

| A törzsfoglalkozásról — röviden

Az intézetekben folyó katonai-karhatalmi kiképzés egyik alapvető célja a személyi állomány sokoldalú felkészítése — a büntetésvégrehajtás rendjét súlyosan sértő vagy veszélyeztető rendkívüli események megelőzésére, megszakítására. Az állományt erre a speciális feladatra többnyire a katonai kiképzés szervezeti formáinak keretében, az ott alkalmazott módszerekkel készítjük fel.

A büntetésvégrehajtási intézetekben a katonai kiképzés szervezeti formáinak tekinthetjük: a személyi állomány helyileg szervezett éves szakmai és katonai továbbképzését; az alaki és karhatalmi foglalkozással egybekötött lövészeteket; a törzsfoglalkozásokat; a riadó, illetve harcászultsági gyakorlatokat. Ezen oktatási és kiképzési formákon belül kell megtalálni és alkalmazni azokat a módszereket, melyek leginkább biztosítják a bevezetőben megfogalmazott kiképzési cél megvalósítását.

Ebben a cikkben a törzsfoglalkozással mint kiképzési formával, és az ezen belül alkalmazható — általában legcélszerűbbnek tartott — kiképzési módszerekkel akarok foglalkozni, kívánom őket röviden felsorolni. A katonai terminológiában nem törzsfoglalkozásról, hanem törzsvezetési gyakorlatról vagy egyszerűen törzsgyakorlatról beszélnek. Ezek az elnevezések elsősorban a katonai kiképzés egyik alapvető eljárására, a gyakorlásra, illetve gyakoroltatásra utalnak.

A büntetésvégrehajtásnál szerintem a törzsfoglalkozás kifejezés is helytálló, mert az előbbieknél tágabb értelmezést és több oktatási módszer alkalmazását teszi lehetővé. A törzsfoglalkozás eszerint lehet: hagyományos, szóbeli módszerekkel levezetett tantermi foglalkozás vagy a parancsnoki törzs tagjainak egy meghatározott helyen végrehajtott gyakorlata. Azt, hogy melyik módszert alkalmazzuk, mindig a foglalkozás témája és a kiképzés célja határozza meg.

A verbális módszereket akkor alkalmazzuk, ha a foglalkozás résztvevőivel pl. egy új együttműködési tervet ismertetünk meg, vagy bemutatjuk a karhatalmi harceljárásokat, illetve a tűzoltósággal közösen megvitatjuk a tűzriadó feladatait, stb. Ezek a hagyományosnak nevezett szóbeli módszerek elsősorban arra jók, hogy új ismeretekhez jussanak a hallgatók. A foglalkozáson résztvevők akkor ütköznek nehézségekbe, ha a tudnivalókat a gyakorlatban kell alkalmazniuk.

Ezért a foglalkozás résztvevőiben ki kell alakítani a gyakorlati adaptáció képességét, hogy a különböző feladatokat bármilyen helyzetben meg tudják oldani. E cél a parancsnoki törzs gyakoroltatásával valósítható meg a legjobban. A számukra szervezett foglalkozásokon elsősorban aktivizáló módszerekhez, ezen belül is az ún. helyzetmódszerhez célszerű folyamodni. Ennek lényege, hogy a foglalkozás résztvevőivel megismertetünk egy több vagy kevésbé bonyolult szituációt, közöljük a megoldáshoz szükséges információkat, és ezt követően az oktatók mérlegelik, elemzik a problémát, és kidolgozzák a megoldás javaslatát.

A helyzetmódszer alkalmazása tehát megteremti a feltételeket ahhoz, hogy a korábban szerzett elméleti ismeretek alapján kialakuljon a résztvevőkben a teendők ellátásának gyakorlati készsége. A magam részéről azt tartom a legcélsze-

rűbbnek, ha egy téma feldolgozása során felhasználjuk a hagyományos módszereket (pl. az előadást, a magyarázatot, a szemléltetést, a vitát, stb.), és ezt követően állítjuk az oktatókat különböző — a foglalkozás tárgyával összefüggő — elméleti és gyakorlati problémahelyzetbe. Ezzel rávehetjük a törzs tagjait, hogy aktívan részt vegyenek a kiképzésben: az ismeretek elsajátításában és a feladatok eredményes megoldásában.

Az elmúlt két évben a intézetek többségében ellenőriztük a törzsfoglalkozások megtartását, és sok esetben azt tapasztaltuk, hogy a foglalkozások vezetői az oktatás, illetve a kiképzés legegyszerűbb formáját választották, azaz csak előadták az anyagot, és nem éltek se a szemléltetés, se a gyakorlatias hatékony módszerével. Az oktatók szerepe arra korlátozódott, hogy figyelték az előadót. A tanításnak ez a formája a kiképzéssel szemben támasztott korszerű követelményeknek semmiképpen sem felel meg, és hosszú távon abszolút elfogadhatatlan.

Az általam javasolt komplex jellegű törzsfoglalkozás levezetése a foglalkozások vezetőit jóval alaposabb felkészülésre kényszeríti, mert ki kell dolgozniuk egy a témával szorosan összefüggő kiselőadást, valamint néhány problémahelyzetet. Ebből a két írásos anyagból — kiegészítve természetesen a szokásos formai elemekkel (mint pl. a foglalkozás tárgya, ideje, helye, stb.) — áll össze egy jó foglalkozás terve.

Ahhoz, hogy a foglalkozás vezetőjének legyen ideje felkészülni, célszerű, ha az intézet parancsnoka már az éves munkatervben meghatározza a törzsfoglalkozások idejét, az oktatásra kerülő ismeretek körét, a foglalkozások célját és ezek figyelembevételével kijelöli a levezetésére legalkalmasabb személyt. A foglalkozás vezetőjét mindenképp a parancsnoki törzsből kell kiválasztani, mert aki vezeti a foglalkozást, az egyben példát mutathat felkészültségével, megnyerheti a résztvevők bizalmát, és ezzel növelheti vezetői tekintélyét.

A foglalkozás vezetője lehetőleg kerülje a szóbeli módszerek túlzott alkalmazását, mert ennek csak ott van jelentősége, ahol a tények megismertetése mellett fel kell tárnai az intézkedések közötti összefüggéseket, az ok-okozati viszonyokat.

Az előadást logikusan, a helyi riadótervből, harckészültségi okmányokból adódó feladatok tanulmányozása után kell felépíteni, és célszerű kihasználni a különböző szemléletű eszközök (pl. írásvetítők, tablók, stb.) didaktikai hatását. A foglalkozáson résztvevők számára általában már nem ismeretlen a téma, ezért a módszer alkalmazása ne tartson tovább 20-25 percnél. Mihamarább térjünk át a már korábban említett aktivizáló helyzetmódszere.

Ahhoz, hogy a szituációs módszerrel levezetett foglalkozás elérje célját, a foglalkozás vezetőjének figyelembe kell vennie a következőket, nevezetesen:

1) a problémahelyzet kiválasztása meg kell hogy feleljen a foglalkozás tárgyának és céljának (pl. a riadó és karhatalmi feladatok oktatásánál be lehet állítani szökést, túszfogást, zendülést; a harckészültségi feladatok ismertetése során pedig bármilyen magasabb harckészültségi fokozatra való átállásból származó részfeladatot, vagy az intézet kitelepítését, stb.)

2) a probléma megoldásához elegendő információt kell a hallgatók rendelkezésére bocsátani (pl. tudatni kell velük a bevonható erők létszámát, összetételét, az eszközök mennyiségét, a rendkívüli esemény helyét, az elítéltek, illetve az ellenség helyzetét, és ha szükséges, akkor meg kell határozni az évszakot, napszakot és az időjárást). A foglalkozás vezetője még a felkészülés során vázolja fel az általa helyesnek tartott megoldást.

A foglalkozás levezetésekor ismertetni kell a szituációt, vagy ki kell osztani az ezt feltáró írásos anyagot, mely magába foglalhatja a szükséges vázlatokat és a térképeket. Természetesen időt kell hagyni az anyagok és információk tanulmányozására, az elhatározások kidolgozására. A probléma megoldását a résztvevők

önként vagy az oktató kijelölése alapján ismertetik. Nem árt, ha már a foglalkozás elején eldönti az előadó, hogy kiket fog felszólítani, és ezt a foglalkozási tervben is rögzíti. Ha egy megoldás van, akkor kiegészítést kér, ha több megoldás van, akkor vitát szervez. Am a helyes megoldás, megoldások elemzése semmiképp sem maradhat el.

A résztvevők felkészültségétől függően alkalmazhatjuk a rendkívüli esemény fokozatos megoldásának módszerét. Ez esetben nem közöljük rögtön a feladat megfejtéséhez szükséges összes információt, hanem több mozzanatra bontjuk. Így hitelesebbé tesszük a példát, közelítjük a valós helyzethez.

A résztvevők számának függvényében gyakoroltatható a problémamegoldó módszer csoportban is, ha ki tudunk alakítani legalább három-négy emberből álló csoportot, csoportokat. (Ha a csoporton belül különböző szerepeket is kiosztunk, akkor módszerünket már funkcionálisnak is nevezhetjük.) A résztvevők dolgozhatnak ugyanazon a problémán, de kaphatnak szakterületükbe vágó részfeladatokat is. E metódus a foglalkozás vezetőjétől szinte teljes körű felkészülést igényel.

Mivel a törzsfoglalkozások célja általában a karhatalmi, a riadó- és harckészültségi feladatok megismertetése, valamint a parancsnokok irányító tevékenységének gyakoroltatása, a foglalkozásokon felmerült megoldásoknak egyezniük kell a riadó- és harckészültségi okmányokban meghatározott feladatokkal. A résztvevőktől és a csoportok vezetőitől meg kell követelni, hogy a helyzetmegoldásokra hozott elhatározásaikat jelentésszerűen fogalmazzák meg.

Ha a feladat megköveteli, akkor a helyzet beállítását, a probléma megoldását, a rendkívüli eseményeket, illetőleg azok körülményeit, és a kiadott intézkedéseket rögzíteni kell az eseménynaplóban. Sőt, néha célszerű a feladatot — egyezményes jelek alkalmazásával — munkatérképen, avagy munkavázlaton is kidolgozni.

A törzsfoglalkozások végén röviden értékelni kell az állomány tevékenységét, a résztvevők aktivitását-passzivitását, fel kell hívni a figyelmet az ismeretbéli hiányosságokra, és ennek alapján meg kell határozni — ha lehet, személyre szólóan — az önképzés témáját. Az általam javasoltak nem ölelik fel az oktatási módszerek teljes körét, de alkalmazásuk nélkül nehezen valósíthatók meg a képzés céljai.

Varga Géza