

**XXXI. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Had- és Rendészettudományi Szekció
Budapest, 2013. április 16-18.
Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar**

**A HONVÉDTISZTJELÖLTEK TAPASZTALATAI AZ
ALAPKIKÉPZÉSRŐL**

Jelige: *A hazáért mindhalálig!*

Dolgozat lezárásának időpontja: *2012 november*

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
A témaválasztás indoklása	3
1. KUTATÁSMETODOLÓGIAI KÉRDÉSEK	
1.1. A kutatás célja	4
1.2. A kutatási probléma megfogalmazása	4
1.3. A kutatási hipotézis megfogalmazása	4
1.4. A kutatás stratégiája, fajtája, módszere	5
2. A MOTIVÁCIÓTIVÁCIÓ ELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSE	
2.1. A motivációfogalmának meghatározása	5
2.2. A motiváció fogalmának történeti, tartalmi alakulása	6
2.3. A motivációhoz kapcsolódó fontosabb alapfogalmak	8
2.4. A motiváció pedagógiai aspektusai, az elméletből levonható következtetések	12
3. A KATONAI KIKÉPZŐ – NEVELŐ TEVÉKENYSÉG ÉRTELMEZÉSE	14
3.1. Személyközi kapcsolatok alakulása a kiképző-nevelő munkában	15
4. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS BEMUTATÁSA	18
5. A KAPOTT EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE	55
6. VÉLEMÉNYEK, JAVASLATOK	58
FELHASZNÁLT IRODALOM	59
MELLÉKLETEK	61

BEVEZETÉS

A témaválasztás indoklása

„Ami a föld kerekét forgatja, az nem a gyönyör keresése, hanem a lemondás mindenről, ami fontos. A katona azért megy a harcba, hogy megölje az ellenséget? Nem: azért megy, hogy meghaljon a hazájáért.” (Paulo Coelho)

Miért lesz valakiből katona? Mi ösztönöz arra száznegyven frissen érettségizett fiatal, hogy a katonai hivatást válasszák maguknak jövőként? Mi hajtotta őket akkor, mikor egyre több és nehezebb kihívással kerültek szembe a kiképzésük alatt? Milyen a jó kiképző? Milyen eszközökkel lehet megszerezni a beosztottak bizalmát és megbecsülését?

Ilyen, és ehhez hasonló kérdések fogalmazódtak meg bennem már a legelső napokban, mikor elkezdődött az alapkiképzésünk Szentendrén. Mindig érdekelt az emberek lelki világa, az okok, hogy mit miért tesznek. Hogyan érhető el valakinél, hogy végrehajtson olyan feladatokat, amiket magától sosem tenne? Mi tud a leginkább motiváló lenni egy fiatal felnőtt számára annyira, hogy feladja az addigi kényelmes civil életét? A pályamunkám készítése során ezekre a kérdésekre kerestem a választ. A pedagógiai vonatkozások számomra nagyon fontosak ezen a téren, hiszen hogyan is válhatna belőlem jó parancsnok néhány éven belül, ha nem vagyok tisztában az alapvető oktatási és nevelési ismeretekkel? Fontos megérteni a háttérben zajló folyamatokat, ezek pedig kizárólag kutatással, az emberek véleményének kikérdezésével érhető el. A megszerzett ismereteket azonban nagyon nehéz megfelelően értelmezni és kiértékelni. A kérdőívem segítségével kaptam egy átfogó képet a pályaaorientációról, motiváló erőkről illetve a társaim tapasztalatairól, érzéseiről, véleményéről, mindezek a kiképzés alatt fogalmazódtak meg bennük. A belső és külső ösztönző erők, a kiképzők befolyása, a család és a barátok hatása, az anyagi és erkölcsi előnyök és hátrányok, amik ezzel a hivatással járnak; ezek egytől egyig nagyon fontos tényezők, mik közre játszanak az egyének személyiségének alakulásában a kiképzés során. A kérdőívből nyert adatok értelmezésével pedig igyekszem bizonyítani azokat a kérdéseket, törvényszerűségeket, amik a pályamunka során felmerülnek. A kutatáshoz azonban elengedhetetlen az alkalmazott kérdések, fogalmak, források leírása és kifejtése, a következő részek ezeket tartalmazzák.

1. KUTATÁSMETODOLÓGIAI KÉRDÉSEK

1.1. A kutatás célja

A pályamotivációt — mint a korábbiakban már említettük — sok tényező befolyásolja, így a család környezeti háttere, összetétele, hatásmechanizmusa, a kortárs csoport, a pályát választó személyisége, motivációs-szükségleti struktúrája, a képzés tartalma, minősége, a felettesek modellértékű viselkedése stb. Kutatásunk során elemezni kívánjuk, melyek azok a domináns motívumok, ami miatt egy fiatal felnőtt katonai pályára jön.

A dolgozatom célja, hogy:

- a motiváció elméleti megközelítését elemezni a hazai szakirodalom felhasználásával;
- empirikus kutatással elemezni a tisztjelöltek belső és külső ösztönző erőit, motivációit, és a kiképzés alatt szerzett tapasztalatait
- a kutatás során kapott eredmények bemutatása, értelmezése;
- javaslatokat tenni a kiképzés javítására

1.2. A kutatási probléma megfogalmazása

1. Megfelelő ismeretekkel rendelkeznek-e a fiatalok a katonai pályával kapcsolatban?
2. Milyen hatással van a hallgatók pályaképére a kiképzés időszaka?
3. Milyen hatással van a kiképzés minősége, struktúrája, a kiképzők bánásmódja a hallgatók pályamotivációjára?

1.3. A kutatási hipotézis megfogalmazása

- A fiatalok elképzelése a pályáról nem a valóságot tükrözi, csak akkor látják át a katonáskodás lényegét, ha a környezetükből már kaptak információkat családtagtól/baráttól
- A kiképzés pozitívan hatott a hallgatók többségére

- Az egyetemi évek alatt csökken a hallgatók pályamotiváltsága, ennek pedig az az oka, hogy az egyetem hatásrendszere nem a hallgatók szükségleteire épít, ezért tapasztalható, hogy a kezdetben motivált hallgatók a képzés végére csalódottá válnak.

1.4. A kutatás stratégiája, fajtája, módszere

A kutatási stratégia induktív, leíró jellegű, összefüggés-feltáró, fajtája alapkutatás.

Az elemzés kiindulópontja egy kérdőíves felmérés volt, amely nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmazott, 28 kérdésből állt. A kérdőívet a másodéves mérnök-és gazdasz honvédtisztjelöltekkel, önkéntes alapon töltöttem ki. A kérdőívet 50-en töltötték ki.

Az adatok feldolgozása statisztikai módszerekkel történt:

- Grafikus ábrázolás (oszlop- és kördiagram)
- Átlagszámítás

2. A MOTIVÁCIÓ ELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSE

2.1 A motivációfogalmának meghatározása

A motiváció fogalmát sok filozófus, motivációteoretikus próbálta körülírni, meghatározni különböző szempontok alapján. A viselkedés, a késztetés okának magyarázata az évek során sokat változott, alakult. Az alábbiakban néhány jellegzetes fogalmi definíciót olvashatunk a vonatkozó szakirodalomból. Nézzük elsőként a *Pszichológiai Lexikon* meghatározását, amely szerint a motiváció tartalma a „dinamikus tényezők összessége, amelyek az egyén viselkedését meghatározzák. Viselkedésünk gyökerében valójában nemcsak egyetlen ok rejtőzik, hanem tudatos és tudattalan, fiziológiai, értelmi, érzelmi és társadalmi tényezők szétválaszthatatlan összessége, amelyek kölcsönhatásban vannak egymással.”(Sillamy, 1992. 181.)

A *Pedagógiai Lexikonban* pedig azt olvashatjuk, hogy a motiváció a viselkedést kiváltó belső késztetés, indíték, amelynek sokféle típusa létezik, s ezek több szempont alapján csoportosíthatók (Jakab, 1997. 488.).

A motiváció *Fraisse* szerint erőelv, amely a szervezetet egy bizonyos cél elérésére mozgatja. *Pieron* meghatározásában, a viselkedés alkalmazkodásbeli iránya.

Pavlov értelmezésében az agykéreg uralkodó ingere, amely belső szükségletek és a külső ingerek szintéziseként jön létre.

Kiss Árpád pedig ezt írja: „olyan viszonylagos tartós inger, mely befolyása alatt tartja az egyén magatartását mindaddig, míg a megfelelő válasz (reakció) az izgalmi állapotot meg nem szünteti”(Réthy, 1978. 9-11.).

A motiváció *Kozéki* értelmezésben a tevékenység rugója, az a belső feszültség, mely a személyiséget arra készíti, hogy erőfeszítéseket tegyen adott szükségletei kielégítése érdekében. A motivációnak potenciális oldala maga a motívum, aktív oldala pedig a motiváció (*Kozéki*, 1972. 57.).

Bernáth László meghatározásában pedig az szerepel, hogy cselekvéseink alapvető indítékai azok a késztetések, amelyeket valamely szükséglet jelentkezése hoz létre. Ezeket a késztetéseket, amelyek a szükségletet csillapító viselkedésre irányulnak, nevezzük motivációnak. Tágabb értelemben minden célirányos viselkedést motivált viselkedésnek nevez (*Bernáth*, 1995. 185.).

Mint azt a fentiekben láthattuk, a motiváció fogalmának meghatározására széles skála áll rendelkezésünkre, mivel ahány teoretikus foglalkozott e kérdéskörrel, igyekezet saját álláspontját is kifejezésre juttatni. Jelen dolgozatunkban *motiváción* vagy *motívumon* a szükséglet indította, célra irányuló meghatározót értjük. (*Bábosik*, 1994. 67.).

2.2. A motiváció fogalmának történeti, tartalmi alakulása

Már az ókorban foglalkoztatta az embereket, hogy mi az oka, mozgatója az ember cselekedeteinek, annak, hogy azt tesz, amit tesz. Epikurosz és a kor más filozófusai, gondolkodói az öröm, az élvezetek iránti vágyat, a fájdalom, a kellemetlenség elkerülését hitték oknak, mozgatónak. Ez a megközelítés az emóciót, annak kellemes és kellemetlen várható hatását tekintette a cselekedetek indítékának. Más elképzelések is felmerültek, például Arisztotelész elmélete az önérvényesítésről, Szókratész felfogása a jó és rossz létezéséről. Az ókori gondolkodásban elsősorban a hedonizmus dominált. A középkorban ezt alakította át

fokozatosan a voluntarizmus, vagyis a „szabad akart” hite. Ez a szemléletmód az akaratot, a tudatos döntést tette felelőssé az ember cselekedeteiért, a XVII-XVIII. századi empirizmus pedig a kellemes és kellemetlen tapasztalatot tartotta meghatározónak. A XIX. század második felében Freud és Darwin kutatásai alapján az ösztön, az öröklött motívumrendszer minősült a viselkedés alapvető okának, magyarázatának (Stellar, 1985. 265-266.).

A motiváció modern elmélete a XX. század második negyedében született Hull drive-elméletével (Nagy J. 1998. 70-71.), azonban a legkorábbi tudományos elgondolás a motivációról az *ösztönelmélettel* fejlődött, miután Darwin hangsúlyozta az adaptív viselkedés szerepét az evolúciós túlélésben, így kézenfekvő lett a viselkedés ösztönös cselekedetként való magyarázata. Később azonban Freud kutatásai az „ösvalami”-ről, „libido-ról”, „örömelv”-ről, „szorongás”-ról megváltoztatták a viselkedésről alkotott teóriákat. Az első behavioristák, Watson vezetésével, elvetették az ösztönelméletet és ezzel együtt a motiváció koncepciójának nagy részét. Kifogásolták az ösztönnek, mint imaginárius magyarázóerőnek a használatát. A behavioristák megpróbálták kizárólag a környezeti ingerek és reakciók viszonylatával megmagyarázni a viselkedést.

A motiváció fiziológiájának megértésében a következő lépést Cannon kutatásai hozták, aki viszont a motivált viselkedésnek csupán két oldalával foglalkozott. Az egyik a viselkedés megindulása volt, a másik az ehhez társuló érzés.

Richter, mint behaviorista szemléletű, túllépett Cannon megállapításain, a motivált viselkedést önszabályozó rendszernek tekintette, amely automatikusan korrigálja a belső környezet eltéréseit, de később bebizonyosodott, a motiváció megjelenhet specifikus hiány vagy szükséglet nélkül is.

Lashley meghaladta Cannon és Richter nézeteit, és első ízben fejtette ki a motiváció problémáját modern neurofiziológiai alapokra építve. Nem tartotta speciálisan hangsúlyosnak a helyi szenzoros tényezőket a motivációban, és nem foglalkozott közvetlenül a homeosztatikus mechanizmusokkal, a szabályozó viselkedéssel vagy szükségletekkel. Felfedezte tehát, hogy a motivált viselkedés nem egy sajátos receptorhelyre korlátozódó egyetlen inger függvénye, szerepet játszik a motivált viselkedésben a tapasztalat is, valamint az agy serkentő-gátló funkciója is (Stellar, 1972. 265-266.).

A motiváció fiziológiai szükségletként való meghatározása előremutató volt, mivel a motiváció tanulmányozásához biológiai alapokat szolgáltatott. Klasszikusan úgy határozták

meg, mint bizonyos fiziológiai hiányt vagy kiegyensúlyozatlanságot a belső környezetben, amely szélsőséges esetben veszélyeztetheti a szervezet működését.

Azonban azt is kimutatták, hogy nem minden fiziológiás szükséglet vezet motivációhoz, és nem minden motiváció származik szükségletből vagy hiányból (Ádám, 1971. 5.).

Napjaink neurofiziológiai és kísérleti pszichológiai tényanyagában az emberi magatartást zsigeri impulzusok, humorális-hormonális hatások, valamint proprioceptív ingerületek befolyásolják (Ádám, 1988. 927.). A tudomány jelenlegi állása a motivált viselkedés irányításában szerepet játszó fiziológiai mechanizmus jelentősebb központját elsősorban a hipotalamuszból származtatja, ahol is vannak különálló területek, és ott észrevehető változások hozhatók létre kísérletileg a motivált viselkedés különféle típusaiban. E területek némelyike serkentő, amelyek ingerelve fokozzák a motivált viselkedést, eltávolítva pedig csökkentik; más területek ugyanazon ismérvek alapján gátló jellegűek (Geréb, 1985. 265-267.).

A következő pontban azt nézzük meg, hogy milyen meghatározások köthetők a motiváció fogalmához.

2.3. A motivációhoz kapcsolódó fontosabb alapfogalmak

A motiváció meghatározásához, megértéséhez több kapcsolódó fogalom értelmezése is hozzájárul. Vegyük először a *szükséglet* fogalmát, amit sokan megkülönböztetnek a motivációtól, mások viszont szinonim kategóriaként értelmezik.

A fiziológiai szükséglet fogalmát a múltban biológiai alapként származtatták, klasszikusan úgy határozták meg, mint bizonyos fiziológiai hiányt vagy kiegyensúlyozatlanságot a belső környezetben, amely szélsőséges esetben veszélyeztetheti a szervezet életét (Stellar, 1972. 270-273.).

E megközelítés alapgondolata szerint az emberi viselkedés akkor érthető meg legjobban, ha a mögöttes szükségletek tükrözőjeként fogjuk fel, miszerint a szükséglet olyan belső állapotot jelent, ami nem teljesen kielégítő, valaminek a hiányát jelzi, ami a kielégítő állapothoz szükséges lenne. Henry Murray (1938) munkájára vezethető vissza ez a megközelítés, aki a szükségletet olyan belső irányító erőként definiálta, amely a környezet tárgyaira vagy a helyzetekre adott válaszokat határozza meg.

Bizonyos szükségletek biológiai természetükben gyökereznek, Murray ezeket elsődleges vagy viszcerogén (zsigeri) szükségleteknek nevezte el. Egyebek, mint a hatalomvágy és a teljesítményszükséglet eredhetnek akár biológiai szükségletekből is, de ezek inkább a pszichológiai felépítés sajátosságai, ezeket másodlagos vagy pszichogén szükségleteknek nevezte. A biológiai szükségletek újra és újra kielégítésre szorulnak, ezeket folyamatosan ki kell elégíteni az élet során (Atkinson, 1989. 179.).

A szükséglet erőssége hatással van a kapcsolódó viselkedés intenzitására, hiszen minél erősebb a szükséglet, annál intenzívebb a cselekvés, s minél erősebb a szükséglet, annál előbb fog a cselekvésben kifejeződni. Az a szükséglet érvényesül a viselkedésben, amely az adott pontban erősségében megelőzi a többiét. A szükségleteknek ezért irányító szerepük is van, azt határozzák meg, hogy a sok lehetséges cselekvés közül melyik fog megjelenni adott időpontban (S. Carver, 1989. 386-389.).

Abraham Maslow munkássága klasszikusnak számít a motivációs kutatásokban. Munkásságának nagy részében azt próbálta megérteni, mi teszi lehetővé a képességek legteljesebb mértékű kibontását és érvényesülését, érdeklődése elsősorban azoknak a személyeknek a tulajdonságaira tért ki, akik a legtöbbet hozták ki az életükből. Kutatásaiban Maslow közelebbről a motiváció fogalmát és a motívumok szerveződését vizsgálta. Úgy látta, hogy a különböző emberi szükségletek, amelyeket ösztönszerűnek tekintett, hierarchiát alkotnak, melyeket gyakran piramis formában jelenít meg. Rámutatott arra, hogy az emberi szükségletek különböznek abban, mennyire igényelnek közvetlen kielégítést és milyen erősségűek. Bizonyos szükségletek primitívek, alapvetőek és sürgetőek. A piramis alján levő alacsonyabb rendű szükséglet elvonhat bennünket a magasabb rendűtől, s minél feljebb haladunk a piramison, annál gyengébb és kifinomultabb a motívum. A legmagasabb rendű humán motívum az önmegvalósítás és egyben a legkifinomultabb is, s így a legnehezebben észrevehető. Maslow úgy vélte, a piramis alja felé található motívumok hiányalapúak, míg a magasabb szintek motívumai (főként az önmegvalósítás) növekedésalapúak. Az alacsonyabb rendű motívumok valamilyen hiányból származnak, s az ilyen szükségletek kielégítése azt jelenti, hogy bizonyos kellemetlen állapottól szabadul meg az egyén (Carver, 1989. 390.).

David McClelland (1967) is azt feltételezte, hogy a motiváció és a szükséglet külön fogalom, a szükséglet a motiváción keresztül fejt ki hatását, a motiváció a mögöttes szükségletet ragadja meg és visz közelebb a cselekvéshez. Elgondolása szerint, a motiváció „érzelmi felhanggal” rendelkezik, s az emberek gondolataiban, elképzeléseiben jelenik meg.

A szükségletet fizikai feltételnek tekintette, amelyet nem érzékelünk, viszont ez a feltétel alakítja ki azt a motivációs állapotot, amelyet már közvetlenül átélünk (Allport, 1980. 17.).

A következő meghatározó fogalom a *készítés*, a *drive*, amely tisztán viselkedési fogalom, ami a motivált viselkedés intenzitására vonatkozik. Ilyen a behaviorista Hull drive-redukció elmélete. Hull szerint, a központi idegrendszerrel rendelkezőknél az élettani állapotok szükségletként jelentkeznek és reprezentálódnak az agyban, s ha ez automatikusan vezérelt testi működéssel nem szüntethető meg, akkor az idegrendszerben cselekvésre készítő feszültségállapot jön létre, amit Hull nyomán drive-nak nevezünk. A drive-állapot mindaddig fennmarad, amíg egy célirányos viselkedés nem csökkenti a feszültséget. A drive erőssége nemcsak a szervezet állapotától, hanem a környezettől is függ. A drive-redukció elmélet a motívumok és a viselkedés kapcsolatának számos kérdését világítja meg, egyes jelenségeket azonban, például a kíváncsiság motiváló erejét, nem képes magyarázni. Az 50-es években amerikai kutatók felvetették, hogy nemcsak a feszültség csökkenése, hanem a növekedés is megerősítő hatású lehet, ezt nevezzük drive-indukciónak (Réthy, 1978. 12-14.).

Az *arousal* éberséget, izgathatóságot jelent, arousal-funkción pedig a szenzoros ingerlés általános hatását értjük. Az arousal-rendszer megismerése óta a pszichológusok többsége az optimális arousal-szint elméletet fogadja el, s e szerint az élettani hiányállapotok, illetve tanult szükségletek az optimális szint fölé emelik az idegrendszer általános izgalmi állapotát, és ilyenkor az izgalmi szint csökkenése, a drive redukciója kívánatos. Ha viszont alapvető szükségleteink kielégítettek, és túl kevés az inger környezetünkben, akkor aktívan keresni kezdjük a komplexebb, újdonságot hordozó helyzeteket, amelyek növelik a feszültséget. Tesszük ezt mindaddig, amíg el nem érjük az optimális izgalmi szintet (Bernáth, 1995. 185-186.).

Az emocionális állapotoknak van egy közös vonásuk: az, hogy mindegyik speciális motivációs állapot, és valamennyi szorosan összefügg az arousallal, hiszen az arousal fokozódásával az emóció is erősödik. Mivel a motivációt olyan tendenciának tekintik, amely a viselkedést szervezettebbé, hatásosabbá teszi, azt lehet mondani, hogy a motiváció először az arousallal együtt nő. Bizonyos magasabb arousalszinten azonban a motiváció már csökkenni kezd, és gyakorlatilag eltűnik, ha az arousalszint extrém magas lesz (Hegedűs T. 1997. 18.).

Az emóció és az arousal közti közvetlen párhuzam azonban nem jelenti azt, hogy az emóció az arousallal azonos.

Az érzelmek fontos szerepet kapnak a motivációban, lehet igenlő és elutasító, s így az érzelmek mintegy regulálják a motivációt (Réthy, 1989. 144.).

A *szándék*, mint mindenféle motiváció a jelenben létezik, de erős jövőirányultságot mutat. A szándék fogalmának használata segít abban, hogy a motiváció folyamatát úgy kövessük nyomon, ahogy valójában az életünket éljük, a jövő felé nézve, nem pedig a múltba fordult szemmel (Kozéki, 1989. 220-221.).

A szándék tehát Lewin felfogása szerint valamilyen feszültségállapot, energetikai jellegű fogalom. Hasonlóképpen működik, mint a driveok, meghatározott tevékenység elvégzésére készítet, és a cél elérésével oldódik, megszűnik (Barkóczi, 1980. 350.).

A motívumokat is tanuljuk, s e tanulás egyrészt végbemehet úgy, hogy a primér drive-ok változnak, módosulnak, másrészt pedig, úgy is, hogy egészen új késztetések alakulnak ki. A motívumok tanulása, az egyéni tapasztalatok által történő módosulása, változása többféle módon, különböző mechanizmusok révén mehet végbe (Barkóczi, 1980. 350.).

Az *érdeklődés*, amely a kíváncsiság öröklött motívuma, tanult motívum, a vonatkozó ismeretekbe beépült pozitív attitűdrendszerrel a dolgok további megismerésére készítet. Ebből a megfogalmazásból mindenekelőtt az következik, hogy érdeklődés csak az iránt alakul ki, amiről van valamennyi ismeretünk. Ez azonban csak az egyik feltétel, ha ezekbe az ismeretekbe nem épül be pozitív attitűd, akkor az érdeklődés nem fejlődhet ki. Negatív attitűdök kapcsolódása pedig elkerülésre, elutasításra, ellenállásra készítet.

Az *attitűd* a dolgokkal kapcsolatban keletkezett élmény, érzélem hatására jön létre. Az élmény, az érzés közvetlen tapasztalat, megismerés alapján vagy mások viszonyulásának befogadásával keletkezik. Ha az élmény, érzés kellemes, akkor pozitív, ha kellemetlen, akkor negatív attitűd jöhet létre. Mindebből következik, hogy az érdeklődés első tekintetre jelentéktelennek minősíthető kellemes élménnyel párosuló ismeretek, vagyis pozitív attitűdök, meggyőző vélemények, vonzó minták felhalmozódásával születik (Kozéki, 1989. 220-230.).

A motiváció viselkedési elemzése három fő aspektusra bomlik: a *késztetésre*, a *motiváció felkeltésének* és fenntartásának intenzitására; a *célirányos viselkedésre*, a kiválasztott *ingerek* felerősödött percepciójára, a környezetben és az ezekre vonatkozó viselkedésminták szelektív *végrehajtására*; végül a *kielégítésre*, a *késztetés csökkenésére*, ha egyszer a cél megfelelő elérése megtörtént (Geréb, 1985. 265-289.).

Mint azt a fentiekben olvashattuk a motiváció megértése, értelmezése igen bonyolult. Mindig is foglalkoztatni fogja a teoretikusokat, mi készíteti, indítja be az egyén viselkedését. Feltételezhető, hogy a cselekvés mögött mindig valamilyen szükséglet húzódik meg, amely lehet biogén, pszichogén vagy szociogén, s ezek nem egyenrangúak. Általában az elméleti megközelítésekben a motiváció és a szükséglet szinonim fogalomként szerepel, vannak azonban olyan teoretikusok, akik a két fogalom között különbséget tesznek (Mc.Celland). A késztetés, arousal, szándék fogalmak árnyalják a motiváció tartalmi jelentését, s a cselekvés intenzitására, éberségére vonatkoznak. Az érdeklődés és az attitűd, mint kapcsolódó fogalmak a motívumok tanult jellegére utalnak, amely szerint a motívumokat is tanuljuk, s a tapasztalatok során változnak, fejlődnek.

2.4. A motiváció pedagógiai aspektusai, az elméletből levonható következtetések

Az ember megismeréséhez és formálásához egyaránt elengedhetetlen a motiváció elmélyült ismerete, s ennek tudatos működtetése az oktató-nevelő munkában, legyen az alapfokú, középfokú vagy felsőfokú oktatás, hiszen az embert csak az készletti tartósan tevékenységre, aminek számára személyes jelentősége van. Az egyén motivációja azonban nem magától jön létre, hanem a nevelés hatására formálódik. Az ember tevékenységét saját belső ösztönző rendszere határozza meg, a motivációs hierarchiája viszont a tevékenysége, szocializációja során nyert tapasztalatok alapján fejlődik. Amennyiben gyermekkorukban meleg, buzdító, támogató szülői-nevelői háttérben éltek, pozitív beállítottságra tehettek szert, s ezt Bühler egészséges motivációnak nevezi. Az elutasító, kedvezőtlen nevelői hatások esetében megzavart önértékelés alakulhat ki. A teljesítménymotivált egyéneknek erős a törekvése a sikerességre, kitartóbbak, azonban a kudarcorientáltak a negatív önképük mentén értékelik a feladatokat, igyekeznek minél kudarcukerülőbben teljesíteni (Réthyné, 1995. 23-25.).

A motívumok és célok egyéni, a motívumok ereje is az egyéni faktoroktól függ, a személyiséget pedig mindig csak fejlődésében vizsgálhatjuk. Az egyén pszichikus fejlődésének legfőbb tényezője a nevelés, főként a motivációs struktúrák kialakításánál alapvető jelentőségű. A külső hatásoknak találkoznia kell a belső alapok nyújtotta lehetőségekkel, a nevelésnek pedig elő kell segítenie a magasabb fejlettségi szintre való

emelkedést. A motiváció tehát előfeltétele és következménye is a nevelő hatás befogadásának (Kozéki, 1976. 335-345).

De azt is látnunk kell, hogy a viselkedés megváltozása csupán tünet is lehet, s ha nem ismerjük a motívumokat, máshol, másban ismét helytelen megnyilvánulási formákat eredményezhet beavatkozásunk, ez lehet a negatív motiválás.

A saját intézményünkre, a katonai főiskolára térve, a hallgatók a főiskolát különböző motívumok alapján választják, más-más szükségletek alapján, de összességében általában pozitív hozzáállással, nagy elszántsággal. A négy évet mind az elméleti, mind a gyakorlati képzést olyan programmal, tevékenységgel kell kitölteni, amelynek során továbbra is motiváltak, elhivatottak lesznek a pályakezdő tisztek. Ez konkrétan a világos, értelmes feladatokat, a hallgatók érdeklődésszükségletének kielégítését jelenti, vagyis a motiválást, a meglévő szükségletekre való építkezést. Ezek az eljárások az információigény, aktivitás, a játék, az eredményesség és a változatosság, a monotónia elkerülése iránti igény szükségletének kielégítését jelenti. Vagyis olyan tanárookra, tisztekre van szükség, akik a legújabb, legkorszerűbb haditechnikai ismereteket tárják fel a hallgatóknak. Különböző kiképzési feladatok alkalmával valóságos harcászati feladatokat oldanak meg (és nem mennek lögyakorlatokra töltény nélkül). A hallgatók érezzék a feladatok értelmét, jelentőségét, komolyságát, megfelelő szakmai kompetenciáját (Vilner, 1999. 51.).

A leendő tisztek motiváltságának, elhivatottságának egyik fontos meghatározója a nevelők, tanárok, felettesek személyes példaadása, ami a legmarkánsabban a katonai nevelésben nyilvánul meg, hiszen egy tiszt leginkább személyes viselkedésével, magatartásával nevel, példát szolgáltat minden mozdulatával, cselekedetével. Észrevétlenül saját motiváltságát, attitűdjét is felszínre hozza minden pillanatban. Ez különösen káros, abban az esetben, ha maga is negatív motiváltságot, fásultságot mutat a feladattal, a szakmával kapcsolatban. A tisztek személyes tevékenysége és magatartása azért tekinthető példaképformáló tényezőnek, mert a nevelő különleges, pedagógiai és pszichológiai értelemben fölérendelt helyzetéből fakadóan, szándékától függetlenül magatartási és tevékenységi mintát közvetít. Ez a hatás nem mindig érvényesül optimális szinten és minőségben. A személyes példa egyik alapfeltétele a tekintély, amely a hadseregben talán a legszembevetőbb, s ez csak akkor valósulhat meg, és akkor lehet pozitív üzenete, ha az adott tiszt hiteles, vagyis van szakmai, erkölcsi, emberi, katonai kompetenciája. Ha az adott tananyagon kívül ismeri az adott

tudományterület legújabb eredményeit, technikai vívmányait, ha ápoltságot, kulturált megjelenést, megfelelő fizikumot követel, s maga is így áll ki a hallgatók elé (Bábosik, 1994, 104.).

3. A katonai kiképző – nevelő tevékenység értelmezése

Úgy gondolom, hogy nem kell túlzottan bizonyítani a parancsnoki állomány körében, hogy mennyire fontos a pozitív személyközi kapcsolatok kialakítása a főlérendeltek és alárendeltek viszonyában, különös tekintettel a kiképző munkában.

Számtalan indokot lehetne felhozni, de most csak a legfontosabbat említjük meg. Ha pozitív kapcsolatot sikerül a beosztottakkal kialakítanunk, az mindenekelőtt azzal az előnnyel jár, hogy partnerré tesszük a vezetett állományt, annak érdekében, hogy hozzájáruljanak, közreműködjenek döntéseink kivitelezésében.

A csapatoknál a tapintatos, humánus magatartás a beosztott és a parancsnok között, nélkülözhetetlen feltétele a jó közérzet kialakításának. Az viszont, hogy a katona jó közérzettel tartózkodjon a csoportjában (rajban), vagy egy nagyobb közösségben (szakaszban, században) sok szempontból nagyon fontos.

Mindenek előtt azzal kell tisztában lennünk, hogy a jó érzelmi közérzet hiányában a beosztott katona nem azonosul az élethelyzetével, és az ilyen környezetben folytatott katonai tevékenységekkel sem. Ennek következtében sokszor, nem is tudatosan ellenáll az általunk közvetített nevelő hatásoknak, követelményeknek, és ellenérdekelt az egész kiképzési-nevelési tevékenységgel, de gyakran a katonai szolgálattal szemben is. E miatt a kiképzése, az oktatása, a különböző szolgálati tevékenység számára történő megnyerése alacsony hatásfokú. A pozitív személyközi kapcsolatok alakításának tárgyalása előtt azonban feltétlenül meg kell adnunk a katonai nevelés korszerű értelmezését.

Eszerint a katonák nevelésén nem mást értünk, mint a beosztott valamely *konstruktív magatartás- vagy tevékenységformával történő azonosulásának elérését*. Amennyiben ez az azonosulás megvalósul, a katona belső késztetéstől ösztönözve, autonóm módon törekszik a megfelelő élethelyzetben, az annak megfelelő (adekvát) magatartás- vagy tevékenységformák produkálására. Ennek megfelelően az erkölcsi nevelés keretében a társas (szociális) katonai magatartásformákkal, az értelmi nevelés keretében az ismeretszerzésre irányuló tevékenységformákkal, az esztétikai nevelés keretében az esztétikai értelemben színvonalas magatartás- és tevékenységformákkal, az egészséges életmódra nevelés keretében pedig, az

egészség megtartására irányuló tevékenységformákkal való azonosulásra törekszünk a beosztott állomány körében.

A katonai kiképző-nevelő munka ebből következően arra irányul, hogy a fegyverismeret a kiképzési feladatokkal kapcsolatos teendők elsajátítása, tehát magán a kiképzésen túl a beosztott katonáink (sor, szerződéses, hivatásos állományú katonák) körében elérjék a parancsnokok a *honvédelmi tevékenységgel való azonosulást*, vagyis kialakítsák azt a belső motiváltságot, amely arra ösztönzi a beosztottjaikat, hogy szükség esetén bekapcsolódjanak a kiképzési feladatok végrehajtásába. Ebben az értelmezésben a katonák nevelése nem azonos a kiképzéssel, hanem lényegesen több annál, s a feltételrendszere is jóval bonyolultabb annál.

Pedagógiai szempontból azonban azt a törvényszerűséget világosan kell látni, hogy valamely katonai tevékenységformával történő azonosulás elérése jó hatásfokkal, csak akkor lehetséges, ha abban a tevékenységformában a feltétlenül szükséges mértéken felül *nincsenek túlsúlyban a kényszer jellegű, korlátozó (frusztráló) elemek*, és ha vannak is ilyenek, ezeket pozitív, motiváló hatások sikeresen kompenzálják.

Ez a törvényszerűség teljes mértékben érvényes a honvédségen belül minden katonai szintre és katonai tevékenységre egyaránt (a képzésre, a szolgálati teendőkre és a szabadidős kulturális tevékenységekre).

Éppen ezért a továbbiakban azt elemezzük, hogy a kiképző tevékenységgel való belső azonosulásnak melyek a főbb pedagógiai feltételei, ennek a tevékenységformának demotiváló, frusztráló elemei pedig milyen módon szoríthatók vissza a parancsnoki munkában.

3.1. A személyközi kapcsolatok alakulása a kiképző-nevelő munkában

A pozitív személyközi kapcsolatokat a pedagógiai szakkifejezéssel *interperszonális* kapcsolatrendszernek nevezzük.

Egy lényeges pedagógiai törvényszerűséget célszerű figyelembe vennünk a parancsnoki nevelői munkában, mégpedig azt, hogy minden élethelyzetnek, így a katonai szolgálatnak is van úgynevezett pozitívum szintje, és negatívum szintje. A csapatoknál a *pozitívum szint* a katonák számára nyújtott előnyökből, a *negatívum* szint az őt ért kedvezőtlen, sértő és bántó hatásokból tevődik össze.

A beosztott katona olyan szituációban tartózkodik szívesen és jó érzelmi közérzettel, amelynek pozitívum szintje némileg meghaladja a negatívum szintet. Ennél még fontosabb a

parancsnokok számára, hogy az ilyen helyzet hatásai a kiképző és nevelő befolyásuk számára nyitottabbá válik a katona.

Ezzel szemben a beosztott a magas negatívum szintű helyzetekben kényszer jellegűnek érez minden követelményt. Belső ellenállással fogadja követelményeket, és emiatt a parancsnokok által megkívánt színvonalú katonai magatartás és tevékenységi formák csak nagyon nehezen és lassan alakulnak ki nála.

A túl magas negatívum szint további következménye, hogy a katonáknál nem válnak szokásszerűvé a helyes magatartásformák, sőt a megkívánt ismereteket is alacsony szinten és nem teljes értékűen sajátítják el. Mindezeket túl a magas negatívumszintű élethelyzet törvényszerűen vált ki a katonákban úgynevezett *menekülési tendenciát*.

Ez nem jelenti feltétlenül azt, hogy az élethelyzetet ténylegesen elhagyja (például szerződéses viszonyát megszünteti). Jelenti viszont azt, hogy a beosztott a lehető legkevesebbet tartózkodik az ilyen szituációkban, átmenetinek tekinti az ilyen körülményeket és e miatt nem is törekszik arra, hogy baráti kapcsolatokat alakítson ki, sőt maga is elutasító magatartást vesz fel a közösséggel szemben. Ezáltal az ilyen katona személy szerint is negatív a csoportszellemét és közérzetét rontó tényezővé válik.

Honnan ismerhetjük fel az ilyen magatartást környezetünkben? Onnan, hogy a negatív élethelyzettel szemben álló katona hajlamos saját sérelmeinek felnagyítására. Ezeket gyakran panaszkodás formájában a katonai közösségen belül, de az előjárók irányában is gyakran hangoztatja. Ennek következtében azon túl, hogy a saját csoportjának közvéleményét kedvezőtlenül befolyásolja, a civil életben is a valóságosnál sötétebb képet fest önmaga helyzetéről, illetve a katonai szolgálatról egyaránt. Ez a mentalitás továbbiakban kedvezőtlenül hat a civil és a katonai szféra harmonikus együttműködő tevékenységére is, rontva a közvélemény értékítéletét.

Tudni kell, hogy valamely katonai élethelyzet, vagy kiképzési szituáció negatívumszintjét a közösségen belül lejátszódó bántó, sértő, durva személyközi megnyilatkozások jelentős mértékben növelik. Ez különösen érvényes a katonai szolgálatra, annál is inkább, az életkori sajátosságok folytán éppen a fiatal felnőtt korosztály a legérzékenyebb az ilyen hatásokra. Ezért magától értetődik, hogy ezen a szinten rendkívüli jelentősége van a sérelmezhető megnyilatkozásoktól mentes katonai életvezetés kialakításának.

Mint leendő parancsnokok (honvédtisztjelöltek) hatáskörünknel fogva képesnek kell lennünk a jövőben fokozott körültekintéssel és gondoskodással, valamint a bántó megnyilvánulások visszaszorításával pozitív hatásokat létrehozni, és így aktívan növelni a katonai szolgálat, mint

sajátos élethelyzet pozitívum szintjét. A továbbiakban szót kell ejteni olyan egyszerű katonai nevelési módszerekről is, amelyek segítségével, a katonákkal közvetlenül foglalkozó vezetők növelhetik környezetükben a pozitívum szintet. Mindez indokolja azt, hogy a személyközi kapcsolatokat alakító pedagógiai és pszichológiai feltételrendszert áttekintsük. Ez azért időszerű napjainkban, mert a parancsnok-beosztott kapcsolatok pozitív irányú alakítása, vagyis áthangolása végső soron az emberi tényező fokozottabb figyelembe vételét jelenti a kiképzés, a katonai nevelés és a katonai szolgálat egész területén.

Minden területen, de főképpen a parancsnoki munkában az ember a meghatározó tényező annak ellenére, hogy a technika egyre korszerűbbé és magas színvonalúbbá válik.

4. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS BEMUTATÁSA

Ebben a fejezetben az empirikus kutatásomat mutatom be. Az első kérdésem a pályaválasztásra irányult. A megkérdezettek nagyjából kétharmada elsődleges szempontnak tekintette a későbbi biztos megélhetést, kiszámítható életpályát. Már több mint egy éve szolgálunk együtt a zászlóaljnál, és ezalatt az idő alatt nyilvánvalóan rengeteg beszélgetésen túl vagyunk, amik ezt a témát érintették. Mindenkinek a kiszámíthatóság, a biztonság az legfontosabb, amit remélhetőleg katonai hivatás biztosítani tud. Számomra is ez volt az egyik elsődleges szempont, amikor ezt a pályát választottam. Az új pályamodell remélhetőleg még családbarátabb, kiegyensúlyozottabb jövőt tud biztosítani az egyének számára.

A második legnépszerűbb ösztönző erő a hivatástudat illetve a *köz szolgálatának* vágya volt. Mindenkiben él valamekkora hivatástudat. Az, hogy ezt valaki abban érvényesíti, hogy saját hazáját, jelen esetben Magyarországot szolgálja, véleményem szerint nagyon becsülendő.

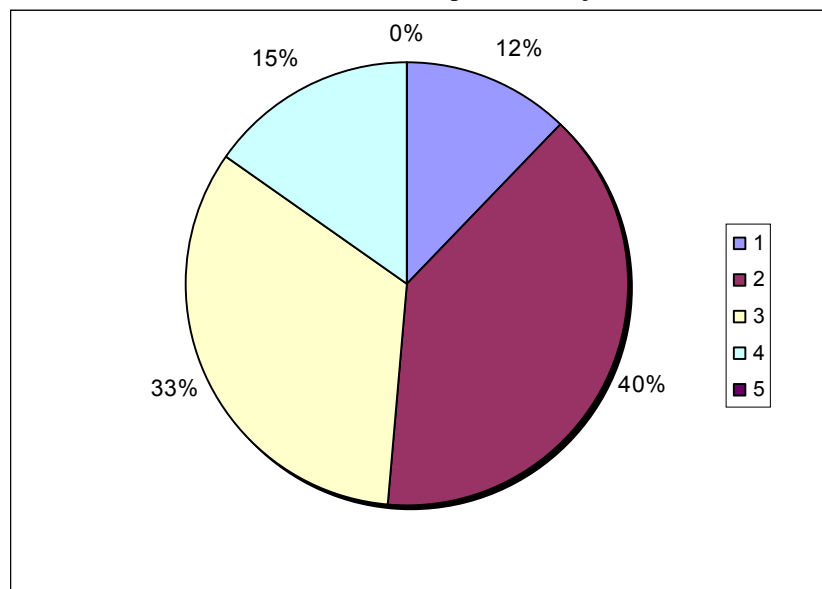
Ugyanannyien említették válaszaik között azt, hogy szeretik a kihívásokat. Amióta hazánkban eltörölték a sorkötelezettséget, az ifjú férfiaknak már nincs lehetősége arra, hogy kipróbálja magát ekkora feladatokban és kalandokban, kivéve, ha saját akaratából vonul be a Honvédség kötelékébe. A professzionális hadsereg megléte pedig már azt is megengedi, hogy nők is teljesítsenek katonai szolgálatot. A hölgyek számára pedig ez a fajta munkavégzés még nagyobb megerőltetéssel jár. Fizikailag egyértelműen, a nagy megterhelés könnyebben megtörheti őket, illetve mentálisan, ami az előítéletekből fakadhat. Sajnos még mindig nem sikerült mindenkiben tudatosítani, hogy egy nő is képes ugyanolyan szintű és minőségű *katonai* munkavégzésre, mint egy férfi.

A negyedik legtöbbször felmerülő inspiráció a hazaszeretet volt. Ez köthető a hivatástudathoz, a közszolgálatához, illetve a történelmünk, múltunk ismeretéhez. Sokak szerint a hazaszeretet a legfontosabb ösztönző erő, ami egy katona lelkében élhet. Egy igazán elkötelezett katonát nem érhet nagyobb dicsőség annál, ha a hazájáért harcolhat (esetleg az életét is feláldozza otthona, családja, szerettei védelméért). Ezt a fajta eszmét (ha nem is olyan erős szinten, mint egy honvédben, de) mindenkiben erősíteni kéne egy egészséges hazaszeretet szintjéig. Olyan események bekövetkezésekor, amikor már a Honvédség illetve a tartalékos állomány létszáma kevés az elhárításhoz, minden munkaképes állampolgárban fel kéne ébredjen a tudat, hogy segítenie kell (természetesen nem fegyverrel), beszéljünk természeti csapásokról, vagy akár ipari katasztrófákról.

Valószínűleg többségünknel fontos szempont a sport illetve a mozgás szeretete, azonban csak néhány tisztjelölt említette ezt motivációs hajtóerőként. Szerencsére a campuson rengeteg lehetőségünk van kipróbálni, vagy akár versenyszerűen űzni sportokat. Többeket a katonai környezet, az egyenruha, és annak viselésével járó presztízsz, egyfajta kivételesség vonzott. Számomra is nagyon fontos az, hogy egy olyan elit kör tagjának vallhatom magam, akik felelősök a haza és az állampolgárok védelmére, és ez módfelett büszkévé tesz. Nem csak engem, hanem mindegyikünket. Voltak, akiket katona családtag/barát ösztönzött, hogy ezt a pályát válassza, tőlük kaptak tájékoztatást esetleges külföldi lehetőségekről. Manapság egyre többen céljuknak tekintik a külszolgálatot, nem csak katonai berkeken belül, hanem a civil hallgatók is. Sok lehetőség van az idegen országokban zajló munkában, külszolgálatban. Néhány kirívó válasz is született, valaki azt állította, pusztán véletlen, hogy a Zrínyin kötött ki. Ez nem mindenképpen negatív, szerencsére az ember nem mindig tudja előre, vagy nem tudja eltervezni, hogy mi fog történni vele az elkövetkező néhány évben.

A második kérdés azt hivatott felmérni, hogy mennyire tájékoztatták a bevonulással kapcsolatos tudnivalókról a tisztjelölteket?(az intézmény)

1. ábra: A bevonulással kapcsolatos tájékoztatás



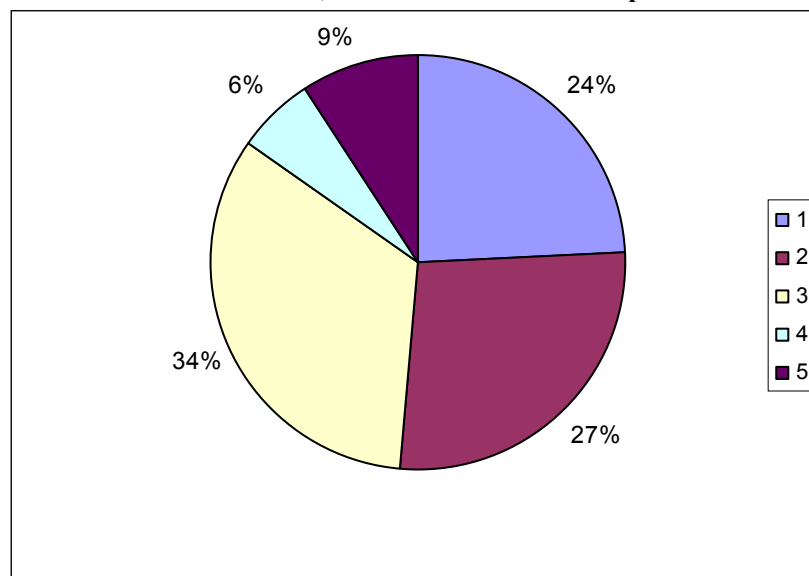
Készítette: Szerző

A közepesnél rosszabb, 2,5-es átlagot lehet kiszámolni, de az szembetűnő, hogy 5-ös értékelést, ami a legjobb, senki nem adott. A következő kérdést (amit később részletezek), hogy mennyire rémültek meg magától a bevonulástól, a hallgatók szintén a 2,4-2,5-es átlag

körül osztályozták. Ebből arra lehet következtetni, hogy ha nem is az intézménytől, de más forrásokból, ismerősöktől, már ott tanuló tisztjelöltektől (például a gólyatábor idején) vagy egyéni kutatásból szerzett hasznos információkat a bevonuló állomány. Viszont az, akinek semmilyen kapcsolata nem volt az intézménnyel vagy az ott tanuló honvédtisztjelöltekkel, szinte teljes tudatlanságban érkezett meg a beöltöztetésre és a szerződés aláírásra. Ez a fajta bizonytalanság pedig egy jó ideig meg is maradt néhány emberben, ami nem mindenképpen volt jó hatással a teljesítőképességükre és kitartásukra. A tájékoztató levél sajnos nem tartalmazott megfelelő mennyiségű tudnivalót a későbbi tevékenységekről, a kiképzés menetéről. Abból fakadóan azonban, hogy a többség rendelkezett más forrásokból ismeretekkel, információkkal, nem okozott nagy problémát a bevonulás napján észlelt feszített tempó, a teljesen új és néhány egyénnek valamilyen szinten rémisztő környezet. A kettes kérdésnél (mint ahogy majdnem az összesnél) is voltak kirívóan negatív válaszok, viszont (ahogy feljebb említettem), kirívóan pozitív nem, ezért is a közepesnél rosszabb átlag. Azonban a tájékoztatás hiánya érezhetően nem befolyásolta a bevonulók jónak nevezhető hangulatát. Személyes tapasztalataim alapján inkább találtuk izgalmasnak és pörgősnek az első napot, mint nyűgnek vagy megterhelőnek.

A harmadik kérdés a bevonulással járó feszültséggel, rémülettel foglalkozik

2. ábra: A bevonulással, Szentendrével szemben táplált félelmek



Készítette: Szerző

Az előző gondolatmenettel már át is tértünk az új Szentendrei környezet és a bevonulás által gerjesztett félelmekre, rémületre. A 2,4-es átlag mutatja, hogy a többség valami ilyesmire számított a bevonulást illetően, az okokat feljebb már kifejtettem. A megkérdezettek negyede (bevallása szerint) halálos nyugalommal csinálta végig az egész hercehurcát. Akadtak

azonban félősebbek is, akik nem számítottak rá, vagy nem szoktak hozzá ahhoz, hogy idegen emberek megmondják nekik, hogy mit tegyenek, akár erélyesebb hangnemben is. Egyértelmű, hogy az első nap feszített tempója mindenkire hatással volt valamilyen szinten, pozitív és negatív élmények egyaránt érték bennünket. Az egyéni szükségletek egyik fontos része az életvezetéssel kapcsolatos szükségletek, a szokások. Véleményem szerint az volt a legnehezebb feldolgozni, hogy az eddigi teljes szabadságban leélt életünket feladjuk egy olyan életért, amiért (a rengeteg előny mellett) sok áldozatot kell hozni, és ez főleg a szabadidő és a szabad döntések korlátozására terjed ki. Megváltozik az életritmusunk, alárendeltség lesz jellemző életünk elkövetkező néhány évére egészen biztosan. Kulcsfogalomná vált tehát számunkra a szabadidő és a szabad döntések kérdése, és a szabályozottság. (Ezekkel a megváltozott körülményekkel kapcsolatban szerencsére sok felvilágosítást kaptunk a kiképzőktől és különböző előadásokon, főleg a kiképzés elején.)

A megfelelő oktatás és nevelés egyik alapfeltétele a jó közérzet, aminek hiányában az egyén nem tud azonosulni az adott helyzettel (jelen esetben a honvéd neveléssel). A szabadidő megvonásának¹ félelme rontott ezen a közérzeten. Mivel senkinek nem volt még személyes tapasztalata e téren, amikor megérkeztünk az akkor még Központi Kiképző Bázis nevet viselő laktanya kapujához Szentendrén, mindenki megszeppent, mondván „Ki tudja, mikor jövök innen ki legközelebb...” Később persze kiderült, hogy félelmünk szinte teljesen alaptalannak bizonyult. Természetesen bizonyos mennyiségű szabadidőt fel kell áldoznunk a hivatás oltárán, de közel sem annyit, mint először hittük (már a kiképzés 3. napján kimehettünk kimaradásra a városba, miközben sokan azzal rémisztgettek minket, hogy egy hónapig haza sem mehetünk). Ez mindenkinek pozitív élmény volt, az amúgy is jó hangulat mégjobbra vált az első kimaradás alkalmával. Ellensúlyozta ez a jó tapasztalat azokat a nem egészen élvezhető vagy kényelmes dolgokat, mint például a koránkelés, az állandó rohanás egyik helyről a másikra, vagy a hivatalos ügyek intézése (az első napokban).

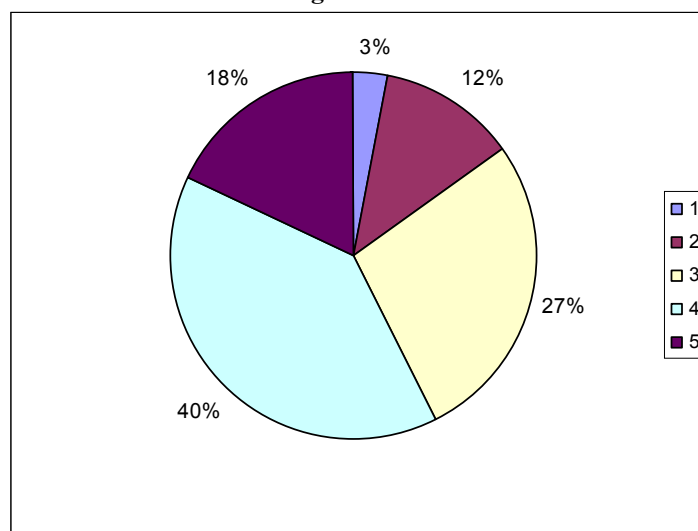
A negyedik kérdésnél a tisztjelölteknek saját közérzetüket kellett értékelniük az első 1-2 héten.

A kiképzők az első időszakban nagyon szigorúan bántak velünk. Hozzászoktattak minket a katonai fegyelemhez, megtanultunk csendben maradni bármilyen körülmények között, visszafojtani a nevetést, mindez nagyon kényelmetlen és fárasztó volt. A jó hangulat azonban (legalábbis a megkérdezettek és a saját tapasztalatom alapján) ellensúlyozta ezt a

¹ Megjegyzés: A megvonás itt a katonai léttel együttjáró jelenségre utal, és nem valamiféle büntetésre.

negatívumszintet, a pozitívumszint meghaladta azt. („A pozitívumszint az egyén számára nyújtott előnyökből, a negatívumszint az őt ért kedvezőtlen, esetleg sértő, bántó hatásokból tevődik össze. Az ember olyan szituációban tartózkodik szívesen és jó érzelmi közérzettel, amelynek pozitívumszintje némileg meghaladja a negatívumszintet.”) (Bábosik, 1992, 2.) Nem éreztünk mindent kényszernek, a kiképzők tudatosították bennünk, hogy az elvégzett feladatok kizárólag a mi előnyünkre fog válni a későbbiekben, és ezt a többség meg is értette és elfogadta. Természetesen, mint minden kiképzés alatt, sokan gondolták meg magukat. Ez visszavezethető az előző kérdésre is. Az első két hét volt a kritikus ebből a szempontból. Ezalatt a 14 nap alatt húsz ember gondolta úgy, hogy máshol folytatja a tanulmányait. Voltak, akik egyszerűen megijedtek a kiképzési módszerektől, akadtak, akik családi okok miatt szereltek le, és még számtalan más ok is említhető. Számomra a legmeglepőbb az a magyarázat volt, miszerint: „Nem tudtam, hogy itt egyenruhát kell hordani...”. (Még meglepőbb, hogy voltak, akik felvételt nyertek az egyetemre, de már a szerződés-aláírásra sem jöttek be, esélyt sem adva a dolognak. Sajnos ezzel valószínűleg olyanoktól vették el az igen értékes helyeket, akik lehet, hogy végigcsinálták volna. Persze ott a feltételes mód, sosem tudhatjuk meg, mi lett volna, ha.)

3. ábra: Hangulat az első hetekben



Készítette: Szerző

A kérdésre adott válaszok alapján jóval közepes fölötti, 3,6-es átlagot produkáltak a honvédtisztjelöltek. A válaszadók több mint fele 4-es vagy 5-ös értékelést adott, ami nagyon jól mutatja az előbb leírt kitűnő hangulatot, illetve az is, hogy csak egy darab 1-es válasz született. Jó közérzet és humor nélkül sokak szerint nem lehet sikeresen teljesíteni az alapkiképzést. Egy kívülállónak talán nem tűnik annyira megterhelőnek, de aki már túl van

rajta illetve van némi tapasztalata, tisztában van ennek a fajta nevelésnek a mentális és fizikai hátterével. Az alapvető biológia vagy természetes szükségletek időleges korlátozása (például a hosszú testnevelés órák, felborult étkezési szokások, nagy fizikai megterhelés okozta folyadékvesztés és az abból fakadó dehidratáltság) mint minden emberből, így a kiképzendő katonákból is feszültséget vált ki. *„Viszonylag széles körben ismert az úgynevezett „menetdüh” jelensége, amely a hosszantartó menetelések vagy más erőteljes terhelés következtében szokott előállni. Ez az elnevezés nem mást takar, mint a táplálkozás, folyadékfelvétel vagy pihenés szükségletének frusztrációját, s az ennek következtében előálló ingerlékeny, dühreakcióra hajlamos lelkiállapotot, amely a kortárs csoport tagjai közti összeütközésekben nyilvánul meg.”* (Bábosik, 1992, 8.) Ezek a frusztrált állapotok azonban elkerülhetők, ha a kiképzők/nevelők ezekre a helyzetekre nem agresszív vagy bántó viselkedéssel reagálnak, hanem a kiképzendőik teljesítő-és tűrőképességének növelését tűzik ki célul. Ez legkönnyebben az edzettség fokozásával érhető el legkönnyebben. Az edzettség (fizikai és mentális téren egyaránt) növelésének alapvető szempontja a fokozatosság, azonban ez a mód is jár bizonyos feszültségi szinttel, ami a szükségletek kielégítésének hiányából fakad. Eerre megoldás lehet, ha a kiképző kilátásba helyezi a szükséglet-kielégítés belátható időn belüli lehetőségét (például a legközelebbi pihenő vagy étkezési lehetőség időpontját) (Bárdos-Szelei, 2007, 50.). Ez a módszer csökkenti a feszültséget, tehát megnyugtatja az állományt, ráadásul teljesítménynövelő hatással is bír, ezekkel megelőzve az esetleges dühreakciókat. Sokan tartották még jó feszültségoldónak a humort, a viccelődéseket a kiképzők részéről. Mivel a mi korosztályunk (18-24 éve között) még könnyebben tud azonosulni a játékosabb feladatokkal, mint az idősebb korosztályok, sokszor ezek segítettek minket az unalmon és a kötöttségeken való túllendülésben. Szerencsére a kiképzőknek is volt humorérzékük, ezért a megfelelő időben és helyen elsütött viccek mindig jótékony hatással voltak a tisztjelölti és a kiképzői állományra is egyaránt. Természetesen voltak alkalmatlan időpontok is a poénkodásra, ilyenkor el is nyertük érte méltó „jutalmunkat”.

Itt érkeztünk el a magasabb rendű, szociális szükségletekig. Ezek kielégítése majdnem ugyanolyan fontos, mint a biológiaiaké. Ilyen például a *változatosság iránti szükséglet*, és az *új információk iránti szükséglet*. A monotonitással kapcsolatban merülhet fel az unalom, aminek elűzésére sokszor durva elfoglaltságokat találnak ki az egyének, amiből szintén konfliktusok, agresszív vagy megalázó heccelődések alakulhatnak ki.

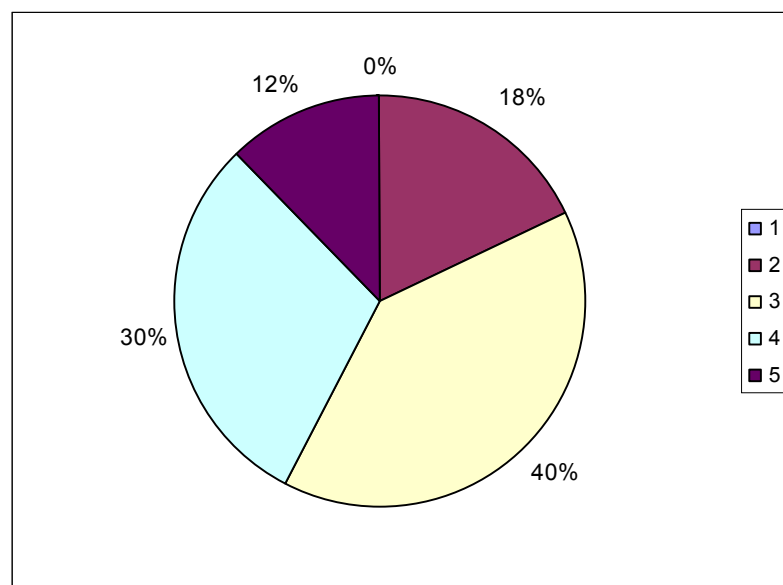
Az új információk iránti szükséglet is fontos tényező. Az üres foglalkozások, unalomig ismételt gyakorlatok ismét a frusztráltság kialakulásához vezethetnek, éppen ezért a kiképzőnek ügyelnie kell a változatosságra, a kellő információ mennyiségre, amit átad az

állománynak. Teheti ezt érdekességek említésével, saját élmények sorolásával, amivel egy olyan személyesebb kontaktust alakíthat ki a kiképzendővel, ami ösztönzi őket a feladatok végrehajtásának folytatására akár nagyobb hatásokkal is. Az információhiányból fakadó bizonytalanságot is érdemes megszüntetni. Szerencsére a kiképzés alatt már nem igazán merülnek fel azok a problémák, amik a sorkötelezettség idején aggodalomra adhattak okot. Ilyenek például az újonnan bevonultak, „kopaszok” ugratása, szívatása, a némileg előnyösebb helyzettel való visszaélés a már régebb óta szolgálatot teljesítő állomány részéről.

Az ötödik kérdéssel a bázissal kapcsolatos véleményeket kívántam felmérni.

A társaim erre a kérdésre is egy a közepesnél jobb választ adtak átlagban (3,4). Kirívóan rossz értékelést senki sem adott, a többség közepes vagy jó értékeléssel válaszolt, néhányuknak pedig nagyon tetszett a kiképzőbázis egésze.

4. ábra: Elégedettség a bázissal kapcsolatban



Készítette: Szerző

A kérdés magára a helyre, körletekre, a bázist körbevevő környezetre vonatkozott. Egyéni véleményem is tükrözi a többiek választ, kellemes, szép volt a környezet, a Duna partján terül el a bázis, ezért mindig tiszta és friss a levegő, ami rendkívül jó hatással lehet az éppen sportoló állományra. Az épületek inkább idézik a régi rendszer hangulatát, de ez sem jelentett problémát, többségük belül felújított. Azonban az elhelyezési körletek inkább mondhatók elavultnak vagy divatjamúltnak. Nem olyan nagy anyagi ráfordítással még szebbé (ha nem is otthonosabbá, mert az nem mindenképp szükséges egy katonai kiképzőbázishoz), korszerűbbé lehetne tenni a laktanyát. A saját körleteink hiányosságait is inkább fogtuk fel leküzdendő

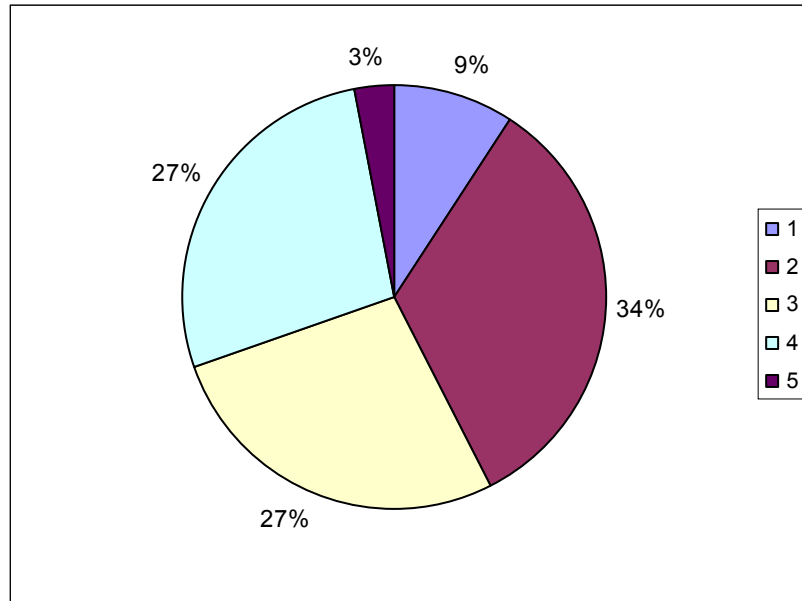
kihívásnak, mint olyan negatívumnak, ami hátráltatna minket. A tisztálkodás például sarkalatos pont volt minden nap, amivel meg kellett küzdenie minden honvédtisztjelöltnek. Ez főleg a helyhiányból fakadt, kevés mosdó és zuhanyzó állt a rendelkezésünkre, de mindig próbáltuk leleményesen, konstruktívan megoldani a felmerülő problémákat. Sosem jöttek létre komolyabb konfliktusok az infrastruktúra vagy a felszereltség hiányosságaiból, véleményem szerint nagyon jól tudtuk kezelni a helyzeteket. A kiképzőink is elláttak minket hasznos tanácsokkal. Például, mivel tudjuk eredményesebben kifényezni a bakancsainkat, hogyan oldjuk meg este a zuhanyzóknál lévő tumultust, hogyan lehet gyorsan és alaposan borotválkozni, mivel jön le a legjobban az álcafesték, hogyan pakoljunk a nem túl nagy szekrényekbe, illetve málhazsákokba, és még egyéb más építő jellegű információkkal is szolgáltak.

A laktanya nagy területe miatt mindig tudtunk olyan új helyekre menni, amik érdekes látvánnyal szolgálhattak, ez főleg a futó edzésekkor volt hasznos. Az ember futás közben sosem unatkozott, illetve voltak foglalkozások, amiket a laktanya évek óta nem használt részén tartottak meg a kiképzők. Ez szintén rendkívül izgalmas volt, elfeledtette velünk a sokszor unalmas (de szükségszerű) foglalkozások, órák okozta stresszt. A változatosság (ahogy már feljebb is említettem) mindig nagyon jó hatással volt a teljesítőképességünkre és motiváltságunkra egyaránt.

A hatodik kérdés a következő: Véleményed szerint, mennyire felel meg a kiképzőbázis fejlettségi szintje, mérete egy professzionális, hivatásos hadseregnek?

A válaszadók többsége itt közepes, vagy annál rosszabb értékelést adott. 5-öst csak egy személy adott, ami magyarázza a 2,8-es átlagot. Sajnos, ahogy az előző kérdésnél is taglaltam, a bázis infrastruktúrája nem mindenképpen felel meg egy olyan profi hadseregnek, mint a miénk. Számos NATO és ENSZ misszióban teljesítenek szolgálatot katonáink, ami elengedhetlenné teszi azt, hogy korszerű, a megváltozott harcászati tevékenységeknek megfelelő eszközökkel rendelkezünk. A kiképzés azonban még mindig jóval a rendszerváltozás előtti időket idézi, főleg a technikai eszközök terén (olykor harcászati téren is még második világháborús technikákat oktatnak). Még demotiválóbb az a tény, hogy sokszor egyáltalán nem rendelkezünk a megfelelő szemléltető, gyakorló eszközökkel, ami természetesen pénzügyi hiányosságokra utal.

5. ábra: A bázis fejlettségi szintje, méltó egy professzionális hadsereghez?



Készítette: Szerző

Sokszor nevetséges és megalázó helyzetek alakultak ki például abból, hogy nincs elég gázolaj a buszokba, nincs elég lőszer, fegyver és így tovább. Mindezen körülmények érzékelhetően rányomták a bélyegét az állomány hangulatára egy-egy gyakorlat alkalmával, mikor a kiképzők közölték, hogy az eltervezett gyakorlatot nem tudjuk végrehajtani, mert valami hiányzik a lebonyolításhoz.

A bázis méretét tekintve igen nagy kiterjedésű, kihasználtsága viszont elég alacsony. Nagy területek hevernek kihasználatlanul, sokkal nagyobb létszámú állománynak is otthont adhatna a kiképzés idejére a laktanya.

A hetedik kérdés a fejlesztésekkel, változtatásokkal foglalkozott az oktatás illetve a technikai eszközök terén.

Folytatva az előző gondolatmenetet, ezt a kérdést kell részletezni. Mivel személyenként több választ is adtak a társaim, így a pontos arányokat nem lehet kiszámolni, azonban itt is jól látszanak a prioritások.

Legtöbben az eszközök illetve az elméleti oktatási anyagok korszerűsítését említették változtatásra méltónak. Mindenki tisztában van hazánk, illetve a Magyar Honvédség anyagi helyzetével, mégis égetően fontosnak tartja a többség a modernizálást. Megfelelő eszközök, és metódusok nélkül jelentősen csökken az egyének és a közösség morálja, motivációja. Saját bőrünkön tapasztaltuk, milyen, amikor rengeteg értékes órát ún. „száraz begyakorlásokkal” vagy éppen semmittevéssel töltünk el, a gyakorlás helyett (a megfelelő anyagi feltételek

hiánya miatt). Ugyanez érvényes az oktatott elméleti tudásra is. Egy alkalommal csak mosolyogtunk, mikor megtudtuk, hogy a pár perce végrehajtott védekezésből való kitörés és rohamozás a második világháborúban volt használatos. De ugyanez a helyzet sok más technikával is, kezdve a tüzelőállás (TÁS) ásástól az előbb említett rohamon át az atomtámadás elleni védekezésig. Nyilvánvalóan volt olyan időszak, amikor ezek az ismeretek elengedhetetlenek voltak egy katona számára, azonban az aszimmetrikus hadviselés jelentősen megváltoztatta a harchoz szükséges ismereteinket. Az, hogy ilyen elavult technikákat alkalmaztunk, szintén megvetette a teljesítményünket, inkább tűnt viccesnek, mint komoly feladat-végrehajtásnak. Sokkal ösztönzőbb, motiválóbb lenne egy újfajta kiképzési tervet meghonosítani a MH keretein belül, ami jobban alkalmazkodik a megváltozott hadviselési formákhoz. Ilyenek lehetnének az épületharcászat, terrorizmus elleni védekezés/megelőzés vagy egy általánosabb dolog, a gyakorlatiasabb foglalkozások, ahol a leoktatott ismereteket bemutatják a kiképzők, ezáltal a kiképzendő állomány közelebb kerülhet a később általuk használandó eszközökhöz, technikákhoz.

Sokan gondolták úgy a válaszádnál, hogy több lögyakorlatra, lőszerre, illetve belövésre lenne szükség. A kiképzés alatt mindent összeszámolva 99 darab lőszerből kellett megtanulnunk lőni. Ez valószínűleg még egy laikus számára is kevésnek tűnik. Az alapvető tüzelési fogások persze elsajátíthatóak száraz begyakorlásokkal is, azonban maga a lövés folyamata, a célzás kivitelezése lehetetlen anélkül, hogy visszaigazolást kapjunk arról, hogy egyáltalán eltaláltuk-e a célt. Ez pedig csakis éleslövészetek folyamatos végrehajtásával, belövésekkel, a fegyver irányzékának állításával tanulható meg és tökéletesíthető. Ennek hiányában ismét egyfajta kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek a kiképzendők, hiányos vagy nem megfelelő ismeretekkel rendelkeznek, amikért a későbbiekben, az alakulatuknál vagy csapatuknál való szolgálat alatt atrocitások érhetik őket.

Sokakra volt negatív hatással az olykor ésszerűtlennek tűnő napirend, azon belül is a sok „üresjárat”. Rengeteg időt töltöttünk azzal, hogy feladatra vártunk, vagy éppen annyi feladat szakadt hirtelen a nyakunkba, hogy azt sem tudtuk, melyikkel kezdjük. Ahogy egy társam egyszer nagyon találóan megfogalmazta: „*Futunk, hogy várhassunk, várunk, hogy futhassunk.*” Természetesen tudtuk, hogy a kiképzőknek olykor célja a türelmünk és rugalmasságunk próbára tétele, de ez olyan sokszor esett meg, hogy szinte biztosan nem szándékos volt részükről. Véleményem szerint ez volt a legfrusztrálóbb az egész kiképzés alatt. Egy idő után hozzászokik az ember, de teljesen sosem tudja elfogadni, hiszen rengetegszer egy egyszerű, ésszerű, logikus változtatással mindenkinek a munkáját meg

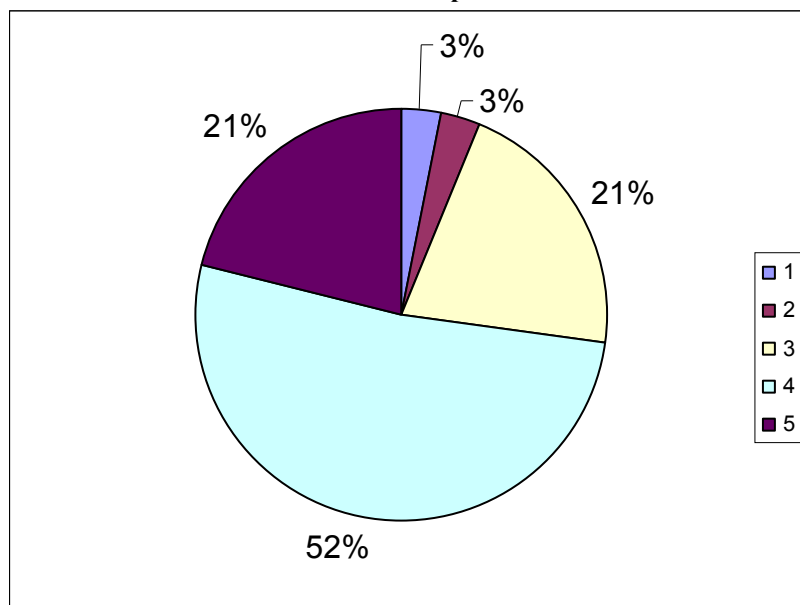
lehetne könnyíteni, azonban ez legtöbbször elmarad. Sajnos a logikus és a katonás döntések nem mindig fedik egymást, és ez sok tisztjelöltben kelthet visszatetszést.

A válaszok között szerepelt a megnövelt létszám ötlete is. A Magyar Honvédség létszáma még az ország kis méretéhez képest is igen alacsonynak mondható. Sokak szerint szerencsés lenne valamivel növelni ezt a létszámot, amire például nagyon jó kezdeményezés az önkéntes tartalékos állomány felszerelése. Hazánk polgárai nagyobb biztonságban érezhetnék magukat, ha tudnák, hogy egy megfelelő létszámú és tudású, profi hadsereggel rendelkezik az ország, illetve képes gyorsan és hatékonyan reagálni a veszélyhelyzetekre.

A nyolcadik kérdésnél a társaimnak az alapkiképzés elméleti oktatásának színvonalát kellett „osztályozniuk”.

Erről a kérdésről nagyon pozitívan nyilatkoztak a társaim. A jó értéket megközelítő, 3,8-es átlagot lehet megállapítani. Ezen belül is a 4-es osztályzatok száma a döntő. Mindez jól mutatja, hogy az elméleti oktatás színvonala a kiképzendők szerint is megfelelő, sőt jó.

6. ábra: Az elméleti képzés színvonala



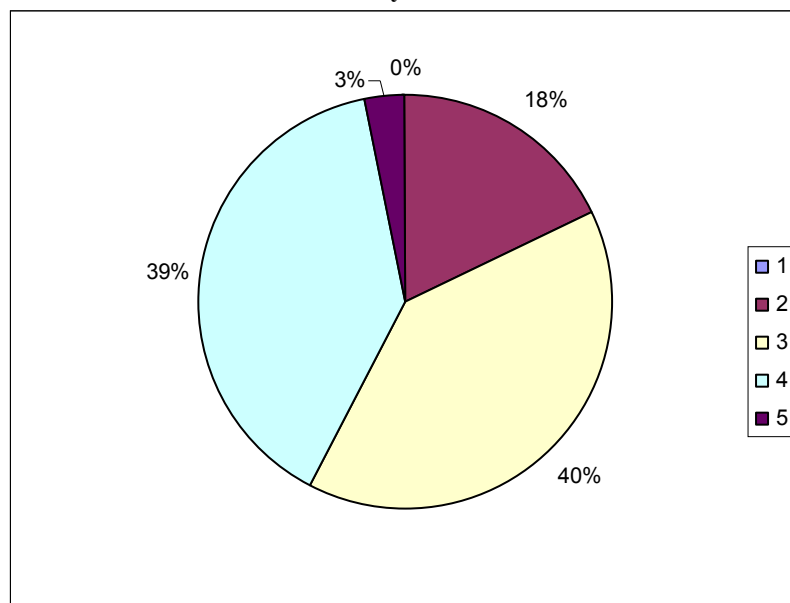
Készítette: Szerző

Magával az oktatással senkinek nem is akadt semmiféle problémája (egy-két kivételtől eltekintve), valószínűleg a kivételek is az oktatott ismeretek minőségét értékelték rosszra. Említhetjük itt az elavult technikákat és eszközöket példaként, de ha elvonatkoztatunk ettől, az oktatás minősége, a kiképzők kompetenciája megkérdőjelezhetetlen. Bátran kijelenthetem, hogy a tantermi foglalkozások magas szakértelemmel, odafigyeléssel voltak megtartva, a

tananyag leadása és számonkérése is nagy odafigyeléssel történt. Az alapvető tudásanyagot, amire egy katonának szüksége van szolgálata megkezdéséhez, maradéktalanul megkaptuk és el is sajátítottuk. Harcászati ismeretek, hadijog, szolgálati érintkezés szabályai, elméleti műszaki kiképzés, vegyivédelmi ismeretek, tereptan, térképészet és még sok más foglalkozás építette fel ezt az összetett, de könnyen tanulható tudáshalmazt. Emellett kaptunk még alaki és testnevelés felkészítést is, ami szintén elengedhetetlen egy újonc számára. Megtanulni az alapvető alaki mozdulatokat illetve a test karban tartása az egyik legfontosabb feladat egy katonai karrier legelején. Ezen elméleti ismeretek gyakorlatba ültetése már nem volt ilyen egyszerű feladat, azonban többségünk ezt a következő akadályt is sikerrel vette.

A kilencedik kérdés a kihelyezések, terepgyakorlatok színvonalát hivatott értékelni. Ennek a kérdésnek az összértékelése már inkább közelít a 3-as felé (3,3). Ez valószínűleg annak köszönhető, hogy a kihelyezések alkalmával sajnos nem sikerült mindig végrehajtani az eltervezett gyakorlatokat a felszerelések hiányosságai vagy nem léte miatt.

7. ábra: A kihelyezések színvonala



Készítette: Szerző

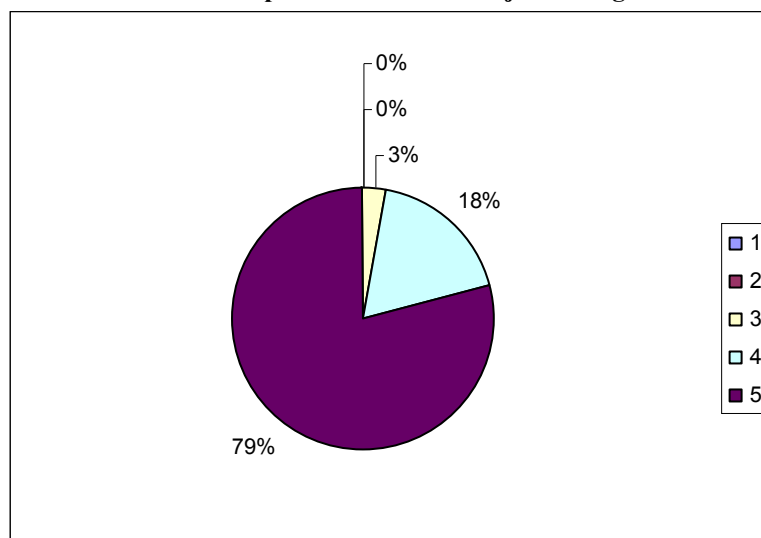
A többség itt is közepesnek vagy jónak ítélte ezeket a terepgyakorlatokat, azonban 5-ös csak egy darab született, ami arra utal, hogy nem volt teljes a megelégedettség. Az viszont nagyon pozitív, hogy senki nem értékelte 1-esre a kihelyezéseket.

Ennek az lehet az oka, hogy a felszerelés és kiképzési anyagok hiányosságai ellenére a kiképzők mindig törekedtek arra, hogy érdekes, izgalmas foglalkozásokat tartsanak nekünk.

Még a legunalmasabb foglalkozásokat is sikerült feldobniuk néhány jó helyen elsütött viccel, érdekes történettel, ami segíthetett a megértésben, illetve a gyakorlati alkalmazást is könnyítette, a megszerzett információkat jobban tudtuk kötni egy olyan foglalkozáshoz, amin jól éreztük magunkat. A hosszú menetgyakorlatok sem jelentettek problémát, ha megálltunk pihenni, sokszor találtak ki új, de pihentető feladatokat, amivel fenntartották a fegyelmet és a figyelmünket sem hagyták lankadni. Többünknek a legizgalmasabb élmény az volt, amikor egy csobánkai harcászat során éjjel kellett támadást végrehajtanunk egy védelemben lévő rajjal szemben. A parancsnokaink megtervezték a mozzanatot, eligazítást tartottak számunkra, majd elindították a műveletet. Nem szóltak bele, hagyták, hogy úgy csináljuk, ahogyan megtanították, csak kívülről figyelték a történéseket. Természetesen a támadás sikertelen volt, a védelem könnyen „levadászta” a támadó tűzpárokot, ami köszönhető volt a sötétségnek illetve annak, hogy még csak nagyon kevés alkalommal hajtottunk végre ilyen feladatokat. Mégis nagyon jó tapasztalat volt ez mindenki számára. Ha sokkal több ilyen gyakorlatias, szemléltető és érdekes foglalkozások alkotnák a kihelyezések többségét, talán még jobbra értékelték volna a tisztjelöltek a gyakorlatokat.

A tízes kérdésnél a honvédtisztjelöltek a kiképzőik szakmai munkáját méltatták.

8. ábra: A kiképzők szakmai munkájának megítélése



Készítette: Szerző

A kérdőíven ez volt a legkevésbé megosztó kérdés (azoknál, ahol 1-től 5-ig kellett értékelni).

A válaszolók túlnyomó többsége kiváló értékelést adott saját kiképzőinek, ahogy a diagrammon is látszik. 3-asnál rosszabb osztályzat nem is született, az átlag pedig 4,8 volt. Ez egyértelműen mutatja, hogy a kiképzőink nagyon jó munkát végeztek pedagógiai

szempontból. Ez a kérdés szorosan kapcsolódik a 8. kérdéshez, az elméleti oktatás színvonalához. Természetesen nem csak az elméletre irányul a 10. kérdés, de nagy szerepe van benne. A szentendrei kiképzőknek sikerült átadniuk azokat a kompetenciákat számunkra, amire később szükségünk lesz, legyen az alaki, harcászati vagy akár jogi ismeret.

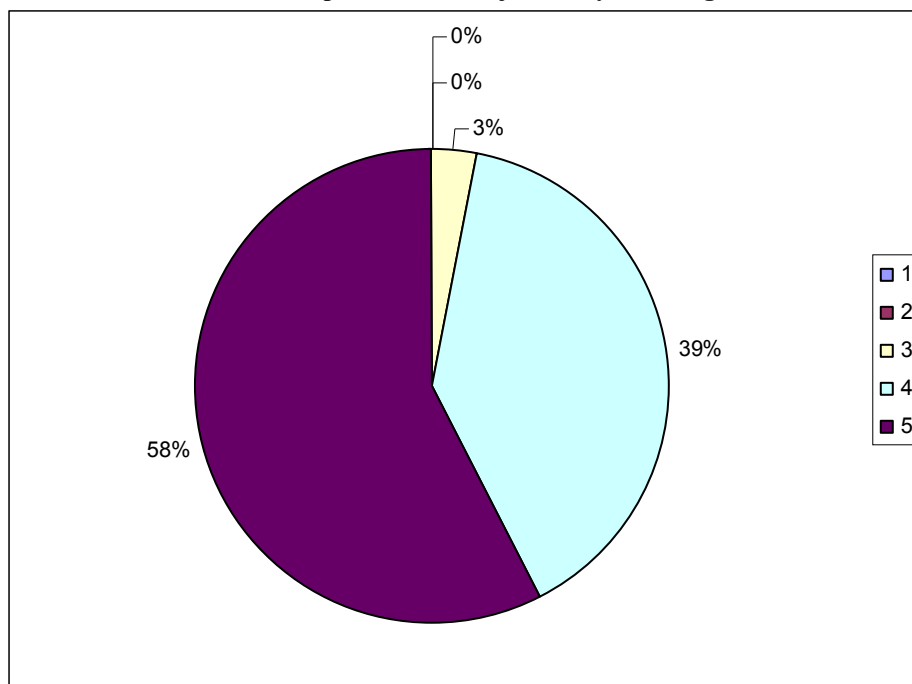
Az esetek többségében egy kívülálló nem lát bele abba, hogy milyen nehéz dolga van egy nevelőnek, kiképzőnek, parancsnoknak vagy akár egy pedagógusnak. Az általuk tanítandó csoportok modellként tekintenek rájuk, így hatalmas a felelősségük abban, hogy mi módon, milyen irányba alakítják az oktatandó csoportokat, egyéneket. Ezek a csoportok vagy egyének hajlamosak azonosulni az oktatókkal vagy a kiképzőkkel, követni őket, utánozni cselekedeteiket, így ezek a modellek erős szuggesztív hatással bírnak. A befolyásolt csoportok pedig azt a mintát követik, amit a modellől (*referenciaszemélytől*) látnak. Ha az negatív, rossz, esetlegesen agresszív minta, a környezete is hasonlóan fog viselkedni. Ezért kell nagyon ügyelni arra, hogy megfelelő modelleket állítsanak a kiképzők a beosztott katonáik elé, olyanokat, amiket érdemes követni, utánozni. A szuggesztív hatáshoz pedig elengedhetetlen a környezettel szembeni fölényhelyzet. A fölényhelyzeteknek több fajtáját is megkülönböztetjük, jelen esetben azonban a *jogi többlet* valósul meg. (A jogi többleten kívül beszélhetünk még *pszichológiai többletről* is.) „*Jogi többlettel rendelkezik minden vezető, felettes, vagy családfő, mivel szélesebb a jogköre a beosztottak-, alárendeltek- vagy családtagokénál*”. (Bábosik, 1992, 4.) Ezért fontos a negatív viselkedési szokások kiszűrése a kiképzők körében. Ezt a jó modellt kiképzőinknek sikerült felépíteni nekünk, volt olyan előljárónk, akire felnézhattunk, mert szakmailag (és a következő kérdés elemzésénél kiderül, hogy) emberileg is sikerült pozitív példával előttünk járniuk.

A tizenegyedik kérdés a kiképzők emberi viselkedésére irányult.

Itt szintén figyelembe kell venni az előző kérdésre adott értékeléseket is. Nagyon jó átlag született itt is, 4,5-es. A jó eredmény valószínűleg annak köszönhető, hogy a kiképzőink képesek voltak a szakmai-és a magánéletet külön kezelni, így nem igazán befolyásolta a személyes kapcsolatunk velük azt, hogy hogyan képeznek minket. Tehát nem volt jellemző a kivételezés, személyes sérelmek vagy pozitív élmények miatt nem kaptak néhányan más (nehezebb vagy könnyebb) feladatokat. Ebből következik, hogy ha nem is túl szoros, de valamilyen személyes kapcsolat kialakult a kiképzők és köztünk. Az, hogy nem tűntek egy megközelíthetetlen, hideg előljárónak, szintén sok ösztönzést adott számunkra. Láttuk, hogy

ők is ugyanolyan emberek, mint mi, hibázhatnak, vannak érzelmeik, és nem utolsó sorban van humoruk.

9. ábra: A kiképzők emberi teljesítményének megítélése



Készítette: Szerző

Főleg a kiképzés végén engedtek minket közelebb magukhoz, amitől elkezdtük úgy érezni, hogy már kevésbé beosztottakként kezelnek minket, inkább kollégákként tekintenek ránk. Nyilvánvalóan itt is meg kell találni az „egészséges” határokat, ez többeknek sikerült, néhány kiképzőnek kevésbé. Érdeemes elkerülni azt, hogy barátokként tekintsenek a beosztottak a kiképzőikre, mert ez konfliktushelyzeteket okozhat, talán többet árt, mintha tartanak a parancsnokaiktól a kiképzendők. Azonban szerencsére megmaradt az egyensúly, ezért összességében elmondható, hogy nagyon jó, szakmai kapcsolat alakult ki közöttünk, amibe belefért némi bizalmaskodás is.

Sajnos láttunk olyan negatív példákat is Szentendrén (szerencsére nem a mi kiképzőink között), amit szinte mindenki elítélt. Ezeknél a személyeknél összeolvadtak a személyes problémák a munkahelyi gondokkal, amiket nem tudtak megfelelően kezelni. Így a munkájuk során adták ki magukból a felgyülemlett feszültségeket. A munkahelyen kívüli stressz, kisebbségi komplexus, vagy régi sérelmek okozta agresszív viselkedést mutató kiképzők/oktatók nagymértékben képesek rossz irányban befolyásolni beosztottaikat, ilyen a már feljebb leírt negatív referenciaszemélyek esete. Az ilyen durva, agresszív magatartásforma pedig a beosztottakban is erős feszültségeket generál, ettől pedig kialakulhat a reaklási kényszer. Ez annyit tesz, hogy az agressziót elszenvedő katona az őt érő stressz

hatására hasonló, durva viselkedést produkál. Az elszenvedők pedig a feszültség levezetésére olyan, alacsonyabb, kiszolgáltatottabb helyzetben lévő alanyokat keresnek, akikre kivetíthetik a „tanult” agressziót. Ez a folyamat pedig tovább folytatódik, kialakul egy ún. *agressziós lánc*. Nagyon fontos tehát ennek megelőzése, mert a kialakult agressziós lánc által nagymértékben növekszik a durva viselkedés „hagyománya” a katonák körében. Szerencsére csak kevés személyre volt ez elmondható a mi kiképzésünk ideje alatt, és nem is keveredtünk túl gyakran velük konfliktusba.

A tizenkettes kérdésben azt kérdeztem meg társaimtól, hogy véleményük szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik egy jó kiképző.

A legfontosabb tulajdonságnak a megkérdezettek többsége a határozottságot tekintette. Ha egy kiképző nem elég határozott a beosztottjaival szemben, hogyan várhatná el tőle, hogy később az illető kellő határozottsággal lépjen fel saját beosztottjaival szemben? Nálam sokkal hozzáértőbb elmék állítják: *A rossz döntés sokkal jobb annál, mintha nem hozunk semmilyen döntést!* A katonai szituációk, harc helyzetek legnagyobb hibája a döntésképtelenség, a parancsok hiánya lehet, ami katasztrofális végkimenetelhez vezethetnek. Egy példával élve: sokkal jobb egy szakasz túlélési esélye, ha a parancsnok a harc hevében egy rossz döntéssel véletlenül a rossz irányba irányítja a szakaszt annál, mintha helyben marad az egység, és szakaszparancsnok döntésképtelensége miatt az ellenség megsemmisíti a nem mozgó csapatot. A határozottság azonban másban is megnyilvánulhat. Ilyen például, ha a kiképző kiad egy parancsot, azt csak a legszükségesebb helyzetben korrigálja/változtassa meg. Ha ez bizonytalankodás a feladatszabással kapcsolatban sűrűn elfordul, a viselkedési modellül szolgáló személy könnyen hiteltelenné, rosszabb esetben lebecsültté válhat beosztottjai és kollégái, környezete körében, és ezt a fajta bizalmat nagyon nehéz később visszaszerezni. Saját kiképzőink egytől egyig jó példával jártak előttünk, amit mondtak, azt csak nagyon ritka és szélsőséges helyzetekben változtatták meg. Ha meg is történt, csak azért, hogy életszerűbb helyzeteket kreálhassanak számunkra az új információk segítségével, illetve ha új utasítás érkezett a felsőbb vezetőségtől, ami miatt újra kellett gondolni a már kiszabott feladatokat.

Fontos képesség kell legyen tehát a rugalmasság is, azonban ügyelni kell a megfelelő egyensúlyra a rugalmasság és a befolyásolhatóság között. A mi kiképzésünk alatt is tettünk építő jellegű kritikákat, megjegyzéseket a kiképzőinknek (természetesen betartva a katonai érintkezés szabályait illetve az alakíságot), akik vagy elfogadták ezeket, és változtatásokat

hajtottak végre egy-egy foglalkozás lebonyolítását illetően, vagy nem, és minden maradt úgy, ahogy azt eredetileg megszabták számunkra.

1. kép



A szentendrei kiképzők karjelzése

Másik nagyon fontos tulajdonság a kérdőív alapján az emberség. Ez nyilvánvaló és érthető, egy előjárónak/főnöknek elengedhetetlen tulajdonsága kellene legyen az emberség, az empátikus készség, hiszen emberekkel foglalkozik, képz, tanítja őket, nagyon fontos számára, hogy átérezze mások helyzetét, azt, hogy mit tenne a beosztottja helyében, ha ugyanazokkal a problémákkal szembesülne. Ez azonban csak a folyamatos kommunikációval érhet csak el, a parancsnoknak fel kell mérnie beosztottjai szükségletrendszerét. Ha egy katonája éppen nem tud előrelépni egy magasabb szintre valamilyen téren (fizikai, mentális), akkor a kudarcot, a sikertelenséget nem szabad felnagyítani, inkább bátorítani kell. A fejlődéssel kapcsolatos visszajelzéseket kell előtérbe helyeznie, a beosztottak ezáltal nyíltabbak, békülékenyebbek lesznek. Ez együtt jár azzal is, hogy nem kell mindenképpen egy zord, érzelem nélküli előjáró benyomását keltenie minden kiképzőnek, hiszen a kiképzendőknél is szüksége van némi érzelmi komfortérzetre a kiképzés ideje alatt, még ha ez jóval alacsonyabb, mint a civil életben megszokott. Ez azonban nem jelenti azt, hogy túlzott kedveskedéssel, katonához méltatlanul kell bánni a beosztottakkal. Ennél a problémánál is meg kell találni az arany középutat, ami egy objektív, de emberséges viselkedés lehet, túlzott érzelmi töltés nélkül.

A szigorúság is többször felmerült jó kiképzői tulajdonságként. Az előző gondolatmenethez ez egy jó kiegészítés, a szigorúság nem feltétlenül zárja ki az emberséges viselkedést, illetve azt sem, hogy az előjáró mennyire törődik az embereivel, amely tulajdonság szintén több válaszádnál felvetődött. A szigorúság a határozottsággal rokon értelmű kapcsolatban áll, de talán egy kicsit kibővíti annak fogalmát. Itt már gyakorlatiasabb tulajdonságról beszélünk, ami a feladat-végrehajtásnál érvényesülhet. Ha a vezető nem enged abból, amit célul tűzött ki maga elé, és ezzel célja van, az pozitív tulajdonság. Azonban ha ezt mindenféle logika vagy cél nélkül, szinte vakon teszi úgy, hogy senkinek nem ad a véleményére, akkor az már beszűkült látásmódra vall.

Sokak szerint a jó kiképző igazságos és következetes. Ez a két fogalom is említhető egy lapon, hiszen ha valaki igazságos, akkor nagy valószínűséggel következetesen gondolkodik. Tudja, hogyan kell lereagálni az olyan helyzeteket, ahol dicsérnie kell vagy büntetést kiszabnia, és ezt oly módon teszi, hogy az adott beosztott hasznára váljon a későbbiekben. A következetesség mégis értelmezhető külön is, az oktatás módjában is több helyen kellene megnyilvánulnia ennek a tulajdonságnak. Az egymásra épülő ismeretek tanítása igen lényeges, ez főleg a fizikai fejlődés terén érzékelhető erőteljesen: megfelelő alapozás nélkül nagyon nehezen érhető el jelentős erőnlét- vagy állóképességbeli fejlődés.

Eddig nem említettem egy esszenciális tulajdonságot, amit a megkérdezettek közül csak páran írtak le. Egy kiképzőnek, aki igen nagy hatással és befolyással van a kiképzendőkre, mindenképpen teljes mértékben kompetensnek, szakmailag hozzáértőnek kell lennie. Nyilvánvalóan azért nem választották ezt sokan, mivel alapértelmezettnek veszi az emberek többsége, hogy egy kiképző katona tökéletesen képzett minden olyan téren, ami ahhoz kell, hogy megfelelően adja át saját tudását beosztottjainak, és mindezt olyan módon tegye, hogy közben kiérdemelje a kiképzendők tiszteletét (jelen esetben szakmai kontextusban). Saját tapasztalatom az, hogy a mi szentendrei kiképzőink minden kérdésben megfelelték ezeknek az elvárásoknak, sokszor túl is léptek az egyszerű szakértelmen. Kulcsfontosságú kiemelni a felelősségteljes viselkedést is. Az alapkiképzés alatt kiszabott feladatok, oktatott ismeretek, viselkedési modellek erősen hatnak a kiképzendőkre, ezért nagyon fontos, hogy a kiképző tudatában legyen a saját döntéseinek rövid- és hosszútávú következményeivel egyaránt.

Egy jó kiképző nem kivételez senkivel. Ha mégis úgy tűnik, az csak azért van, mert az kiképzendő állomány között is vannak különböző igény szintű egyének, akiknek más és más feladatokra van szükség aszerint, hogy milyen téren kell fejlődni. Ezt a kiképzőnek fel kell tudnia ismerni, és személyre szabott feladatokat kell kiszabni beosztottjainak. Ez laikus szemmel kivételezésnek tűnhet, de rá kell jönni, hogy szó sincs erről.

Ha egy kiképző motivált, ez az érzés áterjed a beosztottjaira is. Nagy segítség lehet ez azok számára, akik kezdenek megtörni a nyomás alatt, de látják, hogy előljárójuk rendelkezik megfelelő motiváltsággal. Itt megemlíthetjük a kitartást, illetve az odaadó munkavégzést is, ezek szintén szoros kapcsolatban állnak egymással.

Esszenciális tulajdonsággal kellene rendelkeznie a kiképzőknek. Ilyen pl. a kiképző számára a humorérzék, ennek fontosságát még a dolgozat elején kifejtettem. Jó kedv nélkül, ha nem is lehetetlen, de rettentő nehéz átvészelni a kiképzés 14 hetét, ezért kulcsfontosságú a humorérzék megléte.

Általánosan megállapítható, hogy a jó kiképző rendelkezik az összes olyan tulajdonsággal, amivel egy jó katonának kell rendelkeznie (hűség, jó fizikum, leleményesség stb.), de emellett még szüksége van egy sor olyan erényre, amik kiemelik az átlagos katonák közül, és lehetővé teszik azt a kiváltságot, hogy újoncokat képezzenek ki a haza szolgálatára.

A tizenharmadik kérdésre, miszerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik a „rossz” kiképző, szintén sokrétű válaszok születtek.

A legzavaróbb sajátosság viszonylag egybehangzóan a nemtörődömség lett a válaszadók szerint. Sajnos talákoztunk ilyen kiképzőkkel a kiképzés során, de szerencsére csak néhányszor. Jellemző volt rájuk, hogy nem foglalkoztak sem a saját, sem mások beosztottjaival, azzal sem igazán törődtek, hogy az előljárójuk által kiszabott feladatokat maradéktalanul és megfelelően végrehajtsák. Egyértelmű, hogy ez a lehető legrosszabb példa, amit az újoncnak mutathatnak, és a nagyobb probléma az, hogy ezzel a hozzáállással nem csak a saját, hanem a kollégáik munkáját is tönkre tehetik. Látna a rossz példát, más kiképző beosztottjai is átvehetik a bizonyos negatív modellként viselkedő kiképző szokásait, rossz tulajdonságait, ezeket a rossz szokásokat pedig nagyon nehéz utólag kijavítani.

Sokan választották még a beképzeltséget is negatív sajátosságnak. Nehéz kimondani, de ahogy a legtöbb közösségben, a Honvédségben sem kell sokat keresni, hogy ilyen példákat találjunk. Az a kiképző, aki túl sokat képzel saját magáról, ezzel lebecsüli a beosztottjait, lekezelő, fölényeskedik velük, rövid időn belül azt éri el a környezeténél, hogy őt fogják lenézni magaviselete, viselkedése miatt. A tekintély elvesztése pedig visszafordíthatatlan, vagy csak nagy energia-befektetéssel orvosolható negatív folyamatokat indíthat el az egyén megítélése terén.

Az inkompetencia is igen jelentős hiányosság lehet egy kiképzőben. Ha beosztottjai nem látják a képzettséget, tapasztalatot, tudásbeli, esetleg pedagógiai hiányosságokat vesznek

észre, elveszítik a bizalmukat az előjáróban. A bizalom a parancsnok-beosztott kapcsolat alapja. Ennek hiányában erősen megnehezül a parancsok végrehajtása, amennyiben a kiképzendőben megkérdőjeleződik a kiadott parancs tartalma, helyessége.

Rendkívül hátrányos tulajdonságként merülhet fel a rosszindulat. Természetesen ez nem csak a mi témánknál jelenthet problémát, hanem minden közösségben. Erőteljesen hátráltató tényező lehet az, ha egy kiképző, akitől segítséget, esetleg megértést vár a beosztottja, rosszindulatú megjegyzéseket tesz, netán magalázó feladatokat szab ki „büntetésül” a nem megfelelő munkavégzésért. Ez rossz irányban befolyásolja a negatívumszintet az egyének komfortérzetében, rontja a közösség összetartó erejét, és a kiképző irányában is ellenséges érzeteket kelt az újoncok között, tehát mindenképpen el kell kerülni az ilyesfajta viselkedést. Azonban nem csak a kiképzőknek, maguknak a bajtársaknak, a kiképzendőknek is lehetnek ilyen gonosz, a közösség hátrányára váló megnyilvánulásai. Ezen durva folyamatokat az előjáróknak pedig még kezdeti stádiumban fel kell ismerniük, és azonnali intézkedéseket kell tennie annak érdekében, hogy minél hamarabb megszűnjenek. Sok konfliktus forrása az ellenségeskedés mind a bajtársak, mind a kiképzők és a bajtársak között, így tehát elengedhetetlen a megelőzés ezen a téren.

Nem mindenképpen súlyos bűn, de igen zavaró sajátosság lehet még a nagyozás. Ezt az „erényt” általában elítéli, szálnalmasnak tarthatja a közösség, mivel mindenkinek van egy bizonyos szintű realitás érzete. Ha valaki nagyot mond, és átlépi ezt a szintet, érzékelhetően megvetés illetve nevetség tárgyává válhat, mivel mindenki érzékeli, hogy az, amit mond, nagy valószínűséggel nem igaz, vagy felnagyított. Kiképzésünk során nagyon ritkán, de találkoztunk hasonló nagyot mondásokkal, és azok is csak egyedi esetek voltak, nem volt elmondható senkiről, hogy nagyozó lenne. Hallottunk olyan történeteket, amik az évek során sejtetően kicsit megszépültek, esetleg több akció került beléjük, a kiképzők pedig ezeket mesélték nekünk ösztönzés-, netán ijesztgetésképpen.

Ha rossz kiképzőről beszélünk, egyértelműnek tűnik, hogy a jó kiképzővel ellentétes tulajdonságokkal rendelkezik. Ilyen lehet például a határozatlanság, a demotiváltság, igazságtalanság, rugalmatlanság, kivételezés, következetlenség, fegyelmezetlenség, trehányság és még egyéb negatív sajátosságok, amiknek fontosságát már az előző kérdésnél kifejtettem. Negatívumként merült fel a válaszok alapján a kegyetlenség, érzéketlenség, ami szintén ellentétben áll az emberséges hozzáállással.

A tizennegyedik kérdést utólag visszanézve szinte teljesen fölösleges volt feltenni. Arra voltam kíváncsi, hogy a tisztjelöltek szerint melyik „fajta” kiképző volt többségben Szentendrén, a jó, vagy a rossz. Az összes válaszadó a *jót* választotta. Fontos kiemelni, hogy mindenki tisztában volt vele, hogy a kérdőív kiértékelése teljesen névtelenül zajlik, így nem kellett számítani semmiféle kérdőre vonásra az adott válaszok miatt. Ebből kiderül, hogy mindenki őszintén, félelem nélkül válaszolhatott minden kérdésre. Így tehát ide nem is szükséges semmiféle megjegyzés, minden válaszoló teljes meggyőződéssel, őszintén választotta a *jót* válasznak, illetve az eddig leírtakból is egyértelműen lesűrhető, hogy valóban jó kiképzők keze alatt dolgozhattunk az MH KKB-n.

A következő, 15. kérdést az egyik legfontosabb pontnak tartom a kérdőívben.

Arra voltam kíváncsi, mivel tudták a kiképzők ösztönözni, motiválni a honvédtisztjelölteket. Sejthető, hogy legtöbbünknek a dicséret volt a legnagyobb ösztönző erő. Szerintem mindenkinek jól esett, ha egy nehéz feladat, vagy hosszú nap után a parancsnokok által tartott kiértékelés során azt hallottuk: *„Ez igen, szép munka volt honvédtisztjelöltek, csak így tovább!”* Ez bizonyult a legnépszerűbb válasznak, azonban más kreatív válaszokat is olvastam a kérdőíveken. Erősen idézőjeles *„motiváló feladatokat”* is kaptunk. Senki nem nevezte büntetésnek, de mindenki tudta, hogy retorzióként kaptuk, mert valamit nem hajtottunk végre megfelelően. Ezek általában úgy történtek, hogy vagy csak az végezte, aki hibázott, vagy csak ő nem. Az utóbbi módszer általában hatásosabbnak bizonyult, mindenkinek nagyon rossz érzés volt, ha saját hibája miatt mindenkit „motiválnak”, csak őt nem, és ezt végig kell néznie. Rendkívül erősen megmaradtak ezek a helyzetek mindenki emlékezetében, így mindenki törekedett ezek elkerülésére. Volt, hogy a hibás kellett leszámolja a fekvőtámaszokat a többieknek, és volt olyan is, hogy többször, hangosan meg kellett köszönni a kiszabott büntetést a hibásnak, ez elég megalázónak bizonyult.

Azonban még erősebb ösztönző erőként hatott ránk a megfelelő feladat-végrehajtás után a „motiváció” elmaradásának előrelátása. Mindenki képes volt logikusan gondolkozni: ha jól hajtjuk végre a feladatot, utána nem kell majd katonai nyomást/fekvőtámaszt/guggolásokat csinálni, esetleg még meg is dicsérnek minket vagy jutalmat kapunk. A jutalmazás is erősen emelte a pozitívumszintet mindegyikünkben, sokszor olyan gyermeketeg apróságra kell gondolni, mint egy cukorka vagy egy alma, esetleg korai kimaradásra. A szabadidő sarkalatos pont volt, kulcskérdés, ahogy a dolgozat elején említettem. Ha lehetőségünk volt, próbáltunk minél több időt a laktanyán kívül tölteni, és ha erre több időt kaptunk, annak csak örültünk.

Többeknek az jelentett ösztönzést, ha nem kaptak semmiféle dicséretet vagy jutalmat. Ezáltal komoly bizonyítási vágyat éreztek, egyre jobban és jobban teljesítettek. Változó, hogy saját maguknak vagy a kiképzőknek próbáltak bizonyítani, a lényeg úgyis a végkifejlet volt.

Sokaknak a társai biztató szavai segítettek az akadályok (szó szerinti és átvitt értelemben is) leküzdésében. Komoly baráti kapcsolatok alakultak ki ez alatt a három hónap alatt közöttünk. Ezeknek a barátok, bajtársak biztatása jelentős motivációs erővel bír, együtt végigcsinálni, szenvedni, izzadni a kiképzést, még akkor is komoly kapcsolatokat épít az egyének között, ha éppen nem szimpatikusak egymásnak, és fontos ezen emberek véleménye.

A mentális ösztönzés a kiképzők részéről is jelentős segítséget jelentett. Amikor látták, hogy kezdjük feladni a reményt egy lehetetlennek tűnő feladat megoldásánál, ők biztattak minket, kiabáltak, hogy fel ne merjük adni, már majdnem megcsináltuk. Valakit dicsérni kellett, hogy megtegye a következő lépést, valakit pedig szidni kellett ugyanezért, persze csak építő jelleggel, többnyire nem megalázásképpen. Ha szükséges volt, a foglalkozások után plusz, fejlesztő feladatokat kaptunk annak érdekében, hogy a későbbi végrehajtásoknál jobban teljesítsünk, ehhez többször segítséget is biztosítottak, amire a saját szabadidejükből áldoztak parancsnokaink. Az unalmas feladatokat igyekeztek feldobni, szórakoztatóbbá tenni, érdekes történetekkel fűszerezték a lehangoló és hosszú elméleti órákat. Előfordult, hogy játékos versenyekkel tarkították a gyakorlati foglalkozásokat: *ki bírja tovább? Ki a gyorsabb?, Ki csinálja meg minél jobban az adott feladatot?*

Ahogy már korábban is szó esett róla, a személyesebb kontaktus a kiképzőkkel is pozitív irányban befolyásolta a teljesítőképességünket, illetve azzal, hogy példát mutattak nekünk, láttuk, hogyan kell végrehajtani valamit, emellett viselkedési modellül is szolgáltak. Logikus, ésszerű döntéseikkel is próbálták megkönnyíteni a saját és a mi dolgunkat is, ez is sokat segített nekünk.

Akadtak olyanok is, akiket egyáltalán nem kellett semmilyen módon motiválni vagy ösztönözni. Ők egyszerűen jó kedvvel hajtották végre az összes feladatot, bármi volt is az. Ez a fajta odaadás minél több katonában meg kell lennie, és nagyon tisztelem is ezért ezeket a társaimat.

A kiképzés végén, mikor már mindenben túl voltunk, észrevehetővé vált egy olyan rendszer, amit csak akkor lát át az ember, miután véget értek a megpróbáltatások, mivel csak akkor lesz ideje átgondolni az elmúlt időszakban történeteket, és összegzi az élményeket. A kiképzés egészére a fokozatosság volt a jellemző abból a szempontból, hogy parancsnokaink hogyan értékelték a munkánkat.

Az első körülbelül négy hetes időszakra a megrovás, szidás, negatív értékelés volt a jellemző. Ha végrehajtottunk valamit, utána nem azt hallottuk, hogy jó munkát végeztünk vagy ügyesek vagyunk, hanem inkább negatív kritikákat kaptunk. Többségünk érzékelte, hogy ez nyilvánvalóan egyfajta pszichológiai hadviselés. Tesztelték minket a kiképzők, hogy ki elég erős ahhoz, hogy elviselje a folyamatos kritikát és szidásokat. Természetesen nem kaptuk ezt non-stop, de pont elég volt ahhoz, hogy a mentálisan kevésbé erősek megtörjenek a nyomás alatt, és leszereljenek (körülbelül 20 ember távozott az első néhány héten). Ez alatt a pár hét alatt rengeteg büntetést kaptunk, de majdnem mindig éreztük, igazságosan, segítő, gyakorló jelleggel kaptuk azt. Minél többet gyakoroltuk a nem megfelelően végrehajtott feladatokat, annál jobbra váltunk bennük, sokszor kritikát/megrovást sem kaptunk (ezt nevezzük *formáló-segítő értékelésnek*). Akadtak persze olyan helyzetek is, mikor nem éreztük mindig jogosnak a kiszabott motiváló feladatokat, de jó katonához illően szó nélkül végrehajtottuk őket.

Ezután következett egy átmeneti időszak, 3-4 hetes, ahol már nem csak negatív visszajelzéseket kaptunk. Ekkor már többször előfordult, hogy a parancsnokaink, miután természetesen kicsit leszidtak minket, próbálták közölni, hogy mit csináltunk rosszul, de hagyták, hogy magunk javítsuk ki a hibáinkat, és közben bízattak minket. Ezt nevezzük *komplex értékelésnek*. Itt már jóval oldottabb volt a hangulat, de azért még éreztük a kemény szigort. Aki ennek az időszaknak a végéig eljutott, az már az egész kiképzést végigcsinálta, mert innen már csak kellemesebb idők következtek.

A harmadik és egyben utolsó időszak már egészen sokban különbözött az előző kettőtől. Ez már a dicséret és az elismerés ideje volt. Nagy volt már rá az igény az előző időszakok után. Nyilvánvalóan jelentős mértékben fejlődünk a bevonulás óta, és ezt éreztük is. Jobban tudtunk teljesíteni a gyakorlatokon, testnevelés felméréseken és az elméleti teszteken is. Elöljáróink pedig értékelték az erőfeszítéseinket (*koegzisztált (együttes) értékelés*). Miután láttak sikereinket bizonyos területeken, arra bízattak minket, hogy próbáljunk jobban teljesíteni olyan feladatokban is, amikben korábban nem értünk el olyan jó eredményeket. Ehhez persze segítséget is kaptunk tőlük. Sokkal nyugodtabb, kellemesebb hangulatban teltek az utolsó hetek. Éreztük a munkánk gyümölcsét, igazán pozitív visszajelzéseket kaptunk a kiképzőktől, emellett tovább fejlődünk.

Ez az egész rendszer egy nagyon összetett és jól megtervezett folyamat része, amit katonai kiképzésnek nevezünk. A fázisok nagyon lassan, szinte észrevehetetlenül vették át egymás helyét, és csak néhányan ismerték fel ezt a jelenséget rajtam kívül, a társaim közül. Ez természetesen a kiképzők illetve a kiképzést tervező, szervező személyzet érdeme. Nehéz egy egységes kiképzési programot összeállítani egy olyan bázisnak, ahol legalább 4 különböző

állomány vesz részt az oktatásban. A legénységi, az altiszti, a tisztjelölti illetve a KVNR (katonai végzettséggel nem rendelkező) kiképzés is más és más kompetenciák elsajátítását igényli, a kiképzőknek pedig folyamatosan alkalmazkodni kell a változó, éppen aktuális kiképzendő állomány igényeihez, ami roppant nehéz feladat. A folyamatos továbbképzések, nyelvi oktatások is fontosak, hiszen nem csak hazánkból, hanem külföldről is folyamatosan érkeznek olyan katonák, akiket saját országuk vezényelt Magyarországra. Ezeket az idegen országokból érkező altiszteket és tiszteket is azok a kiképzők oktatják, akik a hazai állományokat. Ezeknek a különböző és sokrétű elvárásoknak pedig nagyon nehéz megfelelni, de úgy tűnik, jól veszi az akadályokat a szentendrei kiképző gárda.

A tizenhatos kérdésnél próbáltam kissé kibontani a büntetés témakörét ².

Azt kérdeztem, mi volt társaim számára a legrosszabb büntetés, amit a kiképzés ideje alatt kaptak. Természetesen mindenki a saját igényrendszerének megfelelő választ adta, így igen sokrétű felsorolást kaptam. A legtöbben a cipekedést választották a legrosszabb élménynek. Voltak, akik egy nagy követ („*sárkánytojás*”) kellett cipelniük, voltak, akik R-157-es rádiót, illetve voltak, akik harckocsi lánc talp darabot („*Csöpi*”) kaptak a málhazsájjukba. Biztosan volt valamilyen pozitív hatása ennek is van (állóképesség szempontjából), de ez inkább nyűg volt számunkra, egy 8-10 kilométeres erőltetett menet alatt nem bizonyult túlságosan kellemesnek plusz 10-20 kilogramm cipelése.

Igazán rossz élmény volt mindenki számára az is, mikor a jól megérdemelt és igen gyorsan (10-12 perc alatt) elfogyasztott vacsora után még lent kellett maradni az alakulótéren díszmenetelni, helyben járni 15-20 percig folyamatosan, futni az épület körül vagy éppen guggolni, fekvőtámaszozni. Az étkezés utáni megterhelések mindenkinek nagyon rosszul estek. Sőt, volt, aki azt válaszolta, maga az étel volt a büntetés. A civil életben mindenki hozzá szokott ahhoz, hogy azt egye, amit éppen kíván. A seregben természetesen ez nem lenne túlságosan élhető rendszer, azt eszünk, amit kapunk. Akinek ez nem tetszik, nem ide való. Persze lehet arról vitatkozni, hogy milyen volt a szentendrei ételek minősége. Történtek olyan esetek, mikor nem mindig kaptunk megfelelő mennyiségű, és minőségű élelmiszereket, de sajnos akár szóvá tettük ezt parancsnokainknak, akár nem, nem igazán történt semmilyen előrelépés e téren (főleg a minőségbeli hiányosságok maradtak meg). Viszont fontos kiemelni,

² Megjegyzés: az itt felsorolt büntetések természetesen nem a felháborodás tárgyát képezik. Ennek a kérdésnek a taglalása nem panasz, vagy zendülés a kiképzési módszerekkel szemben, egyszerűen csak kíváncsi voltam, mik voltak a legnegatívabb élmények társaim számára.

hogy aki bevonul katonának, az számít arra (ismerőseiktől, szülőktől hallott történetek alapján), hogy a katonák nem kapnak mindig finom ételeket, ezt vállaltuk.

Többen a plusz munkával járó (beadandó) feladatokat választották, mint rossz élmény. Sokszor kaptunk valamilyen elkövetett hibáért, hogy valamit le kellett írni 100-szor, 200-szor. Ezt általában késő estig írták az „elkövetők”, kevesebb idejük volt az éjszakai pihenésre. Hasonló volt az is, mikor megtiltották a kimaradást, vagy szintén a kimaradás idejében kellett plusz feladatokat végrehajtani, például gyakorolni a reggeli ébresztőt este 6 órakor.

Feljebb már megemlítésre került az a fajta „motiválás”, mikor a többiek szenvedtek egyéni hibákért. Ez bizonyult a leghatásosabb módszernek, mivel senki nem akart bűnbak illetve a megalázás tárgya lenni.

A gyakorló vegyivédelmi gázálarc viselése, abban való rohamozás hegynek felfele sem tartozott a legjobb élmények közé sokak szerint. Kezdve az egyértelmű oxigénhiányos állapottól egészen a higiéniai kérdésekig. Jó ideje használják már kiképzési célokra ezeket a gázálarcokat, és hiába vannak letisztítva alkalmanként, semmiképp sem mondható higiénikusnak a viselésük, az elhasznált szűrőbetétekről nem is beszélve.

Személyes negatív kedvencem egy figyelmetlenségből elkövetett hibából fakadt. Egy lövészet alkalmával, pihenőidő alatt őrizetlenül hagytam a fegyveremet, amit a rajparancsnokom azonnal észrevett. Mire visszaértem, a fegyverem darabjaira volt szedve, és az alkatrészek egy kb. 10 méter sugarú körben szét voltak dobálva, mindez 30 centiméteres gazban. A rajparancsnokom azt az utasítást adta, hogy laposkúszásban keressem meg, és ott rakjam is össze a karabélyt. 20 percig kúsztam, mire sikerült megtalálni az összes alkatrészt illetve összerakni a fegyvert.

A következő kérdéssel próbálom kicsit ellensúlyozni az előző, negatív történések felsorolását. A 17. kérdés a legjobb élményekkel, tapasztalatokkal foglalkozik. Maga a katonáskodás okozta örömek mellett egyénenként más és más jelentett felüdülést, ami fokozta a pozitívumszintet mindenkinben.

Sok különböző választ kaptam itt is. Sokan írták, hogy általánosságban a terepgyakorlatokat, kihelyezéseket kedvelték a legjobban. Azokon belül is legtöbbünknek a gyakorlati harcászati foglalkozások tetszettek, mikor „éles” helyzetekben kellett gyors döntéseket hozni, támadni, védekezni más rajokkal vagy szakaszokkal szemben, akár éjszaka is (ami még izgalmasabbá tette az egészet). Megelevenedett, hogy órákig terveztünk egy viszonylag rövid, 10-15 perces

mozzanatot, aminek végül meg is lett az eredménye (siker). Valóban nagyon izgalmasak voltak ezek a foglalkozások, örömmel tekintünk vissza rájuk.

A lövészetek is igen népszerűek voltak köreinkben. Mivel nem volt túl sok alkalmunk éles lőszerrel gyakorolni, mindig kiélveztük azt a kevés alkalmat, ami megadatott.

2. kép



Lövészet körös mellalakra

Az egyik éles lövészen alkalmunk nyílt eldobni egy éles támadó kézigránátot is, ami szintén hatalmas élményt jelentett számunkra. Többen tartottak tőle, sok olyan videót láttunk az interneten, ahol a katonák nem megfelelően vagy egyáltalán nem dobták el a gránátokat, és ezek többsége tragédiával végződött. Szerencsére mindenki magabiztosan hajtotta végre a saját feladatát, sérülések nélkül zajlott le az összes éleslövészet, illetve kézigránátdobás is, és csak pozitív élményekkel gazdagodtunk tőlük. Ezek az élmények pedig ellensúlyozták azon kellemetlen esték tapasztalatait, amikor hosszadalmasan kellett takarítanunk a fegyvereinket, és azok a lövések miatt összekormolódott alkatrészeit. Ugyanilyen, vagy talán még izgalmasabb foglalkozás volt a csobánkai robbantás. Itt megtanulhattuk a szerelt töltetek összeállítását, robbanószerkezetek, gyutacsok, gyújtózsínórok elhelyezését, és saját magunk is felrobbanthattunk egy 70 grammos töltetet. A foglalkozás legvégén pedig 6 kilogramm, különböző fajtájú és tulajdonságú robbanószerkezetet robbantottunk fel egyszerre. Erős nyomot hagyott ez a néhány ezredmásodpercnyi hang-és képhatás minden ott lévő tisztjelöltben.

Néhány társamnak a saját korlátok leküzdése jelentette a legnagyobb örömet. A hosszú, erőltetett menetek, akadálypálya, vagy a járóvizsga teljesítése hatalmas sikerélmény volt

számukra. Ha mégis valamilyen akadályba ütközött valaki, a szidás helyett legtöbbször biztatást kapott, ami nagyon ösztönző és jóleső érzést keltett.

Végül rendkívül jó volt látni azt is, ahogy a kezdetben egymásnak tökéletesen idegen 120 fő (akik elvégezték a kiképzést) a hónapok során hogyan kovácsolódott össze egy csapat. Képesek voltunk sikerrel együtt dolgozni, segíteni azokon, akik lemaradtak valamiben, együtt töltöttük a szabadidőnket még akkor is, ha nem voltunk rákényszerülve. Jó egy ilyen összeszokott közösség tagja lenni, érezni, hogy mások foglalkoznak az emberrel, megbízni egymásban akár annyira is, hogy rábíznánk a saját életünket a társunkra, *barátunkra*. Ez az érzés leírhatatlan, csak az tudja, csak az értheti meg, aki már átélte hasonlót.

A következő, 18. kérdés kicsit specifikusabb, a honvédtisztjelöltek kedvenc foglalkozására voltam kíváncsi.

Hasonlónak tűnhet az előző kérdés, de az itt kapott válaszok már jóval kisebb témakört fednek le. A túlnyomó többség 4 foglalkozást választott kedvencnek. Legtöbbször a csobánkai harcászat foglalkozásokat kedvelték, amit már az előző kérdésnél bővebben leírtam. Természetesen az egyszerű, elméleti harcászat foglalkozások sem voltak unalmasak, a tanteremben is izgalmas órákon vettünk részt kiképzőink jóvoltából, videókkal, kiegészítő ismeretekkel, filmekkel színesítve. A járőrözést (ugyanezen foglalkozáson belül) is sokan élvezték, ilyenkor is sokféle szituációban kellett megfelelnünk, gyorsan reagálni a veszélyhelyzetekre, elszakadást, rohamot, átkarolást végrehajtani.

Ugyanekkora rajongótábora volt a lövészetnek illetve a lökiképzésnek. Itt is beszélhetünk tantermi, illetve gyakorlati órákról egyaránt. Nyilván mindenki jobban kedvelte a lövészeteket, de az első néhány lökiképzés foglalkozás (amikor mg minden ismeret új volt számunkra) is izgalmas volt. Ezek az oktatások is videókkal voltak színesítve például a lövés folyamatáról, ballisztikai vizsgálatokat tekinthettünk meg, megfigyelhettük különböző fegyverek lövedékeinek hatását az emberi testre. Az éjszakai lövészetekről pedig nagyon látványos, rabul ejtő emlékképek maradtak meg. A sötétben csak a fényjelző lövedékek fénycsóvája látszott, mintha a föld felett lett volna tűzijáték. Az egésznek nagyon kellemes hangulata volt. Még az sem zavart minket, hogy olykor ki kellett rohanni a lőtérre tüzet oltani, mivel a több ezer fokon izzó fényjelző löszerek nagyon hamar fellobbantották a száraz gazokat. Az éles kézigránát dobógyakorlat az egyik lövészet alkalmával is a kedvencek közé tartozott.

A harmadik legnépszerűbb foglalkozás a tereptan volt. Többségünk nagy élvezettel teljesítette a menetgyakorlatokat, miközben különböző tereptárgyakat kellett bemérni a térkép vagy tájoló segítségével, gyönyörű tájakon távolságokat mérni, becsülni, hegytetőkről több kilométerre ellátva megismerni a környező terep adottságait, elemeit. Azimut meneteknél csak az érzékeinkre illetve a tájolóra hagyatkozni, lépéspárral kimérni egy adott tereptárgy távolságát. Ezek a feladatok egytől egyig pozitív élményként maradt meg majdnem mindenkiben, emellett a civil életben is jól hasznosítható ismereteket tanulhattunk. Egy túra alkalmával például a családdal, az alapvető tereptani ismeretek birtokában már jóval nehezebb eltévedni, az ember tudja, hova kell nézni, ha tájékozódni akar a növények, az égitestek vagy akár egy mutatós karóra segítségével.

Kevesebben, de még így is sokan választották az szentendrei akadálypályát kedvenc foglalkozásnak. Kétségtelen, hogy sokunknak nagy kihívást jelentett a leküzdése, de szerencsére mindenki sikerrel vette ezt a kihívást is.

3. kép



Akadálypálya foglalkozás

Egy izgalmas, változatos akadálypályáról beszélünk, olyan elemekkel, amikhez olykor egy kis gondolkodás is szükséges, nem lehet azonnal nekiugrani a végrehajtásnak a megfelelő leküzdési módszerek ismerete nélkül, mert az könnyen sérülésekhez vezethet. Itt végre összemérhettük egymással a gyorsaságunkat, amit ügyességgel kellett vegyíteni. Párokban haladtunk, bíztattuk egymást, ha a másik nagyon lemaradt, bevártuk egymást. Nagyon jó csapatépítő foglalkozások voltak, egy kis természetes versenyszellemmel tarkítva, ami csak javított a teljesítőkéességünkön.

Voltak, akik a testnevelés órákat illetve a sporteseményeket preferálták. Rengeteg lehetőségünk volt a testünk fejlesztésére akár hagyományos, akár kötetlenebb, játékosabb

formában. Ehhez általában (ha kértünk), segítséget is kaptunk a kiképzőktől, akik hasznos tanácsokkal láttak el minket a fejlesztő gyakorlatok terén. Vagy éppen ellenük/velük játszhattunk különböző játékokat (általában focit), még házi bajnokságot is rendeztünk, amire több, idegen csapat (akik a bázis környékéről vagy Budapestről érkeztek) is eljött.

A következő kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy társaim mit tartottak a legfelelősebb foglalkozásnak/ismeretanyagának, amin részt kellett venni, meg kellett tanulni.

Legtöbben a vegyivédelmi kiképzést választották. Ez annak köszönhető, hogy ez volt az a foglalkozás, aminek a keretein belül a legtöbb felesleges, olykor nevetséges információt kaptunk és tanultunk meg. A legszélsőségesebb példa az volt, hogy atomtámadás esetén milyen tevékenységet kell folytatnia a katonának terepen. Még a laikusok számára is nyilvánvaló, hogy ha nincsen megfelelő bunker vagy jármű a közelben, ami ellenállhat egy atomrobbanásnak, a túlélési esély nulla. Mégis van rá szabályzat szerinti tevékenység (elfordulni a villanás irányából, fedezéket keresni, stb.) amik persze teljesen feleslegesek. Az ehhez hasonló ésszerűtlen, értelmetlen ismeretek tanulása igen lehangoló volt, annak ellenére, hogy jókat derültünk rajtuk.

Hasonló kategóriába sorolható a már korábban említett elavult harcászat. A második világháborús vagy hidegháborús technikák inkább nevetség tárgyát képezték (TÁS ásás, rohamozás, karabéllyal repülő célpontra való tüzelés szabályai, stb.), mintsem hogy komolyan tudtuk volna venni őket. Persze minden kiszabott feladatot végrehajtottunk, de mindenki érezte, talán nem ezek a legkorszerűbb ismeretek, jó lenne alkalmazkodni a modern hadviseléshez.

Többen választották a hadijog oktatást felesleges ismeretnek. Talán unalmasak voltak ezek a foglalkozások, de megállapítható, hogy egy katonának feltétlenül ismernie kell a rá vonatkozó törvényeket és jogszabályokat, amiket az alaptörvényben illetve más doktrínákban írásba foglaltak. Tudni kell, hogyan lehet bánni a hadifoglyokkal, különleges jogállású személyekkel, tudatában kell lenni cselekedeteink súlyának a mindennapi munkavégzés során, vagy akár a harctéren is. Semmiképp sem nevezném feleslegesnek ezt a tudást, csak olyan formába kellene inkább átültetni, amiben az állomány érdekesebbnek találja. Szintén több válaszban szereplő, azonban közel sem felesleges foglalkozás volt az alaki. Egy katonának már az izommemóriájában kell legyenek az alaki fogások, hogy szükség esetén gyakorlás és rákészülés nélkül is végre tudja hajtani az adott feladatot, legyen szó elismerés-átvételtől, előljáró fogadásról vagy bármilyen egyéb alaki fogásról. Mindenki megtanult a kiképzés

során nagyon gyorsan enni. Ez sokszor hasznosnak bizonyult, azonban túlságosan is megszoktuk, már akkor is gyorsan eszünk, amikor több időnk lenne nyugodtan elfogyasztani az ételt, márpedig a gyors evés nem túlságosan egészséges.

Ezek az ismeretek a szükséges negatív velejárói a katonai hivatásnak, el kell fogadni, hogy nem lehet minden tökéletesen megtervezve.

4. kép



Alaki foglalkozás

A leghasznosabb tanult ismereteket hivatott felmérni a 20. kérdés.

Mivel itt sem egy választ adtak a megkérdezettek, nem lehet százalékos arányt számolni. A szavazatok többsége azonban négy ismeretanyag között oszlott meg. A lövészet bizonyult a leghasznosabbnak. Természetes, hogy egy honvédek tisztában kell lennie a helyes fegyverkezeléssel, célzási, lövési technikákkal, ezek a legalapvetőbb tudásanyagok. Amellett, hogy hasznos, élvezetes is, lövészetek alkalmával kicsit lazíthat az ember (természetesen nem mentálisan, hiszen ez még fokozottabb odafigyelést és koncentrációt igényel).

Ugyanennyi szavazattal a tereptan is rendkívül hasznosnak bizonyult. A katonai vonatkozások mellett a civil életben is hasznosítható tudással lettünk gazdagabbak, a tájolóval szabadon mozoghattunk, bejárhattuk az izbégi gyakorlóteret, a természetben lehettünk, meneteket hajtottunk végre. Ugyanúgy, ahogy a lövészet, a harcászat is a leghasznosabb foglalkozások egyike, mindezek nélkül semmit nem érne egy katonai kiképzés.

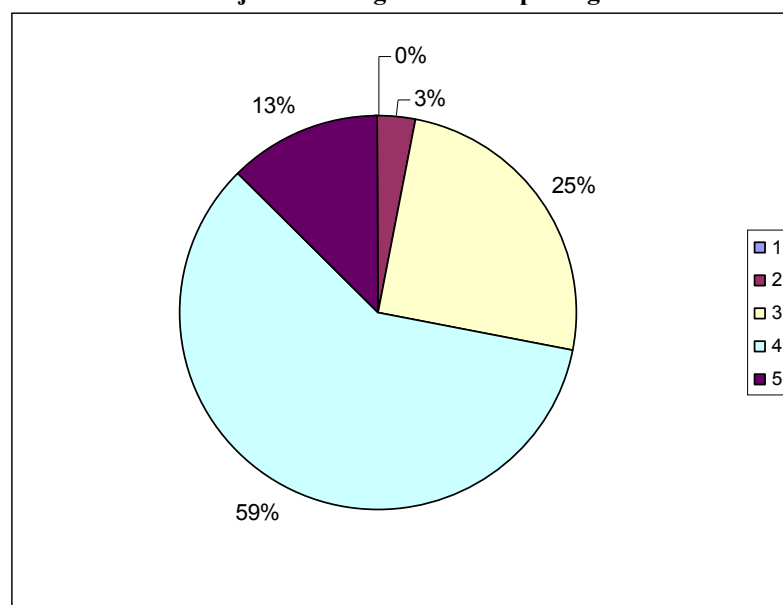
Eddig nem említett feladat volt az egyik kihelyezés alkalmával a túlélési kiképzés. Sajnos nem volt alkalmunk kint aludni a szabadban (mivel az is hozzátartozott volna), de

megtanultunk, hogyan kell menedéket építeni különböző adottságokkal rendelkező terepszakaszokon (erdő, sík terület, nádas, stb.), tűzrakási technikákat gyakoroltunk, víztisztítást tanultunk különböző módszerekkel. Véleményem szerint ez volt a leghasznosabb, több időt és forrást kellene fordítani a túlélési technikák oktatására, hiszen bármilyen helyzetben képesnek kell lennie túlélni egy katonának.

A konkrét ismeretek mellett kicsit elvontabb dolgokat is hasznosnak találtak társaim. Ilyen például a jó parancsnoki munka, amit a kiképzőinktől láttunk. Az eddig leírtakból kiderül, hogy parancsnokaink túlnyomó része kiváló munkát végzett, jó példával járt előttünk, amit érdemes tőlük eltanulni. Az emberekkel való bánásmód, ahogyan sikerrel próbálták az egyéneket egy csapattá összekovácsolni mindenki számára követendő példa volt. A fegyelmezettség, figyelem, pontosság és precizitás mind jellemző volt rájuk, jó modellként szolgáltak, a katonás viselkedést nagyon jól belénksúlykolták (a szó pozitív értelmében).

A következő kérdés a tisztjelöltek általános hangulatára irányult a kiképzés teljes ideje alatt. A válaszolók közel kétharmada 4-es értékelést adott. Ebből könnyen megállapítható, hogy a kiképzés teljes ideje alatt a tisztjelöltek közérzete jó volt. Az átlag (3,7) is ezt mutatja. Kettesnél rosszabb értékelést senki nem adott, ebből az is leszűrhető, hogy a válaszadók (ha nem is élvezte mindenki folyamatosan) többnyire pozitív élményekkel gazdagodtak a kiképzés során. Ehhez nagyban hozzájárult a kiképzőink értékelése. A pozitív közérzet kialakulásához szükséges, hogy a katonákat érő hatások, a parancsnoki értékelések többségében pozitívak legyenek, szemben a frusztráló, negatív értékelésekkel.

10. ábra: A tisztjelöltek hangulata a kiképzés egészét tekintve



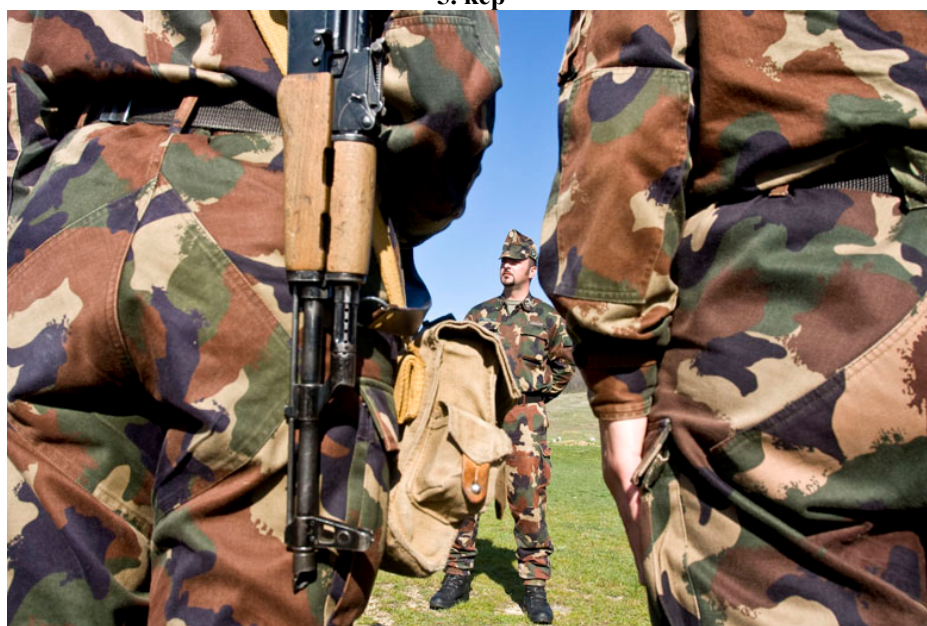
Készítette: Szerző

Matematikailag is kifejezhető ez a jelenség, az *értékelési hányadossal*. A negatív értékeléseket elosztva a pozitívakkal, jó esetben egynél nagyobb számot kapunk. Optimális esetben pedig a pozitív értékelések száma többszöröse a negatívoknak, ez kihatással van a közérzetre, azon keresztül pedig a teljesítményre, mentális egyensúlyra. Ez a gondolatmenet továbbvihető egy másik törvényszerűséggel, a *szummálódási törvénnyel*. (Bárdos-Szelei: A katonai kiképző-nevelő tevékenység hatása a katonák közérzetére, 2007, 55.) Ez azt jelenti, hogy a beosztottat érő értékelések élményi hatásai a személyiségében összegződnek. Ezért nagyon fontos tehát a megfelelő értékelési módszer, ha a negatív élmények kerülnek túlsúlyba az egyénnél, az agresszív, durva, saját magára vagy másokra is veszélyes reakciókat válthat ki belőle.

A 22. kérdésnél arra voltam kíváncsi, vajon erre számítottak-e a társaim a kiképzéssel kapcsolatban, vagy érték-e őket meglepetések.

Körülbelül egyötödük számított valami hasonlóra. Itt nem tértem ki konkrét eseményre vagy példákra, mindenki általánosságban válaszolt a kérdésre. Nyilvánvalóan hallottak ismerőstől, családtagtól élményeket, vagy csak jól tájékozódtak a kiképzés előtt, és azért nem érte őket semmiféle meglepetés. Ketten egyáltalán nem ilyenre számítottak, és a válaszadók kétharmada csak részben azt kapta, amire várt. Itt már specifikusabb volt a válasz, rákérdeztem az őket ért meglepetésekre is.

5. kép



Egy átlagos lövészet előtti eligazítás

A meglepetések között első helyen szerepelt az, hogy keményebb kiképzést vártak. Valószínűleg ez a médiának illetve a klisés amerikai filmeknek köszönhető, nagy befolyással

vannak ezek a tényezők a fiatalok gondolkodásmódjára. A filmekben azt látjuk, hogy egész álló nap üvöltenek az emberrel, lépten-nyomon megalázzák, beledöngölik a földbe mentálisan és fizikailag is egyaránt, pedig (legalábbis a Magyar Honvédségnél) közel sincs erről szó. A katona is ember, és amellet, hogy a tűrő-és teljesítőképessége magasabb az átlagemberénél, nem jelenti azt, emberszámba sem kell venni. Szerencsére megtapasztaltuk, hogy nem így van, nagyon is foglalkoznak a katonák lelki világával, személyre szabott feladatokkal segítenek mindenkit a fejlődésben, sokkal humánusabb ez a folyamat, mint ahogy sokan hiszik. Többen a sok logikátlan, ésszerűtlen, értelmetlen dolgokon akadtak fenn. Egy kívülálló azt hihetné, egy hadseregben minden gördülékenyen és jól szervezetten zajlik, sajnos azonban ez nem mindig érvényesül. Sokszor józan paraszti ésszel lényegesen gördülékenyebbé lehetne tenni egyes folyamatokat, de természetesen, mint beosztottak, nekünk ebbe nincs és nem is lehet beleszólásunk. Nem láthatjuk át az egész rendszert belülről, nem mindig értjük, mi miért szükséges vagy nem szükséges egy feladat megszervezésekor.

Sokaknak a saját határaik okoztak meglepetést. Az ember meglepődne, ha tudná, hogy mikre képes. Az emberi szervezet sokkal többet el tud viselni, mint ahogy azt legtöbben hiszik. Egy Rohamlövész kiképzésről készített dokumentumfilmben nyilatkozta azt egy kiképző, hogy az ember akkor jár a teljesítőképessége egyharmadánál, amikor először összeesik. Ez nagyon meglepő tény, de a fokozatos terhelés-növekedés során az ember rájön, hogy még fáradtan is képes új és új akadályok leküzdésére. Persze mi nem ilyen kiképzésen vettünk részt, közel sem jártunk olyan fokú terhelésekhez, amit a bajtársak a Pitbullon vagy a Rohamlövész kiképzésen kapnak. De a mi szintünkre leegyszerűsítve itt is érvényesült az, hogy a saját határok könnyen túlléphetők, kitolhatók, ezáltal az ember egyre többre és többre képes.

Voltak, akik a jó hangulaton lepődtek meg, ők is embertelen körülményekre, keményebb szigorra számítottak. Akadtak olyanok is, akiknek a motiváló feladatok, büntetések sokrétűsége, jó stílusa okozott kellemes meglepetést. Sokszor olyan vicces volt egy büntetés, hogy nevetve hajtottuk végre, egyáltalán nem éreztük megalázónak őket, sőt, inkább csak feldobta a hangulatot, és közben természetesen (általában fizikai fejlesztő gyakorlatok voltak ezek) előnyünkre is váltak.

Pozitív és negatív meglepetések egyaránt értek mindenkit, hogy ki hogyan dolgozta fel ezeket, az előző kérdésre adott válaszok jól mutatják.

A következő három egyszerű, feleletválasztós kérdések voltak: *Ha visszamehetnél az időben, újra belevágnál?*

A válaszadók 77%-a szívesen végigcsinálná újra az alapkiképzést. Én is ezen a véleményen vagyok, életem egyik legmeghatározóbb 3 hónapja volt. Olyan felejthetetlen élményekkel gazdagodtunk ezalatt a tizennégy hét alatt, amikre mindenki szívesen emlékszik majd vissza tíz, húsz vagy akár negyven év múlva is. Lesz mit mesélni majd az unokáknak: mi akkor is vállaltuk a katonai szolgálatot, mikor az már nem volt kötelező, együtt küzdöttünk bajtársainkkal, segítettük egymást, életreszóló barátságok kötődtek, jól szórakoztunk és mindemellett egy olyan hivatás művelői lehetünk, ami kiváltság, és az emberek többségében megbecsülést vált ki, és büszkévé teszi az egyenruhát viselő személyt.

Akik nemmel válaszoltak, valószínűleg ők sem azért válaszoltak így, mert nem tetszik nekik a katonai hivatás, vagy esetleg leszerelnének, egyszerűen nem tetszett nekik az alapkiképzés. Végigcsinálták, sikeresen teljesítették a szinteket, de köszönik szépen, egyszer elég volt számukra.

A huszonnegyedik kérdésnél a tisztjelöltektől arra vártam választ, hogy szellemileg előnyükre vált-e a kiképzés. Körülbelül kétharmad-egyharmad arányban oszlottak meg a válaszok az *igen* illetve a *részben* között. Nemmel senki sem válaszolt, tehát megállapítható, hogy valamilyen mértékben mindenki fejlődött Szentendrén. A *részben* választ azért adtam választhatónak, mivel valószínűleg voltak olyan egyének, akik úgy érezték, több szempontból értek el valamilyen szellemi fejlődést, de más szempontokból viszont nem, vagy esetleg negatív hatással volt rájuk valami a 14 hét alatt. Egyértelmű, hogy kisebb vagy nagyobb mértékben mindenki kapott pluszt szellemileg a kiképzéstől, hiszen ha nem így lenne, nem tudta volna teljesíteni azt új képességek hiányában.

A fizikai fejlődés kérdése már nem volt ennyire megosztó. A válaszolók 90%-a állította, hogy előnyére vált a kiképzés erőnléti szempontból. Kétségtelenül sok testnevelés foglalkozásunk, reggeli tornánk és megterhelő menetgyakorlatunk volt, amik során sokat fejlődtünk. Akik nem fejlődtek ez alatt az idő alatt, ők a civil életben is magas szinten sportoltak, napi több edzésük is volt. A katonai hivatás természetéből fakadóan sok szabadidőt elvesz a katonáktól, így kevesebb idejük volt az előbb említett személyeknek kedvenc sportjuk üzésére, ezért válaszoltak nemmel.

Arra a kérdésre, miszerint mi volt a legjobb/leghasznosabb tulajdonság, amit a kiképzésen sajátítottak el társaim, szinte mindenkitől más választ kaptam.

Többen írták a fegyelmet és a kitartást. A fegyelem alapvető pillére a katonai hivatásnak, nem szabad tehát figyelmen kívül hagyni. Fegyelem hiányában nem juthat sokáig egy újonc, kitartás nélkül pedig már az első akadályoknál feladná a küzdelmet. Szerencsére, akik elvégezték az alapkiképzést, azok mindkét sajátossággal rendelkeztek, és sikerrel vették az akadályokat. Elkerülhetetlen ebben a civil élettől különböző katonai környezetben a hallgatás képessége. Meg kell tanulni, hogy csak akkor beszéljünk, ha muszáj, vagy amikor kérdeznek. Nem lehet és nem is kell ezt szépíteni, a hallgatás nagy erény, és a hadseregben hasznát is veszi az ember. Hozzá tartozik ehhez a nevetés visszafojtása is. Rengetegszer hallottuk a kiképzőktől hogy „húzzunk bőrt a fogainkra!”. Ez is teljesen természetes dolog, hozzátartozik az alapvető fegyelmi normákhoz, amiknek egy újoncnak meg kell felelnie. Mindehhez természetesen sok akaraterő és alkalmazkodó képesség is szükséges. Aki nem volt elég türelmes, aki nem bírta idegekkel a hosszú ácsorgásokat, amikor megmoccanni sem lehet, nemhogy nevetgélni vagy beszélni, az sajnos elég hamar kiállt a sorból. Tűrni kellett, és mi túrtunk. Sokaknak az tetszett, hogy összeszedettebben, precízebben, becsületesebben tudnak elvégezni bizonyos feladatokat. A kiképzés alatt hamar hozzászokik a rendhez, a precizitáshoz a katona, ami később illetve a civil életben is minden helyzetben hasznára válik. Az idő beosztása is egy ilyen fontos előny. A feszes, kötött napirend arra ösztönzi a honvédeket, hogy minden rendelkezésre álló időt teljes mértékig kihasználjanak. Ha van egy kis idő, pihenjenek, egyenek, igyanak a feladatok között, rendbetegyék a felszerelésüket, vagy éppen kipucolják a bakancsukat. Az átlagember néha nem érzékeli, milyen értékes is lehet bizonyos helyzetekben néhány szabad perc. Itt következik a következő fontos dolog, amit a katonaság tanított nekünk. Értékelni az apró dolgokat. Voltak olyan pillanatok néhány alkalommal, mikor már mindenki olyan elcsigázott és fáradt volt, hogy kezdtük feladni. De akkor mindig történt valami olyasmi, aminek örülni tudtunk. Kaptunk meleg teát, leültünk 5 percre pihenni a menetgyakorlat folyamán, valaki mondott valami vicceset vagy biztatót, ami új erőt adott a társainak. Észrevehetően felborult illetve megváltozott mindenkinek az értékrendje, azonban ez pozitív változást jelent a többség számára. Többen arra büszkék, hogy elsajátították a „koránkelés képességét”. Bizony nagyon nehéz dolog az egész napos kemény megterhelés, és 6-7 óra alvás után hajnali 5-kor, vagy még korábban felkelni. Kihelyezések alkalmával volt, hogy 04:30-kor keltünk. Talán ez az egyetlen olyan dolog, amihez sosem lehet teljesen hozzászokni, ez több társamnak is a véleménye. De elviseli mindenki, ez a hivatás ezzel együtt jár, és nem is panaszkodni emiatt senki. A saját határok legyőzése már szóba került néhány kérdéssel ezelőtt, szintén nagyon motiváló tud lenni, ha az ember felülkerekedik saját korlátain.

A 27. kérdésnél arra vártam a választ, hogy a válaszadók szerint elegendő-e 3 hónap ahhoz, hogy egy katona elsajátítsa az alapvető katonai ismereteket.

60-40% arányban az igent választották többen, de majdnem mindenki fűzött megjegyzést is a válaszához. Legtöbben arra hivatkoztak, hogy elég a 3 hónap ahhoz, hogy a legalapvetőbb ismeretek birtokába jusson az újonc. A hangsúly pedig a *legalapvetőbb* szón van. Egy képesség tudása és megfelelő, gyors és pontos végrehajtása nem egyenlő fogalmak. Például egy katona megtanulhat lőni megfelelő szinten, de ha esetleg egy külföldi misszióban tűzpárbajba keveredne, mondjuk egy tálib csapattal, valószínűleg a kiképzésen szerzett tudása nem lenne elég a túléléshez, mivel egy ilyen helyzetben már nincs idő végiggondolni, hogy mit hogyan kell csinálni, ösztönszerűen kell végrehajtani a feladatokat. Ezért nagyon fontosak a csapatgyakorlatok, amik felkészítik a legénységi, a tisztes, az altiszti illetve a tiszt állományt az éles helyzetekre. Többen tartanak jó ötletnek, ha hosszabb alapkiképzésem vennének részt a bevonult újoncok, aminek során lenne elég idő a technikákat nagy mélységeig oktatni és gyakoroltatni.

A többség mindezek ellenére elegendőnek találta ezt a 14 hetes felkészítést. Jól tükröződik ez abban is, hogy a magyar katonákat külföldön is elismerik, több nemzetközi misszióban is nagy szerepet vállalnak magyar honvédek, szakértelmüket pedig senki sem kérdőjelezi meg.

A huszonnyolcadik, egyben utolsó kérdésnél azt kértem társaimtól, hogy ha lehet, egy szóval jellemezzék a kiképzést.

A *fárasztó* szót többen is írták. Nem is kell ezt jobban kifejteni, mindenki elfáradt kisebb-nagyobb mértékben, jó volt a honvéd eskü letétele után pihenni pár napot már bent, az egyetemi campus területén. Sokan választották a *hasznos* jelzőt. Itt többen hozzátették, hogy kötelezővé kéne újra tenni a katonai alapkiképzést. Azzal indokolták ezt, hogy ráférne a mai fiatal korosztályokra, ha tanulnának egy kis fegyelmet, rendet, becsületet. Sokan kritikus véleménnyel vannak a nálunk fiatalabb, 13-17 éves generációról, amiről talán az is tehet, hogy nincs már olyan közeg, ahol megtanulhatnák az alapvető, *helyes* viselkedési formákat. Erre nagyon jó hely lenne a hadsereg, azonban a NATO csatlakozás által átalakított rendszerben erre már nincs lehetőség. Többen csak annyit írtak: „*jó élmény volt, újra belevágnék!*” (Ezt a 23-as kérdésnél már bővebben leírtam.) Szerepelt még a *felejtethetetlen, érdekes, élvezetes* jelző is, de a pozitívak mellett volt néhány negatív is. Ilyenek voltak például a *kevés, a jó elméleti alapok mellett gyenge kivitelezés, elavult*. Többen a gyors változást dolgozták fel nehezen, a civil és a katonai élet között. Azonban az elégedett

vélemények szerencsére itt is többségben voltak. Úgy gondolom, jó összegzés volt az utolsó kérdés arról, hogy (nagyon leegyszerűsítve) hogyan vélekednek a honvédtisztjelölt társaim az alapkiképzésen szerzett tapasztalatokról és élményekről.

5. A KAPOTT EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE

A dolgozatban próbáltam egy olyan átfogó képet adni a tisztjelöltek véleményéről illetve pozitív és negatív tapasztalatairól egyaránt, amit csak úgy lehet teljesen megérteni, ha valaki ebben a környezetben él. Kívülállóként sok olyan dolgot lehet hallani, olvasni a katonai életmódról illetve a hasonló kiképzésekről, ami nem mindig ad teljes, vagy hű képet arról, ami a katonai berkeken belül történik. Törekedtem arra, hogy minél szélesebb körben tudjam felmérni és ismertetni a nézőpontokat, pro és kontra érveket és gondolatokat egyenlően sorakoztatni egy-egy kérdéssel kapcsolatban.

Természetesen minden feltett kérdés mögött egy olyan gondolat volt, amit a válaszadók nem mindig érezhettek egyértelműen. Ez azonban segítette a munkámat, mert nem azt válaszolták, amit úgy gondoltak, hogy én hallani akarok, hanem őszintén, saját gondolatokkal, megjegyzésekkel fűszerezték válaszaikat. A válaszok kiértékelése pontosan emiatt nem volt kis feladat, azonban az imént említett őszinteség és változatos válaszok adtak rengeteg olyan ötletet, amit hasznosítani tudtam a TDK dolgozat megírása közben. Az objektív tények és tapasztalatok mellett ugyanolyan fontosak ebben a tudományágban a szubjektív gondolatok, vélemények is. Nem akartam azonban túlzottan indiszkrét, kellemetlen kérdéseket feltenni, igyekeztem a kérdőíven objektív kérdéseket feltenni még akkor is, ha az adott kérdés kiértékelése erősen szubjektív tartalmú.

A kutatásom hipotézisei a következők voltak:

- *A fiatalok elképzelése a pályáról nem a valóságot tükrözi, csak akkor látják át a katonáskodás lényegét, ha a környezetükből már kaptak információkat családtagtól/baráttól*

Ez a hipotézisem részben beigazolódott. Az intézmény nem tájékoztatta megfelelően a frissen bevonult állományt, ahogy a 2. kérdésben ezt ki is fejtettem. Az információk, amivel már rendelkeztek a bevonulás napján, többnyire külső forrásokból illetve már itt tanuló hallgatóktól származtak, ez kiderül az első kérdésre adott válaszokból. A kiképzést tekintve szinte egyáltalán nem tudták/tudtuk, hogy mire számítsunk, így sok meglepetés ért minket. A zászlóalj és az egyetem sem nyújtott megfelelő mennyiségű és minőségű tájékoztatást, ez érezhető is volt az általános megszeppenségen. A harmadik kérdés eredménye viszont valamennyire ellensúlyozza ezt, hiszen az első nap még a hiányos információk és

tájékoztatások ellenére is jó hangulat alakult ki, csak néhányan döntöttek úgy, hogy nem való ez nekik.

- *A kiképzés pozitívan hatott a hallgatók többségére*

Társaim többsége meg volt elégedve magával a környezettel illetve a bázissal. Az 5-7. kérdés ezzel a témakörrel foglalkozik. A hiányosságok könnyen észrevehetőek, a technikai háttér korszerűsége is hagy némi kívánnivalót maga után, azonban ez legtöbbször nem ment az elméleti oktatás vagy a munkamorál színvonalának rovására, köszönhető ez többek között a kiképzőink odaadó munkájának.

A következő négy kérdés ezt a témát bontja ki jobban, az oktatást és a kiképzőink munkáját értékeltem több szempontból. Az átlagkép az mutatja, hogy a tisztjelöltek többsége meg volt elégedve a felkészítésünk során tanult ismeretekkel illetve a kiképzők munkájával, természetesen itt is akadtak kivételek, sarkalatos pontok, említhetjük például az anyagi források hiányát, illetve a néhol régi, elavult, korszerűtlen technikák oktatását. Ezek olykor erősen befolyásolták a jó közérzetünket, illetve motiváltságunkat, de mindenfelől tudtunk kerekedni, ha kaptunk hozzá segítséget, ez lehetett mentális illetve gyakorlati segítség is. Ezeket a problémákat bontják ki és elemzik a 8-15. kérdések.

A következő részben próbáltam a lelki mélységekhez is lenyúlni. Fontosnak tartottam, hogy tisztában legyünk a tisztjelöltek mentális és érzelmi állapotával. Nagymértékben hatott erre az, amit a kiképzőinktől láttunk és sajátítottunk el, legyen ez viselkedési forma vagy éppen az adott feladat végrehajtása. A saját, bajtársi környezet is erős befolyással van ezekre az állapotokra. A legjobb és legrosszabb élmények elmesélése is jelentős információkat ad a katonák gondolkodásmódjáról, ki mit tartott pozitív illetve negatív élménynek (16-17. kérdés). Szerencsére nagyon különböző és változatos válaszok születtek majdnem mindegyik nyitott kérdésre, így sok ihletet meríthettem belőlük.

A kérdőív harmadik és egyben utolsó szakasza egy kicsit konstruktívabb válaszokat „követelt” a kitöltőktől. Itt már kritikusabban kellett szemlélniük a kiképzés időszakát, hasznos és haszontalan ismereteket kellett felsorolniuk, javaslatokat tenniük arra, hogy mivel lehetne javítani a képzésen (18-20, 27. kérdés). Ezután saját magukat illetve a tanult ismereteket kellett értékelniük társaikkal. Ezenél a többnyire eldöntendő kérdéseknél születtek egyhangú és megosztó eredmények is. Szellemileg és fizikailag szinte mindenki sokat fejlődött ezen időszak alatt (24-25. kérdés). A többség annyira élvezte ezt a kemény, de jó 14 hetet, hogy azt válaszolta a 23. kérdésre, hogy újra belevágna. Természetesen itt is találhatunk

ellenpéldákat, akiket nem győzött meg a kiképzés kivitelezése. Mindezek alapján megállapítható, hogy a feltett hipotézis ismét beigazolódott.

- *Az egyetemi évek alatt csökken a hallgatók pályamotiváltsága, ennek pedig az az oka, hogy az egyetem hatásrendszere nem a hallgatók szükségleteire épít, ezért tapasztalható, hogy a kezdetben motivált hallgatók a képzés végére csalódottá válnak.*

A harmadik hipotézis már kissé túlmutat a pályamunkán. Mivel a dolgozatban főleg a kiképzés időszakáról esett szó, az egyetemen töltött időszak már csak kitekintésként szolgál. A kezdeti lelkesedés a kiképzés után nem sokkal már kezdett nálunk is (ahogy az előző évfolyamoknál is észrevehető volt) átalakulni közömbösséggé, méginkább csalódottsággá. A kiképzésen megszokott életvitel megszűnt abban a pillanatban, ahogy beköltöztünk a Hungária körúti campusra. Az elvárások itt már egész másak, amiknek nagyon nehéz megfelelni. A kiképzésen azt tanították, sose gondolkodjunk, csak hajtsuk végre a parancsot. Természetesen ez a rendszer az egyetemen már nem élhető, sokat kell gondolkodni, tervezni annak érdekében, hogy jusson idő minden fontos és kevésbé fontos feladatra, teendőre. Azonban ez nehéz mindazok az olykor lehetetlennek tűnő elvárások mellett, amit az egyetem illetve a Ludovika Zászlóalj támaszt velünk szemben. Sokan gondolják úgy, hogy nem éri meg a rengeteg áldozat, amit annak érdekében hozunk, hogy minden téren megfeleljünk. Sok az előny, de sok a hátrány is. Persze, mondhatnánk, hogy ez mindenhol így van. Azonban érezhető, hogy a rengeteg különböző elvárás hatványozottan nagyobb terhet ró manapság a honvédtisztjelöltekre, mint egy átlagos civil egyetem hallgatójára. Az is igaz, hogy tudtuk előre, hogy nehéz lesz, ezt vállaltuk. Ez mégsem szünteti meg a problémát. Sokszor azt érezzük, nem is igazán figyelnek ránk, amikor kiszabnak egy feladatot, nem mérik fel a képességeket, illetve a lehetőségeket. Az értékelés is sokszor érthetetlen, átláthatatlan módon történik. Ez nagyon demotiváló hatással van a tisztjelöltekre, ez okozza a csalódottságot is, ami erősebben érezhető, ahogy az évfolyamok haladnak egyre feljebb. A rendfokozati jelzésen található gerendák számával egyenes arányban nő a kiábrándultság, a beletörődés. Persze mindez nem azt jelenti, hogy ez egy minden egyes tisztjelöltre igaz, szerencsére sokan vannak, akik bíznak még a rendszerben, sőt, szeretik csinálni. Azt, hogy ki hova tartozik, nem akartam és nem is érintettem a pályamunka készítésekor, úgy gondolom, ez mindenkinek a legbelsőbb magánügye eldönteni.

6. VÉLEMÉNYEK, JAVASLATOK

Azt gondolom, nincs szükség nagyszabású és átfogó változtatásokra a kiképzést illetően. Kicsit vegyes képet láttunk a három hónap alatt Szentendrén. Egy nagyon komoly szakértelemmel megtervezett elméleti oktatást illetve felkészült kiképzőket, emellett pedig sokszor elavult technikákat, kevésbé átgondolt gyakorlatokat. A fő probléma a korszerűtlen ismeretek oktatása. Nem csak a saját véleményem az, hogy minden újonc katonának az előnyére válna, ha a megváltozott hadviseléshez alkalmazkodó tudásanyag kerülne leoktatásra az alapkiképzés keretein belül. Ezek a kezdeményezések már látszanak, ilyen például az IED (Improvised Explosive Device) tanfolyam, a terrorizmus elhárításával kapcsolatos előadások és hasonlóak. Azonban a második világháborús illetve hidegháborús harcászati technikák újragondolására, átalakítására, a régi, rozsdás, alig működő hadieszközök lecserélésére lenne szükség. Érdekes lenne épületharcászatot beépíteni a kiképzés menetébe, idegen országok hadviselési formáit, eszközeit, fegyvereit tanítani, hiszen sokan a tisztjelöltek közül külföldi missziókban is részt vesznek majd a későbbiek során. A kérdőíven többször találkoztam azzal a javaslattal, hogy meg kellene hosszabbítani a kiképzés időtartamát. Volt, aki ennél is tovább ment, kötelezővé tenné a fiatalok körében (újra) a katonai kiképzést. Erről persze nagyon megosztottak a vélemények, azonban tény, hogy a mostani fiatal generációk egyre kevésbé követik azokat a társadalmilag elfogadott ítélt viselkedési formákat, amiket a többség helyesnek vél. Sokak szerint rájuk férne, hogy tanuljanak egy kis rendet, fegyelmet, és nem mellesleg megerősödnének a felkészítés során. Ezeken kívül egy rendkívül jól megtervezett és lebonyolított kiképzésen vehettünk részt, ebbe beletartozik a kiképzők és a háttérben dolgozók munkája is.

Ezek a javaslatok nem csak a saját nézőpontomat tartalmazzák, igyekeztem társaim ötleteit, véleményét is belefűzni.

Ezúton is szeretném megköszönni minden másodéves tisztjelölt társamnak, illetve konsulensemnek, Dr. habil. Szelei Ildikó őrnagy asszonynak, hogy segítették a munkámat, és válaszaikkal, őszinte véleményükkel hozzájárultak a pályamunkám elkészítéséhez!

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ádám György (1971): Tanulás, motiváció, tudat. In: Pszichológia. Gondolat Kiadó, Bp., 5.
- Allport, G.W.(1980): A személyiség alakulása. Gondolat Kiadó, Bp., 17.
- Atkinson, J. W.(1989): A kockázatvállaló viselkedés motivációs meghatározói. In: Az emberi motiváció. szgy.2 Tankönyvkiadó, Bp.,179.
- Bábosik István (1992): A honvédelemre való felkészítés pedagógiai vonatkozásai. Vezetéstudomány 1992. 11. sz., 2-8.
- Bábosik István-Mezei Gyula (1994): Neveléstan. Telosz Kiadó, Bp., 67, 104.
- Bárdos László-Szelei Ildikó: A katonai-nevelő tevékenység hatása a katonák közérzetére, Új Honvédségi Szemle, LXI. évf. 9. szám (2007. szeptember), 50-55.
- Barkóczi Ilona - Putnoky Jenő (1980): Tanulás és motiváció. Tankönyvkiadó, Bp., 350.
- Bernáth László.- Révész György. (1995): A pszichológia alapjai. Tertia Kiadó, Bp. 185-186.)
- Hegedűs T. András (1997): Pszichológia. Aula, Bp., 18.
- Zimmermann Jakab, (1997): Pedagógiai Lexikon, 488.
- Kozéki Béla (1972): A motiváció pedagógiai pszichológiai fogalmáról. Magyar Pszichológiai Szemle, 3-4. sz., 57.
- Kozéki Béla (1976): Az iskolai tanulás motivációjának vizsgálata. Magyar Pszichológiai Szemle, 4. sz., 335-345)
- Kozéki, Kozéki Béla (1989): A motiválás lehetőségei. Közművelődés 45. évfolyam, 220-221.
- Nagy József (1998): Kognitív motívumok rendszere és fejlesztése I. Iskolakultúra, 11. sz.-71.
- Réthy Endréné (1978): Motiváció a tanítási órán. Tankönyvkiadó, Pedagógiai Közlemények, Bp., 9-14
- Réthy Endréné (1989): Teljesítményértékelés és tanulási motiváció. Tankönyvkiadó, Bp, 144.
- Réthy Endréné: (1995): Tanulási motiváció. ELTE, Bp. Pro Educatione Gentis Hungariae Alapítvány,23-25.

- Sillamy, N. (1992): Pszichológiai Lexikon, Corvina Kiadó, Bp., 181
- Stellar, Eliot (1972): Késztetés és motiváció. In: Pszichológia. (Vál.: Ádám György) Gondolat Könyvkiadó, Bp.265-266., 270-273
- Vilner Péter (1999): Tények az 1999-ben végzett tisztek és tiszthelyettesek beosztásba helyezéséről. Humán Szemle, 2. sz. 51.
- <http://felvarro.gportal.hu/picview.php?prt=638098&gid=2780135&index=2> (1. kép)
- <http://www.origo.hu/itthon/20080518-kepripport-katonak.html> (2-5. kép)

MELLÉKLETEK

TDK pályamunka
Szücs Márk htj
Konzulens: Dr. habil. Szelei Ildikó őrnagy

A honvédtisztjelöltek tapasztalatai az alapkiképzésről

Üdvözöllek kedves htj.! A TDK dolgozatomhoz szükségem lenne pár percre az életedből. E kérdőív alapján szeretném megírni, a címet fent láthatod. Kérlek, őszintén válaszolj lehetőleg minél több kérdésre. A kutatás **TELJESEN NÉVTELENÜL (!!!)** zajlik! Segítségedet köszönöm! ☺

Kérdőív kérdések:

1. Miért választottad ezt a pályát? (mi ösztönzött, mi tetszett meg a katonai hivatásban?)
(Röviden, pár szóval válaszolj!).....
.....
2. Mennyire tájékoztattak a bevonulással kapcsolatos tudnivalókról?(az intézmény)
1 2 3 4 5 (1=egyáltalán nem 5=teljes körűen)
3. Mennyire „rémisztett meg” a bevonulás illetve az új szentendrei környezet?
1 2 3 4 5 (1=egyáltalán nem 5=nagyon)
4. Hányasra értékelnéd a saját hangulatodat a kiképzés első 1-2 hetében?
1 2 3 4 5 (1=nagyon rossz 5=nagyon jó)
5. Hogy tetszett a kiképzőbázis (körletek, környezet stb.)
1 2 3 4 5 (1=egyáltalán nem 5=nagyon)
6. Véleményed szerint, mennyire felel meg a kiképzőbázis fejlettségi szintje, mérete egy professzionális, hivatásos hadseregnek?
1 2 3 4 5 (1=egyáltalán nem 5=teljesen)
7. Mit gondolsz, milyen változtatásokat vagy fejlesztéseket lenne érdemes bevezetni, ami az oktatás/kiképzés előnyére válhatna? (Felsorolásszerűen, pár szóval válaszolj!).....
.....
8. Hogyan értékelnéd az alapkiképzés elméleti oktatásának színvonalát?
1 2 3 4 5 (1=rossz 5=nagyon jó)
9. Hogyan értékelnéd a terepgyakorlatok, kihelyezések (Izbég, Csobánka) színvonalát?
1 2 3 4 5 (1=rossz 5=nagyon jó)
10. Hányasra értékelnéd a saját kiképzőid szakmai munkáját?
1 2 3 4 5 (1=rossz 5=nagyon jó)
11. Hányasra értékelnéd a saját kiképzőidet emberileg?
1 2 3 4 5 (1=rossz 5=nagyon jó)
12. Szerinted milyen tulajdonságokkal rendelkezik a jó kiképző? (Felsorolásszerűen, pár szóval jellemezd!).....
.....

13. Szerinted milyen a rossz kiképző? (Felsorolásszerűen, pár szóval jellemezd!).....
14. A kettő közül melyik „fajta” kiképző volt többségben Szentendrén? jó / rossz
15. Hogyan, mivel tudtak téged motiválni, ösztönözni a kiképzők? (Rövid válasz, akár 1-2 mondatban is).....
16. Mi volt számodra a legrosszabb büntetés? (Röviden, pár szóval válaszolj!).....
17. Mi volt számodra a legjobb élmény?.....
18. Mi volt a kedvenc foglalkozásod/gyakorlatod? (pl: tereptan, harcászat, VV előadás, hadijog stb.).....
19. Véleményed szerint, mi volt a legfelelősebb, amit a kiképzésen tanultál/tanítottak?.....
20. Mi volt a leghasznosabb?.....
21. Hányasra értékelnéd a saját hangulatod a kiképzés teljes ideje alatt?
 1 2 3 4 5 (1=nagyon rossz 5=nagyon jó)
22. Az egész kiképzést tekintve: ilyesmire számítottál, vagy érték meglepetések?
 Igen nem részben
- Meglepetések:.....
23. Ha visszamehetnél az időben, újra belevágnál?
 Igen nem
24. Szellemileg előnyödre vált a kiképzés? Igen nem részben
25. Fizikailag(erőnlétileg) fejlődöttél Szentendrén? Igen nem
- részben
26. Mi volt a legjobb tulajdonság, amit a kiképzés alatt „sajátítottál el”? (1-2 szóval válaszolj!)

27. Véleményed szerint elég 3 hónap ahhoz, hogy egy katona elsajátítsa az alapvető ismereteket? Ha nem, válaszodat indokold! (1-2 mondatban).....
28. Ha egy-két szóval kéne jellemezned a kiképzést, mi lenne az?

Ennyi volna, még egyszer köszönöm a segítségedet!