

## A KOMPETENCIÁK ÉRTELMEZÉSE A HADERŐBEN

*„A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.”*

*(J. Coolahan)*

Az elmúlt időszakban, elsősorban a katonai felsőoktatás, a tisztképzés rendszerének tanulmányozása során sokszor találkoztam a kompetencia fogalmával és ennek a fogalomnak a sokszor eltérő értelmezésével. Miután kutatási témaköröm a XXI. századi katonai vezetői képzés területe, elsődlegesen ennek fejlesztési lehetőségei megkísérlem az ezen a területen szerzett ismereteim összefoglalását. Természetesen, miután a katonai felsőoktatásban résztvevők egyéni speciális motiváltságuktól eltekintve, nem különböznek a felsőoktatás más szereplőitől, így ugyanazon kompetenciákkal kell rendelkezniük, mely természetesen kibővül a speciális katonai kompetenciákkal.

## A KOMPETENCIÁRÓL ÁLTALÁBAN

Maga a kompetencia latin eredetű jövevényszó, amely eredeti (latin) értelmezésében alkalmasságot, ügyességet, szakmai jártasságot (képzettséget) jelent. Amennyiben szélesebb társadalmi összefüggésében (munkamegosztás) vizsgáljuk, értelmezhetjük oly módon, hogy a társadalom egyes tagjai (csoportjai) felhatalmazással bírnak bizonyos társadalmi szolgáltatások nyújtására, bizonyos a társadalom igényeit kielégítő feladatok elvégzésére. Ennek keretében döntéseket hozhatnak, döntéseket hajtanak és hajthatnak végre.

A pedagógiai lexikon alapján: „a kompetencia alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de fontos szerepet benne motivációs elemek, képességek és egyéb motivációs tényezők.” (Ped. Lex. 1997) A pedagógia tudomány nemzetközi és hazai művelői a kompetencia fogalmát azonban sokszor eltérően határozzák meg. Némely esetben az általánosan elfogadott (latin eredetű) értelmezését használják, de sok esetben különböző tudományos kutatásra épülő definíciókat állítanak fel.

Nagy József a kompetenciát a következőképpen határozta meg: „A kompetencia valamely funkciót szolgáló motívum- és tudásrendszer (képesség- és ismeretrendszer). A motívumrendszere a döntés, a képességrendszer a kivitelezés, az ismeretrendszer pedig mindkettő feltétele és eszköze.” (Nagy 2001)

Az általa megfogalmazottak alapján a személyiség alaprendszere az alábbiak szerint épül fel:

- kognitív kompetencia;
- személyes kompetencia;
- szociális kompetencia;
- speciális kompetencia.

A kognitív kompetencia megléte az ember létezésének alapfeltétele és eszköze. Magában foglalja az információ feldolgozásának képességét, ennek keretében az információ vételét (befogadását), kódolását, illetve feldolgozását, a kapott információ elemzését és értékelését, az új információ előállításának a képességét, ezen információk tárolását és az információk kommunikálásának képességét a társadalmi munkamegosztás keretében. Lehetővé teszi a tanulást és a tanítást.

A személyes kompetencia biztosítja az ember fennmaradását, az egyén túlélőképességét, az életvitel, valamint az életminőség megőrzésének illetve javításának lehetőségét.

A szociális kompetencia biztosítja az emberi faj, az egyes csoportok, társadalmi formációk túlélőképességét, életműködésük megőrzését, illetve továbbfejlesztésének lehetőségét.

A speciális kompetenciák száma a társadalmi munkamegosztásnak köszönhetően több ezerre tehető. Ez a kompetencia (kompetencia halmaz) a társadalomban fellelhető sok ezer hivatás, szakma, foglalkozás, valamint tevékenységi kör megjelenésével alakult ki.

A kompetenciák – a személyiség funkcionális vizsgálata során – egymást átfedő, egymással kölcsönhatásban lévő rendszereket alkotnak. Valamennyi kompetencia a döntést lehetővé tevő saját motívumrendszerrel és a végrehajtást (megvalósítást) lehetővé tevő tudásrendszerrel rendelkezik. A személyiség alaprendszerének működése a kognitív kompetencia összehangoló tevékenysége által valósul meg. A kognitív kompetenciának ugyanakkor sajátossága, hogy adott helyzetekben, mint a direkt tanulás, illetve a tudományos kutatás önálló funkció szolgálatában is működhet. A speciális kompetenciák sajátos funkciókat szolgálnak, de az általános kompetenciákból származtathatók.

### KOMPETENCIA ÉS TÁRSADALOM

Nézetem szerint a tudományos technikai haladás egyre gyorsuló folyamatát sok esetben nem követte a pedagógia, az andragógia, illetve az oktatástudomány hasonló léptékű fejlődése. Azt is mondhatjuk, hogy a társadalom igényei az egyre fejlettebb, képzettebb ember iránt, sok helyen és sok esetben, elsősorban a nem megfelelő oktatási módszerek, az elavult elméletek, a nem kielégítő oktatási körülmények következtében időnként nem teljes körűen, illetve nem a kor szintjén elvárható színvonalon kerülnek kielégítésre. Közben a tudományos-technikai fejlődés nagy sebességgel halad előre, melyet nem minden esetben követ az oktatási, képzési rendszer kiigazítása. Sokat hallani a kompetencia alapú oktatásról, képzésről, de a nagy oktatási rendszerek átalakítása, átalakulása eléggé nehézkes, időnként értetlenségbe ütközik, vagy elhibázott koncepció alapján valósul meg, így nem teljes mértékben képes megfelelni a társadalom, a kor – valljuk be őszintén, időnként eléggé hektikusan változó – igényeinek.

A nagymértékű fejlődés következtében kialakult információtömeg, illetve tudáshalmaz jelentősen megnövekedett követelményeket támaszt az információ-feldolgozás, a tudás elsajátításának folyamatában résztvevőkre. Korunkban a lexikális tudás nem elégséges, meg kell tanulni a szükséges ismeretek gyors elsajátítását, az információk megszerzését, szelektálását, a szükséges információk feldolgozását, rendszerezését, a szükséges következtetések levonását. Ki kell alakítani a megszerzett tudás gyakorlati alkalmazásának képességét, párhuzamosan a hatékony problémamegoldó képességgel. Egyszerűen fogalmazva: meg kell tanítani az embereket hatékonyan tanulni. Optimális esetben a szervezett oktatási folyamat végére ki kell alakulnia az egyénben az egész életen keresztül való tanulás belső igényének. Véleményem szerint napjainkban ez lehet az egyik legfontosabb feladata a szervezett oktatási rendszernek. Az alapvető tudás megszerzésére az intézményesített oktatási, képzési rendszer ugyan keretet biztosít, azonban az információ, a tudás elérhetőségeink és megszerzésének helyszínei már áttörték az intézményi kereteket. A jelen korban a megszerzett tudás szinten-tartása kevés, a tudományos technikai fejlődés sebességének következtében, aki nem fejlődik, nem képzi magát folyamatosan, az lemarad és előbb vagy utóbb a társadalmi munkamegosztás perifériájára szorul. A mai társadalmakban a tudás értéke folyamatosan növekszik, egyre nagyobb jelentőséggel bír.

Az 1990-es évektől kezdődően Európában és az Egyesült Államokban a kompetenciák kor szintjén történő meghatározása érdekében több nemzetközi projektet indítottak. Az OECD INES (Indicators of Educational System) program keretében készült tanulmányokban megjelent néhány, egyetlen oktatási (képzési) területhez sem köthető kompetencia meghatározás. Ezek a teljesség igénye nélkül:

- az együttműködés;
- a kritikus gondolkodás;
- az önbecsülés;
- a felelősségérzet;

## HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SZABÓ József

Budapest, 2012.  
5. évfolyam 3-4. szám

— és a tolerancia.

Ez egy összetett rendszer, amely alkotóelemei elsősorban az egyén szociális kompetenciáihoz és állampolgári, társadalmi műveltségéhez köthetők.

Hosszas szakmai elméleti viták után négy terület maradt a vizsgálatok középpontjában. Ezek a következők voltak:

- társadalmi, politikai, és gazdasági ismeretek;
- a problémamegoldás;
- az önismeret, illetve az „énkép”;
- és a kommunikáció.

A fenti felsorolásból látható, hogy már a kora 90-es években végzett kompetencia-elemzések folyamán is nagy hangsúlyt kapott korunk „slágertémája” a problémamegoldás és a kommunikáció.

Az ezen kutatási témában folyó tevékenység folytatódott 1997-2002 között az úgynevezett DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) programban a kompetenciákra vonatkoztatva. A programot ugyancsak az OECD égisze alatt a Svájci Szövetségi Statisztikai Hivatal, az Egyesült Államok Oktatási Minisztériuma, illetve az Egyesült Államok Oktatástatistikai Központja közreműködésével valósították meg. A programban folytatott kutatások, elemzések eredményeként a következőképpen határozták meg a kompetencia fogalmát: „A kompetencia, képesség a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására.” (DeSeCo,2003). A fogalom magában foglalja az ismeretek mobilizálását, a kognitív és gyakorlati képességeket, a szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, az érzelmeket és értékeket egyaránt. A program keretében a kérdőíves felmérés 12 fejlett (OECD-tag) országra terjedt ki. A résztvevő országok által készített ország-jelentések összesítését és elemzését követően az alábbiakat jelölték meg elsődlegesen, mint kulcs kompetenciákat:

- együttműködés;
- szociális kompetenciák;
- alkalmazható tudás;
- az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kompetenciák.

A programról készített összefoglalóban a kulcs kompetenciákat a következő három nagyobb területen különítették el:

- az autonóm cselekvéssel kapcsolatos kompetenciák;
- az eszközök interaktív használatával kapcsolatos kompetenciák;
- a szociálisan heterogén környezetben való működéssel (tevékenységgel) kapcsolatos kompetenciák.

Ez utóbbiba elsősorban a másokkal történő kapcsolatépítéshez, a csoportmunkában történő együttműködéshez, valamint a konfliktuskezeléshez és megoldáshoz szükséges képességek tartoznak.

Az Európai Unió által létrehozott munkabizottságok (basic skills, key competencies) a kulcskompetenciákat az alábbiak szerint csoportosították:

- kommunikációs képesség anyanyelven és idegen nyelven;
- matematikai műveltség;
- alapkompentenciák természettudományi és technológiai téren;
- információs és kommunikációs technológiák alkalmazásához szükséges képességek;
- az egész életen keresztül tartó tanuláshoz szükséges képességek;
- személyközi és állampolgári kompetenciák;
- a vállalkozói szellem elmélyítéséhez szükséges képességek;
- valamint a kulturális tudatosság kialakításához szükséges készségek és képességek.

Magyarországon alapvetően Nagy József munkássága nyomán a kompetencia, mint fogalom értelmezése a személyiség funkcionalitása mentén kerül csoportosításra. (Nagy,2002) A csoportosításról, annak felépítéséről a tanulmány első részében említést tettem.

## KOMPETENCIÁK A PROFESSZIONÁLIS HADERŐBEN

Ahhoz, hogy meghatározzuk a professzionális haderőben történő szolgálatteljesítéshez szükséges kompetenciákat, először néhány szót magáról a hivatásos (professzionális) haderőről.

Maga a fogalom definiálása is elég nagy körütekintést igényel. Alapesetben kiindulhatunk a szó, a kifejezés eredetéből. A fogalom eredetét alkotó kifejezés a latin **professio** szóból származik és foglalkozást, szakmát, hivatást jelent. Ennek folytán a professzionális kifejezést a foglalkozását, a szakmáját, hivatásszerűen folytató személy (személyek, csoportok etc.) jellemzésére használhatjuk. A magyar katonai szaknyelvben a NATO csatlakozás előkészületi fázisában, majd a csatlakozás folyamán terjedt el (nyert teret) a fogalom általános használata.

Azt gondolom, hogy a katonai professzionizmus (military profession), a tudások (ismeretek), a kiképzés, felkészítés során elsajátított (megszerzett) képzettségek, jártasságok, készségek, a személyiséghez kötődő erkölcsi és etikai tulajdonságok összessége, mely az önként vállalt szigorú katonai fegyelemmel együttesen biztosítja az egyén (a katona), a csoport (az alegység, egység etc.) elé kitűzött (meghatározott) feladatok leghatékonyabb végrehajtását.

A professzionizmust megfogalmazhatjuk továbbá, mint egyedi jellemzőkkel bíró szakértelmet igénylő tevékenységet (munkát), melyre nem jellemző a rutin, a monoton módon ismétlődő tevékenység.

A professzionizmus eléréséhez sok-sok év tanulásra (felkészülésre), kitartó és fegyelmezett gyakorlásra, az ismeretek folyamatos szinten tartására, fejlesztésére van szükség, mielőtt valaki elmondhatja, hogy képes professzionális munkát (tevékenységet) végezni.

Némely dolgot szinte természetesnek vesszünk. Magától értetődőnek tartjuk, hogy nem lehet tudást, képességet, jártasságot szerezni, hatékony oktatás, képzés, kiképzés, felkészítés nélkül. Ugyanakkor a képzés hatékonyságának egyik meghatározó eleme az önként vállalt fegyelem. Az önként vállalt fegyelem természetszerűleg feltételezi a hivatástudatot (sense of vocation) és az elkötelezettséget (commitment).

A katonai felsőoktatásban résztvevők pályamotivációik következtében egyéb jellemzőkkel is rendelkeznek. Ez a professzionizmusra való törekvés igénye, amely ennél a csoportnál fokozottan jelentkezik, hiszen önkéntes alapon, egy professzionális szervezet tagjává, vezetőjévé akarnak válni. A professzionizmus katonai értelemben vett esszenciája: az elkötelezettség (lojalitás), az önként tudatosan vállalt fegyelem, az egész életcikluson keresztüli tanulás igénye, a képzettségek és jártasságok minél magasabb szintű elsajátítására való törekvés. Magától értetődőnek tartjuk, hogy nem lehet tudást, képességet, jártasságot szerezni, hatékony oktatás, képzés, kiképzés, felkészítés nélkül. Ugyanakkor a képzés hatékonyságának egyik meghatározó eleme az önként vállalt fegyelem. Az önként vállalt fegyelem természetszerűleg feltételezi a hivatástudatot (sense of vocation) és az elkötelezettséget (commitment). A fegyelem (discipline) – az önkéntes hivatásos haderő esetében az önként, egyéni elhatározásból fakadó, vállalt fegyelem iránti elkötelezettség – az egyik legfontosabb alapja a professzionizmusnak. Ez képezi azt az alapot, amelyre az egyéb katonai erények felépülnek.

A mai társadalomban mindenki, mindig elkötelezett valahová. A katonai hivatás gyakorlása egyértelműbb elkötelezettséget jelent. Ez az elkötelezettség egyaránt jelenti a haza, a nemzet, a mindenkor demokratikusan megválasztott Parlament, Kormány iránti lojalitást, a Honvédség, a katonai szervezetek alaprendeltetésével, céljaival történő azonosulást és mindazon feltételek elfogadását, melyek a meghatározott feladatok végrehajtásához szükségesek. Tudomásul illene venni, hogy a katonai hivatás a társadalmi átlagnál rugalmasabb (időnként hosszabb) „munkaidőt” (jobb kifejezésnek tartom a szolgálati időt) követel meg, melynek esetenként jelentős részét „extrém” viszonyok között, veszélyes környezetben, minimális komforttal járó, illetve komfort nélküli viszonyok között kell eltölteni. Az elkötelezettség teszi lehetővé, hogy a katona úrrá legyen a nehézségeken (leküzdje azokat), akkor is, amikor az emberi szervezet már-már megálljt készül parancsolni.

A honvéd tisztjelöltek (tisztek) kompetenciáinak leírásakor a Nagy József által kidolgozott rendszert próbálom követni (négyes csoportosítás), illetve tartalommal megtölteni a honvédtisztekre (tisztjelöltekre) vonatkozóan.

Még néhány megjegyzést kívánok tenni a kompetenciák részletesebb vizsgálata előtt. Meddig tart a következő tiszt generáció felkészítése során a nevelés? Mikor fejeződik be? Kik és mit nevelhetnek? Továbbá meddig nevelhető, egyáltalán nevelhető-e az ember? Többek között ezekre a kérdésekre kereste a választ Dr. Szelei Ildikó. (Szelei, 2005.) Az általánosan elfogadható nézetek szerint a pedagógiai értelemben vett nevelés az ember munkaerőpiacra történő belépéséig, azaz átlagosan – az európai sztenderdeket nézve – 23-25 éves korig prognosztizálható, mely esetünkben a katonai felsőoktatási intézményben való tanulmányok befejezését és az aktív hivatásos tiszt pályafutás megkezdését jelenti. Ezt tekinthetjük a pedagógiai illetékesség felső határának. Miután a honvédtiszti pálya élethivatás, és a hivatás elkötelezett gyakorlása megköveteli az egész életen keresztül folytatott tanulást (life-long learning), a folyamatos képzést és felkészítést, amelynek a professzionális haderő keretein belül intézményesített és intézményi kereteken kívüli formában folyamatosan kell megvalósulnia.

Knowles amerikai kutató, egy a felnőttkorban történő oktatással foglalkozó könyvében az alábbiak szerint határozta meg az oktatásban résztvevőket (Knowles, 1984):

- a felnőtt önálló, önirányító személyiség;
- az önirányító képességből adódik, hogy a tanulás sikerességének a felelőssége nemcsak a tanárt (oktatót), hanem a tanulót is terheli. (Ezért szükséges módszer a folyamatos visszacsatolás és a személyes értékelés.);
- a felnőtt korú tanuló rendelkezik némi tapasztalattal az életről, ami egyrészt hasznos, más részről nehezíti az új tudás befogadását. Ilyenkor fontos – általában a felnőtt lét miatt – az oktatás párbeszéd jellege, illetve csoportos módszere, hiszen a csoporttagok egymástól is tanulhatnak;
- a felnőttek oktatása általában „szükségközpontú” ezért fontos, hogy a tananyag (elsajátítandó ismeretanyag) élet- illetve feladatközpontú és problémaorientált, a problémamegoldó képességet fejlesztő legyen;
- a felnőtteket (az oktatás, tanulás, képzés folyamán is) alapvetően belső tényezők motiválják. Ilyenek az önmegvalósítás, az önbecsülés és a kihívásoknak való megfelelés.

A kompetenciák meghatározásakor tudomásul kell venni, hogy a katonai felsőoktatásba belépők már rendelkeznek egy kialakult személyiséggel és egy hozzá tartozó többé-kevésbé kiforrott kompetencia rendszerrel. Amikor a képzés végére felépül a fiatal honvédtiszt személyiségi alaprendszere, egyes meglévő kompetenciái megerősítésre, más kompetenciái fejlesztésre, és előfordulhat (bár nem szerencsés) egyes kompetenciái blokkolásra kerülnek. Bár véleményem szerint a pályaalakalmassági vizsgálatok során ez utóbbinak a lehetőségét ki kell zárni.

Ezek után megkísérlem csoportosítani a professzionális haderő fiatal tisztjeitől, tisztjelöltjeitől elvárható kompetenciákat a személyiség alaprendszere szerinti csoportosításban.

Kognitív kompetenciák:

- információ befogadásának és feldolgozásának a képessége, melynek során képes az információ elemzésére, rendszerezésére, összegzésére, következtetések önálló levonására, a megszerzett információk tárolására és későbbi hasznosítására. Ez biztosítja a tanulás, a tanítás továbbá a kiképzés, a felkészítés vezetésének, irányításának a képességét is;
- kommunikációs képesség anyanyelven és idegen nyelven. A honvédtiszttel szemben fontos elvárás, mind anyanyelvén mind idegen nyelven legyen képes érthetően, szabatosan, lényegre törően kommunikálni, miután ez az egyik elengedhetetlen feltétele a tanulásnak, a munkavégzésnek valamint az alárendelt vezetésének. A megfelelő idegen nyelvű kommunikációs képesség az alapfeltétele a szövetségi keretekbe folytatott eredményes katonai tevékenységnek, a többnemzetiségű törzsekben folytatott szolgálatnak és nem utolsósorban a legújabb szakirodalmak tanulmányozásának;
- az egész életen keresztül tartó tanulóhoz szükséges képességek. Ennek megléte és beágyazottsága elengedhetetlen a sikeres katonai pályához. Ezen a pályán minden sikeres tevékenység, előmenetel folyamatos tanu-

## HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SZABÓ József

Budapest, 2012.  
5. évfolyam 3-4. szám

láshoz és állandó számonkéréshez kötött. A képzések, felkészítések intézményi és intézményen kívüli kereteken is folytatódnak, de kiemelt szerep jut a folyamatos önképzésnek is;

- információs és kommunikációs technológiák alkalmazásához szükséges képességek és az ehhez szükséges matematikai elméleti alapok megléte. Véleményem szerint korunkban nem kérdőjelezhető meg ezeknek a képességeknek szükségessége sem a tanulásban, sem a kiképzésben, felkészítésben, de legfőképpen nem a harctevékenység vezetése folyamatában;

Személyes kompetenciák:

- megfelelő önismeret, képesség pozitív és negatív tulajdonságának reális értékelésére;
- kiegyensúlyozott és folyamatosan kontrollált érzelmi reakciók;
- önfegyelem, őszinteség és igazmondás minden körülmények között;
- pszichikai és a fizikai stresszel szembeni ellenálló képesség;
- cselekedeteiért mindenkor legyen képes a felelősség vállalására;
- a változások, változtatások – helyzettől függő – rugalmas kezelése;
- legyen nyitott az új ötletek, a kezdeményezések, információk befogadására, reális értékelésére, és kellő kreativitásra a megvalósítás folyamán;
- miután a kompetenciák között elég jelentős átfedések vannak, véleményem szerint az egész életen keresztül tanulás, illetve a tudás elsajátítása képességének megléte a személyes kompetenciák között is helyénvaló.

Szociális kompetenciák:

- mások beállítottságának és motivációinak megismerésére irányuló képesség;
- megfelelő önkontroll, nagymértékű tolerancia, mindenkor, minden helyzetben előítélet-mentes gondolkodás és viselkedés;
- megfelelő empátikus képesség mások fejlődési igényének megismerésére, megértésére, mások képességeinek fejlesztésére;
- a csoporton belüli jelenségek (érzelmi feszültségek, erőviszonyok kialakulása és megváltozása, a csoportstruktúra átalakulása, csoportkohézió etc.) észlelése, a kialakulóban lévő konfliktusok megelőzése, a kialakult konfliktusok kezelése;
- a csoport összhangjának megteremtése, képesség az erőfeszítések összehangolására a közös célok megvalósítása érdekében;
- hatékony módszerek alkalmazása mások meggyőzése, befolyásolása érdekében;
- probléma- és megoldás centrikus tárgyalási módszer kialakítása és alkalmazása;
- képesség a változás, változtatás katalizálására, szükséges változások és változtatások kezdeményezésére illetve kezelésére;
- képesség kapcsolatok építésére és bajtársiasságra.

## SPECIÁLIS KOMPETENCIÁK

Írásom elején megállapításra került, hogy a speciális kompetenciák sokasága a társadalmi munkamegosztás következtében alakult ki, és több ezer hivatás, szakma, foglalkozási csoport szerinti követelményrendszer tartalmaz. A hivatásos katonákra, katonai vezetőkre vonatkozó speciális kompetenciák tartalmazznak olyan elemeket, melyek csak a haderő tisztjeire vonatkoznak, de tartalmazznak olyanokat is, amelyek más (akár több) foglalkozási területen is megtalálhatóak. A következőkben a teljesség igénye nélkül megkísérlem összegyűjteni a hivatásos honvédtisztekre legjellemzőbb speciális követelményeket, kompetenciákat. Ezek az alábbiak (egy verzió szerint):

- ismeretek a modern haderők társadalmi funkciójáról, helyéről, szerepéről, alkalmazási lehetőségeiről;
- a korszerű háború, hadművelet és harc elméleti alapjainak ismerete;

## HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SZABÓ József

Budapest, 2012.  
5. évfolyam 3-4. szám

- magas szintű ismeret az összefegyvernemi harctevékenységről, a haderőnemek, fegyvernemek szervezeti felépítéséről, az összefegyvernemi harc megvívásának és vezetésének kérdéseiről;
- a katonák, továbbá a csapatok kiképzésének, felkészítésének megtervezésére, megszervezésére és vezetésére vonatkozó ismeretek;
- vezetési (elsősorban katonai vezetési), vezetés- és szervezés elméleti, illetve menedzsment ismeretek;
- társadalom- és természettudományi ismeretek;
- nemzetközi (többnemzetiségű) műveletekben való részvétel esetén, valamint harctéri körülmények között az együttműködés megtervezésének, megszervezésének és fenntartásának elméleti és gyakorlati kérdéseiben való jártasság;
- ismeretek az EU és a NATO rendeltetéséről, felépítéséről továbbá működési mechanizmusairól;
- informatikai és kommunikációs rendszerek ismerete, informatikai alkalmazói ismeretek;
- katonai térképészeti, tereptani és geo-információs ismeretek;
- vezetési szinteknek megfelelő humán erőforrás gazdálkodási ismeretek;
- alapvető jogi (hazai és nemzetközi) ismeretek;
- általános nemzetbiztonsági és rendvédelmi ismeretek;
- az előírt idegen nyelvi (szaknyelvi) ismeret és annak alkalmazási képessége;
- hivatásos gépjárművezetői engedély megléte;
- az előírt egészségügyi, pszichikai és fizikai (állóképességi) követelményeknek való folyamatos megfelelés.

Természetesen, miután a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen, több szakon folyik a leendő honvédtisztek képzése, ennek következtében a szakterületekhez kapcsolható speciális kompetenciák felsorolása jelentősen meghaladja a tanulmány terjedelmi korlátait. Ezért kíséreltem meg az általánosíthatókat összegyűjteni, remélem sikerrel.

*Kulcsszavak: kompetencia; személyes kompetencia; kognitív kompetencia; szociális kompetencia; speciális kompetencia; katonai kompetencia.*

## FELHASZNÁLT IRODALOM:

1. M. S. Knowles et. al (1984): *Andragogy in Action, Applying modern principles of adult education.* San Francisco, Jossey Brass
2. Nagy József (2000): *XXI. század és nevelés.* Osiris Kiadó, Budapest
3. Nagy József (2001): *A személyiség alaprendszere...*, *Iskolakultúra*, 2001. 9. szám pp. 22-38.
4. Palásti Ferenc (2007): *A honvéd vezérkar főnökének elvárásai...*, *Hadtudomány*, 2007. 4. szám
5. *Pedagógiai lexikon.*(1997): Főszerkesztő: Báthory Zoltán – Falus Iván. Keraban Kiadó, Budapest, II., kötet.
6. Dr. Szelei Ildikó (2005): *A nevelés paradigmái.* *Humán Szemle*, 2005. 4. szám pp. 54-61.