

Sári Szabolcs ezredes:

A KATONAI FELKÉSZÍTÉS NEMZETKÖZI TAPASZTALATAI

ÖSSZEFOGLALÓ: A szerző – az MH Ludovika Zászlóalj honvéd tisztjelöltjei részére megalkotott kiképzési program tükrében¹ – az oktatás, kiképzés és az általános katonai felkészítés különböző területein tekinti át a nemzetközi tapasztalatokat. Mint megállapítja, nem biztos, hogy minden integrálható a saját rendszerünkbe, de a lehetséges kapcsolódási pontokat érdemes megkeresni, különösen azokat az elemeket, amelyek pozitív, előremutató hatással lehetnek a program gyakorlati megvalósítására.

KULCSSZAVAK: adaptáció, katonai kulcskompetenciák, mentorrendszer

BEVEZETŐ

A rendelkezésre álló nemzetközi szakirodalom és szabályzatok kutatása során megtalálhatjuk azokat a lényeges általános kompetenciákat, kulcskompetenciákat vagy oktatási területeket, amelyek fontos szerepet kaphatnak a honvédelmi és államtudományi képzésben az elkövetkezendő időszakban, különösen az alap- és mesterszakok követelményrendszerének pontosítása, kiegészítése területén.²

Amikor találkozunk a katonai felkészítésben rejlő kihívásokkal, és keressük az optimális megoldási lehetőségeket, nem csak a saját rendszerünkben kell a legjobb cselekvési változatokat felkutatni. Élni kell egyfajta – vertikális és horizontális – kitekintéssel is. Látni kell, hogy más szakterületeken milyen átvehető módszerek, eljárások vannak, és azt érdemes áttekinteni, hogy más országok milyen eredményeket értek el az adott katonai szakterületen belül.

Úgy vélem, nagy szükség van a kitekintésre – „*Think outside the box!*”³ –, hiszen ha a probléma gyökerét csak a saját környezetünkben keressük, lehet, hogy nem a valóságot tükröző megállapításokat fogjuk megkapni. Hiszen elképzelhető az is, hogy az adott probléma nem is a miénk, vagy hogy egyáltalán nem lehetünk hatással a prevencióra, illetve a legjobb megoldás kidolgozására.

¹ Kiképzési Program az MH Ludovika Zászlóalj honvéd tisztjelöltjei részére. Honvéd Vezérkar Kiképzési Csoporthonökség, 2011. A program tartalmazza többek között a honvéd tisztjelöltek általános katonai kiképzésének, az ismeretek, jártasságok, készségek szinten tartásának, fejlesztésének követelményeit.

² A jelenlegi kimeneteli követelményeket az érvényben lévő a 282/2016. (IX. 21.) kormányrendelet tartalmazza. 282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet az államtudományi képzési terület alap- és mesterképzési szakjainak meghatározásáról és azok képzési és kimeneteli követelményeiről, valamint az azzal összefüggő kormányrendeletek módosításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600282.KOR&txtrefere=A1100132.TV> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 09.)

³ Angolszász metafora a dolgok más vagy új szempögből való megvizsgálására. Jelentése átvitt értelemben: „Gondolkodj másképp, kreatívan!”

A jövő munkavállalóiról szóló *Workforce of the future: the competing forces shaping 2030*⁴ című felméréséből kiderül, hogy a munkavállalók többsége a jövőbeni foglalkoztathatóság reményében hajlandó akár új készségek megtanulására is. Egyre jellemzőbb a munkavégzés melletti tanulás, sőt, a munkavállalók szaktudásuk korszerűsítését a saját s nem pedig a munkáltató felelősségének tekintik. Katonai viszonylatban is elengedhetetlen a folyamatos fejlődés, az olyan ismeretek elsajátítása, amelyek – kiegészítve vagy átírva a régiéket – segítenek a feladatok végrehajtásában és hozzájárulnak a sikerhez.⁵

„Az emberek kezdik elvetni annak gondolatát, hogy egy adott képesítés egy életre szól. Ehelyett inkább néhány évente újabb és újabb területeken szereznek jártasságot, miközben az olyan egyéni készségeiket is fejlesztik, mint például a kockázatkezelés, a vezetői készségek vagy az érzelmi intelligencia.”⁶

Sokkal jobban járunk, ha képesek vagyunk a folyamatos megújulásra, nem félünk más területeken is tudásra szert tenni. A katonai pályán is vannak olyan területek, amelyeken az egyéni teljesítmény romlik az évek múlásával. Éppen ezért szükséges a továbbképzés, vagy egy teljesen más szakterületre való átképzés.

„A gépi tanulás és a mesterséges intelligencia sokkal hatékonyabb munkaerő-tervezést tesz majd lehetővé a számunkra, ez azonban nem jelenti azt, hogy ölbe tett kézzel várhatjuk, hogy a munka világának jövője magától kibontakozik. Azoknak a vállalatoknak és dolgozóknak lesz a legnagyobb esélyük sikert aratni, akik tisztában vannak a lehetséges jövőképekkel, megértik azok hatásait, és ennek megfelelően terveznek előre.”⁷

A képzés, felkészítés területén a hosszú távú tervezés, előrelátás kulcsfontosságú, stratégiai jelentőségű lépés lesz, hiszen mindennek az alapja az oktatás, az utánpótlás felkészítése, illetve a transzformáció végrehajtása, amelyet a soron következő újítások, technikai eszközök teljes körű cseréje generál.

A DUÁLIS KÉPZÉS

Sokat hallunk mostanában a duális képzésről, amelynek egyik megjelenési formája a felsőoktatási intézményekben a gyakorlatiasabb oktatási modell. Mit jelent valójában a duális képzés? Tudjuk-e adaptálni a felkészítési rendszerünkbe e képzési forma tapasztalatait, és tudjuk-e integrálni a vele járó előnyöket?

A duális képzések a foglalkoztathatóság javítását célzó képzési formák, és jobban megfelelnek a piaci igényeknek, valamint lehetővé teszik a felsőoktatás és a gazdasági partnerek szorosabb együttműködését.⁸ A képzés során nagyobb szerephez jut a munkáltatói oldal, és végeredményben könnyebben megszerezhetővé válik a piacképes diploma. Ha megnézzük

⁴ Daria Zarubina et al.: *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. PwC, 2018. <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 09.) Magyarul ismerteti: *Milyen lesz a munka világa 2030-ban?* Piac&Profit, 2017. 08. 12. (A továbbiakban: Piac&Profit.) https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/milyen-lesz-a-munka-vilaga-2030-ban/ (Letöltés időpontja: 2019. 04. 09.)

⁵ A Budapesten 2019. április 30-án megrendezett „Digital Soldier 2.0 – Fókuszban a katona” című, kiállítással egybekötött nemzetközi konferencián Porkoláb Imre ezredes előadásában is kiemelt kompetenciaként szerepelt a tanulási képesség.

⁶ Piac&Profit, 2018.

⁷ Uo.

⁸ Derényi András: *Kézikönyv a duális képzésről*. Tempus Közalapítvány, 2016, 6. <https://tki.hu/getDoc.php?doc=95c11aa53bb4ed936ad91a6e17567fa8ef35bd41> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 02.)

a saját tisztképzési gyakorlatunkat, megállapíthatjuk: nálunk is nagyon szoros az együttműködés az alakulatokkal, s ez az együttműködés az egyik legfontosabb elem a közös célok elérésében, vagyis a legjobban felkészített vezetők kibocsátásában.

A duális képzés napjainkban „elsősorban Svájcban, Németországban és Dániában terjedt el, de találunk ilyen képzéseket Ausztriában, Hollandiában, Kanadában és az Amerikai Egyesült Államokban is”.⁹

A képzés előnye a résztvevők körében tapasztalható alacsonyabb lemorzsolódás, de a hallgatók a munkaerőpiacon is jobban el tudnak helyezkedni, sőt a munkahelyi előmenetel lehetősége is gyorsabb¹⁰ – ennek pedig külön jelentősége van manapság, amikor nagy a fluktuáció. Ha az elméleti ismeretek elsajátítása mellett a hallgató azonnal találkozik annak gyakorlati megvalósíthatóságával, elhiszi: meg tudja, *meg fogja* csinálni. (Természetesen, ha negatív példát lát, az kontraproduktív is lehet.)

A duális képzés sikerének alapja a jól működő tanterv és a képzési célok meghatározása.

Ez utóbbiban sarokkő:

- a hallgatók korai foglalkoztathatóságának biztosítása;
- menedzsmentkompetenciák biztosítása;
- a szakmai képességek fejlesztése;
- társas kompetenciák és módszertani kompetenciák nyújtása;
- a legfrissebb szakmai innovációk megismertetése;
- analitikus képességek, önálló tanulási képességek fejlesztése stb.¹¹

Összehasonlításképp: a pályakezdő fiatal tisztek kimeneteli követelményeit tartalmazó kormányrendelet¹² bevezetőjében a következő általános követelményeket lehet olvasni, amelyek nemcsak a katonákra vonatkoznak: problémamegoldó képesség, kritikus szemlélet, kommunikációs képesség, önállóság, felelősség, sikerorientáltság.

A duális képzés sajátossága, hogy a hallgatóik jóval több időt fognak eltölteni a vállalatoknál, ezért jobban oda kell figyelni rájuk – nemcsak a szakmai felkészítésükre, de a tanuláson kívüli személyes problémáik kezelésére is. A cégeknek ezért jelentős erőforrásokat (időt, személyeket, figyelmet) kell befektetniük ezekbe, amelyre pedig előre fel kell készülniük.¹³

A duális képzés kulcsembere éppen ezért a mentor. A mentorok kiválasztása során két tulajdonság számít: a motiváció és a kompetencia. „A mentor szerepre kiválasztandó vállalati szakembernek késznek kell lennie arra, hogy tapasztalatait megossza a hallgatóval és áttekintést nyújtson számára a vállalat működéséről, az adott munkafolyamatról.”¹⁴

A legfontosabb mentori tulajdonságok közé többek között olyan jellemzők tartoznak, mint: „szaktudás, a fiatalok iránti érdeklődés, nyitottság, odafigyelés, vezetési képességek, kellő érzékenység és türelem”.¹⁵

A mentornak emellett „képesnek kell lennie a célok, a perspektíva megváltoztatására, a *reziliencia* (rugalmasság, alkalmazkodóképesség, stressztűrés) fejlesztésére”.¹⁶

⁹ Derényi: i. m. 6.

¹⁰ Uo.

¹¹ Uo. 10.

¹² A már korábban említett 282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet.

¹³ Derényi: i. m. 13.

¹⁴ Uo.

¹⁵ Uo.

¹⁶ Uo.

A Magyar Honvédség Kiképzési és Doktrinális Központnak a mentorrendszer működtetése tárgyában 2015-ben kiadott körlevelében¹⁷ is olvashatunk hasonló személyi attitűddel kapcsolatos elvárásokról. A mentor:

- nagy tapasztalattal rendelkezik;
- tisztában van a szervezeti kultúrával;
- motivált;
- fegyelmezett;
- szabálykövető.

AZ ERASMUS-PROGRAM

Az ERASMUS-programokon¹⁸ való részvétel is egy olyan lehetőség, amely növeli az együttműködési képességet, kitűnő lehetőség a tudás, tapasztalat átadására, cseréjére. A programon való részvétel lehetővé teszi egy másik kultúra megismerését.¹⁹

Sokat beszélgettem az ERASMUS-ról a programon részt vett honvéd tisztjelöltekkel, akik egyöntetűen ajánlották másoknak is, mert bepillantást nyerhetünk egy másik kultúrába, megismerhetjük egy másik ország szokásait; növelhetjük az idegen nyelvi kommunikációs képességünket. Sőt lehet, hogy a programon való részvétel még türelemre is oktat, s mint tudjuk, a türelem az akaratérő és a kitartás alapja – olyan tulajdonságoké, amelyek a jövő alappillérei lehetnek.

AZ AMERIKAI EGYESÜLT ÁLLAMOK HADSEREGÉNEK ALAPELVEI

Az Amerikai Egyesült Államok katonai nagyhatalom: nemcsak haderejének technikai színvonala, hanem katonáinak kiképzettsége, felkészültsége is vitathatatlan. Éppen emiatt érdemes áttekinteni az ország katonai oktatási rendszerét a *transzferálás*, a hazai körülményekhez való átalakító átvétel szándékával. Az Egyesült Államok hadseregének modellje jól működő, logikus alapokon nyugvó, nagy tapasztalatokkal rendelkező szakemberek által létrehozott felkészítési rendszer.

A katonai felkészítés és oktatás rövid, közép- és hosszú távra (4, 10, 20 év) van tervezve. Ez azért fontos, mert nemcsak azt veszik figyelembe, hogy mennyi idő szükséges a szabályzók és a rendszerek megváltoztatásához, hanem igazodnak a költségvetés tervezéséhez is, ami elengedhetetlen a mai gyorsan változó világban. A tervezést összhangba hozzák a folyamatos újításokkal s az újítások bevezetésével is.²⁰

Alapelve szerint a hadsereg egy folyamatosan tanuló szervezet. Alapvető célkitűzésük, hogy a katonákat progresszív, tanuláscentrikus, kompetenciaalapú oktatási rendszerben oktassák, az első szolgálati naptól az utolsóig biztosítva a tanulási környezetet. Ebben a kör-

¹⁷ A mentorrendszer működtetése. Magyar Honvédség Kiképzési és Doktrinális Központ, 2015.

¹⁸ Az ERASMUS (European Community Action Schemes for The Mobility of University Students) program (1987–1995) az Európai Bizottság egyik legsikeresebb és legismertebb programja, amely kifejezetten a felsőoktatási intézmények fejlesztési törekvéseit segítette elő Európában. ET-ERASMUS. Cordis, 2014. 03. 05. <https://cordis.europa.eu/programme/rcn/150/en> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 09.)

¹⁹ Siposné Kecskeméthy Klára: Erasmus – határok nélkül. *Hadtudomány*, XXII. évf. 2012/3–4., 104, 110. http://www.mhht.eu/hadtudomany/2012/3_4/HT_2012_3-4_Kecskemethy_Klara.pdf (Letöltés időpontja: 2019. 04. 09.)

²⁰ The U.S. Army Learning Concept for Training and Education 2020–2040. TRADOC Pamphlet, 525–8–2. U.S. Army Training and Doctrine Command, 04. 2017., 7. <http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP525-8-2.pdf> (Letöltés időpontja: 2019. 03.19.) (A továbbiakban: TRADOC Pamphlet, 525–8–2.) (A szerző fordítása.)

nyezetben a hadsereg egy olyan átfogó oktatási és nevelési programot kínál, amely azoknak a kompetenciáknak – agilis, tevékeny, adaptív, innovatív – a fejlesztésére fókuszál, amelyek elősegítik, hogy a katonák és a csapatok harcolni és győzni tudjanak napjaink ellenségei felett.²¹

A hadsereg célja a hallgatók vezetési képességeinek erősítése és fejlesztése annak érdekében, hogy megbízható, erős kötelékű csapatokat építsenek, amelyeket minden körülmények között győzelemre vezetnek. Az oktatói környezetben megtalálható minden olyan nehéz élethelyzet – egyesített haderő, nemzetközi szerveződés, multikulturális légkör –, amely fejlődésre készíteti a tanulókat, ezenfelül realiztikus viszonyokat tükröz, hogy felkészítse a vezetőket 2025-re és az utána következő időszakra.²²

Az oktatás egyrészt a kognitív ismeretek megszerzése köré szerveződik (tudásközpontú, az intellektus növelésére irányul), másrészt az affektív pszichológiára épül (foglalkozik az emóciókkal, értékítéletekkel, a személyes attitűd fejlesztésével, segíti a motiváltságot, megbecsültségérzetet). Ezenfelül széles látókört biztosít, fejleszti a kritikai gondolkodást és az elvont érvelést, erkölcsi alapokat nyújt, támogatja a komplex problémák megoldására való törekvést és a bizonytalanságokra való felkészülést.²³

A vezetőképzés és a vezetői ismeretek oktatása nem kölcsönösen egymást kizáró területek. Gyakorlatilag minden katonai szakképzési program oktatási és kiképzési elemei megtalálhatók benne, ugyanolyan szabályozás mentén és szoros együttműködésben.²⁴

Hogyan tud a hadsereg olyan környezetet teremteni, amely alkalmas az agilis, adaptív és innovatív katonák kiképzésére, akik rendelkeznek azokkal a szükséges kompetenciákkal, amelyekkel ebben a komplex világban is győzni képes csapatot lehet építeni? A válasz a tanuláscentrikus környezet, amelyben a kiképzés és az oktatás tapasztalati alapon működik.²⁵

A JÖVŐ KATONAI KULCSKOMPETENCIÁI

„A mi ügyünk új, tehát most nekünk is másképp kell gondolkodni és másképp kell cselekedni”²⁶ – mondja Abraham Lincoln. Az új körülmények közt pedig a katonai erőknek is meg kell változtatniuk a gondolkodásmódjukat.²⁷

De vajon melyek a jövő katonai kulcskompetenciái?

A jövő katonai vezetője elsősorban rendelkezzen modern ismeretekkel a nem kinetikus és a nem tradicionális, digitális környezetben való műveletek végrehajtásában. Továbbá, alapul véve a jelenlegi trendeket, magas szinten kell birtokolnia a következő alapkompenciákat, szakmai ismereteket:

- *Fizikai felkészültség.* A fizikai állóképesség – amely kulcskompetencia – növeli az önbizalmat, erősíti a csapaton belüli egységet, segít a stresszkezelésben. Figyelve a bennünket körbe vevő, gyorsan változó világot, a jövő nemzedékeinek, úgy vélem, egyre kevesebb lehetőségük lesz a stresszoldásra – a fizikai felkészültség pedig nagyon jó lehetőség erre.

²¹ TRADOC Pamphlet, 525–8–2, iii. (A szerző fordítása.)

²² Uo. (A szerző fordítása.)

²³ Uo. 10. (A szerző fordítása.)

²⁴ Uo.

²⁵ Uo. 15. (A szerző fordítása.)

²⁶ „As our case is new, so we must think anew and act anew.” (A szerző fordítása.)

²⁷ Mick Ryan: Mastering the Profession of Arms, Part III: Competencies Today and into the Future. 23. 03. 2017. <https://warontherocks.com/2017/03/mastering-the-profession-of-arms-part-iii-competencies-today-and-into-the-future/> (Letöltés időpontja: 2019. 03. 19.) (A szerző fordítása.)

- *Technikai és harcászati ismeretek.*
- *Kognitív ismeretek.* A kognitív ismeretek biztosítják azt, hogy a jó vezető képes legyen több aspektusból is vizsgálni a háborús műveleteket és konfliktusokat.
- *Hadtörténelmi ismeretek.* A hadtörténelem ismerete széles, átfogó és mély megértést nyújt harci tapasztalatok hiányában is. Emellett a múltbeli sikerek és kudarcok bemutatásán keresztül segíti a tanulást, és lehetőséget kínál a vezetők tudásának és ötleteinek tesztelésére történelmi példákon keresztül, ezzel is bizonyítva az adaptáció fontosságát.
- *Vezetői ismeretek, képességek.* Abból válik kiváló vezető, aki érti a vezetés elméletét és gyakorlatát. A kiváló vezető tanult a hadviselés történetének sikereiből, illetve kudarcából. Tanulmányozza az adaptációs folyamatokat és a változásmenedzsmentet, támogatja az újításokat, és biztosítja az etikai környezetet döntéseinek meghozatala során.
- *Hadműveleti ismeretek.*
- *A stratégiai gondolkodás képessége.*²⁸

Maradva a jelenlegi ifjú generációnál, úgy vélem, oktatásuk során egyre nagyobb szerepet fognak kapni a mentorok, akiktől elvárják az igazságosságot, a gondoskodást az élet bármely területén. Ahogyan a duális képzésnél, úgy a jövő katonai kompetenciáinak kialakításánál is kulcskérdés lehet a mentorrendszer működtetése.

AZ IBOLC LÖVÉSZ ALAPTANFOLYAM

A hazai katonai oktatási rendszert gyakran illetik a kettősség kritikájával. Összehasonlítva az oktatási rendszerünket az IBOLC²⁹ lövész-alaptanfolyammal, jól látható, hogy mennyire előremutató, ha elkülönül a szakmai felkészítés, és inkább a gyakorlatiasabb megvalósításra helyeződik a hangsúly.

Az IBOLC-alaptanfolyamot az Amerikai Egyesült Államok Fort Benning-i³⁰ bázisának lövésziskolájában szervezik meg a leendő szakaszparancsnokok, fiatal pályakezdő lövész-tisztek számára, az egyetemi diploma megszerzése után.

A tanfolyam időtartama 17 hét. Összehasonlítva a saját kiképzési rendszerünkkel, megállapítható, hogy összességében itt sincs több idő a képzésre. A rövid elméleti oktatást egyből a gyakorlati ismeretek és azok azonnali alkalmazása, gyakorlása követi. Mindez felgyorsítja az anyag elsajátítását, és jobban rávilágít annak jelentőségére. Mindannyian találkoztunk már azzal, hogy tanultunk valamiről, de hónapok teltek el addig, amíg a gyakorlatban is alkalmazhattuk az elsajátított tananyagot, elméleti ismereteket.

A tanfolyam előírt kimeneteli követelményei többek között:

- szakaszszintű harcászati ismeretek elsajátítása, feladatok végrehajtásának képessége;
- fegyverzettechnikai ismeretek elsajátítása;
- katonai tereptan ismeretek elsajátítása;
- egészségügyi ismeretek elsajátítása.

²⁸ Ryan: i. m. (A szerző fordítása.)

²⁹ Infantry Basic Officer Leader Course. <https://www.benning.army.mil/Infantry/199th/IBOLC/> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 10.)

³⁰ IBOLC Course Curriculum. <https://www.benning.army.mil/Infantry/199th/IBOLC/content/pdf/IBOLC%20Course%20Curriculum.pdf?1DEC2016> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 10.)

A cél, hogy a tanfolyamot végzett tiszt képes legyen egy szakasz felkészítésének, kiképzésének megtervezésére, illetve végrehajtására.

A tanfolyamot négy fázisban hajtják végre, az egyéni felkészítéstől a szakaszszintű ismeretek elsajátításáig.

Első fázis	1. hét	Adminisztratív hét – tartalmazza az iskola bemutatását, az elvárások ismertetését, egy DLAB ³¹ -tesztet, fizikai felkészítési követelményeket és felméréseket
	2. hét	Általános lökiképzés (<i>Basic Rifle Marksmanship 1 – BRM 1</i>), általános harcászati kiképzés, kiképzés szervezése és tervezése, kiképzésmódszertan elsajátítása (egyéni felkészítés)
	3. hét	Tűzpárszintű általános lökiképzés (<i>Basic Rifle Marksmanship 2 – BRM 2</i>) (egyéni felkészítés)
	4. hét	Katonai tereptanismeretek
	5. hét	Kollektív fegyverek ismerete, kézigránátdobó lögyakorlat
	6. hét	Tűzpárszintű lökiképzés és lögyakorlat, harcászati drillek begyakorlása, híradóki-képzés
	7. hét	Rajpszintű lökiképzés és lögyakorlat
Második fázis	8. hét	Döntéshozatali eljárások (<i>Troop Leading Procedures – TLP</i>) gyakorlása
	9. hét	Harcparancs elkészítése, gyakorlati végrehajtás szimulációs térben
	10. hét	Szakaszszintű harcászati ismeretek elsajátítása
Harmadik fázis	11. hét	Szakaszszintű harcjárműtechnikai ismeretek, védelem gyakorlása
	12. hét	Szakaszszintű harcászat beépített területen, támadás gyakorlása
	13. hét	Szakaszszintű lögyakorlat, szakaszellenőrző lögyakorlat
Negyedik fázis	14. hét	Megerősített szakaszszintű CALFEX ³² gyakorlat
	15. hét	Egészségügyi ismeretek
	16. hét	Vizsga
	17. hét	Zárás, adminisztráció

A SZÁZADOSI TANFOLYAM

2002-ben részt vettem egy századosi tanfolyamon (Captain Career Course – MCCC) az Amerikai Egyesült Államokban. A századosi tanfolyamokat abban az időben még egy teljesen más rendszerben végezték (többek között megkülönböztettek harcokcsizó és lövész szakirányokat is).

A századosi tanfolyam mérföldkő egy tiszt életében: itt van az első komoly kiválasztás lehetősége a jövőbeli karrierjét illetően. Egy jól működő rendszer egyik állomása, ahol a

³¹ Defense Language Aptitude Battery, azaz a katonai szaknyelv tanulására való alkalmasság felmérése. Rod Powers: Defense Language Aptitude Battery. The balance careers, 05. 11. 2018. <https://www.thebalancecareers.com/defense-language-aptitude-battery-3332702> (Letöltés időpontja: 2019. 04. 11.)

³² Combined Arms Live Fire, azaz összhaderőnemi, éleslövészettel egybekötött gyakorlat.

tanfolyamok egymásra épülnek, az évek során változhatnak és változtatják is, ahogy éppen a helyzet adja. A változásnak lehet gazdasági oka, de akár a leendő vezetők felkészítési követelményeinek változása is indokolhatja. Volt már arra is példa, hogy alapvetően jónak tartottuk a rendszerünket, csak szükségesnek véltük a harmonizációt ahhoz, hogy még jobb legyen, vagy hogy a különböző kiképzési modulokat rendszerbe foglaljuk.

A századosi tanfolyam alapvető célja a katonai döntéshozatali rendszer (Military Decision Making Process – MDMP) és a harcászat szintű döntéshozatali eljárás elsajátítása, illetve a harcevetői képességek fejlesztése, amelyekhez minden szempontból adottak a felkészítési körülmények egy helyen, szinkronizálva az alaptanfolyamokkal.

A tanfolyam sikerének alapja az elmélet és a gyakorlat megfelelő aránya a gyakorlatiasság növelése érdekében. Metodikáját tekintve elméleti oktatás, de inkább tanulás és gyakorlás, a tanultak gyakorlatba ültetése, amelynek során azonnal kimutathatók a felkészítési hibák is. Jellemző a közös munka, fejlesztve a csapatmunkát, a csapatjátékos attitűd kialakítását. Továbbá meghatározó a kis csoportokban tartott foglalkozás, közös tanulás, tapasztalatok megosztása, természetesen jól felkészült mentorokkal, akikre elsősorban nem az elméleti tudás ismerete a jellemző, hanem az, hogy gyakorlati hitelük is van.

ÖSSZEZÉS, JAVASLAT

Tekintettel a folyamatosan változó követelményekre, kiderül: sok időt vesz igénybe egy teljesebb, újszerű gondolkodásmód adaptációja, egy korszerűbb technikai rendszer transzformációja.

Ha áttekintjük a duális képzés, az ERASMUS-program és a nemzetközi katonai környezetből származó tapasztalatokat, megállapíthatjuk: vitathatatlanul rendszerekben és egymásra épülő modulokban kell gondolkodni, amelyeket könnyebb kezelni, változtatni és harmonizálni. *A legfontosabb azonban az elmélet és a gyakorlat összhangjának megtekintése.* Úgy érzem, manapság nem a modulok egymásra épülésén van a hangsúly, hanem azon, hogy minden elemmel találkozunk a felkészítés során, ám tapasztalataim szerint ezek nincsenek összehangolva.

A hazai szakmai felkészítésben három blokk megkülönböztetését tartom megvalósíthatónak: (1) oktatás, (2) szakoktatás, (3) általános felkészítés, amelyekhez kapcsolódik a kiválasztás, a specializáció választása, valamint a szocializáció.

E szoros, egymásra épülő három blokkból – figyelembe véve a nemzetközi tapasztalatokat, valamint a hazai sajátosságokat – egy modulrendszerű általános katonai felkészítés gyakorlatban történő megvalósításának egy változatára teszek javaslatot. Ez a modulrendszer, úgy vélem, könnyebben kezelhető lenne, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy az egyik legnagyobb probléma a honvéd tisztjelöltek figyelmének megosztottsága (egyszerre, ugyanabban az időben két irányba kell megfelelniük).

Az általános katonai kiképzés időben és térben való – nem negatív értelemben vett – szétválasztása hatékonyabbá tenné az együttműködést, mivel nem kereszteződne az oktatási blokkal.

Az általános katonai felkészítés az ambíciószinteknek megfelelően négy év alatt széttagolva, heti 4 órában, illetve szemeszterenként 1 hét gyakorlati kiképzésben valósul meg, ami nem hatékony kiképzési módszer. Ennek végrehajtását különösen bonyolulttá fogja tenni a tisztjelöltek létszámának folyamatos növekedése.

A kitűzött célok között szerepel az együttműködés, a hatékonyság növelése, a humán erőforrások gazdaságos felhasználása, az általános katonai felkészítés és az oktatás. A jelen-

legi párhuzamos rendszer helyett az egymást követő, egymásra épülő, folyamatos rendszer lenne a kívánatos.

Az általános katonai felkészítés négy modulja az egyéni felkészítéstől a szakaszszintű ismeretek elsajátításáig terjedne:

1. modul: Alapképzés (6 hét)
2. modul: Rajkötélék-felkészítés (5 hét)
3. modul: Szakaszkötelék-felkészítés (5 hét)
4. modul: Alegységparancsnoki felkészítés (5 hét)

A rendszer bevezetése számos előnnyel szolgálna a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kara és az MH Ludovika Zászlóalj számára, többek között azért, mert biztosítaná a rendelkezésre álló idő és az erőforrások hatékonyabb felhasználását, a fennálló kettősség csökkentését, valamint a tanfolyam szilárd „katonai alapként” szolgálhatna, amelyre fel lehet építeni a szakmai oktatást.

FELHASZNÁLT IRODALOM

282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet az államtudományi képzési terület alap- és mesterképzési szakjainak meghatározásáról és azok képzési és kimeneti követelményeiről, valamint az azzal összefüggő kormányrendeletek módosításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600282.KOR&txrefere=A1100132.TV>

A mentorrendszer működtetése. Magyar Honvédség Kiképzési és Doktrinális Központ, 2015.

Derényi András: *Kézikönyv a duális képzésről*. Tempus Közalapítvány, 2016. <https://tka.hu/getDoc.php?doc=95c11aa53bb4ed936ad91a6e17567fa8ef35bd41>

ET-ERASMUS. Cordis, 2014. 03. 05. <https://cordis.europa.eu/programme/rcn/150/en>

IBOLC Course Curriculum. <https://www.benning.army.mil/Infantry/199th/IBOLC/content/pdf/IBOLC%20Course%20Curriculum.pdf?1DEC2016>

Infantry Basic Officer Leader Course. <https://www.benning.army.mil/Infantry/199th/IBOLC/>

Kiképzési Program az MH Ludovika zászlóalj honvéd tisztjelöltjei részére. Honvéd Vezérkar Kiképzési Csoportfőnökség, 2011.

Powers, Rod: *Defense Language Aptitude Battery*. The balance careers, 05. 11. 2018. <https://www.thebalancecareers.com/defense-language-aptitude-battery-3332702>

Ryan, Mick: *Mastering the Profession of Arms, Part III: Competencies Today and into the Future*. 23. 03. 2017. <https://warontherocks.com/2017/03/mastering-the-profession-of-arms-part-iii-competencies-today-and-into-the-future/>

Siposné Kecskeméthy Klára: *Erasmus – határok nélkül*. Hadtudomány, XXII. évf. 2012/3–4.

The U.S. Army Learning Concept for Training and Education 2020–2040. TRADOC Pamphlet, 525–8–2. U.S. Army Training and Doctrine Command, 04. 2017. <http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP525-8-2.pdf>

Zarubina, Daria – Brown, Justine – Gosling, Tom – Sethi, Bhushan – Sheppard, Blair – Stubbings, Carol – Sviokla, John – Williams, Jon – Fisher, Liz: *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. PwC, 2018. [workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf](https://www.pwc.com/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf) (Magyar nyelven: Milyen lesz a munka világa 2030-ban? Piac&Profit, 2017. 08. 12. https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/milyen-lesz-a-munka-vilaga-2030-ban/)