

Dr. habil. Kovács Tibor ny. mk. ezredes (PhD)

A FELNŐTTKÉPZÉS HELYE ÉS SZEREPE A KATONAI SZAKKÉPZÉS INTÉZMÉNYRENDSZERÉBEN II.

A katonai felnőttképzés jellemzői, a szakmai képzések célja, típusai

„Célunk az volt, hogy testileg rátermett embereket
neveljünk,
akik mesterien kezelik fegyvereiket, hozzászoktak a
fegyelemhez
és az együttműködéshez
s a legnagyobb mértékben büszkék katonai
hitvallásukra.”

Dwight D. Eisenhower

Cikksorozatomban témája a felnőttképzés helyének és szerepének bemutatása, elemzése a katonai szakképzés rendszerében. Bár elméletileg e téma – a felsőfokú szakképzés lehetőségeit figyelembe véve – túlmutat az MH Altiszti Akadémián (továbbiakban MH AA) folyó felnőttképzésen, a katonai felsőfokú szakképzés hiánya miatt tanulmányomat csak az ott, illetve az előd képző szervezetnél (MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskolán – MH KPTSZI) jelentkező tapasztalatok feldolgozására alapozva mutatom be.

A cikksorozat első részében¹ a szakképzéssel és a felnőttképzéssel kapcsolatos jogszabályi előírásokat és szervezeti kereteket vettem górcső alá, míg ebben a részben a Magyar Honvédségben folyó felnőttképzés jellemzőit, valamint a szakmai képzések típusait mutatom be.

A katonai felnőttképzést befolyásoló gazdasági tényezők

Amennyiben vizsgálni kívánjuk a felnőttképzés helyét és szerepét a katonai szakképzés intézményrendszerében, nem kerülhetjük meg a hazai piacgazdaság képzettséggel szemben támasztott követelményei vizsgálatát sem, hiszen a piacgazdaság felértékeli az iskolai végzettséget és a szakképzettséget. A foglalkoztatottsági adatokból és folyamatokból igazolhatóan kimutatható összefüggés létezik a tartós foglalkoztatás és a végzettség/képzettség között, továbbá meghatározható egy olyan képzettségi-szakképzettségi szint – ez a legalább befejezett középiskolai végzettség –, amely a munkavállaló felnőttek számára az egész életpályán át viszonylag biztonságos foglalkoztatási (illetve tanulási) feltételt biztosít. Nincs ez másként a védelmi szektor, így az MH vonatkozásában sem.

¹ Lásd Műszaki Katonai Közlöny XXII. évfolyam, 2012. 2. szám 106-125. oldal. <http://hkk.uni-nke.hu/downloads/kiadvanyok/mkk.uni-nke.hu/pdfanyagok2012szeptember/2012.%20%20szam%20ossz.pdf>

A közép-kelet-európai országokban – így Magyarországon is – bekövetkezett rendszerváltozás modelljében meghatározó a gazdasági átalakulás szerkezete, gyorsasága és társadalmi hatása. A változások között döntő jelentőségű a munkaerőpiac átalakulása, mely kihatott és jelenleg is kihat az MH állományába jelentkező munkavállalók számának növekedésére. E növekedés az alábbi gazdasági tendenciáknak tudható be:

- a foglalkoztatás radikális csökkenése és a tömeges munkanélküliség megjelenése;
- a gazdaság szerkezeti változása, amelynek során lényeges átcsoportosulás ment végbe a nemzetgazdaság ágazatai között (pl. állami vállalatok karesúsítása);
- a „piacképes” szakmák összetételének változása, amely fontos alapvető információ a tanulni kívánó fiatalok és felnőttek számára;
- a munkaerő foglalkoztatása a munkaerőpiacon valóságos piaci viszonyok között realizálódik, amely során objektív jelenség, hogy a munkaerő-kereslet és kínálat átmenetileg nem felel meg egymásnak, azaz egy adott munkavállalót adott időpontban nem „keresnek”, nem tudnak foglalkoztatni;
- a munkaerő elhelyezkedése döntő mértékben a munkavállaló szakmai képzettségétől és elhelyezkedési (álláskeresési) képességétől, illetve potenciális tanulási képességétől függ.

Az önkéntes haderő bevezetésére való áttérés² – a haderő nagymérvű csökkentése ellenére – (a tömeges munkanélküliség megjelenésével) jó lehetőséget kínált a meglévő szerződéses állományú helyek feltöltésére.

E folyamat során előnyt jelentett az MH részére a magyar munkavállaló lakosság immobilitása, hiszen az alakulatok a hadseregbe belépni kívánók részére lakóhelyükhöz közel tudott (tud) munkalehetőséget kínálni.

További előny az MH, mint munkáltató részéről, hogy szinte a képzettség legalsó szintjétől a legfelső szintig tud beosztást ajánlani, bár a belépő képzettség nagyban meghatározza az egyén további képzésének, tanulásának lehetőségeit.

A honvédségbe történő nagyfokú beáramlást szintén elősegítette/segíti, hogy a piacképes szakmák folyton változnak; a munka-erőpiaci kereslet-kínálat folyamatosan változik; valamint az, hogy az MH alakulatainál beosztást vállalók karrierje nagyban az egyén potenciális tanulási képességétől függ.

Mindezek ellenére mind makro-, mind mezo- és mikroszinten a képzés tervezése, szervezése, egy tiszta karriermodell felállítása, folyamatos elemzése szükséges. E tervező-szervező rendszer megfelelő működtetése biztosíthatja a katonai szakképzés keretén belül működő felnőttképzés fejlesztését, a megrendelő (HM) és a képzésben résztvevők (munkavállalók) elvárásainak folyamatos kiszolgálását.

A felnőttképzési rendszer alapfunkciói és szakképzési jellemzői³

A katonai oktatás és képzés rendszerének egyrészt segítenie kell az egész életen át tartó tanulás érvényesülését a különböző társadalmi rétegekből „belépők” körében, másrészt

² A Magyar Köztársaság Kormánya 2043/2003 (III. 14.) sz. határozatában foglaltakkal összhangban 2005. július 30-ig meg kellett szüntetni a sorkatonai szolgálatot a Magyar Honvédségben.

³ Az alfejezet Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói (<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes> – megnyitva: 2010. április 25.) című tanulmánya alapján készült.

biztosítani kell a hivatásos/szerződés állomány (rendfokozati állománycsoporttól független) szakmai tudásának folyamatos megújítását, az ún. folyamatos (szakmai) képzést.

Az élethosszig tartó tanulás iránt, mint Magyarországon, így az MH-ban is objektív igény van. Ennek egyik oka, hogy az iskoláztatás erősödése mellett folyamatosan jelen van a halmozódó végzettségi/képzettségi hiány, másrészt a hierarchikusan felépített katonai rendszerben világosan látszik, hogy az iskolázatlanabb és a képzetlenebb katona (munkaerő) keresete kevesebb, illetve gyengébb foglalkoztatásának biztonsága.

Ahhoz, hogy a katonai szakképzés keretein belül folyó felnőttképzésről érdemben szólhassak, tisztáznom kell néhány alapfogalmat, melyek a következők:

- a felnőttképzés fogalma;
- a felnőttképzés területei;
- a felnőttképzés főbb funkciói;
- az iskolai rendszerben és azon kívül folyó felnőttképzés.

A felnőttképzés fogalma komplex, – a felnőttképzési törvény alapján – beleértjük az általános, a nyelvi és szakmai képzést is. A felnőttképzés fogalma széles értelemben a nagykorúságot elért személyek képzését jelenti, a gyakorlatban azonban nem ezt a kritériumot használjuk.

A köznevelési törvény szerint a felnőttképzésbe a tankötelezettséget teljesített személy léphet be. (Ez természetesen nem kötelező, mert a fiatal bizonyos korhatárig a „normál” tanulói jogviszony szerinti iskoláztatásban is részt vehet).⁴

A felnőttképzésnek több területe van, úgymint:

Az iskolai rendszerű felnőttképzés, amely általános, középfokú, vagy felsőfokú végzettség és/vagy szakmai képesítés megszerzésére irányul, ennek törvényi szabályozását a köznevelési törvény és a felsőoktatási törvény együttesen tartalmazza.

Az iskolai rendszeren kívüli képzés, amelynek legnagyobb területe a munkaerő-piaci képzés. Az iskolai rendszeren kívüli képzések törvényi szabályozását alapvetően a felnőttképzési törvény, a szakképzés alapvető jogszabályait a szakképzési törvény és rendeletei, a foglalkoztatást segítő, támogatott képzések jogi háttérét a foglalkoztatási törvény tartalmazza.

A munkaerő-piaci képzés célja az egyén munkába állásának (helyezésének), illetve munkahelye megtartásának az elősegítése; ezt a célt általában az állam által elismert vagy állam által nem elismert – munkaköri, vagy betanító – szakképesítések megszerzésével lehet elérni. Hangsúlyoznom kell, hogy a munkaerő-piaci képzések szakirányainak, illetve a megszerzendő szakképesítések meghatározásánál alapvetően a gazdasági igényekből szükséges kiindulni.

A felnőttképzés szakmai képzési funkciójához is kapcsolódik az általános és a nyelvi képzés, amelyet – a közművelődés területén folyó kiterjedt tevékenységen kívül – a 2001-ben megalkotott felnőttképzési törvény, mint külön felnőttképzési területet definiál. Az általános és a nyelvi képzés jelentőségét egyrészt a szakképzést megalapozó, illetve azt lehetővé tevő

⁴ A felsőoktatási törvény ugyanakkor a „nappali” tagozatú szakokra járó hallgatókat nem tekinti a felnőttképzés alanyának.

funkciója adja, másrészt a felnőtt dolgozó munkavállalói pozíciójának erősítése e képzéseknél szintén célként szerepel.

A felnőttképzés fő funkciói:

A felnőttképzés egyik alapfunkciója az első iskolai végzettség és/vagy – az egyén életpályája szempontjából szükséges – szakképzettség megszerzésének a segítése (initial education/training).

A felnőttképzés második fő funkciója – az egyén életpályája szempontjából szükséges – folyamatos szakmai képzés, illetve a magasabb szintű szakképesítés megszerzésének segítése (continuing vocational training). A fejlett piacgazdaságokban ez a fejlesztő képzés általában a munkaadói igények alapján, a munkaadó szervezésével és támogatásával valósul meg.

A felnőttképzés harmadik fő funkciója, hogy – az ún. foglalkoztatást segítő képzésen keresztül – segítséget adjon a munkanélküliség időtartama alatt vagy a munkanélkülivé válást megelőzően, még a munkaviszony keretein belül, preventív módon a munkavállaló felnőtt „piacképes” szakmai tudásának és/vagy szakképzettségének a megszerzéséhez.

A felnőttképzés negyedik funkciója, hogy az ún. kiegészítő képzésekkel⁵ segítse a szakképzés eredményességét, a munkavállalás-munkahelykeresés sikerét, vagy a betöltött állásban való eredményesebb munkavégzést.

Mivel e cikksorozat témájához – az MH AA szakképzési sajátosságaiból adódóan – nem tartozik szorosan, nem ejtek szót:

- a felnőttek iskolarendszerű továbbtanulásának kérdéseiről;
- a rétegaprogramokról (hátrányos helyzetűek, megváltozott munkaképességűek képzése);
- a felnőttképzések finanszírozásának helyzetéről.⁶

A téma megalapozása és teljesebbé tétele szempontjából azonban mindenképpen tisztáznom szükséges:

- az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések fő jellemzőit;
- a szakmai képzések célját és típusait;
- az OKJ tartalmát és szerkezetét.

Az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések fő jellemzői

A felnőttek iskolarendszeren kívüli képzésének célja alapvetően azonos az iskolarendszerű oktatás és képzés céljával, mivel mindkét rendszernek a munkaerőpiac igényeit kell kielégítenie, ugyanakkor a konkrét célok mégis különböznek.

A két intézményrendszernek más az alapvető feladata. Az iskolarendszerű felnőttképzés fő funkciója – mint a fejezet bevezetésében azt említettem – a magasabb szintű általános

⁵ Ide tartozik: a szükséges pályaorientációs (pályaválasztási) ismeretek megszerzésére; a szakképzés megkezdéséhez szükséges – az előírt iskolai végzettségen belüli – közismeretek előírt szintű elsajátítására; az elhelyezkedési/álláskeresési ismeretek és/vagy készségek megszerzésére vagy a munkakör színvonalasabb ellátásához szükséges, nem szakképesítést nyújtó ismeretek megszerzésére (pl. nyelvtudás, számítógép-kezelés, korszerű munkavállalói tulajdonságok).

⁶ Az MH-nál folyó felnőttképzés vonatkozásában a képzés finanszírozója a fenntartó, azaz a HM.

műveltség megszerzése, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés elsődleges célja viszont egy konkrét szakmai képzettség/szakképesítés megszerzése.

Az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések a felnőttképzés legnagyobb területét jelentik, mind a képzések és a résztvevők számát, mind a szakképesítések választékát illetően.

A szakmai képzések fő területei a következők:

- a felnőttképzési aktivitás legnagyobb része a szakképzésekre irányul, amelynek egyik oka, hogy az első szakképesítés megszerzésének igénye jelentős rétegekre terjed ki;
- a folyamatos képzésbe/továbbképzésbe való bekapcsolódás a munkaerőpiacon való tartós bennmaradás, és a sikeres érvényesülés szinte nélkülözhetetlen biztosítéka;⁷
- erős az igény a képzésre a munkanélküliek körében is, akik számára fontos aktív eszköz a foglalkoztatást segítő, támogatott képzések rendszere.

Az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések szerepének jelentőségét növeli, hogy a felnőttek munkavállalói, családi feladataihoz, anyagi lehetőségéhez és időbeli elfoglaltságához az iskolarendszeren kívüli képzések jobban képesek alkalmazkodni, mint az iskolai rendszerűek.

Az iskolai rendszeren kívüli képzések jogi szabályozását több jogszabály tartalmazza, részben a képzések céljával összefüggésben. Így többek között:

- az iskolai rendszeren kívüli képzések általános – keretjellegű – jogi szabályozását a 2001-ben elfogadott felnőttképzési törvény tartalmazza;
- a szakszervezeti oktatásra és az ún. foglalkoztatást segítő képzésekre - amelybe a munkanélküliek átképzése, vagy a vállalatok ún. preventív képzései tartoznak – a foglalkoztatási törvény és a kapcsolódó jogszabályok vonatkoznak;
- a felnőttek képzésének magánjogi kritériumát – hasonlóan az iskolai rendszerű képzések tanulói és hallgatói jogviszonyát szabályozó közoktatási és felsőoktatási törvényhez – a szakképzési törvény 1993 óta, jelenleg pedig a felnőttképzési törvény szabályozza, és azt nem az intézményrendszerhez, hanem az ún. képzési szerződéshez köti. A képzési szerződés a képző intézmény és a képzésben részt vevő felnőtt kölcsönös jogait és kötelezettségeit határozza meg, és megkötése kötelező.

Fontos megemlítenem, hogy az iskolarendszeren kívüli képzéseket két adatbázis elemzésén keresztül ítélni lehet meg. Az egyik adatbázis az iskolarendszeren kívüli szakképzést folytató intézmények (képző intézmények) adatain alapul, amelyeket az intézmények az Országos Statisztika Adatszolgáltatási Program (OSAP) adatszolgáltatási program keretében – jogszabály által elrendelt módon – szolgáltatnak. Ennek értelmében 1995 óta minden általuk megkezdett és befejezett képzés adatát az Országos Értékelési és Vizsgaközpontnak – egységes adatlapokon – kötelesek bejelenteni. Ezek az adatok alapfeldolgozás után az Oktatási Minisztériumban, egységes adatbázisban kerülnek nyilvántartásba.

A másik adatbázis a foglalkoztatást elősegítő – a Munkaerő-piaci Alapból a munkaerő-piaci szervezeten keresztül (Foglalkoztatási Szolgálat) anyagilag támogatott – képzések jellemzőit tartalmazza, amelyet a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium összesít és teszi közzé.

⁷ Példaként említhető a multinacionális-, illetve a legsikeresebb gazdasági társaságok, vagy a közalkalmazottak (pedagógusok, orvosok) kötelező továbbképzési rendszere.

A szakmai képzések célja és típusai

A felnőttek szakmai képzése alapvetően kétféle célra irányul: vagy szakképesítés megszerzésére – különösen, ha az egyén azzal még nem rendelkezik – vagy csupán egy konkrét munkakör (munkafeladat) ellátásához szükséges tudás elsajátítására.

A szakképzettség megléte alapvetően növeli a munkaerő értékét és mobilitását, főleg ha a szakképesítés országos érvényű, azaz az állam által elismert.

Mindez azt jelenti, hogy a képzés célját mindig az adott foglalkoztatási célból, illetve feladatból lehet meghatározni, hogy a program állam által elismert, vagy ún. munkaköri (ágazati) szakképesítés megszerzésére irányuljon.

A szakmai képzéseket céljuk és típusuk mellett az alábbi ismérvekkel is jellemezzük:

- a szakmai képzések és az azokban résztvevők számának alakulása;
- a résztvevők számának alakulása a szakképesítések típusa szerint;
- a képzések számának alakulása a képzés célja szerint;
- a foglalkoztatást segítő képzésekben résztvevők számának alakulása;
- képzésben résztvevők intézménytípus szerinti megoszlása;
- a képzésekben résztvevők megoszlása a szakképesítés megszerzéséhez szükséges előképzettség szerint;
- a képzésekben résztvevők kor szerinti megoszlása.

Természetesen a fenti felsorolásban szereplő ismérvek bemutatására magyarázatára e cikk keretei között nem vállalkozhatom, de felsorolásukat – a katonai szakképzés keretein belül végrehajtásra kerülő – felnőttképzés jellemzésénél alkalmazott mutatók érthetővé tétele szempontjából fontosnak tartom.

Szintén nem tartozik e tanulmány szűken vett témájához, illetve nem illeszkedik szervesen e fejezetéhez, de úgy gondolom – a többszöri hivatkozás és utalás okán röviden be kell mutatnom a magyar OKJ tartalmát és szerkezetét.

Az Országos Képzési Jegyzék tartalma és szerkezete

Az OKJ 1993-ban került először kiadásra, mint miniszteri rendelet, azóta viszont többször átdolgozták a társadalmi-gazdasági igényeknek megfelelően.

Egy szakképesítés OKJ-ba történő felvételének feltétele a szakképesítésért felelős miniszter által jóváhagyott szakmai és vizsgakövetelmények megléte.⁸ Az OKJ-t az oktatási miniszter adta ki a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter egyetértésével, majd a 2006-os kormányváltást követően az SZMM tárca vette gondozásába a jegyzéket. Jelenleg az utolsó módosítással a 133/2010 (IV. 22) Korm. rendelettel megjelentetésével magasabb szabályozási szintre emelték a jegyzék szabályozását, amelyhez az 1-es számú melléklet a szakmák jegyzéke még kidolgozás alatt van.

A szakképesítési szintek bevezetését a szakképesítések nemzetközi összehasonlítása igényelte, amelynek érdekében az ISCED (International Standard Classification of Education) nemzetközi osztályozási rendszer került bevezetésre.

⁸ Iskolarendszerű szakképzés esetén ez a feltétel kibővül a szakmai tantárgyak központi programjaival (tantervek).

A magyar szakképesítési rendszer alapvetően megfelel a nemzetközi követelményeknek, mivel már az általános iskolai végzettség alatt is ad lehetőséget szakképesítés megszerzésére (2-es szint), a középiskolai (3-as), és a felsőfokú végzettségre (7-es) épülve pedig egy-egy alap-szakképesítési szintet jelöl meg. Egy-egy szakképesítési szinten belül azonban több alszintet tartanak nyilván, amelyek mindegyike más iskolai végzettséghez, illetve szakképzettséghez kötött. A magyar szakképesítési rendszer először 14, majd 2001-től 21 szakmacsoportot határozott meg, amelybe besorolható a több mint nyolcszáz szakképesítés. A 2001-ben elfogadott képzési jegyzék alapvető jellemzője – azon túl, hogy kb. 10%-kal csökkentette a szakképesítések számát – négy kategóriába sorolta a szakképesítéseket, úgymint:

- több munkakör betöltésére jogosító, elsősorban a közoktatás keretében megszerezhető szakképesítések;
- különböző jogszabályokban meghatározott munkakör betöltésére jogosító szakképesítések;
- az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés keretében megszerezhető, általában egy munkakör betöltésére jogosító szakképesítések;
- a szakképesítés megkezdésekor bejelentési kötelezettséghez kötött szakképesítések.

Az OKJ-ban szereplő szakképesítések kiválasztására alapvetően azért kell törekedni, mert ezek a képzések az országosan előírt, egységes szakmai követelmények miatt már egyfajta garanciát jelentenek minden érdekelt felhasználó számára, és éppen emiatt az állam a képzést az átlagosnál jobban támogatja. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy az állam által el nem ismert szakképesítésekre történő képzés is egyértelműen törvényes, sőt lehetséges, ha egy adott térségben vagy munkahelyen éppen olyan szakképesítés megszerzésére van szükség.

Összegzés

Cikksorozatomban e részében – a katonai felnőttképzés jellemzői, a szakmai képzések célja, típusai alcímmel összhangban – bemutattam a katonai felnőttképzést befolyásoló gazdasági tényezőket, a felnőttképzési rendszer alapfunkcióit és a szakképzés jellemzőit, valamint szót ejtettem az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) tartalmáról és szerkezetéről, annak érdekében, hogy cikksorozatomban harmadik részében megalapozottan bemutathassam az MH-ban jelenleg folyó felnőttképzés gyakorlati megvalósulását.

Felhasznált irodalom és dokumentumok jegyzéke

Törvények, jogszabályok

- 1.) A közoktatásról szóló többször módosított 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról;
- 2.) A felnőttképzésről szóló, többször módosított 2001. évi CI. törvény;
- 3.) 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról;
- 4.) az 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről;
- 5.) az 1999. évi CXXI. törvény a gazdasági kamarákról;
- 6.) a 2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról;
- 7.) a 2006. évi LV. törvény a Magyar Köztársaság minisztériumainak felsorolásáról;
- 8.) a 2006. évi CXIV. törvény az egyes szakképzési és felnőttképzési tárgyú törvények módosításáról;
- 9.) a 243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról;

- 10.) a 130/2006. (V. 15.) Korm. rendelet a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségről;
- 11.) a 17/2008. (VII. 18.) HM rendelet a katonai szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek kiadásáról;
- 12.) a 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről;
- 13.) a 1/2006. (XII. 27.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről;
- 14.) a 17/2004. (V. 20.) OM rendelet a kerettantervek kiadásának és jóváhagyásának rendjéről, valamint egyes oktatási jogszabályok módosításáról;
- 15.) az 1/2006. (II. 17.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről;
- 16.) a 88/1995. (VII. 6.) OGY határozat a Magyar Honvédség hosszú, valamint középtávú átalakításának irányairól és létszámáról;
- 17.) a 2015/2003. (I. 30.) Korm. határozat a az iskolai rendszerű szakképzés munkaerőpiac által igényelt korszerűsítésére irányuló intézkedésekről;
- 18.) az 1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről;
- 19.) a 26/2001. (HK 6.) HM határozat a Magyar Honvédség Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola alapításáról;
- 20.) a 172/2005. (HK 1/2006.) HM határozat a Magyar Honvédség Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola alapító határozatának módosításáról. (Érvényben lévő alapító okirat: jelenleg az MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola 92/2008 (HK. 13) HM határozatban megjelentetett alapító okirata, amely a 26/2009. (VI. 05.) HM határozattal került módosításra.)
- 21.) a 2005/3. (II. 15.) Honvédelmi Közlönyben megjelentetett közlemény a katonai szakképesítések központi programjairól (tanterveiről).
- 22.) A Magyar Honvédség egyes beosztásaihoz kapcsolódó munkaköri követelményekről szóló 20/2002. (IV. 10.) HM rendelet.

Intézkedések, határozatok

- 1.) Az iskolarendszerű szakképzés munkaerőpiac által igényelt korszerűsítésére irányuló intézkedésekről szóló 2015/2003. számú kormányhatározat
- 2.) A Honvédelmi Minisztérium közigazgatási államtitkárának és a Honvéd Vezérkar főnökének 17/2003 (HK 7.) HM KÁTK-HVKF együttes intézkedése a hivatásos és szerződéses katonák át-és továbbképzésének megszervezéséről és végrehajtásáról.

Cikkek, tanulmányok

- 1.) Az MH Kinizsi Pál Tiszthelyettes Szakképző Iskola igazgatójának 2008/09 tanulmányi félév értékelő nevelőtestületi értekezlet beszámoló jegyzőkönyve; 4.-5. oldal);
- 2.) Vartman György okleveles mérnök őrnagy: A Magyar Honvédség tiszthelyettes képzés átalakításának megalapozása a minőségi követelmények és a haza polgári szakképzés korszerűsítésének tükrében;
- 3.) Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói
(<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=felnottkepzes-zachar-felnottkepzes> – megnyitva: 2010. április 25.) című tanulmánya;
- 4.) Szűcs Endre – Vartman György: A tiszthelyettes képzés fejlődése. A katonai előképzés egy újszerű lehetősége. In.: Humánszemle, 2006/különszám, 89-106. oldal;
- 5.) Czimmer István László – Vartman György: A katonai szakképzés programjainak átalakítása. In.: Szakképzési szemle, 23. évfolyam, 2007/3. szám, 315-340. oldal.