő nyitottsága ugyanakkor szükségessé teszi a — szerteágazó társadalmi kapcsolatokból adódó — széles körű ismeretszerzést a *POLGÁRI INTÉZMÉNYRENDSZEREKBN* (tanintézeti, gazdasági, vallási stb.).

A szervezeti stratégia érvényesítése megköveteli a katonai vezetők tervszerű — központilag nyilvántartott és két irányból összehangolt — ismeretfejlesztését. A 30 órás továbbképzésről már megfelelő igazolás kiadása ajánlatos, illetve — egy életen át tartó „folyamatos képzési kényszer” nyilvántartása — „*TOVÁBBKÉPZÉSI LECKEKÖNYV*”-ben lenne célszerű.

A szakképzettség *AUTODIDAKTA MÓDON ÉS SZERVEZETT FORMÁBAN* történő fejlesztésénél domináns szerepet célszerű szánni a *KÜLÖNBÖZŐ SZINTŰ* (századparancsnoktól fölfelé) és idejű (néhány napostól tíz hónapig tartó) *TANFOLYAMOK*nak, de továbbra is a *POSZTGRADUÁLIS RENDSZER* átfogó ismereteket biztosító szerepét ajánlatos érvényesíteni és ennek a kvalifikációját javítani.

ÖSSZESEGÉBN, a most tanuló, katonai vezető szakos — a jövő vezető generációját biztosító — hallgatók fejlesztési rendszerét már most szükséges megfogalmazni és a célrendszerben realizálni. A jelenlegi irracionális, kevésbé átlátható és a résztvevőkre nem kellő motiváltsággal ható gazdaságtalan továbbképzést új — a célrendszert kellően támogató és hatékonyságot biztosító — pályára szükséges állítani. A képzés és a továbbképzés intenzív pályára állításával megszüntethető a tiszti állomány jelenlegi, széleskörűen eltérő felkészültsége, melyet jól reprezentálnak a marginális értékeket mutató iskolai végzettségbeli különbségek, amelyek azonban az anyagi és erkölcsi megbecsülésben — sajátos érdekvérvényesítést követve — egyáltalán nem nyilvánulnak meg. A továbbképzés eredményessége, a beosztásban nyújtott teljesítmény — az egyéni ambíció függvényében - a követelmények különböző szintű teljesítését és egyben a természetes szelekciót biztosíthatja.

Az ismeretfejlesztés rendszerét jogszabályban rögzítetten — a pedagógusokéhoz hasonlóan, esetleg törvényben — szabályozni lenne szükséges, annak minden következményével (kötelező időnkénti számonkérések, érte járó dotáció), a ráfordítható feltételrendszerrel.

A TOVÁBBKÉPZÉS RENDSZERE

FSZ.	TARTALMA	A KÉPZÉS HELYE, SZERVEZETE							MÉRÉS		ÖNÁLLÓAN	
		Saját	Előljáró	Tanintézet	Polgári	Külföld	Évente	3-5 Évente	Fejlesztés	Mérés		
1.	ÁLTALÁNOSAN FEJLESZT											
1.1.	KATONAI	*						*			*	*
1.1.1.	FIZIKAI ALLÓKÉPESSÉG	*		*							*	*
1.1.2.	DOKTRINÁLIS-JOGI ISMERETEK	*				*					*	*
1.1.3.	LŐKÉSZSÉG	*						*			*	*
1.1.4.	NORMÁK	*						*			*	*
1.2.	MŰVELTSÉGFEJLESZTÉS											
1.2.1.	IDEGENNYELVI			*		*				*	*	*
1.2.2.	TÁRSADALOMPOLITIKAI	*		*	*					*	*	*
1.2.3.	INFORMATIKAI			*						*	*	*
1.2.4.	PEDAGÓGIAI			*						*	*	*
2.	SZAKMAI FEJLESZTÉS											
2.1.	HARCÁSZATI-HADMŰVELETI	*		*		*			*			
2.2.	HAROKÉSZÜLTSGEI	*		*				*				
2.3.	MOZGÓSTÁSI	*						*				
2.4.	BÉKEMŰVELETEK	*	*	*				*		*		
2.5.	TECHNIKA-FEGYVERISMERETI		*	*				*		*	*	*
2.6.	KIKÉPZÉS-MÓDSZERTAN		*	*				*		*	*	*
2.7.	SAJÁT SZAKTERÜLET		*	*				*		*	*	*
3.	VEZETÉSFEJLESZTÉS											
3.1.	HARCVEZETŐI ISMERETEK	*		*		*		*		*	*	*
3.2.	BÉKEVEZETŐI ISMERETEK	*		*		*		*		*	*	*
3.3.	VEZETŐI TRÉNINGEK			*		*		*		*	*	*
3.4.	SEMÉLYISÉG TRÉNINGEK			*		*		*		*	*	*

ARÁNYALAKÍTÁS – MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS A FELSŐFOKÚ SZAKKÉPZÉS LEHETŐSÉGE A ZRÍNYI MIKLÓS NEMZETVÉDELMI EGYETEMEN

**Czuprák Ottó alezredes
egyetemi adjunktus
Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem
Vezetés- és Szervezéstudományi Kar
Vezetés szervezés tanszék**

Nem túlzás az a megállapítás, hogy az ezredforduló a jövőre nézve meghatározó jelentőségű. Az Európai Unióba és a NATO-ba történő belépés új lehetőségeket és feladatokat állít az ország, a védelmi szektor elé. Ez a tény dominánsan hat a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem valamennyi tevékenységére, azzal együtt, hogy az egyetem a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény és honvédelemről szóló CX. törvény alapján végzi feladatait. Az egyetem — az integrációt követően — három szintű (főiskolai, egyetemi és doktorandusz) képzést folytat.

A FELSŐOKTATÁSI TÖRVÉNY ÉRTELMÉBEN — más egyetemekhez hasonlóan —, LEHETŐSÉG VAN FELSŐFOKÚ SZAKKÉPZÉSRE is.

A döntést előkészítők és hozók figyelmét szeretném ráirányítani erre a tényre, mert ennek több okból MOST VAN JELENTŐSÉGE:

- még nem fejeződött be a katonai oktatási intézményrendszerek végleges átalakulása és funkciójának meghatározása;
- a továbbiakban gazdaságossági és minőségi tényezők mérlegelésére kerül sor;
- racionalizálás várható a Honvéd Vezérkar a Honvédelmi Minisztérium integrálódásával;
- szükségesnek látszik a hivatásos állomány többségét képező zászlós, tiszteltyettes rendfokozatúak megfelelő képzési rendszerbe illesztése és minőségi felkészítésének biztosítása;
- az egyetem akkreditációs folyamatban van és releváns mérési szempont az oktatók-hallgatók aránya;
- a NATO szövetségi rendszerébe történő belépés olyan követelményeket von maga után, amelyre egyetemünknek a képzési rendszer fejlesztésén keresztül reagálni kell.

Feladataink megoldását nagyban elősegítené, a katonai szakképzés kétéves tanulmányi idejű formáinak az egyetemi képzés rendszerébe történő beemelése.

A kétéves katonai szakképzés területei közül a „katonai kiképző” a szárazföldi parancsnoki irányultságú tiszthelyettesek felkészítésére került kidolgozásra, akiknek a szerepe — felkészültségük és rendfokozatuk alapján — várhatóan felértékelődik.

Ezt a képzést kívánom bemutatni, és a jogszabályok lehetőségeire építve az egyetem képzési rendszerének első szintjére ajánlani.

Mielőtt erre sor kerülne, tekintsük át röviden a képzés történetét.

Magyarországon a két világháború között indult meg az *altisztképzés*, amelyből kiemelkedett a jutasi és a mai napig is érvényes, jó hírnévre tett szert. Katonai értékei — mint a pontosság, a fegyelem, az áldozatvállalás, a hűség, az alakosság, a becsületesség, bajtársiasság, — ma és a jövőben is vállalhatóak.

A második világháborút követően több mint egy évtized elteltével megkezdődött a tiszthelyettes képzés, melyet a sűrű profilváltás, a mennyiségre törekvés, a helyszínek és a képzést folytató szervezetek (csapatok, intézetek) cseréje jellemezte. A koncepció-nélküliség nem tette lehetővé a minőségi képzést, hagyományteremtést, a pálya tekintélyének kialakítását.

A képző intézetek többsége nem ért meg egy évtizedet. Ha az utóbbi tíz évet áttekintjük, akkor az intézetek változtatásával már csak a képzési programok területén volt szélesebb a skála. Ezek közül néhány — az érdektelenség miatt — el sem kezdődött. Képzési idő szerint volt 2+1 éves, 1 éves levelező, 2 éves, 6, illetve 8 hónapos, 1 éves nappali, 1+1 éves és ismét 2 éves. Ez a sokféleség az oktatói állomány folyamatos változását is eredményezte. Jellemzővé vált a feltételek hiánya, melynek egyenes következménye lett a képzés és a pálya devalválódása.

1993-tól elindult egy pozitív folyamat, melynek eredményekén 1996-BAN 25 KATONAI SZAKKÉPZETTSÉGET VETTEK FEL AZ ORSZÁGOS KÉPZÉSI JEGYZÉKRE (továbbiakban OKJ). Ugyanakkor nem használ a tiszthelyettesi pálya presztízsének az, hogy a katonai képzési rendszer kikerülésével is van lehetőség a tiszthelyettség váláshoz („a beöltözéshez”).

Az új rendszerű 1 éves képzésben résztvettek két évfolyama már dolgozik a csapatoknál (változó eredménnyel), és néhány szakon 1996 őszén kezdődött meg a 2 éves képzés.

ÖSSZEHASONLÍTHATÓ SZAKMACSOPORTOS KÉPZÉS

A kilencvenes években átalakult a Magyar Honvédség struktúrája, amely tükrözi a parlament által meghatározott állományarányokat. Ebben egyre jelentősebb a tiszthelyettesi kar aránya. A kvalifikáltabb tiszthelyettesi munkakörökben a ki-

képzés vezetése, az állomány tevékenységének szervezése, közvetlen vezetése és más parancsnoki tevékenység a domináns feladatok leadására került sor, amelyhez nem kielégítő a rövid idejű, átmeneti képzés. Erre csak új képzési rendszerrel lehet felkészíteni a tiszthelyetteseket.

Ebből a tevékenységi- és célrendszerből kiindulva dolgoztuk ki (még a Kossuth Lajos Katonai Főiskola tanszékeivel) a katonai kiképző szakképzettséget biztosító 2 éves rendszerű képzés tantervet. Meggyőződésünk, hogy a légierőnél is ez az egyetlen járható út az állomány szakmai felkészültségének a növelésében.

A kidolgozásnál alapvető célként fogalmazódott meg, hogy a képzés:

- feleljen meg a szakmai elvárásoknak;
- legyen fejleszhető és gazdaságos;
- a tartalmával, minőségével legyen vonzó a fiatalok számára, összehasonlítható bármely — azonos kategóriájú — polgári képzettséggel, valamint állja ki a nemzetközi összevetést is;
- tartalmazzon széles alapú ismereteket, amely később szakmaváltási lehetőséget illetve további specializációt biztosít;
- nyújtson kvalifikációt és tartalmánál fogva más (akár polgári) foglalkozási lehetőséget is.

1996-ban az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) öt szakirányt (gépesített lövész, harcokszó, felderítő, tüzér és műszaki) fogadtak el.

Az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmák a szakképesítések nemzetközi összehasonlító rendszere, az ISCED (International Standard Classification of Education) szerint kerülnek besorolásra — az Európai Unióban elfogadott ajánlásoknak megfelelően —, ami nemzetközi összehasonlítást és kölcsönös elismerést tesz lehetővé.

A katonai kiképző szakképzetség

- ISCED szerinti azonosítója: 5. 2. 89. 17 18;
- OKJ szerinti azonosítója: 93 5 02 10 90 02.

A képzés szintje a hagyományos szakképzési és a felsőfokú (főiskolai – egyetemi) képzés szintje között helyezkedik el. Ebből eredően a program szélesebb szakmai alapot és önálló kezdeményezői magatartásra való felkészítést ír elő. A katonai kiképzői felkészítés nemcsak szakképzési elemeket tartalmaz, hanem új minőséget jelenít meg a fejlesztésre és a távlatokra is orientálódó elemeivel.

A katonai kiképzői post-secondary szakképzési program az előzőek alapján államilag elismert, magasan minősített, felsőfokú szakképzésbe besorolható szakmai képesítés megszerzést jelent, és szakirányú főiskolai (vagy egyetemi) végzettség megszerzésére irányuló, továbbtanulásnál kreditálható (beszámítható) ismereteket is ad.

Ezzel párhuzamosan, ha figyelemmel kísérjük a módosított felsőoktatási törvényt, akkor megállapíthatjuk, hogy ez a program a négyszintű felsőoktatás első szintjét is jelenthetné.

A post-secondary programban is funkcionál az LXXVI/1993. évi szakképzésről szóló törvény 11.§. alapján a „visszakreditáció”, ami azt jelenti, hogy a felsőfokú tanulmányok alapján szerzett — megegyező tartalmú — ismereteket be kell számítani a szakképzésben részt vevő, a felsőoktatásból lemorzsolódó hallgatók esetében.

A KÉPZÉS FŐBB TARTALMI ELEMEI

A szakképzési programok kialakításánál ajánlott, hogy azok modulárisan legyenek felépítve. A felsőfokú szakképzés vonatkozásában a félévenkénti 6-6 modul kialakítása úgy ajánlott, hogy az — lehetőleg — legyen adekvát a felsőoktatásban kialakított modulokkal.

Hasonlóan a polgári szakképzési programokhoz, a katonai kiképzői program:

- kötelező szakmai modulokból;
- választható szakmai modulokból;
- kiegészítő modulokból áll.

A kidolgozás során, a modulok kialakításánál figyelembe kell venni:

- a katonai kiképző Országos Képzési Jegyzék szerinti szakmai és vizsgázási követelményeiben előírt, e foglalkozás gyakorlása során előforduló legfontosabb feladatcsoportokat, feladatokat és azokhoz közvetlenül kapcsolódó ismeretszoportokat;
- a felsőoktatási követelményekből fakadó, ott is elsajátítandó, illetve vele azonos és elfogadható ismereteket;
- az általános készségek megszerzésére történő felkészítésből fakadó követelményeket.

E három terület tantárgycsoportonként is elfogadható, azonban ez integráltan jelenik meg a felkészítés, a képzés rendszerében.

A hallgató a katonai-szakmai tantárgycsoportban (harcászat, szakharcászat, lökiképzés, lövéstan, fegyverzettechnika, haditechnikai eszközismeret stb.) sajátítja el a beosztásához szükséges szakmai követelmények domináns részét és ér el különböző ismeret szinteket, (De Block szerinti ismeret, megértés, alkalmazás, integrálás alapján) megismerési szinteket, mint:

A felsőoktatásból fakadó követelményeket — a felsőoktatásban is oktatott — tantárgyak (pedagógia, vezetéselméleti, informatikai, idegen nyelv, társadalomtudományi ismeretek), valamint a szakmai tantárgycsoportnál előírt szakmai követelmények elsajátításával teljesítik. Ez az ún. transzfer szint (szak-

specifikus, szakon túlmutató és részint általános) az általános katonai képzéssel együtt valósul meg.

Az általános készségek megszerzése egyrészt az általános katonai ismeretek tantárgy és a testnevelés, másrészt a kiképzői, vezetői tevékenységet alapozó tárgyak tananyagának elsajátításával történik.

A képzés rendszerében feltétlen követelmény, hogy olyan általános készségekre történjen meg a felkészítés, mint:

- személyiségfejlesztés (önmenedzselés, önképzés, idővel való gazdálkodás, karrier alakítása, megszerzett ismeretek alkalmazása új helyzetben, mások véleményének meghallgatása stb.);
- kommunikációs készségek (írásbeli, verbális és non-verbális kommunikáció, információ megjelenítése és átadása, megértése, bizonyos szintű feldolgozása és a következtetések levonása stb.).

Mint katonával, katonai kiképzővel szemben további általános készségű követelmény:

- az identitástudat (kialakításával és átadásával a hon védelmére való meggyőzés, az alárendelt állománynak a haza védelme melletti érzelmi elkötelezésre való felkészülés) ;
- a meggyőzőképesség kialakítása, fejlesztése;
- a vezetési funkciók és kiképzői ismeretek elsajátítása és alkalmazása (információgyűjtés, tervezés, szervezés, döntés, irányítás, ellenőrzés, értékelés, ismeretátadási és számonkérési készség stb.) ;
- az alapvető kommunikáció szintjén szakterminológia elsajátítása idegen nyelven;
- a szimulációs rendszerek kiképzésben történő alkalmazása;
- a katonai testnevelés, a sportfoglalkozások vezetésének metodikai eljárásai, a fizikai képességek fejlesztésének alapvető módjai;
- a különböző szakirányoknak (gépesített lövész, harckocsizó, felderítő, tüzér, műszaki) megfelelő harc- és tűzvezetés, valamint a haditechnikai eszközök alkalmazása;
- az adaptivitás.

A KÉPZÉSI STRUKTÚRA

A katonai kiképzői szakképzés szakmacsoportos képzési formában valósul meg 2 évfolyamon 2400 órában — amelyből 45% elmélet, 55% gyakorlat — szakonként (fegyvernemenként — gépesített lövész, harckocsizó, tüzér, és szakcsapatonként — felderítő, műszaki) eltérő katonai-szakmai tartalommal.

A képzés három fő területre tagolódik:

- *Az általános műveltségi felkészítés* — az eddigi követelményeken túl — a *hadtörténelem, a társadalompolitika, az informatika* (alapfokú számítógép-kezelői vizsgával), az *idegennyelvi kommunikációt* és a *vezetéselmélet* alapjainak megismerését helyezné előtérbe. Ezen tantárgycsoportból kiemelten legnagyobb értékteremtő szerepe — mind emberi, mind szakmai szempontból — a *pedagógiának* van, amely *oktatói (kiképzői)* mesterségblokkból, illetve *oktatástechnológiai* blokkból áll. A tantárgy oktatásának középpontjában a személyiség megismerése, formálása és az emberi konfliktuskezelés áll. A tantárgycsoporton belül kerülnek feldolgozásra (oktatásra és gyakorlásra) a viselkedéstan (etikett) és az ökológia alapjai. A hadtörténelem és a társadalomtudományi képzés — ismeretanyagán keresztül — erkölcsi alapot nyújt a katonai pályára készüléshez. Az informatika előtérbe helyezését a szimulátorok képzésben történő nagyfokú alkalmazása teszi szükségessé. Az idegennyelvképzést angol, illetve az érettségi nyelvtől függően más, az alapvető katonai terminológia (kommunikáció) elsajátítása, gyakorlása képezi.
- *Az általános katonai felkészítés* ismeretszoportos rendszerben kerül oktatásra, ahol *kiemelt szerepe* van a *testnevelésnek*, a *tereptannak* és a *katonai attitűd formálásának*.
- *A katonai szakmai felkészítésen* belül a hangsúlyt az *eszközök*, elvek, módszerek elsajátítására, *alkalmazására*, a normák legalább jó szintű teljesítésére, a *jártasságok*, a *készségek*, a *szakmai tudás átadásának kialakítására* — szakmódszertani és csapatgyakorlat útján történő — fejlesztésére helyezik.

A tanterv összeállításánál alapvető célként vettük figyelembe, hogy az *első év a gyakorlati felkészítés időszaka*, ahol a kiképzői feladatok szigorú, következetes alapozása történik. Ez az időszak az, amelyben a katonai fegyelem, a pontosság, a kitartás, a fizikai állóképesség, az önuralom és más — a katonára szükségszerűen jellemző — megfelelő irányultságú személyiségjegyek (érdeklődés, képesség, vérmeérséklet és jellem) alapozására, kialakítására, illetve fejlesztésére kerül sor. Az első év próbaidő, amely során a fiatal katonának nehéz fizikai, szellemi és pszichikai elvárásoknak kell megfelelnie. Aki az erre az időszakra előírt követelményeket teljesíti, az hosszú távra elkötelezi magát a hadsereg mellett, és olyan ismeretekkel, jártasságokkal rendelkezik, amelyre bizton lehet építeni *a második évben a kiképzővé válás időszakában*. Ha a katonai pályát a hallgató elhagyja vagy eltanácsolják, megfelel ezek alapján is a korszerűen képzett tartalékos katonával szemben támasztott követelményeknek az adott fegyvernem (szakcsapat) alparancsnoki (raj, harckocsi, löveg) beosztásában.

A hallgató a végzést követően képessé válik a fő szakképzési cél: *mint katonai kiképző* (alegységparancsnok) mellett — *egyéb szakképzett oktató* (katonai szakoktató) és *oktatástechnológusi munkakör ellátására*.

A tanterv követelményeinek teljesítésével a katonai kiképző megszerzi azokat az ismereteket, jártasságokat, és kialakulnak azok a készségek, amellyekkel *képessé válik minden olyan feladat ellátására, ami egy felsőfokú szakmai végzettséggel rendelkező vezetővel szemben elvárható:*

- megfelelő alapokkal rendelkezik az emberek vezetéséhez,
- a szakmai-pedagógiai ismeretekkel együtt, tanfolyamrendszerben alkalmas ismeretei, képességei továbbfejlesztésre;
- kultúráltnan viselkedik, erkölcsileg kifogástalan;
- képes szakmai tudás átadására;
- tökéletes fizikai kondíciókkal rendelkezik;
- az adott fegyvernem (szakág) professzionistája; oktatástechnológus, szakoktató és az oktatástechnikai eszközök széles körű alkalmazója;
- alapfokú számítógép-kezelő;
- „B”, „C” kategóriában gépjárművezető jogosítvánnyal rendelkezik (egyres szakon „A” kategóriával is).

A tanórán, a kiképzési foglalkozáson közvetített ismereteken túl nagyobb szerepet kell kapnia a tanórán kívüli jellemformálásnak, a szabadidő kultúrált, hasznos eltöltésének. A jelenlegi napirendet újra kell szervezni, hogy a második tanévben az önállóság dominanciája érvényesüljön.

A KIKÉPZÉSSZERVEZÉS

A katonai kiképző szakképzettséggel rendelkezők felkészítésének második fokozatát jelentené a 4-6 éves katonai kiképzői (század tiszthelyettes, harcászati-, lökiképzési-, harcjárműtechnikai-, általános katonai ismeretek kiképző stb.) beosztásban eltöltött csapatgyakorlatot követő képzés, amely magasabb kvalifikációt és újabb szakképzettség megszerzését tenné lehetővé.

Ebben az esetben a képzési struktúrában a *bemeneti követelmény középiskolai és szakmai (katonai kiképzői) végzettség, valamint* minimálisan 4 év — csapatnál eltöltött — *szakmai gyakorlat*. Ez a lehetőség elsőként azok számára adódik, akiket parancsnokaik — felkészültségük alapján — *szakaszparancsnoki* beosztás ellátására kívánnak alkalmazni. A *második képzési szakasz a szakmai tapasztalatokra épít*. A legfrissebb szakmai ismeretanyagon túl magasabb kvali-

fikáltságot biztosít, és a féléves tanulást *kiképzésszervezői felsőfokú szakképzettséggel* ismerné el.

Ezt lényegében minden katonai kiképzőnek el kell végeznie, mert a magasabb rendfokozatú, *zászlósi állománykategóriába csak ezen végzettség megszerzése után lenne lehetőség belépni*. Ugyanakkor, bizonyos gyakorlati munka és életkor után *ez a szakképzettség feljogosítaná* a végzettet — bizonyos specializációs felkészítés mellett — *más zászlósi beosztás ellátására is*.

A felsőfokú szakképzés második szintje (kiképzésszervező) tananyagának, a képzés szakmai és vizsgáztatási követelményeinek meghatározása a katonai vezető (főiskolai és egyetemi szintű) szak tananyagának teljes kidolgozása után lehetséges: az egymásra építettség, az átjárhatóság, a modulizálás pontos behatárolásával. A legfontosabb feladatcsoportok azonban már most felvázolhatóak:

- az oktatás tervezése, szervezése;
- a képzési dokumentumok lebontása;
- a vezetői tréningek;
- az andragógiai alapismeretek;
- a szociológiai alapismeretek;
- az oktatási eszközhasználat tervezése;
- a gazdálkodási ismeretek.

A felsőfokú szakképzés követelménye szakdolgozat elkészítését is előírja.

Az előzőekben felvázolt folyamatból kitűnik, hogy az *új rendszer egységesebb* az előző képzési rendszernél. A parancsnoki szakképzés vonatkozásában *kétszintű. Katonai kiképzőként (altiszti)*, illetve *kiképzés szervezőként (zászlósi)* formában jelenik meg, és ugyanúgy két szinten jogosít fel az új állománykategóriába történő bejutásra. Koherenssé válik a főiskola, illetve az egyetem irányába is úgy, hogy a négyszintű felsőfokú képzés első szintjének elvárásait (mint felsőfokú szakképzés) teljesíti, illetve kielégíti.

AZ INTEGRÁCIÓ LEHETŐSÉGE

Ezt a képzési rendszert szervezetileg a Nemzetvédelmi Egyetem struktúrájába lenne a legoptimálisabb beilleszteni a jelenlegi *alapképzéssel párhuzamosítva*.

Amennyiben a *felsőfokú szakképzés a felsőoktatási intézmény struktúrájába* integrálódik, egy sor *előnnyel jár*, mint:

- törvényileg preferált, több funkciós intézményben történhet a képzés;

- nincs szükség külön iskolaalapításra, mivel törvényi alapja biztosított, és csak a szervezeti és működési szabályzatban szükséges meghatározni a kereteit, melyet a honvédelmi miniszter hagy jóvá;
- az irányítás, fenntartás, felügyelet lényegében egy kézben van (HM)⁴
- az oktatók folyamatosan és közvetlenül a legkorszerűbb kutatási eredményeket tudják beépíteni a képzésbe, mivel a felsőoktatási intézmény egyben kutatóhely is;
- az intézet felügyeletére, ellátására külön szervezetet nem kell fenntartani;
- az oktatók áttanítását, a hallgatók átjárását nem akadályozzák a bürokrácia útvesztői, ugyanakkor nagyobb hatékonyság érhető el az oktatói kapacitás hasznosításában, a tananyag elsajátításában és a gazdaságosságban;
- az akkreditációra - melyet mindkét rendszerben le kell folytatni - kellően fel lehet készülni;
- a szakmai kvalifikációt — a polgári oktatási rendszerhez hasonlóan — a kamarai jogkört gyakorló Magyar Honvédség szakmai szervezeteinek folyamatos felügyelete és kimenet-szabályozási rendszere garantálja;
- gazdaságilag jelentős megtakarítás érhető el személyi és anyagi vonatkozásban, mivel nem kell megkettőzni a szervezeteket (mint jelenleg), egyes gyakorlati foglalkozások összevonhatók, és optimális lehet az eszközök, bázisok kihasználtsága;
- állandó tancsapat hiányában a pedagógiai gyakorlatok, vizsgatanítások, vezetői tréningek, hospitálások gördülékenyen folyhatnak;
- megfelelő ösztönző rendszer kidolgozása után verseny alakulna ki a hallgatói és az oktatói állománynál, lényegesen javulna a hallgató-oktató arány.

Az kezdő oktatók (tanársegédek) számára bevezető „gyakorlóterep”-ként szolgálhatna és az adjunktusokkal együtt az „átvezető” minőség biztosíthatóvá válna.

AKKREDITÁCIÓS KÖVETELMÉNYEK

A 107/1995. (XI.4.) OGY számú országgyűlési határozat alapján a Felsőoktatási törvény módosításával a felsőoktatás és a felsőoktatási intézmények működésének szerves része az iskolarendszerű felsőfokú szakképzés egyes, minősíthető, akkreditálható programjai.

⁴ A HM és a HVK integrációját követően a VKF-nek direkt felügyeleti-, befolyásoló szerepe érvényesül, mint a világon valamennyi hasonló funkciójú intézménynél.

Azok a programok kapcsolódhatnak a felsőoktatáshoz, amelyek ismeretanyagának egy részét (modulok formájában) a felsőoktatási szak vagy program részeként akkreditálják.

A felsőfokú szakképzésnek kettős feltételnek kell megfelelnie:

- egyrészt az Országos Képzési Jegyzék előírásai szerinti szakmai követelményeknek (melyet az ágazati miniszter (HM) ad ki);
- másrészt — a felsőoktatási intézmény (a ZMNE) erre vonatkozó befogadó nyilatkozata alapján — a felsőoktatási akkreditációs követelményeknek.

A JELENLEGI FELTÉTELRENDSZER KORREKCIÓJA – HANGSÚLYOKKAL

Az elmúlt években nagy előrelépés történt a tiszthelyettes képzés tartalmi átalakítása terén, illetve jelenleg is különböző programok vannak kidolgozás alatt. A tiszthelyettesi állomány jelenlegi helyzetéből kiindulva — a tervezhető jövő érdekében — ajánlott néhány kérdés felvetése, amelyre a képzést irányítók által 1997 októberében rendezett nemzetközi konferencia is inspirálja a témával foglalkozókat.

A konferencia után megindult a képzés további racionalizálása a feltételrendszer átgondolása stb. tekintetében. Így a jelenlegi helyzetben — véleményem szerint — három alapvető tényező súlyozott figyelembevételével lenne ajánlatos számolni.

Először is szükséges lenne tisztázni ennek az állománykategóriának a helyes megnevezését, amely a tevékenységi kör pontosabb behatárolását is elősegítené. Ezért, ha összehasonlítjuk a megnevezést, éppen az előbb említett, 1997 októberi nemzetközi konferencián a vendégeket üdvözlő transzparens alapján, szembeünnő a különbség az állománykategória megnevezését (tiszthelyettes–altiszt) illetően, még az idegen nyelvet kevésbé ismerők számára is:

„INTERNACIONAL NCO CONFERENCE
INTERNATIONALE UNTEROFIZIER KONFERENZ
NEMZETKÖZI TISZTHELYETTES KONFERENCIA”

Mint látható egyedül, a magyar megnevezés az, amely a tisztnek a helyetteseként „fogalmazza” meg ezen állománykategóriát. Sem felkészítettségében, sem funkcionális kötelezettségében nem szolgálhat egy magasabb kategória

helyettesítésére a tiszthelyettes, mert a technikus sem lesz a mérnök helyettese, vagy a pedagógiai asszisztens sem helyettesítheti a matematika tanárt, ahogy a nővérek, asszisztensek sem válnak az orvosok helyetteseivé. Ugyanakkor az előzőekben említett, nem „helyettesi” funkciókénti feladatok ellátására célirányosan felkészített, kvalifikált szakemberekre van szükség. Különösen ellentmondásos ez a megnevezés, ha a tiszt és annak a „helyettese” közé beékelődik egy harmadik kategória: a zászlósi.

Hogy nem csak funkcionális-fogalmi ellentmondásról van csak szó, azt bizonyítja az is, hogy az idősebb nemzedéknek idegenként hat a tiszthelyettes mint fogalom. A Magyar Köztársaság miniszterelnöke is — 1995-ben, a Magyar Honvédség parancsnokának beiktatásánál — „az *altiszti kar* megerősítése, minőségének javításá”-ról beszélt.

A külföldi (keleti és nyugati) megnevezések, részben az évszázados tradíció, a funkció-fogalom ellentmondásossága, a tiszt és annak „helyettesi” kategóriája közé beiktatott zászlósi állomány közötti ellentmondás és fordítási értelmezések feloldása miatt is ajánlatos lenne nyelvészek bevonásával pontosan definiálni a „tiszthelyettes-altiszt” fogalomkört. Pontosán meg kellene határozni a zászlósi kategória funkcionális és rendfokozati feladatkörét, mert az 1995-ben megjelent Hadtudományi Lexikon ezt nem definiálja.

Másodszor, a képzési idő meghatározásánál nem a képzés költségének (bár nem elhanyagolandó), hanem a cél — követelmény — alkalmazhatóságnak, a minőségnek kell a mérvadónak lenni. Szociológiailag bizonyított tény, hogy — az anyagi világban is — a minőség vonzza az embereket. Ezen a szakon a minőség biztosítása — a képzési rendszer értékközvetítő szerepén túl — érvényre jut a végzetekben kifejlesztésre kerülő permanens önfejlesztés, mely az Európai Unióban egységesedő, valamennyi szintű szakképzés elérendő követelménye. Elérendő cél az is, hogy a kvalifikált felsőfokú szakképzettségű két nyelven legyen képes szakmai kommunikációra és a széles alapú szakmacsoportos felkészítés végett a többirányú specializációra.

Harmadszor, beosztásba csak az adott területre felkészített, megfelelő felkészültségű szakembert lehetne állítani és nem a kategóriába szakfelkészültség nélküli előléptetettel kell a beosztást feltölteni. Megengedhetetlen az egyéves technikai szakon felkészített őrmestert kinevezni katonai kiképzői beosztásba. Ezek „az adminisztratív csúsztatások” demoralizálóan hatnak az előírt követelményrendszer teljesítésével felkészített, a ranglépcsőt teljesítmény alapján végigjáró szakemberekre. Ugyanakkor a minőségi különbséget — amely az egyéves + első beosztásra felkészítő tanfolyamot végzetek és a kétéves képzésben felkészítettek között van — lehetne preferálni a várakozási idő csökkentésével, mintegy ez történik a főiskolát és egyetemet végzetek esetében a tiszt állománynál. Ezzel elkerülhető a jelenlegi rendszerben kialakult feszültség (őrmester-zászlós vonatkozásában).

Összességében, ha a társadalmi elvárásoknak megfelelően akarjuk a NATO-csatlakozás követelményeit teljesíteni, akkor — más jelentős feladatokhoz hasonlóan — a hivatásos állomány ezen csoportjában (tiszthelyettes/altiszt – zászlós) egy olyan kvalifikált állományt kell felkészíteni, akik a nemzetközi műveletekre bármikor készen állnak. Ezt a feladatot — a tiszti felkészítéssel harmonizálva — a minőségi követelmények garantálásával a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem felsőfokú szakképzés keretében tudná biztosítani. Az egyetem alsószintű képzésének előkészítésével párhuzamosan a képzési rendszer környezeti tényezőit (fogalmi – anyagi – erkölcsi – jogi) is kívánatos lenne tisztázni és a minőség biztosításának szolgálatába állítani.