

A NATO tisztképző intézmények sokszínűsége mellett néhány elvi kérdésben megegyeznek:

- Egyik alapvető a kommunikációs kompatibilitás. A NATO vezetési nyelve az angol nyelv, ezért – a nemzeti nyelv háttérbeszorítása nélkül – minden tiszt beszél angolul. A kommunikációs, rádiólokációs, frekvencia, informatika, jelek és jelzések stb. része ennek a rendszernek, amelyben teljes megegyezőséget alakítottak ki, ezt a képzésben érvényesítik is a tag-államok.

- A szemléletmód, a felfogás a NATO célkitűzéseinek megfelelő, ezért a tananyag tartalma a lehető legfrissebb kutatási eredményeket tükrözik, kreatív és független gondolkodásra ösztönöznek, ezért a tanintézetek egyben kutatóbázisok is. Nincs kitiüntetett, másakra ráerőszakolt tétel, igyekeznek bemutatni a legkisebb tagállam eredményeit is, azt tartják követhetőnek, amely már a gyakorlatban (helyi háború, békefenntartás során) bizonyított.

- Minden kiképzési szint egy láncszem, egyik kapcsolódik a másikhoz, együtt érik el a kívánt hatást. Az alapos alapképzés után egyik tanfolyam és mérési szint követi a másikat, előrejutni csak az előző teljesítése után lehet, biztos következményként. A pálya így jól belátható, egyéni teljesítményre ösztönző, ez alaposan megnöveli a képzés hatékonyságát.

- A hivatásos katonai pálya mindenhol magas presztízsű, nehéz a képző intézményekbe bekerülni, nehéz elvégezni, a tudás nagyon friss, a tudományok új eredményeire épül, társadalmilag hasznos. A hadsereg tagjairól minden körülmények között gondoskodik, erre a hivatásos katona mindig számíthat, neki ezért csak a maximális hatékonyságú szolgálat ellátásra kell koncentrálnia. A feltételek minden képzésben optimálisához közeli, így a lényegre tudnak figyelni a hallgatók és a tanárok.

Sok mindennel lehetne még előhozakodni, de az világosan látszik, hogy a magyar katonai képzésnek nem a formai kérdésekben van gondja a megfeleltetés során, hanem a tudati, szemléletmódbeliekkel, amely keserves változtatásokat, hosszú, kemény harcot jelent a hadsereg tiszti állománya számára. A megújulásban jelentős segítséget adhat a különböző nyugati intézményekben kiképzett mintegy félszáz magyar tiszt tapasztalata. A magyar tiszt most sem rosszul képzett – ezt a közös gyakorlatok bizonyították. A haditechnika olyan amilyen, a közös nyelvet rövid időn belül képesek elsajátítani (ha erre módot kapnak és ezt megkövetelik), de hogy mikor fogja mentalitását átprogramozni, hitét, önbizalmát visszanyerni, a presztízst megszerezni, ez nagy kérdés, a NATO kompatibilitás döntő kérdése. És ez nem a tisztektől függ, hanem a politikától és a vezetéstől.

Martinkó József

KÖZTISZTVISELŐK KÉPZÉSÉNEK TAPASZTALATAI A PHARE-PROGRAM KERETÉBEN

Magyarország nagy erőfeszítéseket tesz a szerkezeti átalakítások felé abból a célból, hogy kiépítse a parlamentáris demokráciát, és hogy a társadalmat a piacgazdaság felé vezesse. E tevékenység megerősítése és a piacgazdasághoz szükséges intézményi keret létesítése mellett a magyar állam határozottan állást foglalt. Ez a hosszadalmas folyamat rendkívül szerteágazó, sok problémát ölel fel, amely mind a struktúrában, mind jogi vonatkozásban változtatásokat igényel. Különösen nehézkesnek ígérkezik az eddig hagyományos bürokratikus, stabil posztpon ülő hivatalnokok gondolkodását, attitűdjét megváltoztatása.

Az egyik ilyen változtatásra kijelölt irányvonal a legális alapokon működő semleges és pártatlan közzolgálat megteremtése. Ennek teljesítése az első lépés a közigazgatási reformhoz,

melyben mindenekelőtt az oktatásra (tréningre) mint lehetséges reformeszközre fektetnek nagyobb hangsúlyt.

Megkísérelve a közszektor modernizálását, a magyar kormány 1992-ben kiadta a 3631-es kormányrendeletet a köztisztviselő törvényes státusáról. E jogszabály megteremtette a szükséges előkészületeket egy törvényes alapokon működő, politikailag semleges közszolgálat létrehozásához, hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a közalkalmazott korszerű szakmai jártasságra tegyen szert.

A közigazgatás számára fontos a közalkalmazottak szakmai képzettsége. Ennek érdekében a magyarok biztosították, hogy az új tagok birtokában legyenek annak a tudásnak, miként működik egy modern állami és közigazgatási rendszer, tanuljanak többet saját területükről, s tegyenek vizsgát az új ismeretekből.

A törvény más célkitűzésekben is bővelkedik. Rámutat a hosszabb távú tervezés szükségességére, s arra, hogy a közalkalmazottaknak nemcsak megérteniük kell a modern demokratikus állam működését, hanem szemlélet- és attitűdbeli változásokkal tudják csak megújítani a folyamatokat. Így az Emberi Erőforrás Menedzsment területén dolgozó közalkalmazottaknak olyan kurzusokra van szükségük, amelyet a szakismeretek mellett tréningekkel, interaktív oktatási folyamatokkal segítenek.

A korszerű, európai gondolkodásmód kialakításához nyújt segítséget a Phare-program, az Európai Unió olyan kezdeményezése, amely különféle pénzügyi segélyekkel és programokkal támogatja a gazdasági átalakulás folyamatát. A program eredetileg csupán Lengyelország és Magyarország segítségét célozta, időközben a segélyezettek köre kibővült (Észtország, Lettország, Litvánia, Cseh Köztársaság, Szlovák Köztársaság, Románia, Szlovénia, Bulgária, Albánia a további kedvezményezettek).

1993-ban a Phare új irányba terjesztette ki tevékenységét. A júniusi koppenhágai csúcstervezleten elhatározták, hogy azok az országok, amelyek társulási szerződést írtak alá az Európai Unióval, bizonyos feltételek mellett pályázhatnak a teljes tagságra. Ennek feltétele egy stabil demokráciát garantáló intézményrendszer, s az ehhez kapcsolódó jogállamiság, melynek alapkövetelménye az emberi jogok és a kisebbség tiszteletben tartása. Az intézményi és jogi keretek mellett természetesen a működőképes piacgazdaság is feltétel, versenyképesnek kell lenni az Európai Unió piacán; s végezetül vállalni kell a tagsággal járó kötelezettségeket is. A támogatás területei egy-egy országon belül híven tükrözik, hogy az adott kormányzat politikájában mely gazdasági ágak élveznek prioritást. A reformok támasztotta igények általában hasonlóak, ám az egyes országok az átmenet más-más szakaszában vannak.

A Phare segélyprogramok egyike a „Köztisztviselők továbbképzése” projekt. Feladata, hogy Magyarországot már jelenlegi állapotában is be tudja kapcsolni az európai integrációba. Ehhez a köztisztviselők közép- és felsőszintű vezetőinek oktatókká képzésére van szükség. A jelentkezők számából és összetételéből úgy tűnt, hogy ez a probléma nemcsak a Phare-t és a külső szakértőket foglalkoztatja, hanem a hivatalnokokat is. Jövőbeli szerepük kiemelkedő, hiszen a tréning során elsajátított tananyagot majd mint szaknévsorban jegyzett oktatók, hatékony módszerekkel adhatják tovább.

Az oktatást a francia Nemzetközi Közigazgatási Intézet (IIAP) által képviselt konzorcium vezette, az előadók neves francia, angol, dán és belga szakemberek voltak. A 200 résztvevő hallgató szigorú feltételek teljesítése esetén (megfelelő szakmai képzettség, oktatásban eltöltött hosszabb időszak) vált a reformprogram részesévé.

Az első oktatási hetekben az egyes témákat minden alkalommal az adott terület egy-egy külföldi szakértője vezette. Az ezt követő hetek során az oktató magyar volt. A tréning jó

lehetőséget biztosított a különböző tudományterületek együttműködésére, az emberi erőforrások „hívószó” kapcsán. Közgazdász, jogász, pedagógus hazai és nemzetközi szakértők dolgoztak együtt azon, hogy milyen pontokon kell szétválasztani és újraértelmezni a különböző tudományterületeket a hatékony és gazdaságos humán erőforrások kiaknázásának érdekében.

Az oktatók képzésének programja és a modern közszolgálat áttekintése a közös nyelv, attitűd kialakításának érdekében kötelező volt. Ezután a hallgatók szakmai érdeklődésüknek megfelelően választhattak a következő témakörökből (minimum hármat kötelezően): központi kormányzati pénzügyek, vállalkozások központi szabályozása, pénzügyi menedzsment, önkormányzati pénzügyek, közkiadás auditálás, menedzsment, szervezeti menedzsment, közszolgálati tevékenység, közszolgálati beszerzések.

A szakismeretek bővítése mellett a legfontosabb cél a közös gondolkodás, az európai attitűd, problémafeltáró és -megoldó képesség fejlesztése volt, amelyet hatékony, interaktív csoportmunkával valósítottak meg (maximum 15 fős csoportokban). Az oktatók képzése 2x2 hetes modulokból állt; az első két hét elméleti oktatói felkészítést a második héten a tanítási módszerek és technikák bemutatása követte. Az egész tanfolyam lezárásaként egy hét „mikro” és „mini” tanítási gyakorlat segítségével, az új szakismeretek és módszerek beépítésével, önálló tanítási egység megtervezésével és kivitelezésével záródott.

Az első két héten a tanfolyam általános és közvetlen céljainak bemutatása után egy szerződés fogalmazódott meg, amelyben az oktatócsoport tagjai kötelezettséget vállaltak, hogy legjobb tudásuk szerint átadják a résztvevőknek azt a tudást és azokat az ismereteket, amelyekre mint leendő oktatóknak, „előmozdítóknak” szükségük lesz. A résztvevők kötelezettséget vállaltak, hogy a tanfolyam alatt aktívan vesznek részt a közös munkában és az oktatócsoport általa javasolt gyakorlatokban. Egyúttal vállalniuk kellett, hogy a megszerzett tudást jövőbeli oktató-tanító tevékenységük során hatékonyan próbára teszik.

A tanfolyamot záró értékelő kérdőív elsősorban azt elemezte, hogy sikerült-e új ismeretanyagra és szaktudásra szert tenni, s hogy a továbbképzés koncepciója hasznos, a gyakorlatban jól hasznosítható volt-e. A szóbeli és írásbeli értékelés kapcsán megállapítható volt, hogy a felnőtt hallgatóság szívesen vett részt a képzésben, s a szakmai ismeretek mellett személyes barátságok is szövődtek, s miután az ország legkülönbözőbb részéről jöttek, lehetőség volt más régiók problémáiba való betekintésre is. A kurzus során érződött a közalkalmazotti problémák sokrétűsége csakúgy, mint ezek megoldásának vágya is. A tanfolyam egyik legnagyobb értéke ennek a széleskörű szakmai kapcsolatteremtésnek a létrejötte volt.

Oktatói oldalról megállapítható, hogy egy felnőtt korú, nagy szakmai ismeretekkel bíró csoporthoz nehéz megválasztani a tanári attitűdöt. Bár a tanár személyisége alapvetően meghatározó, de a valódi sikert a csoporton belüli „szerepek” feloldása jelenti. Minden csoport tanítása közben és után a tanárnak önkontrollt kell gyakorolnia, jöllehet ez az interaktív módszer Magyarországon még kevésbé ismert, különösen, hogy azonnali értékeléssel záródik. Ez az értékelés a tanártól már elfogadott, de a hasonló státusú emberek érzékenyek egymás kritikájára.

Jól érzékelhető volt az oktatási folyamatban, hogy az információfelvétel rögtön megtörténik, azt azonnal el is fogadják, az igazi nehézséget az attitűdbeli változás jelenti. Egyértelműnek bizonyult a folyamatos értékelés beépítésének hatékonysága. Célszerű az interakciós módszer és az itt alkalmazott tanítási technikák beépítése a graduális és posztgraduális képzésbe is. Bár ezt a tanfolyamot a köztisztviselői rétegnek hirdették meg, de tanítási tapasztalatok igazolják, hogy ez a képzési forma más szinteken is jól alkalmazható.

Szokolayné Kálmán Anikó