

Sári Szabolcs<sup>1</sup>

# Kulcskompetenciák, pályakezdő tisztek

## Key Competencies, Junior Officers

### Absztrakt

*Jelen tanulmány segítséget adhat a leendő pályakezdő tisztek (tartalékos tisztek) és al-tisztek vezetői képességének, attitűdjének kialakításához, a 21. század kihívásaihoz igazodva. Alapul is szolgálhat a honvédtisztjelöltek és pályakezdő tisztek gyakorlatban történő felkészítéséhez, a katonai szocializáció megújításához, mivel igazodik az új generáció sajátosságaihoz.*

**Kulcsszavak:** követelmények, katonai szocializáció, generációk, hibrid hadviselés

### Abstract

*This issue may form the basis of the essay, assist in the development of leadership skills and attitudes of prospective graduate officers (reserve officers) and non-commissioned officers, aligned with the 21<sup>st</sup> century challenges.*

*It can also serve as a basis for the training and preparation of cadets/military officers and graduate officers starting their military career in practice, for the renewal of military socialisation, as it adapts to the characteristics of the new generation.*

**Keywords:** requirements, military socialisation, generations, hybrid warfare

<sup>1</sup> Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Hadtudományi Doktori Iskola, doktoranduszhallgató – National University of Public Service, Doctoral School of Military Sciences, PhD Student, e-mail: [sari.szabolcs@uni-nke.hu](mailto:sari.szabolcs@uni-nke.hu), ORCID: 0000-0002-7865-4894

## Bevezető

Abból az alapproblémából indultam ki, hogy a meghatározott és rendelkezésre álló követelményeket tartalmazó szabályzók, szakirodalmak egyértelműek, minden szereplő feladatrendszerét tükrözik. Az együttműködő felek között azonban a feladatmegosztás áttekintést, harmonizációt igényel bizonyos területeken.

A tanulmányban szeretném bemutatni az eddigi kutatási eredményeimet, külön hangsúlyozva azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják/befolyásolhatják a követelmények meghatározását. Írásom a kapcsolódó szakirodalom feldolgozására és értékelésre épül, érintve a jövő lehetséges művelési környezetét és a vezetői kulcskompetenciákat.

A tanulmányom céljai között, egyebek mellett a kapott anyagoknak a Magyar Honvédség jelenlegi kiképzési, felkészítési rendszerébe történő integrálása szerepel, továbbá annak megjelenítése már a felsőoktatási tanulmányaikban mind az elméleti oktatás, az általános katonai felkészítés, a szocializáció és a gyakorlati képzés során.

## Követelményrendszer, környezet

Az elmúlt időszakban a kutatásaim nagy hangsúlyt fektettem a követelményrendszerek környezetének meghatározására, annak befolyásoló tényezőire, valamint a kapcsolódó szakirodalom áttekintésére, a felmerült kérdésekre, a felszínre került kihívásokra.

Meglátásom szerint az út a kulcskompetenciák meghatározásához – az általánosan használt kompetencia fogalmát<sup>2</sup> tekintve origónak – hosszúnak ígérkezik. Szintézist kell létrehozni a tudás, a tapasztalat, az értékek és az egészek otthont adó külső környezettel. A valószínűsíthető majdani művelési környezet most látszó kihívásaira kell összpontosítani. Mindezt a történelem által igazolt és az eddigi saját tapasztalatokkal, és a tudomány eredményeinek feldolgozásával érhetjük el. Fontos megjegyezni, hogy a kulcskompetenciáknak egyedinek kell lenniük, amelyek teljeshíthetők, és összhangban vannak a magyar gondolkodásmóddal.

Kérdésként merül fel mindenképpen a leendő művelési környezet, és az ott végrehajtható műveletek fajtái: a hibrid hadviselés,<sup>3</sup> a konvencionális művelet, a nem háborús katonai művelet, a hazai és a multikulturális környezet.

Az állandóan fejlődő technika világában a digitális nemzedék lesz a cselekvő tényező. Ők már hatékonyabban fogják adaptálni akár a hálózat alapú vezetés sajátosságait is. Nagyobb szerepe lesz a társadalmi képesség megjelenésének, alkalmazásának, amikor keressük a leendő esetleges művelési környezet sajátosságait. Meg kell jegyezni, hogy nem újkeletű dolgokról beszélünk, régóta elemezzük, de most nagy valószínűséggel eljött az ideje a teljes kifejtésnek. Az elkövetkezendő időszakban – nem is lehet objektív számadattal meghatározni, hiszen lehet, egyes kompetenciák esetében már kellett volna változtatni, más esetben pedig hosszú távon szükséges gondolkodni – úgy kell kiválasztani és majd felkészíteni a fiatal vezetőket,

<sup>2</sup> „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.” (J. Coolahan)

<sup>3</sup> Holecz József: A Geraszimov-doktrína – Egy másik megvilágításban, *Felderítő Szemle*, 16 (2017/3–4) 5–27.

hogy megfeleljenek a követelményeknek, a meghatározott kulcskompetenciáknak. Emellett meg kell keresni az utat a gondolkodásmód megváltoztatására az idősebb generációhoz tartozóknál is, hogy ne legyen mentális törésvonal.

A környezet és a műveletek fajtái után a követelményeket vizsgálva például Simon Sinek könyvének<sup>4</sup> bevezetőjében azt olvashatjuk, ahol azt a paradigmát akarja megdönteni, hogy nem hatékony vezetőre, hanem jó vezetők nevelésére van szükség az oktatás során az egyes intézményekben.

A vezetéstudomány feltárta, hogy a társadalmak történetében az eddigiek során kölcsönösen hatott egymásra a hadsereg és más alrendszerek is. Sokszor adaptálták egymás vívmányait, tapasztalataikat beépítették a saját vezetési, döntéshozatali mechanizmusaikba. Ugyanis a vezetési, tervezési szinttől függetlenül nem lehet a politikai és gazdasági dimenziókat kizárni. A könyvben találkozhatunk a fordítottjával is, ahol az amerikai tengerészgyalogságot hozza fel példának, kiemelve az emberi kapcsolatok jelentőségét. A katonai környezet az a terület, ahol az természetesnek mondható, hogy ha szükséges, akkor az ember feláldozza magát a hazájáért és a bajtársaiért.<sup>5</sup>

Erre felkészülni, mi több felkészíteni az embereket nehéz feladat, komoly kihívást jelent. A nemzeti érdekek megvédése az elsődleges, ezért a hazához való hűség, a hazáért történő önfeláldozás képessége alapkompétencia.

Az egyes népek mentalitásában vannak azonosságok, de ugyanakkor eltérések is. Ezért nem is reagálnak/reagálhatnak mindig egy-egy jelenségre ugyanúgy. Volt és van olyan nemzet, ahol teljesen más a megoldása ugyanannak a típusú problémának. A nemzeti karakterben rejlő egyediségek megjelennek katonai dimenzióban is. Az események mindig térben és időben zajlanak, ugyanez van a gondolkodás és a cselekvés módja esetében is. Ezért a célokat és a feladatokat sosem lehet tértől és időtől függetlenül megfogalmazni.

A következőket olvashatjuk egy első világháborúról szóló könyvben, amely a korábbiakhoz kapcsolódó, de magyar szemmel történő kitűnő alliterációja a példamutatásnak és a hivatástudatnak: „Ha hadnagyunk elesik, akkor végünk, azzal megszűnik az a hihetetlen varázs, amely ezt a vágatást kísérte, az ellenséget felbátorítja, minket meg elcsüggeszt és rádöbrent a vállalkozás örülségére.”<sup>6</sup>

A katonai hivatás kulcskompetenciáit, a leendő vezetők személyi attitűdjeinek kialakítási metodikáját nehéz meghatározni, hiszen többségük genetikailag kódolva van. Megszilárdításuk több mint egy átlagember élete.

A következő gondolatokat olvashatjuk egy katonai és hittudományi iskola közös kiadványában: „A szerzők elemzéseinek és okfejtésének középpontjában a katonák állnak, akiknek különleges helyzetét az jellemzi, hogy adott esetben a legfőbb értéket, az életüket kell szolgáltatóként feláldozni.”<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Simon Sinek: A jó vezetők esznek utolsóknak, HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2017, 11–13.

<sup>5</sup> Uo.

<sup>6</sup> Vetési Tamás: Isten nekünk háttal. Magánkiadás, Debrecen, 2017, 31.

<sup>7</sup> Tanulmányok a katonai értékteremtés megalapozásához, A kötet a Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola és a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem közös kiadványa, Veszprém, 2008, 6. [www.vhf.hu/sites/default/files/dokumentumok/rendezvenyek/2013/konyv.pdf](http://www.vhf.hu/sites/default/files/dokumentumok/rendezvenyek/2013/konyv.pdf) (Letöltve: 2019. 03. 06.)

A kulcskompetenciák között az alábbiak szerepelnek:<sup>8</sup>

- hazaszeretet;
- bátorság;
- fegyelem;
- önfeláldozás;
- becsület;
- lelkiismeret.

A kompetenciák megfogalmazásában, valamint azok gyakorlati megvalósításában nagy szerepe van az oktatói és felkészítői tapasztalatoknak. A jelölt részéről viszont a karrierje során nagy szükség van elszántságra és kitartásra.<sup>9</sup>

A katonai szocializációnak óriási jelentősége a gyakorlati végrehajtásban. A katonai nevelésben a legfontosabb a példamutatás, amely természetesen csak az érem egyik oldala, lehet jó is, meg nem is. Mindannyian másképp éljük meg a negatív példákat. Az intelligens ember azokból is tanul. Jelenleg a katonai szocializáció generációk ötvözete, magával hordozva a történelem lenyomatait, együtt a kitorölhetetlen tapasztalatokkal.

A tisztképzés az elmúlt évtizedekben folyamatosan változott a képzés struktúrájában és formájában. Jelenünkben is így van. A tisztképzést most az alapkövetelmények szempontjából tekintem át, az elmúlt időszakban érvényben lévő és a jelenlegi szabályzók alapján.

Nagy József (2001) kompetenciamodellje volt az alapja a követelmények meghatározásának. A négy kompetencia, a feladatok ellátásához szükséges tudás, készségek, valamint az alkalmazást segítő viselkedéselemek és motivációk közös megjelenítője.

Az 1997-ben kiadott intézkedés<sup>10</sup> már nincs érvényben, de érdemes elemezni, hiszen egy fontos időszakban adták ki, a NATO-hoz való csatlakozás előtt, abban az időben, amikor az interoperabilitás és a kompatibilitás voltak a kulcsszavak. Egy teljesen új rendszert vezettek be. Az integrációs folyamatok kerültek előtérbe, a NATO-elvek alkalmazásának megtanítására fektették a hangsúlyt. Kiemelten fontos volt a szakmai nyelvoktatás jelentősége, külön figyelmet fordítottak a tantárgyfejlesztésekre és -korszerűsítésekre.

Az intézkedés általános követelmények részében olvashatjuk többek között az alábbi magatartási elvárásokat:

- lojalitás;
- racionális gondolkodás;
- gondoskodás;
- sikerorientáltság;
- hatékonyság;
- rugalmasság;
- problémaérzékenység.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Uo. 7.

<sup>9</sup> Uo. 54.

<sup>10</sup> 35/1997. (HK 10) MHPK VKF intézkedése.

<sup>11</sup> Uo.

Ugorva az időben, egy kicsit több mint 10 évet, ismét kiadták az alapképzésben részt vevő, akkor még a hallgatókkal szemben támasztott általános és szakmai követelményeket. A tisztekkel szemben támasztott követelményeket szintén kompetencia-alapon határozták meg. A rendelkezésre álló információim, kutatásom alapján az intézkedés még érvényben van. Az intézkedés alapját a Magyar Honvédség feladatrendszere szolgálta, hangsúlyt fektetve, a mobilitásra, a kognitív kompetenciákra és a gyakorlatiasságra. Előtérbe kerültek az empatikus képességek is.

A következő általános követelményeket tartalmazza az intézkedés:

- lojalitás;
- engedelmesség;
- folyamatos rendelkezésre állás a feladatok végrehajtására;
- szilárd akaratú;
- a hagyományok, az egyenruha tisztelete;
- nyitottság;
- kreativitás;
- bajtársiasság;
- fizikai felkészültség;
- felelősségvállalás;
- egész életen át való tanulás.<sup>12</sup>

A következő mérföldkő, egy új helyzet a katonai oktatásban, amikor a hallgatók – most már honvédtisztjelöltek – kettős jogállásba kerültek. Mint ilyenek, már a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző karán kezdték meg a tanulmányaikat. Az integrálódás generálta a 2016-ban kiadott kormányrendeletet<sup>13</sup> a kimeneteli követelményekről.

A kormányrendelet bevezetőjében az alábbi általános követelményeket lehet olvasni, amelyek nemcsak a katonákra vonatkoznak, hanem minden olyan hallgatóra, akik jogviszonyban állnak a Nemzeti Közszolgálati Egyetemmel.<sup>14</sup>

- problémamegoldó-képesség;
- kritikus szemlélet;
- kommunikációs képesség;
- önállóság;
- felelősség;
- sikerorientáltság.

A honvédtisztjelöltekre vonatkozó részt vizsgálva – a teljesség igénye nélkül – csak a katonai vezetői szakot emelem ki. Az elsajátítandó szakmai kompetenciák szinte taxatív felsorolása elvárásokat fogalmaz meg, amelyekkel a végzeteknek rendelkezniük kell:<sup>15</sup>

- közszolgálati alapismeretekkel;
- megfelelő katonai vezetői (parancsnoki) alapkompenciákkal;

<sup>12</sup> Uo.

<sup>13</sup> 282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet.

<sup>14</sup> Uo.

<sup>15</sup> Uo.

- katonai alegység (szakasz) vezetésére alkalmas szakmai tudással és készséggel;
- nemzeti katonai hagyományok tiszteletével;
- rövid felkészítés után nemzetközi (Európai Unió, NATO, ENSZ) környezetben, háborús és békeműveleti helyzetekben, különböző vallási, etnikai és kulturális területen való feladat-végrehajtás képességével;
- kritikus szemlélettel.

1. táblázat: Követelmények összehasonlítása

35/1997. (HK 10) MHPK VKF intézkedése	90/2008. (HK 8.) HM HVKF intézkedés	282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet
lojalítás	lojalítás	problémamegoldó-képesség
racionálisan gondolkodó	engedelmesség	kritikus szemlélet
gondoskodó	akaraterő	
sikerorientált	hagyományok tisztelete	kommunikációs képesség
hatékony	nyitott	sikerorientált
rugalmas	kreatív	önállóság
problémaérzékeny	bajtársiasság	felelősség
	felelősségvállalás	
	fizikális felkészültség	

*Forrás: saját szerkesztés*

Ha megvizsgáljuk az elmúlt 20 évben megalkotott intézkedéseket, kormányrendeletet szignifikáns változásokat nem tapasztalhatunk a követelményekben, a felépítésében igen, de az alapkövetelmények területén nem. Az általános katonai értékek háttérbe szorultak, annak bővebb kifejtése szükséges, különösen a hazafiasság területén (1. táblázat).

## Követelmények mások szemével

Az eddig elvégzett kutatásaim második részében kihasználtam egyrészt az oktatás adta lehetőségeket, valamint azt, hogy egy, a kérdéskörrel foglalkozó konferenciát is sikerült megszervezni. Az így feltárt eredményeket szeretném bemutatni tanulmányom második felében.

Az alapképzésben és a mesterképzésben részt vevők körében végeztem el a felmérést, amelynek a célja az volt, hogy egy nagy kompetenciahalmazból válasszák ki a számukra legfontosabb és kevésbé fontosnak tartott kompetenciákat. A felmérésben részt vevők köre három külön generáció, korban és rendfokozatban is.

2. táblázat: A legtöbbet megjelölt követelmények

„X”, „Y” generáció	„Z” generáció
határozott	határozott
következetes	becsületes
példamutató	példamutató
vállalja a felelősséget	tisztelet
érthető	bajtársias
követelménytámasztó	vállalja a felelősséget
fogalmazza meg és időben adja ki a parancsait	emberséges
tisztelet	szavahihető
világos	következetes
együttműködő	kötelességtudó

*Forrás: saját szerkesztés*

Különbséget lehet látni abban, hogy az idősebbek inkább gyakorlatias szemmel figyelték a követelményeket, amely azt bizonyítja, hogy nagyobb tapasztalattal rendelkeznek, valamint később a tapasztalatszerzés rögzös útján válik világosabbá a fontossági sorrend, illetve közelítenek a magasabb parancsnoki elvárásokhoz (2. táblázat).

3. táblázat: A legkevésbé megjelölt követelmények

„X”, „Y” generáció	„Z” generáció
fizikai állapot	soha ne hagyd abba a tanulást
szakmaiság	szakmaiság
ápoltság megjelenés	mindig legyenek nagy céljaid
türelmes	legyél más, csináld másképp
emberközpontú	jogkövető
intelligencia átlagon felüli	tárgyilagos
önzetlen	rendszer szemlélet
együttérző	ápoltság megjelenésű
legyél más, csináld másképp	nem mikromenedzser
aprólékos	aprólékos

*Forrás: saját szerkesztés*

Érdekeség, hogy a „legyél más, csináld másképp” kompetencia a végére került. Holott az elkövetkező időszakban nagy jelentősége lesz ennek, hiszen az új technikai eszközök bevezetése teljesen más gondolkodást igényel. Azok a tulajdonságok kerülhetnek előtérbe, amelyeket egy más környezetben szocializálódott generáció nem néz/nézhet jó szemmel, ami meg nem értéshez, konfliktusokhoz vezethet. Elég csak, ha a türelem hiányát is ide vesszük (3. táblázat).

A pályakezdő tisztek követelményeiről a megjelölt időpontban lezajlott „Pályakezdő tisztek általános katonai felkészítése” konferencia<sup>16</sup> célkitűzései között szerepelt – többek között – a jövő vezetőinek követelményrendszere, és az ahhoz kapcsolódó javaslatok megvitatása, és a felmérés végrehajtása.

A konferencia<sup>17</sup> célkitűzéseit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy teljesítette az előzetesen megfogalmazott elvárásokat. Többek között rávilágított a téma jelentőségére, hiszen a következő időszakokban bevonuló jövő vezetői valószínűleg egy teljesen más környezetben fognak dolgozni, és más követelmények lehetnek a mérvadók esetükben. Mindemellett az összefogás érdekében, az általános katonai felkészítés vonatkozásában egy nyílt, őszinte belső kommunikációra is szükség lesz. A konferencia igazolta azt, hogy a kompetenciák, a kiválasztás, a jövő környezetének a vizsgálata, az ehhez kapcsolódó felkészítés, és annak minden oldalú biztosítása csak egy rendszerben vizsgálható.

A konferencián elhangzott, hogy a felkészülést érdekessé, élményszerűvé kell tenni, és olyan módszereket, eszközöket kell alkalmazni, amivel a leendő tiszt majd találkozni fog a csapatoknál is. El kell fogadni, hogy a kiképzés nem minden esetben arról szól, hogy jól érezzék magukat. Hiszen nagyon sok olyan gyakorlati tapasztalattal rendelkezünk, ami azt bizonyítja, hogy szükség van türelemre, a várakozások tűrésére is. Ugyanennyire elvárás a váratlan helyzetekre való gyors reagálás, a változásokra való nyitottság, és az együttműködés igénye.

A kérdőívet 18 fő töltötte ki, ezért nem tekinthető reprezentatív felmérésnek, általános véleménynek. Ennek ellenére alaposan el kell a gondolkodnunk a válaszon, mert a válaszadók a kiválasztásban, a felkészítésben érdekelt személyek voltak. Hangsúlyozom, hogy alapkompentenciákról beszélünk, amelynek egyrészt jelentősége van már a kiválasztás időszakában, később pedig a felkészítés során a kitűzött célok elérésében. A kompetenciákat tartalmazó adathalmazból a válaszadók köre az alábbiakat választotta a legfontosabbnak (4. táblázat):

- rugalmas;
- határozott;
- vállalja a felelősséget;
- csapatjátékos;
- következetes;
- példamutató;
- emberséges;
- bajtársias.

<sup>16</sup> Pályakezdő tisztek általános katonai felkészítése, konferencia, Budapest, 2018.

<sup>17</sup> Uo.



4. táblázat: A konferencián megjelölt követelmények összehasonlítása

„X”, „Y” generáció	„Z” generáció	konferencia(„X”)
határozott	határozott	rugalmas
becsületes	következetes	határozott
példamutató	példamutató	vállalja a felelősséget
tisztelet	vállalja a felelősséget	következetes
bajtársias	érthető	csapatjátékos
vállalja a felelősséget	követelménytámasztó	
emberséges	fogalmazza meg és időben adja ki a parancsait	
szavahihető	tisztelet	
következetes	világos	

Forrás: saját szerkesztés

## Összefoglalás

Megállapíthatjuk, hogy a rendelkezésre álló intézkedések átvizsgálása és harmonizálása nagyon időszerű, a soron következő változások is ezt nyomatékosítják. Az intézkedéseknek rugalmas kereteket kell biztosítaniuk a felkészítők számára, viszont a végrehajtáshoz részletes tervekkel kell rendelkezni a kitűzött célok elérése érdekében. A rugalmas tervek szükségessége azért fontos, hogy az aprólékos leszabályozottság ne legyen akadálya az előrehaladásnak. A rugalmasság mellett szól az is, hogy nagyon gyorsan változnak a körülmények. A hozzájuk való igazodás pedig nehézkes, ha körbebástyázom magamat szabályzókkal.

Amit fontosnak tartok tisztázni, hogy nem könnyű feladat a gyakorlatban történő megoldási javaslatokra megadni a választ. Az általános kulcskompetenciák meghatározása, igazodva a hazai követelménytámasztókhöz, továbbá a nemzetközi trendeknek való megfeleltetésük nem tűnik bonyolultnak. El kell érni a gyakorlatban a kitűzött célokat, viszont az, hogy miként építem be a felkészítés rendszerébe, már sokkal nehezebb feladat.

A rendszerben történő gondolkodást helyezem előtérbe. Először is adott a követelménytámasztó. A tiszta és világos feladatrendszerhez szükséges a környezetet megteremteni, és biztosítani a hozzá kapcsolódó humán erőforrásokat. Tisztában vagyok vele, ez magától érthetőnek hangzik, nevezhetnénk ezt a rendszer absztrakt modelljének. A rendszert két részre osztom, két szempontból vizsgálom: a felkészítők és a leendő hallgatók oldaláról. A hallgatók oldaláról abban, hogy megfeleljenek a rendszer által kitűzött kompetenciáknak, már szerepe van a toborzásnak, a munkáltatói brand kialakításának, a pálya vonzóvá tételének, a kiválasztásnak, a specializációnak – amit célszerű már az elején végrehajtani –, az alapképzésnek, a tömbösített általános felkészítésnek, és a katonai szocializációnak. A teljes rendszer pedig úgy működik, hogy minden feladatot harmonizálunk.

## Felhasznált irodalom

- Holecz József: A Geraszimov-doktrína – Egy másik megvilágításban, *Felderítő Szemle*, 16 (2017/3–4) 5–27.
- Pályakezdő tisztek általános katonai felkészítése, konferencia, Budapest, 2018.
- Sinek, Simon: A jó vezetők esznek utolsónak, HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2017.
- Tanulmányok a katonai értéktan megalapozásához, A kötet a Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola és a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem közös kiadványa, Veszprém, 2008, [www.vhf.hu/sites/default/files/dokumentumok/rendezvenyek/2013/konyv.pdf](http://www.vhf.hu/sites/default/files/dokumentumok/rendezvenyek/2013/konyv.pdf) (Letöltve: 2019. 03. 06.)
- Vetési Tamás: Isten nekünk háttal, Magánkiadás, Debrecen, 2017.

## Jogi források

- 282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet az államtudományi képzési terület alap- és mesterképzési szakjainak meghatározásáról és azok képzési és kimeneti követelményeiről, valamint az azzal összefüggő kormányrendeletek módosításáról
- A Magyar Honvédség parancsnoka, vezérkari főnökének 35/1997. (HK 10.) MHPK VKF intézkedése, a felsőoktatási intézmények hallgatói katonai kiképzésével és katonai életre nevelésével kapcsolatos, illetve a 2000 után kibocsátandó tisztekkel szemben támasztandó katonai-szakmai követelményekről
- A Honvédelmi Minisztérium Honvéd Vezérkar főnökének 90/2008. (HK 8.) HM HVKF intézkedése, a katonai felsőoktatási intézményben, az alapképzésben ösztöndíj szerződés alapján, a mesterképzésben központi támogatás alapján tanulmányokat folytató hallgatókkal, valamint a Magyar Honvédséggel szolgálati jogviszonyt létesítő tiszti beosztásba tervezett személyekkel szemben támasztandó általános katonai és katonai szakmai követelményekről