

AZ ÁLLAMILAG ELISMERT SZAKKÉPZÉS ÉS A FELNŐTTKÉPZÉS HELYE, SZEREPE A MAGYAR HONVÉDSÉG KÉPZÉSI RENDSZERÉBEN

PLACE AND ROLE OF THE STATE VOCATIONAL SYSTEM AND ADULT TRAINING OF THE HUNGARIAN DEFENCE FORCES TRAINING SYSTEM

Az ország biztonsága két alappillérre épül: egyrészt az euro-atlanti integrációra és a nemzetközi együttműködésre, másrészt az ország saját erejére. Az önerő egyik meghatározó eleme a kiképzés, a képzés, az oktatás, amely a békefelkészítés részét képező feladat- és szervezeti rendszer.

A szerző bemutatja a tiszthelyettes szakképzést és a szerződéses legénységi állomány tiszthelyettesi előmenetelét az államilag elfogadott szak- illetve felnőttképzés tükrében.

The country safety has two bases: firstly the euro-Atlantic integration and the international co-operation, secondly the country's own capabilities. The own sources have some very important component: training, education, teaching, which is part of the system in peacetime.

The author shows the NCO training and the contract strength progression. He compares this with the qualified professional training and adult training.

BEVEZETÉS

Az önkéntes haderő kialakítása érdekében hozott döntések jelentősen megváltoztatták a honvédség szerkezetét. Lényeges változás, hogy az eddig sorkötelezettség alapján szolgálatot teljesítők helyett az önkéntesség elvén szerveződik a haderő. Felértékelődött a tiszthelyettesek szerepe, és a sorállományt felváltották a szerződéses katonák. Ez a fajta változás magában hordozta a képzési rendszer felülvizsgálatát továbbá átalakítását is. A honvédség államilag elismert belső tiszthelyettes képzése egy igen összetett képzési rendszert alkot. A katonák egész szolgálati útját végig követi, ami azonosítható a társadalomban új követelményeként megfogalmazott „élethosszig tartó tanulás” alapelveivel.

Az alábbiakban bemutatom milyen hatással volt a civil szakképzési szerkezet átalakítása a katonai szakképzésre, ezen belül a felnőttképzési szabályok elfogadására. Továbbá szemléltetem azt a folyamatot, amelynek alanyai azok a szerződéses legénységi állományú katonák, akik megfelelő motivációval illetve feltétellel rendelkeznek a tiszthelyettesi előmenetelhez, továbbá a hadsereg humán elvei szerint az előmenetelük tervezésével valamint biztosításával a hadsereg nagy tapasztalatú, motivált munkaerőt kap.

A KEZDETEK

A hivatásos tiszthelyettesi állománykategória 1957. évi rendszeresítésétől, továbbá a Központi Tiszthelyettes Iskola megalapításától kezdve általában nem sikerült összhangot teremteni a mennyiségi és minőségi követelmények között. A mennyiségi utánpótlás került előtérbe. 1975-ben a polgári rendszer felé való nyitás érdekében egy szakterületen (Szabadszálláson) a 3+1 éves, iskolarendszerű — a polgári szakmunkásképzésre alapozott — szak-tiszthelyettes-képzést indítottak. [1]

Az újabb fejlődési szakasz 1984-ben kezdődött, amikor négyéves — a polgári értelmezésnek is megfelelő — szakközépiskolai felkészítés indult, nyolc technikai szakon. Ez már az utánpótlás minőségi fejlesztését szolgálta, hiszen a képzés állami rendszerű érettségi képesítő vizsgával és tiszthelyettesi kibocsátó vizsgával járt.

SZALAY Zoltán

A hivatásos állomány körében 1989 után ugrásszerűen megnövekedett a pályaelhagyás. Egy részük a beosztás megszűnése, vagy a számára kedvezőtlen alakulat-diszlokáció miatt nem vállalta a pályán maradási. A kiáramlásban valamint az alacsony számú utánpótlásban az egzisztenciális okok mellett az is közrejátszott, hogy a tiszthelyettesi pálya presztízse alacsony, megbecsültsége alulértékelt, az általuk betölthető beosztások köre szűk, szintje alacsony volt. Ez a helyzet vezetői döntéseket generált.

A Honvédelmi Minisztérium (HM) Kollégium 1990. decemberi döntésének megfelelően 1991-ben megszüntették a kiképző központokat, és a kétéves parancsnoki képzést a katonai főiskolákra helyezték át. A tiszthelyettes képzésre jelentkezés feltétele az érettségi vizsga lett, de államilag elismert képesítést ez sem adott. A megemelt követelmény miatt jelentősen csökkent a jelentkezők száma, nagy volt a lemorzsolódás. A katonai szakközépiskolákban megkezdődött a 4+1 éves rendszerű képzés. Kialakították az egységes felvételi, egészségügyi, pszichológiai és testi–fizikai alkalmassági vizsgálati rendszert. [2]

A TISZTHELYETTES KÉPZÉS AZ ÁLLAMILAG ELISMERT SZAKKÉPZÉS RENDSZERÉBEN [3]

A rendszerváltás után több lépésben indult meg a Magyar Honvédség (MH) átszervezése. Ennek során a tiszthelyettesi, zászlósi kategória a korábbiaknál fontosabb szerephez jutott, feladatkörük bővült, felelősségi területük szélesedett. Alapvető szerepet kaptak a kiképzésben, a mindennapok irányításában, a technika működtetésében.

A tiszthelyettes képzés átalakításainak társadalmi, gazdasági és haderő-szükségleti alapjai voltak. Az oktatásügyben zajló folyamatok voltak a meghatározóak, melyek jogszabályi kereteit az 1993. évi oktatási törvények adták. A felsőoktatási törvény kizárta, hogy egy felsőoktatási intézmény egyben hadrendi szervezet legyen. Emiatt a katonai főiskolákról le kellett választani az ott folyó tiszthelyettes képzést. A közoktatásról szóló törvény kitolta az általános műveltségi képzés idejét a 10. osztályig, a 11–12. osztályokban is csak szakmai alapozást engedett, így szakképzés — mint tiszthelyettes képzés — csak a középiskola befejezése után volt kezdhető.

Az új Országos Képzési Jegyzék (OKJ) olyan szakmák felvételét engedi, melyek követelményrendszerét szakmai illetve államigazgatási szűrések után, jogszabályban tesznek közzé. Katonapolitikai döntés alapján a honvédelmi tárca a katonai–szakmai igények alapján 1993-ban 21 katonai szakképesítést vetetett fel az OKJ-be. Ezzel a katonai szakképzés teljesen az állami szakképzés részévé vált.

1995-ben kidolgozták a honvédség átalakításának középtávú tervét¹. A képzés átalakítása során a HM Kollégium 1996. március 20-án elfogadta a „A tiszthelyettes képzés megújítása” szakmai előterjesztést [4]. Radikálisan csökkentették a középfokú tanintézetek számát, átalakult a tiszthelyettes képzés tartalma, a felkészítés időtartama. Az 1996-ban elfogadott jogállásról szóló törvények² hatására kedvező változások történtek a haderő belső életének fejlesztésében.

A Magyar Honvédség átalakítására vonatkozó 1995-ös országgyűlési határozat után egymást követték a jövő haderejére, személyi állománya összetételére, a beosztások strukturálására vonatkozó elgondolások, melyek azonban csak 1997 végére realizálódtak, még mindig nyitott kérdéseket hagyva a tiszthelyettesi és zászlósi állománykategóriák illetve a szerződéses valamint hivatásos jogviszonyban állók munkaköreinek egyértelmű szétválasztása terén. Ez kihatott a felkészültségi szintek és a képzési igények meghatározására.

A működő szakközépiskolákban ilyen körülmények között — 1995-ben — indult be az OKJ-s képzés, 15 szakirányban, több mint 200 fővel.

A döntéseknek megfelelően a honvédelmi miniszter 1996-ban a tiszthelyettes képző központok és intézmények koncentrációjával, azok jogutódjaként — a tisztképző intézetek bázisán — Budapesten, Szentendrén illetve Szolnokon új katonai szakképző iskolákat alapított. Ezekben az intézményekben a közoktatási és szakképzési törvények előírásainak megfe-

¹ 88/1995. (VII. 6.) Országgyűlési határozat „a Magyar Honvédség hosszú, valamint középtávú átalakításának irányairól és létszámáról”.

² A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.)

elő, de a katonai sajátosságokat is figyelembe vevő képzés folyt.³

Az érettségire épülő képzés rövid idő alatt megfelelő katonai és szakmai felkészültségű hivatásos tiszthelyetteseket indított el a katonai pályán, amit a képzési rendszert tanulmányozó külföldi szakemberek is elismertek.

Az intézmények a hivatásos tiszthelyettes képzés mellett részt vettek a nem katonai oktatási intézményekben végzettk tanfolyamrendszerű felkészítésében, a szerződéses tiszthelyettesek központi képzésében, az érettségivel nem rendelkezők érettségi vizsgára való felkészítésében, a tartalékos alegységparancsnokok képzésében és az idegen nyelvi képzésében.

A tiszthelyettes képzés teljesen betagozódott az állami szakképzés rendszerébe, annak minden alapszabályát elfogadta és alkalmazza.

Tapasztalatok:

- az OKJ-s rendszerű képzés nagy előrelépést és elismertséget jelentett a hadseregnek a civil társadalomba való beilleszkedése szempontjából;
- az államilag elismert katonai szakképzéssel szerették volna a civil társadalomba való visszailleszkedést elősegíteni, de már a képzettségek megnevezése is problémás volt;
- a katonai pálya alacsony társadalmi elismertsége, az anyagi elismertség hiánya miatt a szükségesnél kevesebben jelentkeztek a képzésre;
- a képzés rendje nem kapcsolódott szorosan a meglévő tiszthelyettesi előmenetelhez, nem a beosztási szinteknek és követelményeknek megfelelően lett kialakítva. Az egy- és a kétéves képzésben résztvevők egyforma rendfokozatot kaptak, a végzés után jelentős számban hasonló szintű beosztásba kerültek, ami belső feszültségeket okozott;
- a szakemberek által is elismerten magas szintű szakmai elméleti képzést nyújtott, de nem kapott megfelelő hangsúlyt a gyakorlati képzés;
- az iskolarendszerű szakképzés követelményei miatt az oktatóknak pedagógiai végzettséggel kellett rendelkezniük. Ennek következménye lett a viszonylag magas tisztii létszám, a kevés oktató tiszthelyettes, akik közül sokakat beiskoláztak főiskolai képzésre.
- a haderő szervezeti bizonytalansága miatt a valós igényeknek nem megfelelő képzési szakok indítása konfliktusokat okozott a beosztásba helyezéskor, sok végzős nem a szakképesítésének megfelelő beosztásba került;
- a csapatgyakorlatok rendszere még az azonos képzési formák esetén sem volt egységes;
- az egy objektumban dolgozó főiskolai és szakképző iskolai oktatók jogállása teljesen eltérő jogszabályi feltételeken alapult, így óraterhelésük, juttatásaik, katonai jellegű igénybevételek, a jogok és köteleességek összehangolása problémákat okozott;
- a tiszthelyettes iskolák a főiskolák logisztikai kiszolgálását is feladatuk kapták, ami belső feszültséget okozott az oktatás tárgyi feltételei terén meglévő hiányosságok miatt;
- a tiszt és a tiszthelyettes képzés szinte teljes szétválasztása több esetben szakmai és módszertani problémákat okozott a gyakorlati felkészítésben.

AZ EGYINTÉZMÉNYES TISZTHELYETTES KÉPZÉS

A haderő-átalakítás, a tiszthelyettesi létszám és a beosztások mennyiségének jelentős növelése, a tiszthelyettesekkel szemben támasztott új követelmények, az új előmeneteli rend továbbá a hivatásos haderő irányába történő elmozdulás a tiszthelyettes-képzésre is hatással volt. Az 1999. decemberi kormányhatározat a tiszthelyettesek hatékony képzését és

³ Az 1/1997. (I.9.) HM rendelet a katonai szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei kiadásáról.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

Budapest, 2010.
3. évfolyam 1. szám

SZALAY Zoltán

továbbképzését biztosító koncentrált szakképző intézmény létrehozását írta elő. [5]

Az intézményrendszer átalakítása közel két évig tartott, és 2001. augusztus 1-jei hatállyal — az addig működő három katonai szakképző iskola jogutódjaként — megteremtették az egyintézményes tiszthelyettes-képzés alapfeltételeit. A képzés központja a szentendrei Központi Tiszthelyettes Szakképző Iskola lett.⁴

2004-ben az önkéntes haderőre való áttérés elengedhetetlen része volt a tiszthelyettesek képzésének felülvizsgálata, és számukra a XXI. század hadseregével szemben támasztott követelményeknek megfelelő képzési rendszer kialakítása.

Olyan szakképzés kialakítása és működtetése vált szükségessé, amely:

- erősíti a tiszthelyettesi alapképzés katonai-szakmai jellegét, lehetővé teszi az előmeneteli rendnek, a szakmai struktúrájának megfelelő beosztások betöltéséhez szükséges végzettség és szakképzettség megszerzését;
- rugalmas, átjárható, széles programkínálattal és korszerű képzési szerkezettel rendelkezik, továbbá ráépíthető az MH át- és továbbképzési rendszere;
- a hazai és a NATO-beosztások követelményei szerinti felkészítést biztosít;
- lehetővé teszi a képzési összetétel és a beiskolázási létszámok szükség szerinti változását;
- biztosítja az önkéntes haderő képzési igényeihez igazodó, illetve hosszú távon fenntartható, költséghatékonyan működő oktatási intézmény kialakítását és működtetését;
- igazodik az országos szakképzési elvekhez, tehát biztosítja a kompetencia-alapú képzést, érvényesíti az életen át tartó tanulást, valamint megvalósítja az értékhozzáadás elvét.

Kiindulási alapelvként az szolgált, hogy a tiszthelyettesi alapképzésben csak a tervezett legalacsonyabb tiszthelyettesi beosztás ellátásához szükséges ismeretanyagot kell átadni. A konkrét beosztásra való felkészítésre az első beosztásra felkészítő tanfolyam hivatott. A tiszthelyettesi pályán való előmenetelt pedig az át- és továbbképzések rendszere biztosítja.

A tiszthelyettesek alap- és kiegészítő alapképzését a jövőben is az országos szakképzés részeként, szakképzés formájában, modulrendszerben felépítve kell folytatni. A szakok száma csökkent (ágazatokat hoztak létre), és azokat a kamarai jogkört gyakorlók igényeit figyelembe véve állították össze.

A HM szakképesítések száma az 1997-es 41 darabról 2002-re 23 darabra, majd 2003-ban négyre, 2005-re háromra csökkent.⁵

Megállapíthatjuk, hogy a katonai szakképzés reformja a polgári képzések átalakítását megelőzve korábban megkezdődött, kialakult a blokkrendszerű szakképzési illetve — az új követelményeknek megfelelő — intézményi szerkezet (Tiszthelyettes Szakképző Iskola). A dokumentumok alkalmasak voltak a modulrendszerű szakképzés megszervezésére, de a követelményeket a régi elveknek megfelelően rögzítették, azaz nem tartalmazták az ismeretek kompetencia megközelítésű, feladat- és tulajdonságprofil alapján történő meghatározását.

Megítélésem szerint a szakképzés irányítói befogadták a katonai képzéseket, de a civil társadalom — kevés kivételtől eltekintve — nem fogadta el azokat polgári képesítésként civil munkakör betöltésére jogosító bizonyítványként (lásd a képzések megnevezése „Honvéd tiszthelyettes, zászlós”), így a polgári életbe való visszailleszkedést nem segítettük elő. Véleményem szerint az átalakítás iránya jó volt, épített az egyintézményes tiszthelyettes képzés kialakítása érdekében

⁴ Neve 2003. június 1-jétől MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskolára, majd 2004-ben újabb név és szervezeti változás eredményeként, MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Képző Központtra módosult. Újabb átszervezés után 2005. július 1-jétől a szervezet régi-új névvel – MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola –folytatta feladata ellátását

⁵ A honvédelmi miniszter, mint szakképesítésért felelős miniszter felelősségi körében, a 37/2003. (XII. 27.) „az Országos Képzési Jegyzékről” szóló OM rendeletben háromféle szakképesítést („Honvéd tiszthelyettes I.”, „Honvéd tiszthelyettes II.” és a „Honvéd zászlós”) határozott meg, melyeket később az új „az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről” szóló 1/2006. (II. 17.) OM rendeletben sem változott meg jelentős mértékben. A katonai szakképzést a 15/2004. (VI. 18.) és az ezt kiegészítő 34/2005. (VIII. 24.) HM rendeletekben megjelentetett szakmai és vizsgakövetelmények, valamint az oktatás megszervezéséhez szükséges általános irányelvek és tantárgyprogramok szabályozták.

SZALAY Zoltán

folyó két éves kutató munkát elvégző Altiszti Akadémia Előkészítő Törzs javaslataira, viszont az oktatási feltételek terén sok problémával küszködött az iskola. A tisztí és a tiszthelyettesi képzés még távolabb került egymástól (a repülőszereelő képzés kivételével), a szakmai irányítást végző kamarai jogkörű gyakorlók a sok átszervezés miatt nem tudták megfelelően befolyásolni a képzési tartalmakat.

AZ ÖNKÉNTES HADERŐ A FELNŐTTKÉPZÉS TÜKRÉBEN

A NATO-tagság, az MH átalakítása, létszámának csökkentése⁶, nemzetközi feladatai nem csupán lehetőséget, hanem belső igényt is jelentettek a „hagyományos” iskolarendszerű, nappali tiszthelyettes képzés megváltoztatására. A haderő-átalakítás a tiszthelyettesi beosztások számának jelentős növelését, a tiszthelyettesekkel szemben támasztott új követelmények meghatározását, új előmeneteli rendet és az önkéntes, professzionális haderő kialakítását célozta, ami a tiszthelyettes képzésre is hatással volt.

Az új tisztí, tiszthelyettesi valamint szerződéses legénységi állományarány kialakításának egyik fontos eleme a beosztási követelményszintek átalakítása. A honvédség állománytábláiban egyre nagyobb számban jelentek meg az új tiszthelyettesi beosztások: rajparancsnok, eszköz-, fegyverkezelő, harc- és gépjárművezető, raktáros, nyilvántartó stb.: őrmestertől a főtörzsszászlósi rendfokozatig.

Egyre nagyobb számú szerződéses legénységi állományú katona vállalt szolgálatot, akik szakmailag kiemelkedően bizonyítottak, ezáltal jogos igényt formáltak a tiszthelyettesi előmenetelhez.

1999-ben a Szentendrei Katonai Szakképző Iskolában — vezetésemmel — kidolgoztuk a hathónapos szerződéses tiszthelyettes képzés programját⁷, az úgynevezett „őrmesteriskolát” – ami csak belső képzésként adott katonai képzettséget és lehetőséget az őrmesteri előléptetéshez. A felkészítés olyan szerződéses katonákat célozott meg, akik katonai szolgálatuk alatt szerzett gyakorlati tapasztalataik, motivációjuk, fizikai, pszichikai és kommunikációs képességeik alapján — parancsnokaik javaslatára — tervezhetőek voltak középiskolai végzettséghez nem kötött tiszthelyettesi beosztások ellátására. Ez a képzési forma 2003-tól belső tanfolyamrendszerű katonai vezetői felkészítésként folytatódott.⁸ A képzés levelező rendszerű, távoktatási elemeket tartalmazott, az iskola az általános tiszthelyettesi felkészítésért felelt, a szakmai felkészítés rész az adott alakulat feladata volt. A tanfolyam tapasztalatai rávilágítottak a kiképzők távoktatásban való járatlanságára, másrészt a szakmai felkészítés problémáira az alakulatoknál.

2004-től a legalább kettő éve szolgáló, kiválasztott tisztesek számára nappali, hathetes tanfolyamrendszerű katonai vezetői felkészítést rendeltek el. A belső képzés csak középiskolai végzettséghez nem kötött őrmesteri beosztás betöltésére jogosította fel a szerződéses katonát.

Ezek a képzési formák nagy lehetőséget biztosítottak az agilis, tanulni vágyó szerződéses tisztesek számára a szakmai ismereteik központi, belső képzési rendszerű fejlesztéséhez, illetve katonai előmenetelük tervezéséhez. Minden képzés magán hordozta a felnőttképzés összes tulajdonságjegyét, ami jó tapasztalatot biztosított a későbbiekben.

A csapatok részéről drasztikusan csökkent a nappali, iskolarendszerű képzési igény, a parancsnoki gyakorlat szerint a katonai előmenetel döntően a már rendszerben lévő, gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező szerződéses legénységi katonákra épült, akik minden jellemvonásukban a felnőttképzés szabályai szerint oktathatók.

Kikre irányult a képzés:

- olyan 20–40 év közötti emberekre, akik már legalább két éve szerződéses szakaszvezetőként munkavállalók;
- érettségizettek, nagy gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek;
- motiváltak, a jövőjük érdekében hajlandóak tanulni, de elvárták az azonnal hasznosítható ismereteket;

⁶ 1999-ben a HM rendszeresített tiszthelyettesi állománya 10710 fő volt, 2009-ben 8220 fő

⁷ 128/1999. sz. Honvéd Vezérkar Főnöki intézkedés

⁸ 11/2003. sz. Honvéd Vezérkar Főnöki parancs

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

Budapest, 2010.
3. évfolyam 1. szám

SZALAY Zoltán

- hosszú időre nem vonhatók ki a szervezetükből, egyre többen nemzetközi missziós ismeretekkel is rendelkeztek, illetve ilyen feladatra tervezték őket.

Megállapíthatjuk, hogy ezeket a katonákat nem lehet a hagyományos elvek alapján oktatni. 2001-től a Felnőttképzési valamint a Szakképzési törvény 55. § (4) szerint: „A törvény előírásait a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek keretében folyó szakképzés, [...] tekintetében az eltérő sajátosságok figyelembevételével kell alkalmazni. A fegyveres erők és a rendvédelmi szervek keretében munkakör betöltésére jogosító szakképesítésre irányuló szakképzés megkezdéséhez a szakképesítésért felelős miniszter engedélye szükséges.” A törvény előírásai szerint lehetőség és kötelezettség volt a speciális szabályok alkalmazása. A 2002/2003-as tanévtől az érettségivel rendelkező szerződéses katonák számára az OKJ-s tiszthelyettesi alapképzés keretében, levelező munkarendben szervezték meg a tiszthelyettesi előmenetelt biztosító szakképzést.

A szerződéses legénységi állományúak tiszthelyettesi alapfelkészítésével valamint a zászlósi rendfokozathoz kötött 54-es OKJ-s katonai szakképzéssel tipikus felnőttképzési feladatokat kapott az MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola, de ezek az új elvárások az Alapító Okiratban még nem jelentek meg.

A tipikusan felnőttképzési elemeket mutató szerződéses tiszthelyettes képzés jellemzői 1999-től 2008-ig:

- 1999-től 2005-ig belső tanfolyami képzés, „örmesteriskola”;
- 2002-től 2008-ig iskolarendszerű, levelező munkarendű 51/52-es OKJ-s szakképzés;
- 2004-től 2008-ig iskolarendszerű, levelező munkarendű 54-es OKJ-s zászlós képzés.

Az Országgyűlés 2004-es döntésének megfelelően a professzionális haderő kialakítása szemléletváltást igényelt. 2004 novemberétől már csak önkéntes munkavállalók, azaz szerződéses valamint hivatásos katonák szolgálnak a Magyar Honvédségben. A jogszabályok szerint a tiszthelyettesi beosztások betöltésének feltétele az államilag elfogadott szakképesítés megszerzése volt, az előmenetel a szolgálathozhoz előírt képzési rendszerhez kötött, a szolgálati viszony a felfele vagy kifelé elven működik. A szemléletváltás és az átalakulás folyamata még nem fejeződött be.

AZ ÚJ SZAKKÉPZÉSI SZERKEZET

Az országos szakképzés átalakítási célok szerinti új elveknek megfelelő képzési dokumentumok kialakítása a HEFOP 3.2.1 „Új szakképzési szerkezet” alprogram keretében kezdődött meg, melynek végrehajtására 2005-ben a honvédelmi tárca is elkötelezte magát. [6] A HM-s szakképesítések száma nem változott, csak sokkal dominánsabban jelent meg — a korábban is igényként jelentkezett — felnőttképzési feladatok ellátása.

Az új OKJ-ben a képzés maximális időtartama a „Honvéd zászlós” képzés esetében csak óraszámban (700 óra) történő feltüntetése azt jelentette, hogy az csak felnőttképzésben indítható. A Honvéd tiszthelyettes I-es szakképesítés esetében a képzési idő két év/2000 óra, a Honvéd tiszthelyettes II-es szakképesítés esetében egy év/1000 óra, valamint két rész szakképesítés (Alapfokú katonai vezető helyettes I-II.)⁹ azt jelenti, hogy iskolarendszerben és felnőttképzési szabályok szerint is szervezhető a képzés.

A Tiszthelyettes Szakképző Iskola 2008 szeptemberében indított, és azóta folytat képzéseket a felnőttképzési illetve nappali iskolarendszerben egyaránt.

A honvédelmi miniszter hatályos humánpolitikai irányelvei szerint: a tiszthelyettesi állomány utánpótlása elsősorban a legénységi állományból belső toborzással, amelynek során a kiválasztás alapja a nyújtott teljesítmény, a megszerzett szakmai tudás és tapasztalat. Véleményem szerint ez egyértelmű előírás minden katonai vezető számára. Ennek megfe-

⁹ A szakképesítés óraszámja: „az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről szóló 1/2006. (II. 17.) OM rendelet módosításáról” szóló 35/2007. (XII. 21.) 8/2008. (VI. 13.) SZMM rendeletben jelent meg. A katonai szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei a 17/2008. HM rendeletben kerültek kiadásra, amelyben a Honvéd tiszthelyettes I-es szakképesítés esetében a képzési idő 2 év/1320 óra, a Honvéd tiszthelyettes II-es szakképesítés esetében 1 év/1120 óra, valamint az Alapfokú katonai vezető helyettes I-II. rész szakképesítés 630 óra került meghatározásra.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

Budapest, 2010.
3. évfolyam 1. szám

SZALAY Zoltán

előben alakították a beiskolázási létszámokat, és 2009 szeptemberétől megteremtették a feltételeit annak, hogy az érettségivel nem, de szakképzettséggel rendelkező szerződéses katonák rész-szakképesítés megszerzésével tiszthelyettes beosztásba kerüljenek.

A bemutatott fejlesztések és képzések teljes mértékben illeszkednek az „élethosszig való tanulás” elvéhez, valamint a „szolgálat-hosszig való tanulási” kötelezettség rendszeréhez.

Megítélésem szerint jelenleg nem elsősorban a képzési rendszerrel van gond, hanem azzal, hogy a tanintézeti felkészítéseken kívül nincs rendszeres és következetes kiképzés, csak célfelkészítések vannak, nincsenek kidolgozott alkalmazási szabályzatok, csak doktrínák. A képzés — benne a szakképzés — fejlesztésének irányát a megfogalmazott követelményekre alapozva, a kamarai jogkört gyakorlók szakmai követelménytámasztásának megfelelően, egyes ágazatok követelményeinek és képzési idejének változtatása, továbbá a konkrét beosztásra felkészítő képzési formák kidolgozása jelentheti.

A korszerűsítés csak a jelenlegi rendszer fenntartásával és működtetésével párhuzamosan történhet.

A képzés továbbfejlesztésével szemben — megítélésem szerint — az alábbi követelmények támaszthatók:

- egységes általános katonai ismereti alapot biztosítson mindenkinek;
- a képzés rendje szorosan kapcsolódjon az előmeneteli rendszerhez;
- legyen kiszámítható és ösztönző;
- készítse fel a beosztásra;
- minőségben és mennyiségben mindenkor az alkalmazók igényeit elégítse ki;
- erősödjön a képzés gyakorlati jellege;
- őrizze meg az eddigi eredményeket, és ápolja a (tiszthelyettes) hagyományokat;
- növekedjen a résztvevőkkel szemben támasztott általános katonai ismereti és fizikai követelmény;
- lépcsőzetes, egymásra épülő képzés biztosítsa az egyszerűtől a bonyolult beosztásokba való előmenetelt;
- biztosítsa a különböző beosztások közti átjárhatóságot, az átképzést;
- modulrendszerrel biztosítsa a tanulmányok szolgálati érdekből történő rugalmas megszakíthatóságát és folytatását,
- segítse elő a haderőből kiválók polgári életbe való beilleszkedését;
- bázisa legyen a korszerű oktatási módszerek alkalmazásának és fejlesztésének;
- racionális szervezettel, a csapatok bevonásával, a lehető leggazdaságosabban valósítsa meg a tiszthelyettesek képzését;
- biztosítsa az egyén igényeinek megfelelő át- és továbbképzést.

BEFEJEZÉS

A polgári szakképzés és a felnőttképzés változása nagy hatással volt a katonai szakképzésre – tekintettel az önkéntes, szerződéses állományból fakadó új követelményekre valamint a Magyar Honvédség strukturális illetve feladatrendszere átalakulására –, kiemelten a felnőttképzési gyakorlatra. Meggyőződésem, hogy tovább erősödik az a tendencia, hogy azokból a szerződéses legénységi állományú katonákból lesz a jó tiszthelyettes, akik bizonyítottan megfelelő motivációval és feltétellel rendelkeznek a tiszthelyettesi előmenetelhez. Az előmenetelük tervezésével, biztosításával a haderő nagy tapasztalatú, motivált munkaerőt kap, és költséghatékonyabb a képzés finanszírozása.

A bemutatott rendszert, nem csak szakképzés, hanem egy sikeres katonai életpálya tervezés is, aminek kötött állomásai vannak. A képzések zöme munka mellett folyik, a résztvevők csak felnőttképzési szabályok szerint oktathatók.

Kulcsszó: felkészítés, képzés, kiképzés, tiszthelyettes képzés

Keywords: education, training, NCO training, qualification, advance

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SZALAY Zoltán

Budapest, 2010.
3. évfolyam 1. szám

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] MAJOR István: *A négyéves tiszthelyettes képzése a jövő.* =Honvédelem 1980. 5. szám -pp.12-21.
- [2] ZÁVODNY László: *A tiszthelyettes-képzésünk helyzete és fejlesztésének feladatai.* =Szakoktatás 1998. 4. szám -pp.14-19
- [3] CZIMMER István László: *A tiszthelyettes- és zászlósképzés jellemzői a rendszerváltozás után.* =Hadtudományi Tájékoztató 1999. 6. szám -pp.118-126
- [4] TOMPA János, KOVÁCS Zoltán: *A tiszthelyettesi kar múltja, jelene és jövője.* =Védelmi Tanulmányok, No. 29. 1999. -pp.66-74. -ISSN 1216-4704
- [5] SZÚCS Endre, VARTMAN György: *A tiszthelyettes képzés fejlődése. A katonai előképzés egy újszerű lehetősége.* =Humánszemle, 2006.Különszám, -pp.89-106.
- [6] VARTMAN György: *A magyar honvédség tiszthelyettes szakképzés átalakításának megalapozása a minőségi követelmények és a hazai polgári szakképzés korszerűsítésének tükrében.* -Bp.: ZMNE, 2007. (PhD) értekezés