

Varga Tamás¹

Gondolatok a katonai értékek változásáról az oktatás-képzés és kiképzés terén

Reflections on Changes in the Field of Core Military Values Related to Education and Training

Absztrakt

Napjainkban egyre többet hallani mind a civil, mind a hadiszférában, hogy a humán erőforrás felértékelődése és ezzel párhuzamosan a potens munkaerő hiánya stratégiai szintű problémákat okoz a különböző szervezetek napi működésének terén. Mindamellet, hogy a munkaerő hiánya a humán erőforrás-piacon kézzel tapintható, és negatív hatásai minden szférában érzékelhetők, a hadi szférában is egyre nehezebb olyan értéket jelentő humán „alapanyagot” találni, aki azon túl, hogy megfelel a törvényi rendeletekben meghatározott egészségügyi, pszichikai és fizikai követelményeknek, még rendelkezik azokkal az alapvető emberi értékekkel, amelyekre építve a katonai képességek kialakíthatók. Tanulmányom célja, hogy ezeket az emberi értékeket, képességeket számba vegyem, és fejlesztésük lehetőségeit vizsgáljam a jelenlegi oktatási-képzési rendszerek vonatkozásában.

Kulcsszavak: Értékek, katonai képességek, humán erőforrás, kompetencia

Abstract

Nowadays it is widely discussed both in the civilian and the military sector that the increasing value of human resources concurrently with a lack of effective/suitable labour force create problems at strategic level in the day-to-day operation of several organisations.

¹ MH Békétámogató Kiképző Központ, őrnagy – HDF Peace Support Training Centre, major, e-mail: varga2.tamas@mil.hu; varga.tamas.vktt@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2821-6674>

In addition to the fact that the lack of labour force is evident in the labour market and the negative effects of that are obvious in all sectors, it is more and more difficult to find valuable human resources/capital who not only meet the various health, psychological and physical requirements but also have those personal core values that provide a basis for the development of military skills. The aim of my study is to review these human values and skills, and to examine the ways they can be improved with respect to/within the framework of the present education and training system.

Keywords: values, military skills, human resources, competence

Bevezetés

Ha az „érték” szó a vizsgálatunk fókuszpontja, kiindulási alapként rögtön szükséges annak valós jelentési-, tartalmi hátterét feltérképezni. A magyar nyelv értelmező kéziszótára az érték szó kapcsán a következőket fogalmazza meg:

- Valamely anyagban, tárgyban, eszközben az a jelleg, tulajdonság, hogy valamely szükségletet elégít ki, és az egyén vagy a társadalom részéről megbecsülésben részesül;
- Személyben, közösségben, emberi cselekvésben, alkotásban a társadalmi élet és a kultúra szempontjából becses, és ezért az egyéntől és a közösségtől nagyra tartott tulajdonság;
- Valamely cselekvésnek, eljárásnak haszonnal, eredménnyel járó volta.²

Az értéknek lehet tehát materiális, kézzel foghatóan kimutatható manifesztációja, de a legtöbb esetben – például emberi tulajdonságok vizsgálatakor – az érték valamely az ember és a társadalom részére fontos, előnyt jelentő képességet jelent, amelyre építve az az egyén és közvetetten a társadalom boldogulásához járulhat hozzá.

„Az emberi értékek a társadalom építőkövei, azok a jellemvonások és képességek, amik lehetővé teszik az emberek közös, eredményes tevékenységeit. Segítségükkel egyéni erőfeszítéshez mérten gyorsabban, jobb eredmény érhető el. Meglétük alapvető a működő közösségek fenntartásában.

A társadalom és az egyén szempontjából értéket képező emberi tulajdonságok az aktivitás (szorgalom), alkalmazkodás (konformitás), álom, fantázia (jövőképlátás), barátság, bátorság, boldogság, bölcsesség, bizalom, bizakodás, remény (pozitív életszemlélet), becsületesség, család, egészségmegőrzés, együttműködési készség (kooperáció), együttérzés (empátia), elengedés, elismerés, figyelmesség, hagyományőrzés, határozottság, humor, hűség, kedvesség, kitartás, türelem, következetesség, céltudatosság, kölcsönösség, játékoság, lelki béke, mértékletesség, megbocsátás, műveltség, nyitottság, segítőkészség (szolidaritás), szabadság, szeretet (törődés), szervezési ismeretek, szorgalom, tudatosság, felelősségtudat, tisztelet (elfogadás, egyenlőség), találékonyság (kreativitás, alkotóképesség), önbizalom, összpontosítás

² Érték fogalma, www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/e-e-2529E/ertek-28695/ (Letöltve: 2019.01.07.)

(koncentrálttság), önállóság (autonómia), őszinteség, összhang (harmónia), önzetlenség, vitakultúra".³

Ezek az értékek önmagukban is nagyon fontos tulajdonságok egy egyén vonatkozásában, azonban akkor képezhetnek az egyén és a közösség részére is valós értéket, ha szinergiában, egymással kölcsönhatásban fejtik ki hatásukat.

Katonai értékek a humán erőforrás vonatkozásában – avagy mit vártunk el a múltban, és mit várunk jelenleg a katonától

A fent részletezett értékek nem csak szimplán emberi, de katonai vonatkozásban is fontosak számunkra, nem mind egyenlő mértékben természetesen, hisz vannak olyan emberi értékek – például alkalmazkodás, bátorság, hűség, kitartás, tisztelet, találékonyság, összpontosítás –, amelyek meglétére a katonai élet berkeiben fokozottabb mértékben számítunk, építünk, jelenlétük alapvetően szükséges katonai hierarchia és függelmi viszonyok fenntartása, vagy egy-egy katonai művelet sikere, közvetetten az emberi közösségek a társadalom védelme érdekében.

Meglátásom szerint, ha az emberi (hadi)kultúra többezer éves történelmére tekintünk vissza, ezek között az értékek között vannak olyanok, amelyek napjainkra sem koptak meg, jelentőségük nem lett kisebb mértékű (például bátorság, tisztelet, becsület), és vannak olyanok amelyek a technológia és technikai fejlődés okán, mentén értékelődtek fel (önállóság, együttműködés, találékonyság, fantázia).

Ez a megközelítés leginkább azzal szemléltethető, ha egymás mellé állítva vizsgálunk meg egy-egy, a modern hadviselési generációk egyikéhez tartozó kombattánst, harcost és számba vesszük, hogy melyek azok az alapvető és szükséges értékek, amelyeket a katonai vezetés, a társadalom elvár a katona részéről.



1. ábra: Első és negyedik generációs hadviselés

Forrás: Generations of warfare https://en.wikipedia.org/wiki/Generations_of_warfare, Tom Clancy's Ghost Recon Future Soldier <https://pixels.com/featured/tom-clancys-ghost-recon-future-soldier-soldier-bert-mailer.html> (Letöltve: 2019. 01. 19.)

³ Alternatív Gazdaság lexikon, Emberi értékek, http://hu.alternativgazdasag.wikia.com/wiki/Emberi_%C3%A9rt%C3%A9kek (Letöltve: 2019. 01. 14.)

Az első generációs hadviselés katonájára az alapvető értékek megléte mellett, a feltétlen engedelmesség, pontosság, a fegyelem, összpontosítás, monotonitástűrés, a vezényszavak hibát és gondatlanságot el nem tűrő szabályszerű végrehajtása jellemző. A kiképzés, felkészítés terén a végtelenségig sulykolás és ismétlés módszerével, „izommemória” szintig begyakorolt taktikai eljárások (mint a töltés–tüzelés mozgások folyamata) döntő fontosságúak lehettek a katona és egysége túlélése számára.

Napjainkra természetesen a hadviselés formája alapjaiban változott meg, a háborúk, csaták nem a lakott területektől viszonylag távol eső területeken dőlnek el, hanem sok esetben sűrűn lakott városi övezetekben, a lakosok között, komplex, bonyolult harcászati, hadműveleti helyzetekben, ahol az eredményes művelet olyan emberikatonai értékek meglététől függhet, mint az együttműködési képesség, alkalmazkodóképesség, fantázia és találatkonyság. Ehhez természetesen párosul a technikai fejlődésből adódó extra, a katonának nem csak a fegyverét kell csupán mesterfokon tudni kezelnie, hanem más fontos haditechnikai eszközöket is (például infokommunikációs eszközök, drónok, aknakereső eszközök, globális helymeghatározó készülékek – digitális katona-rendszer elemei).

Mint látható a hadviselés generációs jellemzőitől, valamint a harc megvívásának módjától erősen függ, hogy melyek azok az alapvető emberi jegyek, jellemvonások (értékek) amelyek szükségesek a jó katona részére a harc eredményes megvívása érdekében.

A modern haderők humánpolitikája napjainkra a kompetenciaalapú humán erőforrás-menedzsmentre épül, ahol a szervezetbe belépő személyeket „kompetenciastruktúrákban” helyezik el, ahol az előre, illetve hivatali ranglétrán felfelé történő haladásukat a meglévő és célként kitűzött kompetenciáik (szintén értékek) határozzák meg.

A kompetencia, mint érték a katonai oktatás és képzés terén

Ha a kompetenciát és az (emberi) értéket vizsgáljuk meg egymás vonatkozásában, azt kell mondanunk, hogy a kompetencia egy jóval szélesebb, az emberi értékeket is magába foglaló képességcsomag.

„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.”⁴ (Coolahan)

Mint látható a kompetencia meglévő emberi értékekre épül, valamint nagyon fontos momentum, feltételezi, hogy a képesség megfelelő táptalajon tanúlással fejleszthető értékévé válhat.

A fenti, Coolahan által megfogalmazott definíciót a NATO oktatási és egyéni kiképzési direktívájához⁵ hasonlítva a kompetenciával (performance statement) kapcsolatosan az alábbiakat találjuk:

⁴ Vass Vilmos: A kompetencia fogalmának értelmezése, 2009, <http://ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/kompetencia-fogalmanak> (Letöltve: 2019. 01. 19.)

⁵ NATO BI-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007, 2015.

A kompetencia (performance statement) tiszta, alapos precíz megfogalmazás, mindenre kiterjedően határol körül egy képességet, amelyet elsajátítani szükséges valamely cél érdekében. Ez a meghatározás egyértelmű utalás is a tanulási folyamat adott dimeziójára, valamint az elsajátítandó képesség mélységére. Mindenképp megfigyelhetőnek és mérhetőnek kell lennie! (például egy jelentés megírása, adott fegyvertípus készségszintű használata) Dimenziói: kognitív, pszichomotoros és attitűd/affektív dimenziók.



2. ábra: A kompetencia dimenziói

Forrás: a szerző szerkesztése

Fontos kritérium, hogy a képesség kialakításához – harckészség eléréséhez – mindhárom dimenzió egyidejű, egymásra pozitívan ható fejlődése szükséges, hisz a megfelelően megalapozott tudás nélkül a gyakorlati feladatvégrehajtás hibás teljesítéshez, jártasság nélkül bizonytalansághoz, megfelelő hozzáállás nélkül alacsony teljesítményhez, határfokhoz vezethet.

Az oktatás és képzés, kiképzés feladata és felelőssége, hogy a különböző dimenziókban a fejlődéshez szükséges feltételeket megteremtse és biztosítsa. Mindez, ha az emberek ugyanazon emberi értékekkel, motivációkkal, tanulási jellegzetességekkel és stratégiákkal rendelkeznének, nem is lenne olyan nagy feladat, azonban a legtöbb ember tanulási módszere, jellegzetessége kisebb vagy nagyobb mértékben eltér egymástól, ez a pedagógia legnagyobb kihívása.

„A pedagógia, mint neveléstudomány vizsgálja azokat a folyamatokat, körülményeket és feltételeket, amelyek közreműködnek a nevelésben. Feltárja összefüggéseiket, törvényszerűségeiket, s ezek alapján meghatározza a nevelés célját, alapelveit és feladatrendszerét, azokat az eljárásokat, szabályokat és módszereket, amelyek biztosítják a nevelési alapelvek megvalósulását.”⁶

Pedagógiai módszerek és munkaformák az önértékelés, differenciált egyéni munka, önellenőrzés, differenciált csoportmunka, kooperatív csoportmunka, frontális

⁶ A pedagógia fogalma, http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/hunline_pedpszi/15_iskola_a_tarsadalomban/222_a_pedaggia_fogalma.html (Letöltve: 2019. 01. 19.)

osztálymunka, dramatizálás, frontális feladatadás, verseny, frontális magyarázat, játék (pedagógiai módszer) versszínház az iskolában, önálló egyéni munka, páros munka.

A fentiekből látható, hogy a pedagógia a lehetőségek tárházát biztosíthatja ahhoz, hogy az állomány az oktatás, képzés, kiképzés során különböző módszerekkel a lehető leghatékonyabb úton sajátíthassa el a szükséges elméleti és gyakorlati ismereteket.

Saját tapasztalataim azt mutatják, hogy a frontális osztálymunka és frontális magyarázat módszere a leginkább alkalmazott képzési forma, és csekély százalékban találkozhatunk a kooperatív csoportmunka módszerének alkalmazásával. A frontális osztálymunka olyan oktatási szervezési mód, amelynél az osztályban, azonos időben, ugyanazon célok alapján, azonos tananyagtartalom feldolgozásával, azonos ütemben foglalkozásvezetői irányítással folyik – párhuzamosan – a tanulói munka. Ez a módszer foglalkozásvezető központú, a hallgatóság figyel az előadó magyarázatára, esetleg jegyzeteli azt, és együttesen keresik a választ a felvetett kérdésekre. Ez a munkaszervezési mód a legkevesebb energiaráfordítást igényel a tananyagot előkészítő és foglalkozásvezető állománytól. Ez a módszer leginkább akkor alkalmazható, ha a hasonló korú felkészítendő tanulási képességei közel azonosak, hasonló a gondolkodási módjuk, ismereteik és munkatempójuk, mert ez a munkaforma az átlagos képességű felkészítendőkhöz igazodik (a gyenge képességűnek gyors lehet a tempó, míg a jó képességűnek lassú, unalmas), továbbá nem lehet figyelembe venni a felkészítendő egyéni képességeit.⁷

A pedagógia tehát – módszereit tekintve – képes lenne az oktatás, képzés, kiképzés terén jelentkező kihívások kezelésére, azonban a rendelkezésre álló erőforrások, főleg a humán vonatkozású, nem teszik lehetővé az egyedi igényekhez igazodó képzési formák, módszerek alkalmazását, hisz minden egyes tanulóhoz nem párosítható egy-egy, vagy speciális esetben akár jóval több tanár a tanulási célkitűzések elérése érdekében. Ezt a problémát oldhatja fel véleményem szerint az atipikus oktatási képzési eljárások, módszerek alkalmazása, természetesen hangsúlyozva, hogy ezen eljárásoknak nem célja – hisz nem is lennének rá képesek – a fontos tanári feladatok teljes átvétele.

A tanulmánynak nem célja, hogy a különböző atipikus képzési módszerek hatékonyságát és alkalmazhatóságát vizsgálja, vagy azokat bizonyítsa, de számos hazai és nemzetközi cikk látott már napvilágot arról, hogy képes egy-egy ilyen módszer az idő és tér korlátait áthidalni, a világ számos pontján élő szakembert egy közös munkaműhelybe virtuálisan összehozni, és mennyivel gazdagabbak az ilyen jellegű képzési módszerek.

Tény, hogy ezek a módszerek sok esetben hatékonyak és képesek minőségi változást felmutatni az évezredek tradíciókhoz kötött oktatási módszerek mellett, egyes területeken szép eredmények születnek olyan távoktatási keretrendszerek formájában, amelyek képesek a célként kijelölt kompetenciák elérését menedzselni, a releváns tananyagokra javaslatokat tenni, a tanulási folyamatokat felügyelni és értékelni, a közösségi médián keresztül tanulási profilazonos tanulókat tanulóközösségekbe összehozni. Mindezek mellett azonban egyes részterületek költséghatékonyasága még jelen pillanatban is erősen megkérdőjelezhető (például virtuális/kiterjesztett valóság alapú eljárások).

⁷ Frontális osztálymunka, Wikipédia, a szabad enciklopédia, https://hu.wikipedia.org/wiki/Front%C3%A1lis_oszt%C3%A1lymunka (Letöltve: 2019. 01. 19.)

Természetesen ezek az új módszerek, elvek hatékonyan alkalmazhatók az egyéni kompetenciák fejlesztésére, azonban az emberi értékek „felülvizsgálata” és fejlesztése szükséges mind a felhasználók (tanuló), mind az oktatók (tanár) vonatkozásában.

Új értékek kérdése a „tanuló – tanár/oktató/kiképző” vonatkozásában

A tanulók – főleg a kamasz, fiatal és fiatal felnőtt korosztályhoz tartozók – vonatkozásában mindenképp szükséges az egyéni tanulási stratégiák, motivációk mielőbbi vizsgálata, erre számos tudományosan alátámasztott vizsgálati eljárás létezik. Egyik a sok közül például a „VARK-modell” amely vizuális (V), hallás alapú (A), olvasás/írás útján (R) és érzékelés útján (K) tanulócsoportokba szelektálja a tanulókat. Természetesen egy személy esetén sincs kőbe vésett tanulási modell, sőt, egyesek több eljárás alapján, vagy kombinálva azokat képesek ismeretek elsajátítására. Azon tanulók esetében, ahol az atipikus eljárások alkalmazása iránt is van kisebb-nagyobb fogékonyság, olyan emberi értékek erősítése szükséges, mint fantázia, türelem, céltudatosság, nyitottság, szervezési készség, felelősségtudat és tisztelet. Mivel az atipikus eljárások többnyire fizikálisan „magányos” tevékenységeket feltételeznek (például időben és térben független tanulás távoktatási formában), óriási a szerepe a tanuló belső indíttatásból eredő motivációjának, céltudatosságának, szorgalmának és becsületességének. Ha mindezek mentén egy jól strukturált, kellő kihívást biztosító, de elsajátítható, a tanuló részére sikerélményt adó tanulási folyamat épül fel, akkor azt becsületesen, „kis kapuk alkalmazásától mentesen” teljesíteni fogja a tanuló, és a célként kitűzött kompetenciacsomag elérése is bizonyos.

Természetesen ez a tanulási folyamat nem önmagától épül fel, hanem a tanár/oktató az, aki a tanulási folyamat előrelátásából, tapasztalataira alapozva a keretrendszer és a tananyagszerkesztő program lehetőségei mentén a folyamatot felépíti. Jóval több ez, mint frontális osztálymunka, frontális magyarázat, hisz a tananyagtartalom összeállításánál nem csupán a tartalmak mennyiségét, tudásszint mélységét, elsajátíthatóságát és még számos fontos kritériumot kell figyelembe venni, hanem azt is, hogy a tanulási folyamat adott pontjain milyen elágazási lehetőségeket biztosítunk a tanulók részére azért, hogy az egyedi tanulási igényeik is ki legyenek elégítve. Ezért a tanár/oktató részéről – aki ezen esetben tutor és képzésszervező és még számos más feladatot ellátó személy is egyben – fontos a jövőképlátás, bátorság, bölcsesség és bizalom (főleg a tanulóknban), együttműködési készség, türelem, nyitottság és persze a kreativitás/alkotóképesség értékeinek fejlesztése.

Összegzés

Napjaink gyorsan változó és sok esetben rendkívül komplex biztonsági helyzete olyan speciális katonai képességek, illetve emberi értékek meglétét igényli, amellyel a gyorsan változó helyzetekben is képesek katonáink feladataikat eredményesen végrehajtani. A sok esetben extrém helyzetekhez való alkalmazkodási képesség, a rugalmasság, a hagyományostól eltérő gondolkodásmód, kezdeményezőképeség, kreativitás mind-mind olyan érték, amely a korábbiaktól eltérően pozitívan befolyásolhatja a műveletek eredményességét. A katonai vezetők a korábbi dogmatikus gondolkodásmód kereteiből kilépve már nem arra ösztönzik beosztottjaikat, hogy gondolkodás és feltétel nélkül hajtsák végre az adott parancsot, utasítást, hanem arra, hogy az alegség beosztottjai egyedi és kollektív képességeire (értékeire) támaszkodva – természetesen a feladathoz párosuló hatáskör keretein belül – találják meg a kitűzött célok elérésének leghatékonyabb módját. Ezek a képességek természetesen meglévő pozitív emberi értékekre épülve, a pedagógia alapelveinek megfelelő, hatékony tanulási folyamatot biztosító – akár egyedi igényekhez is igazodó – oktatási, képzési és kiképzési eljárások alkalmazásával, kombinálásával érhetőek el.

Felhasznált irodalom

- Alternatív Gazdaság Lexikon, Emberi értékek, http://hu.alternativgazdasag.wikia.com/wiki/Emberi_%C3%A9rt%C3%A9kek (Letöltve: 2019. 01. 14.)
- Az érték fogalma, Arcanum, www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/e-e-2529E/ertek-28695/ (Letöltve: 2019. 01. 07.)
- Frontális osztálymunka, Wikipédia, a szabad enciklopédia, https://hu.wikipedia.org/wiki/Front%C3%A1lis_oszt%C3%A1lymunka (Letöltve: 2019. 01. 19.)
- Generations of warfare, https://en.wikipedia.org/wiki/Generations_of_warfare (Letöltve: 2019. 01. 19.)
- NATO BI-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007, 2015.
- A pedagógia fogalma, http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/hunline_pedpszi/15_iskola_a_tarsadalomban/222_a_pedaggia_fogalma.html (Letöltve: 2019. 01. 19.)
- Tom Clancy's Ghost Recon Future Soldier, <https://pixels.com/featured/tom-clancys-ghost-recon-future-soldier-bert-mailer.html> (Letöltve: 2019. 01. 19.)
- Vass Vilmos: A kompetencia fogalmának értelmezése, 2009, <http://ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/kompetencia-fogalmanak> (Letöltve: 2019. 01. 19.)