

## Vitaalapot szolgáló gondolatok a hivatásos hadtáp káderképzés reformjához

*Dr. Deák Péter alezredes, a hadtudományok kandidátusa*

Ismeretes, hogy erre hivatott szerveink, a tiszthelyettes és tisztképzés átfogó reformjának kidolgozásához kezdtek hozzá. Miután van oktatás-politikára vonatkozó párthatározatunk, vannak megszilárdult képzési intézményeink, rendelkezünk távlati elgondolásokkal és megfelelő eszmei feltételekkel, dokumentumokkal a jelenlegi képzési rendszert és tartalmat illetően, végre elérkezhetünk odáig, hogy ezt a reformot – jó időben kezdjük, megalapozott és körültekintő munkamódszerrel alkotjuk, higgadtan figyelembe vesszük a jelenlegi helyzet problémáit és a jövő követelményeit – összefoglalóan tehát: valóban a tudomány alapján közelítjük meg azt, miként kell a tudományokat az új nemzedéknek átadni.

Ez az átfogó reform természetesen vonatkozik a hivatásos hadtáp káderképzésre is. A kidolgozással kapcsolatos alapkövetelmények és elgondolások tág teret adnak mind a képzés tartalmára, profiljára, követelményrendszerére, de szerkezetére és szervezetére vonatkozóin is. Úgy gondolom, hogy e kutatómunka első fázisában igen szabadon, sokféle tényezőt és hatást figyelembe véve kell – korlátozás nélkül – fogalmazni gondolatainkat annak érdekében, hogy később legyen mit a lehetőségekkel összevetni.

### *A kiképzendők:*

Talán azt kell először látnunk, hogy kinek készítjük elő ezt a reformot. Ha az éveket nézzük, egyértelmű, annak a gárdának, mely az ezredfordulón a magját fogja képezni fegyveres erőinknek. Ez profiljában, összetételében nyilván más lesz mint a mai. Érdemes erre vonatkozóan idéznünk Marx György „Gyorsuló idő” c. tanulmányából, ahol a szerző szintén külföldi forrásból a következő mondatot citálja: „Azok a fiatalok, akik most kezdenek el dolgozni, jóval a századforduló után vonulnak majd nyugalomba. A munkahelyek, amelyeket nagypapa korukban elfoglaltak, most talán nem is léteznek. Meg lehet, ma még fel sem talált termelési folyamatokat irányítanak majd olyan gépeken, amelyeket csak ezután terveznek meg.”<sup>1</sup>

Mit jelent ez a mi nyelvünkön? Azt, hogy a leendő hivatásos katonák olyan szervezetekben, olyan funkciókban, olyan technikai eszközök mellett kap-

<sup>1</sup> Marx György: Klismerhetetlen anyag. Magvető – 1969. 35. p.

nak majd posztokat, amelyek a mai struktúrában nem csak nem léteznek, de nem is tudjuk elképzelni őket. Mindez rendkívül nagy felelősséget ró tehát azokra, akiknek kezében a hadtáptiszt és -tiszthelyettes képzés követelményeinek meghatározása, a képzési rendszer megfogalmazása van.

De ez csak a leendő káder helyének és szerepének a kérdése. Azt is látni kell azonban, hogy a káderutánpótlásban jelentkező gondjaink nem igen oldódnak meg arra az időre sem, amikor már az új követelmények szerint akarunk képezni. A pályáirányítás és a katonai pályaorientálás – erre több éves tapasztalatunk van – nem csupán propaganda munka kérdése. A fejlett szocialista társadalom építése, a kibontakozó tudományos-technikai forradalom, a szocialista életmód változtatáshoz csatlakozó közművelődési program a leendő szakemberek olyan széles spektrumát követeli meg, hogy a katonai pálya iránti érdeklődés gondjaival továbbra is küzdeni kell. A nézetem szerint a fejlett szocialista társadalomban nagyon ellentmondásos probléma a katonai egzisztencia. Hiszen egy olyan társadalomban, amely hallatlanul felfokozza saját fejlődését, nagymértékben alapoz az alkotó tevékenységre, az alapvetően adminisztratív tartalmú pályák csak politikai motívumok alapján toborozhatják állományukat. Az is igaz természetesen, hogy ezek a politikai motívumok egyre stabilabbak, egyre szilárdabbak lesznek.

Különösen nehéz probléma a tiszthelyettes képzés. Egy-két ágazattól eltekintve, évek óta beiskolázási gondokkal küszködünk, keressük-kutatjuk az okát. Keressük a kiegészítő megoldásokat, azokat a képzési módokat és pót-okleveleket, amelyek megteremtik a tiszthelyettesi beosztás és munkakör általános társadalmi státuszát. De nagyon nehezen találjuk meg. Csökkenhet e ez a problémánk az elkövetkezőkben? Ha figyelembe vesszük, hogy közművelődési programunk következtében az 1985 utáni időszakban általánossá válik a középiskolai képzettség; hogy a szakmunkás képzés intézményei ma már mind a középfokú iskolai végzettség alá épülnek és az „emelt szint” egyetlen képzési modell maradt, a középfokú képzettséggel rendelkező fiatal ember előtt vagy a főiskolai továbbtanulás, vagy az azonnali munkába állás a perspektíva, és – sajnos – a mai értelemben vett tiszthelyettesi munkakör vagy légüres térben mozog, vagy a középiskolai képzési rendszerből kimaradt személyek területévé válik.

Így vetődik fel a gondolat, hogy a közvetlen szakmákhoz nem kötött, kiemelt és nem csupán katonai szakképzettséget igénylő tiszthelyettesi beosztások feltöltését egyre inkább a főiskolákat elvégzett sorköteles fiatalokra terheljük, felhasználva azok általános műveltségét, tanulási jártasságukat, határos szakmai ismereteiket, s ezáltal azt az objektív helyzetet, hogy három-négy hónap alatt egy egész esztendőre alkalmassá tehető különböző alparancsnoki beosztások ellátására.

A speciális szakértelemhez, szakmunkási vagy technikai képzettséghez kötött tiszthelyettesi beosztásokat pedig egyértelműen be kell építenünk a közoktatási rendszerbe – ahogy tisztképzésünk be van építve – és amire már élő példánk is vannak.

#### *A követelmények:*

Nagyon sokáig nem mertük kimondani azt, amit Kornidesz Mihály ez évben – erre hivatott személyként – a Társadalmi Szemlében a következőképpen fogalmazott: „... oktatási intézményekben nem taníthatunk meg mindent,

amire az életben szükség lehet”.<sup>2</sup> A mondat mögött rejlő igazságot azért titkoltuk el és tagadtuk le, mert attól féltünk, ha ezt kimondjuk, a képzés gyakorlatiságára nyomunk negatív bélyeget. Azt lehetett volna kérdezni: miféle tudá-lékos és elméletieskedő oktatás folyik ott, ahol nem tanulják meg a jövőendő káderei amit az életben tudni kell? Ennek az ellentmondásnak a feloldásával úgy próbálkoztunk, hogy a képzés elé kettős célt tűztünk ki: Egész élethivatásra képezni<sup>2</sup> és az első beosztásra felkészíteni. A két egymásra fektetett mondatrész csak látszólag ellentmondásos, mert megítélésem szerint a jelenlegi képzési gyakorlatunkban – elsősorban a katonai főiskolákon – ez valóban egy helyes, a gyakorlat és elmélet egységét magába foglaló, a hivatástudatra nevelést előtérbe állító koncepciót fejezett ki.

Ma azonban az egész hivatásra való felkészítés tulajdonképpen azt is jelenti, hogy meg kell találnunk azt a tudásmagot, mely ha nem is a szolgálat 30 évén keresztül, de legalább a felében konvertálható alapot szolgálhat a változások befogadásához, a fejlődéshez. Ezzel együtt az első beosztásra való felkészítés érdekében azt a gyakorlati alkalmazóképességet – és nem ismeretanyagot – kell a tiszt és tiszthelyettes kezébe adnunk, amivel megfelelő környezetet feltételezve, viszonylagos zökkenők nélkül tudja megkezdeni a munkáját.

Ezért nagyon fontos, hogy jól fogalmazzuk meg a leendő hadtáptisztekkel és -tiszthelyettesekkel (ha ugyan így fogják hívni őket néhány esztendő múlva) szemben támasztható követelményeket, ennek következtében jól válasszuk ki a képzés profilját, fő irányát, fő tendenciáját.

Minek alapján lehet ezeket a követelményeket megállapítani? Annak alapján, hogy megítéljük azt a közeget, amelyben és amellyel a fegyveres erők csapatainak tevékenységét több oldalról biztosító szervezetekben a káderek dolgozni fognak. Ennek alapján a következő főbb gondolatok vázolhatók fel:

– a biztosító, kiszolgáló tevékenység egyes folyamatai mind intenzívebben gépesített technológiák útján valósulnak meg, a korszerű műszaki berendezések beáramlásának a hadseregbe (nem csak harci-technikai vonatkozásban) és a tömeges gyártás miatt teljesen hozzáférhetőek is lesznek;

– a csapatok kiképzésének és napi életének kiszolgálási folyamatai bizonyos fokig integrálódni fognak, amely lehetséges, hogy szervezeti, lehetséges, hogy csupán folyamati konzekvenciákkal jár;

– az adatfeldolgozás gépi eszközei nagymértékben elterjednek, ezek hihetetlen mértékben csökkentik, illetve centralizálják az adatfeldolgozást, az ügyvitelt, az adminisztrációt, a számvitelt és nyilvántartás a kiszolgálási folyamat perifériális tevékenységévé válik;

– az anyagi-technikai bizossítással szembeni követelmény – s ez már most is felismerhető – a dolgok természetéből eredően nem elsősorban a gazdaságosság, hanem a hatékonyság oldaláról jelentkezik.

Ennyit tehát a követelmény körvonalairól. De nézzük meg, hogy mik azok a stabilnak ítéltető tényezők, amelyek a képzés környezete szempontjából jelentkeznek?

<sup>2</sup> Kornidesz Mihány: A felsőoktatás a társadalmi célok szolgálatában. Társadalmi Szemle 1977. 2. 38. oldal.

A képzés továbbra is szerves része, illeszthető alrendszere lesz az állami oktatási rendszernek;

– főleg az utolsó évtizedben a piac elárasztásra került a korszerű oktatás-technikai eszközökkel, s ez szétfeszíti a hagyományos oktatás-technológiai formákat;

– a képzési idő nem csökkenthető, de önkényesen nem növelhető;

– továbbra is meg kell tartani az általános képzés és a szakosodás dialektikus egységét; nem lehet elkenni a képzésben azt, hogy specialistákat kell kapnunk, de nem lehet érvényesíteni – épp az előbb kifejtettek miatt – a szűk ágazati szempontokat sem.

Milyen általános következtetést vonhatunk le mindezek alapján a hadtáptisztképzés leendő profiljának megválasztása terén? Itt a szerző meg kell engedjen magának néhány merészebb gondolatot a jelenlegi profil tagadása területén, amit főleg azért jogosult megtenni, mert a jelenlegi üzemgazdász-képzési koncepció kidolgozásban jelentősnek mondható szerepet töltött be. A tagadás szó alatt azt értem, hogy megítélésem szerint az 1965–70-es években bevált, szükségyszerű, majdnem nélkülözhetetlen gazdálkodáscentrikus képzés a következő évtized közepére túléli önmagát. *A képzés profiljában azt a figurát kell megtalálni, aki képes a szolgáltatás-ellátás komplex folyamatában az egész üzemeltető szervezet átfogó irányítására*, és ehhez magas fokú technológiai képességekkel rendelkezik. Nem valami kicsinyített, törpe mérnök-közgazdász figuráját próbálom itt felvetni, hanem valamilyen üzemszervező típusát. Ezzel a gondolattal nem mereven bezárt ajtókon kopogtatunk, mert az Agrártudományi Egyetemen, Gödöllőn már foglalkoznak üzemszervező képzéssel, melynek tartalmában a műszaki-technológiai és gazdasági ismeretanyag ötvöződik.

Mindez természetesen csak a képzés szakmai oldalaira vonatkozhat, hiszen katonákat képezünk és le kell mondanunk arról, hogy a képzés eredményeképpen valamiféle kettős diplomát adjunk a képzett tiszt kezébe.

Ugyanakkor felvetődik a kérdés, hogy ha bővül az anyag, bővül az ismeretek köre, műszaki és gazdálkodási képességeket kell kialakítani, hogy fér ez bele a négy évbe akkor, ha a képzés fő iránya továbbra is a parancsnokok, tisztek nevelése, ha a képzés arányain belül a legjelentősebb helyet a katonai ismeretek kell, hogy elfoglalják.

A felsőoktatási pedagógiai kutató központ tudományos tanácsa 1971 júniusában tartott ülésén dr. Timár János az OT főosztályvezetője hozzászólásában a következőket mondotta: „... nem látok különbséget pl. a gimnázium és a műszaki, vagy orvostudományi egyetem tananyag problémái között. Az egyikben Kölcseyt és Kisfaludyt kihagyni »nemzeti bűn«. Ennek a következtében a középiskola magával hurcolja előző korok műveltségét, és ugyanakkor bele akarjuk gyömöszölni a legújabb tudásokat is. A tananyag reformokkal is kicsit úgy járunk, mint korábban a létszám racionalizálási kampányokkal, amelyek után mindig több volt a létszám, mint előtte”.<sup>3</sup>

Persze ez egy nagyon nehéz kérdés. Nagyon nehéz megítélni, hogy mi az, amit illendőségből tartunk a tananyagban, és nem hasznosítható, mi az, ami a művelt ember szempontjából valóban nemzeti kincs, vagy katonai hagyomány s mi az, ami alkalmazható, továbbfejleszthető alapismeret.

<sup>3</sup> Felsőoktatásunk strukturális problémái: különös tekintettel a műszaki szakember képzésre és továbbképzésre. FPK 1971. 44. oldal.

A képzési tartalomnak a stabilitás és dinamizmus dialektikus követelményét kell kielégíteni, ami azt jelenti, hogy stabil, tartós alapismeretek, huzamos tartamban, viszonylag állandóan vannak jelen tananyagunkban, de az alkalmazó ismeretek és készségek dinamikusan változhatnak. Itt jelentős küzdelmet kell megvívni. Minden tanintézet magától érthetően – így a hadtáp tanszékeink is – azért veri az asztalt, hogy a tananyag stabil legyen, ne reformálgassuk, óvakodjunk a korrekcióktól, mert a képzés higgadtságát ezzel tudják biztosítani. Ezért *a tanszékek* az oktatás tartalmában *a stabilitás hívei*. Ugyanakkor a csapatok, a hadtáp tiszti, tiszthelyettesi megrendelők, felhasználók minden évben, minden kibocsátási időszakban a konkrét követelményekhez igazodó ismeretstruktúrával rendelkező embert akarnak, mert azok képesek a régebbi káderek ismereteit kiegészíteni és pontosan megfelelni a követelményeknek, ezért *a csapatok*, az őket képviselő központi szervek *a dinamizmus hívei*. A tananyag tartalmának ezt a két egymással ellentmondó követelményt kell kielégíteni.

El lehet igazodni ebben a fából vaskarikában? Valószínűleg igen nehéz, mert egyszerre stabil és dinamikus egy intézmény zárt tananyaga nagyon nehezen lehet. Ezt a problémát a mi képzésünkben, de egész oktatási rendszerünkben *csak a képzési szintek kapcsolódása és lépcsőzése elégítheti ki*. Ilyen követelményt akkor valósíthatunk meg, ha megfelelő stabilitású alapkérdésre – tehát tiszthelyettesi iskolára, főiskolára – dinamikus továbbképzési szinteket építünk rá. Elegáns kifejezéssel ezt úgy hívják: „posztgraduális” képzés. A gyorsuló idő a várhatóan mind rohamosabb tudományos-technikai fejlődés megtagadja a zárt képzési rendszert és a továbbképzés (nem ötletszerű, ingerek által alakított, hanem rendszerbe foglalt továbbképzés) mind nagyobb szerepet kap az arányokat tekintve is. Ez az, ami megnyugtat minket, ha azt a mondatot olvassuk, amit az előző oldalakon Kornidesz Mihálytól idéztem.

### *A képzési szintek*

A hivatásos hadtáp kádereképzést, a szakképzett hadtáp hivatásos katonák figuráját tehát 1980 után már nem lehet csak két lépcsőre bontva elképzelni. A tiszthelyettes-képzés és tisztképzés tulajdonképpen nem is két képzési lépcső, hiszen a katonai hierarchia más-más szféráira ugyan, de mindkettő befejezett alapképzést nyújt, nem egymás folytatását képezi.

A képzés lépcsőzésére, az alapképzésre épülő többlépcsős továbbképzési rendszerre azért van szükség, mert:

- az ismeretek avulnak és felfrissítésre szorulnak;
- a hivatásos hadtáp káderrel szemben támasztott követelmények spektruma szélesedik, nő a specialisták száma, ezek részére új specifikus területek jelennek meg, és az alapképzésben a specialisták felkészítése korlátozott.

A többlépcsős továbbképzési rendszer azt jelenti, hogy az előző (vagy az alapozó) szinteken megszerzett, illetve bővített alaptudást konvertálni kell új ismeretek befogadására. Az alapképzésnek (vagy a továbbképzési rendszer alsóbb lépcsőinek) tehát az a feladata, hogy olyan tartós alapismereteket nyújtson, melyekre a továbbképzési szintek nyugodtan ráépíthetik az új alkalmazó ismereteiket.

Így a továbbképzési rendszert, mely a hivatásos képzés teljes rendszerének szerves része kell legyen, az utóbbival együtt kell vizsgálni és fejleszteni, tulajdonképpen ez elégíti ki a szakmai mobilitás igényét.

A képzés lépcsőit, szintjeit azonban nem csupán a képzési intézmények, oktatási szervezetek között, hanem azokon belül is el lehet választani. És a helyes, jó belső tagolásnak a képzési idő jó elhatárolásának két szempontból is nagy jelentősége van.

Az egyik a kiválasztás problémája. Dr. Hánh István professzor az előbbi említett tanácskozáson mondta, hogy a jelenlegi pedagógusképzés szervezeti felépítésében „már 18 éves korban kell eldönteni, hogy valakiből »csak tanító« legyen-e, vagy általános iskola felső tagozatának, avagy középiskolának tanára”.<sup>4</sup> Mi jelenleg a katonai főiskolák és tiszthelyettesi iskolák felvételi vizsga időszakaiban állítjuk olyan probléma elé a hallgatót – akiben még az sem teljes meggyőződés –, hogy hivatásos katona akar lenni –, hogy műszaki, avagy parancsnoki irányba menjen; ezen túl a híradás-technika, vagy a gépészet érdekelje, és még tovább gyötörjük, amikor még egy fegyvernemben is döntenie kell.

A többlépcsős képzési rendszer, illetve a képzési intézményeken belüli egységes alapozás és differenciált felkészítés rendszere alkalmas arra, hogy kitolja a döntés időpontját, illetve, hogy azok a szakemberek és pedagógusok, akik figyelik a káder fejlődését, beválását, a megfelelő irányba tudják terelni a képzés alanyát.

A másik az, hogy nagyon jól meg kell találni a közös alapozás, és az ágazati felkészítés kapcsolódásait és arányait. Itt ismét két egymással ellentétes tendencia jelentkezik. A képzési konvertibilitás azt követeli, hogy a hallgatókat minél később kezdjük szakmai képzésben részesíteni, mert ezzel növeljük az alapismeretek körét, megadjuk a kiválasztás lehetőségét és fejlesztjük az alkalmazó képességüket. A pedagógiai ökonómia elve, a képzés gazdaságasságára appelláló követelmény viszont azt kívánja, hogy minél előbb irányítsuk a szakmai felkészítésre a hallgatókat azért, hogy a leendő szakember kevesebb olyan általános ismeretet kapjon, ami fölöslegessé válhat, később, ami szakmailag érdektelen.

Milyen mértékben jó a közös alapozás? Mit értünk „közös” és mit értünk „egységes” alapozáson?

Valamennyi káderképző intézményünkben valamennyi szak, sőt „kar” részére közös kell legyen a katonai alapozás, ezt megelőzően a politikai felkészítés, és mind az az ismeretanyag átadása, mely nem üti meg a főiskolai szintet, hanem kényszerből oktatjuk, mert a katonai főiskoláknak nincs meg a középiskolai elődje.

Egységes alapozást biztosíthatunk a képzés főirányai szerint, elsősorban abban a vonatkozásban, hogy bizonyos szakokra a természettudományi, bizonyos szakokra gazdasági, másokra pedagógiai jellegű, vagy humáncentrikus alapozás szükséges. Ezt nevezném szakalapozásnak. Elképzelhető pl. a leendő hadtáptisztek részére egységes szakalapozás.

Ezt követi a képzés törzsanyaga. Ahol azonban bizonyos ágazatok, ha úgy tetszik fegyvernemek, szolgálati ágak, még mindig közös profilt képeznek, a törzsanyag egy részét közösen tanulmányozzák, s végül az utolsó lépcsőben, a legdifferenciáltabb az első beosztásra történő konkrét felkészítés.

<sup>4</sup> u. o. 48. oldal.

Míndezek blokkját az alábbi ábra szemlélteti:

Katonai alapozás	15-20%
Szakalapozás	25-40%
Ágazati képzés	25-45%
Első beo.-ra felkészítés	15%

Csupán arra szerettem volna orientálni azokat a személyeket, akik a közeljövőben különböző bizottságokban, felmérő és javaslattevő munkában megszólaltatásra kerülnek, az új hadtáp káderképzési koncepció kialakítása során, hogy indokolt lehet elszakadni a közvetlen jelenleg meglévő, hagyományosnak ítéltető körülményektől, tartalomtól, és ha a követelmények kényszerítenek bennünket, merőben új utakra lehet lépni. A felmérés, ami azután következik természetesen ellenőrizni, kontrázni, esetleg visszafogni lesz hivatott, az itt vázolt gondolatokat.