

Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

Hadtudományi Doktori Iskola

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

**A KATONAI PÁLYAVÁLASZTÁST BEFOLYÁSOLÓ
TÉNYEZŐK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA**

DR. PAPULA LÁSZLÓNÉ

Témavezető: Dr. habil. Szelei Ildikó
egyetemi docens

Budapest, 2013

Apám emlékére

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Mindenekelőtt köszönettel tartozom témavezetőmnek dr. Szelei Ildikónak, aki segítségével, iránymutatásával, emberségével támogatott a dolgozat megírásában.

Megkülönböztetett köszönet illeti Prof. Dr. Szternák György ezredest, tanár urat, aki rávilágított bizonyos kérdések fontosságára, bővebb kifejtésére, őszinte nyíltságával támogatott munkám eredményességében.

Külön köszönetet mondok Prof. Dr. Harai Dénes ezredesnek, akinek tudományoszeretete, éles, segítő szándékú kritikája megóvott értekezésem egyes szöveghelyeinek téves értelmezésétől.

Tisztelettel köszönöm segítségét Sári Szabolcs alezredesnek, Bodoróczky János törzsfőnöknek és Kis Gyula őrnagynak, akik beszélgetéseink által lehetőséget adtak arra, hogy mélyebben beleláthassak a tiszti képzés és nevelés folyamataiba. Válaszádaikban szakmai segítséget és eligazítást nyújtottak a katonai élet rejtelseibe.

Dolgozatom soha nem jött volna létre édesanyám segítségével.

Tartalom

Bevezetés	6
1. A KUTATÁS METODOLÓGIAI KÉRDÉSEI.....	9
1. 1. A kutatás célkitűzése	9
1. 2. A probléma megfogalmazása	9
1. 3. A kutatás hipotézisei.....	12
1. 4. A kutatás fajtája, módszere.....	13
2. A PÁLYAVÁLASZTÁS ELMÉLETI HÁTTERE	16
2. 1. A pályaválasztás elméleti megközelítése, teoretikusok a pályaválasztásról	16
2. 1. 1. A pályaválasztást meghatározó tényezők	19
2. 2. A pályamotiváció fogalmának meghatározása	28
2. 2. 1. A motiváció fogalma, alapfogalmai.....	28
2. 2. 2. Motiváció elméletek	30
3. A NEVELÉS, KATONAI NEVELÉS.....	34
3. 1. A nevelés fogalma	34
3. 2. A fiatal felnőttkor életkori sajátosságai	36
3. 3. A katonai nevelés.....	36
3. 4. A pályaszocializáció	39
3. 4. 1. A személyiség	39
3. 4. 2. A csoport.....	41
3. 4. 3. A katonai közösség	42
3. 4. 4. A katonai vezetés pedagógiai kérdései	47
4. A TISZTI NEVELÉS ALAKULÁSA, TÖRTÉNETISÉGE	53
4. 1. Tisztképzés a dualizmus korában	53
4. 2. Tisztképzés a két világháború között.....	55
4. 3. Tisztképzés a második világháború után	57

4. 4. Tisztképzés a rendszerváltozás után	59
4. 5. A Ludovika újjáéledése	60
4. 6. Tisztképzés napjainkban - A Nemzeti Közsolgálati Egyetem	62
5. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS BEMUTATÁSA.....	65
5. 1. A családi háttér	66
5. 2. A hallgatók pályamotívumai	73
5. 2. 1. A hallgatók önismerete	79
5. 2. 2. A katonai pálya presztízse	85
5. 3. Az egyetemi évek, a motiváció megvalósításának színhelye	91
5. 3. 1. A Bolognai folyamat hatása a katonai felsőoktatásra	92
5. 3. 2. A képzés.....	95
5. 3. 3. A Mentor Rendszer	105
5. 3. 4. Az egyetemi hangulat	109
5. 3. 5. Az egyetemi évek hatása.....	112
6. INTERJÚ A TISZTKÉPZÉS KÉPVISELŐIVEL.....	117
6. 1. Interjú Prof. Dr. Szernyák György ezredessel, nyugalmazott egyetemi tanárral, mentorral.....	118
6. 2. Interjú Sári Szabolcs alezredessel a Ludovika Zászlóalj megbízott parancsnokával	121
6. 3. Interjú Bodoróczky János megbízott törzsfőnökkel, a Hadműveleti és kiképzési részleg részlegvezetőjével és Kiss Gyula őrnaggyal, a Hadműveleti és kiképzési részleg megbízott részlegvezetőjével.	124
7. A KAPOTT EREDMÉNYEK ÖSSZEGZÉSE, KÖVETKEZTETÉSEK	126
8. ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK.....	130
9. JAVASLATOK.....	131
Felhasznált irodalom.....	133
MELLÉKLETEK.....	140

Bevezetés

Közel negyven éve figyelem a katonai pálya filozófiáját. Beleszülettem, figyelhettem gyermekként apám foglalkozása által, a változásokat folyamatosan követtem, mint a társadalom tagja, és mint közalkalmazott aktív részese voltam a tisztképzésnek.

Szerencsésnek mondhatom magam, hiszen hálás feladathoz jutottam a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán, ahol a Ludovika Zászlóalj kulturális menedzsereként dolgozhattam. Munkám során a hallgatókkal jó kapcsolatot tudtam kialakítani. Bár kutatásom objektív, a kérdőívre támaszkodik, a fiatalokkal való beszélgetések hozzájárultak a valós kép kialakításához. Megismerhettem azokat az indítékokat, okokat, amelyek a katonai pálya felé irányították őket, hallhattam a véleményüket az egyetemi képzést illetően, megtudtam, mi az, ami vonzza és mi az, ami bizonytalanná teszi a tisztjelölteket a hivatás tekintetében.

Az ország folyamatos változásokon megy át, egy globális átalakulásnak vagyunk tanúi. Ez kihívásokat jelent a gazdaságban, az oktatásban, az infrastruktúrában, illetve a társadalmi élet minden területén. Rövid és hosszú távú stratégiára van szükség, hogy az ország versenyképessége megmaradjon. Új szerkezeti reformokkal meg kell teremteni a gazdaság stabilitását, a versenyképes gazdaságpolitikát.

Figyelembe kell venni az utóbbi évek két, meghatározó változását, a NATO-hoz és az Európai Unióhoz való csatlakozást. Igaz, hogy ezek az események közel két évtizede történtek, de a folyamat zajlik, a feladatok végrehajtása lépésekben történik, az átalakulás folyamat jellegű.

A stratégia egyik fontos eleme, eszköze az oktatás, ezáltal egy a tudásalapú társadalom kiépítése, megteremtése. Az Európai Unió meghatározza, hogy az élet minden területén legyen egyfajta egységesítés, így az oktatás szintjén is, fontosnak tartja a magasszintű oktatás-képzés megvalósulását a társadalom, a folyamatos fejlődés és a versenyképesség megőrzése érdekében. A Kormány 110/2012. (VI. 4.) Kormány rendelete a Nemzeti alaptantervben megfogalmazza, hogy: „A NAT szándéka, hogy az elsajátított tudás értékálló és kor igényeinek megfelelő legyen.” (Magyar Közlöny, 2012/66, 10640 o.) Az egész életen át tanulás

kiemelkedő jelentőségű, hiszen a versenyképesség megtartása mellett a személyiség is folyamatosan fejlődik, új tudás birtokába jut. Kiemelkedő szempont azonban, hogy milyen ismereteket, tudást kap a tanuló.

Fontos, hogy a tanulni akaró ember a valóságot ismerje meg, a gyakorlatot sajátítsa el. A tudás váljon közkinccsé, legyen a felsőoktatás univerzális. Az egyetemi felkészítés célja, hogy a tanuló megfelelő szakmai ismereteket sajátíttasson el, olyan értelmiséget neveljen, képezzen, akik alkalmasak arra, hogy logikusan gondolkozzanak, a problémákat meg tudják oldani.

A társadalmi folyamatot meghatározza a stabilizáció és az innováció. A stabilizáció folyamatában a meglévő értékek rögzülnek, állandósulnak, míg az innováció új tevékenységek, új tapasztalatok épülnek be. A stabilizáció visszaszoríthatja az új törekvéseket, az innováció erőteljes hatása megszüntetheti a hagyományokat, a már meglévő eredményeket. Ahhoz, hogy dinamikus fejlődés legyen, a társadalomban mindkettő jelenlétére szükség van. (Kozma, 1985)

Eötvös József írja: „Nem az a jó bíró vagy ügyvéd, ki az elébe terjesztett peres ügyre vonatkozólag rögtön tud valami törvénycikket idézni, nem az a jó orvos, ki csak egy pillantást vet a betegére, s máris elhatározza, a divatos gyógykezelési módszerek melyikét fogja alkalmazni. A zavarok, melyek akár vagyoni viszonyainkban, akár szervezetünkben előállnak, sok esetben annyira bonyolódottak, hogy azoknak előre megállapított kész formulák és recipék szerint való orvosolhatóságára gondolni is képtelenség. Ilyen esetek megítélésére a gondolkodásban való önállóság szükséges, s azt nem adhatja meg a gyakorlati szabályok sokasága, hanem egyedül a jártasság magukban azon tudományszakokban, melyekből a gyakorlati szabályok folytak. Ezért ha az egyetemről elvárjuk azt, hogy a hazának hasznavehető fiakat neveljen, féltékenyen kell megőriznünk az egyetemi tanítás tudományos jellegét.” (Pálinkai, 2007, 204.)

Jelenleg kiemelkedő cél a honvédség feladatainak pontos meghatározása, a benne szereplők elismerése, a honvédség stratégiájának felépítése. Ennek tesz eleget a Kormány 1656/2012. (XII.20.) Korm. határozata Magyarország Nemzeti Katonai stratégiájának elfogadásáról

„A Stratégia a Magyar Honvédség megújulásának egyik fontos eszköze; közép- és hosszú távú iránymutatást nyújt a Magyar Honvédség számára, meghatározva az ország védelmében és érdekeinek érvényesítésében betöltött szerepét. A stratégia ennek érdekében kijelöli a haderő

alkalmazásának és fenntartásának fő elveit, fejlesztésének irányait, meghatározza azokat a célokat és eszközöket, amelyek révén a Magyar Honvédség korszerű, rugalmasan és hatékonyan alkalmazható képességekkel, kiegyensúlyozott struktúrával rendelkező haderővé válik.” (kormany.hu, 2.o.)

„A tömeghadseregek helyét a kis létszámú, rugalmasan alkalmazható jól képzett katonákból álló haderők vették át”. (kormany.hu)

„A Magyar Honvédség működése szempontjából az anyagi erőforrásokon túlmenően, kritikus jelentőséggel bír, hogy milyen humán erőforrás áll a rendelkezésére. A sajátos közszolgálatot teljesítő, felkészült, motivált és elkötelezett katona a Magyar Honvédség legnagyobb értéke.

Korunk összetett katonai kihívásaira csak olyan haderő képes sikeres választ adni, amelynek állománya magas színvonalú képzésben és kiképzésben részesült, megfelelő fizikai és pszichikai állóképességgel rendelkezik, képes nemzetközi környezetben történő magas színvonalú munkavégzésre, valamint feladatai végrehajtását illetően motivált és elkötelezett. Ehhez a feladatok sikeres végrehajtására felkészítő, a kor követelményeinek megfelelő – közép- és felsőfokú – képzésekre, tanfolyamokra, kiképzésekre, gyakorlatokra, valamint a vezetők kiválasztása érdekében megfelelő kiválasztási rendszerre van szükség. Az átalakuló, vezetői képesség központú tisztképzésnek és az ehhez igazodó altisztképzésnek meg kell teremteniük a közszolgálati pályák közötti átjárhatóság feltételeit.” (kormany.hu, 8 .o)

A rendeletek, törvények illeszkednek a változásokhoz, melyhez hozzá kell rendelni, nevelni egy haderőt, egy más erkölcsi alapokon felnövekvő fiatal katonatiszt nemzedéket.

1. A KUTATÁS METODOLÓGIAI KÉRDÉSEI

1. 1. A kutatás célkitűzése

- Elsődleges célom, hogy bizonyítást nyerjen az, hogy a pályára jelentkező fiatalok motiváltak a tiszti pályára, a katonai fegyveres testület tagjaivá akarnak válni.
- A vizsgálataim során keresem azokat a kompetenciákat, melyek a katonai pálya iránti elkötelezettségre motiválták a hallgatókat.
- Célom, az előzetes pályamotiváció feltárása, hogyan alakult ki a döntése, milyen volt ennek kivitelezése, és megvalósulása.
- Keresem azokat az összefüggéseket, törvényszerűségeket, meghatározó motívumokat, mely a pályaválasztás és a hallgató egyéni élete között van. Fel kívánom tárni azokat az ok-okozati összefüggéseket, melyek a tiszti pálya iránti elhivatottságra irányították a fiatal figyelmét, valamint azokat a tényezőket elemzem, ami befolyásolta fejlődésüket, hivatástudatukat.
- A kutatás további célja, hogy a hallgatói vélemények alapján feltárja azokat a hiányosságokat, gyengeségeket, amelyek segítséget nyújtanak abban, hogy a parancsnokok megismerjék, milyennek látják a tisztjelöltek őket, tevékenységüket, milyennek ítélik meg a tiszti hivatást. Másrészt segít abban is, hogy az egyetem felismerje, melyek azok a szegmensek, ahol változtatásra van szükség, javaslatokat kapnak arra, mivel lehet vonzóbbá tenni a katonai pályát.

1. 2. A probléma megfogalmazása

A mai megváltozott társadalmi-gazdasági viszonyok között a fiatalok pályamotivációját elsődlegesen az a szempont befolyásolja, hogy minél előbb anyagi biztonságot teremtsenek, és jövőképükben is a megfelelő egzisztencia elérhetőségének képe szerepeljen. A mai „Z generáció” nagyon nehéz helyzetben van. A Z generáció tagjai 1995 és 2012 között születtek. Ők a „digitális bennszülöttek”, akik a számítógépen nevelkedtek, s bár jól tájékozódnak az informatika digitalizált világában, mely által több dologra képesek odafigyelni, gyorsan

oldják meg a rájuk szabott feladatokat, rugalmasak és praktikus gondolkodásúak, hogy lépést tudjanak tartani a világgal gyors döntéseket kell hozniuk, mely nehéz feladat és a döntéseik súlyos következményekkel járhatnak. (Tari, 2011) Félnek a pályaválasztástól, nem tudják eldönteni, milyen szakmát válasszanak, beláthatatlan, hogy a most megszerzett felsőfokú végzettség mennyire hasznosítható, mire lesz igény a munkaerőpiacon a jövőben. A bizonytalanság jellemző, mert a munkaerő-piac kialakulatlan, nincs stabil jelző funkciója, ami megbízhatóan orientálná a választást. A jelenlegi pályaorientációs gyakorlatban nem érvényesül a fiatal személyes igénye, a képességének kihasználása, ugyanakkor a gazdasági, társadalmi környezetet sem veszi figyelembe.

Ezt a bizonytalanságot még a család sem tudja feloldani, hiszen az X generáció, akik a mai 18-20 évesek szülei, a gyors fejlődést nehezen követik, ők a rendszerváltás idején lettek fiatal felnőttek. A 90-es évek végéig, gyermekeik születéséig építették karrierjüket, próbálták megtalálni helyüket a munka világában, azonban az utóbbi évek gyors változásai elbizonytalanították őket (munkahely elvesztése, bizonytalan anyagi helyzet), már nem tudják tervezni jövőjüket. Ebből adódóan a gyermekeiknek sem tudnak biztos tanáccsal szolgálni a pályaválasztással kapcsolatban, csak abban tudják őket támogatni, hogy biztosítják számukra a tudás megszerzését. (HR Portal, 2013)

A digitalizált világban felnőtt nemzedék másik nagy problémája, hogy nem mindig alakul ki a reális önképük, társas kapcsolatokat is szinte csak online teremtenek, nem mozdulnak ki otthonról. Olyan információkat szereznek, amelyek nem mindig felelnek meg a valóságnak, az internetről, filmekből, számítógépes játékokból szerzett képet vetítik önmagukra. Tetszik nekik a bátor hősies katona képe, aki megmenti a hazáját, és képes az ellenség legyőzésére. Minden fiúban él a vágy, hogy ő is ilyen hős legyen, kialakul benne a hit, hogy ő erre a pályára hívatott.

A katonai pályaválasztásban jelentős befolyással bír Magyarország NATO csatlakozása, amely által az eddig megszokott, hagyományos nemzeti honvédelem, új feladatokkal, új eszközökkel és új arculattal bővült. Ez a megújult hadsereg közelebb áll a fiatal katonaságról alkotott elképzeléséhez.

A NATO-hoz való csatlakozás nagy kihívás elé állította a Magyar Honvédséget a képzési struktúrában, viselkedésben, szemléletváltozásban. A hadseregben egyre nagyobb tudományos és szellemi erők halmozódtak fel, ezek hatékony alkalmazása mind nagyobb tudást és hozzáértést igényel a katonáktól. (Szelei, 2006)

Ezek értelmében szükség van az új feladatok végrehajtására alkalmas honvédségre, akiket jellemez az önálló gondolkodás, az innováció, az élethosszig való tanulás, de elsősorban a katonai pálya iránti maximális elkötelezettség és alázat.

Manapság többszörös a túljelentkezés a tiszti pályára, azonban megválaszolásra vár az a kérdés, hogy megtaláljuk-e a szükséges képességeket a tiszti képzésben résztvevő hallgatókban. Az egyetem feladata, hogy alkalmassá tegye a pályára jelentkező fiatalot a tiszti pálya elvárásainak? Meg kell találni azt a módszert és eszközt, amely motiválja őket, hogy megmaradjon a belső erő, tűz az egyetemi évek alatt.

Ma pályaaorientációról beszélünk, ami olyan folyamat, távlat, amely magába foglalja a pályaválasztást, a pályakorrekciót és az életpályát is. Fontossága abban rejlik, hogy az egyén a helyes pályaválasztással kiaknázhathatja a képességeit, tervezett céljai megvalósulhatnak, ezek által eredményes lehet és megvalósíthatja önmagát, ugyanakkor hasznos tagjává válhat a társadalomnak.

Mi készíti ma a fiatalot arra, hogy a katonai pályát válassza? Felvetődött bennem a kérdés, hogy ma mi motiválja a fiatalokat erre a pályára? Mi lehet az oka, hogy szervezett közösségekben, korlátok között is vállalják a szakma elsajátítását? Kíváncsi voltam a társadalomban zajló változások meghatározzák-e a pályára jelentkezők számát, motivációját. Változott-e az elmúlt tizenöt év alatt a pályaválasztást meghatározó tényezők a fiatalok körében.

Arra keresem a választ, hogy az egyetemi évek benyomásai alapján feladják-e elképzelésüket, álmaikat.

1. 3. A kutatás hipotézisei

Mindenkiben él a vágy hasznosnak lenni, újat alkotni, olyan hivatást választani, ami örömet okoz, azonban a mai magyar társadalom felnőtt tagjai a munkához kapcsolódó anyagi javakat értékelik jobban.

1. Első hipotézisem, a honvéd-tisztjelölteknek jelentkezők pályaválasztásánál domináns tényező, hogy katonatisztek akarnak lenni, mert személyiségükre jellemző, hogy vonzzák őket a férfias tettek, a csapatszellem, a rend és a fegyelem, a katonai élet „romantikussága”, a biztos megélhetés mellett.

A mai megváltozott társadalmi és gazdasági helyzetben, érzékelve a munkanélküliség problémáját, a fiatalok azt pályát választják, amelyen hosszú távra tervezhetnek, s ahol biztosítva látják jövőjüket. Szerencsésnek mondható az, amikor a választott pálya, mely a fiatal jövőképe is, a hivatás, a vágyott munka megtalálása mellett biztos megélhetést is ígér. A fegyveres testületekhez és az egyenruhához való vonzódás minden kornak jellemzője. Felszínre kerülnek ezekben a fiatalokban azok a maszkulin vonások, melyek a pályaválasztás során meghatározóvá válnak.

2. Második hipotézisem, hogy képzési struktúra nem épít a hallgatók elsődleges szükségleteire, (kalandvágy, kihívások, a katonaság „romantikussága”), nem az elképzeléseinek megfelelően történik a tisztképzés, ezért csökken a hallgatók pályamotivációja.

A felsőoktatási intézmények képzési struktúrájára jellemző, hogy ellentmondás alakulhat ki a hallgató igény szintje és elvárása, valamint az egyetem képzési rendszere között. A hallgató magas elméleti szintű oktatást vár, magas óraszámú gyakorlati képzés mellett, ugyanakkor az egyetem a törvényileg előírt szabályoknak megfelelően kell, hogy végezze a képzést. A fent említett személyiségjegyek (maszkulin vonások) nem kapnak lehetőséget a kiteljesedésre az egyetemi évek alatt, amihez hozzájárul a pálya ismeretének hiánya is.

3. Harmadik hipotézisem, hogy az idealizált katonai pályakép az egyetemi évek alatt megváltozhat, a képzési időszak alatt a hallgatók motivációja csökkenhet, érzelmei negatív irányba tolódhatnak, de akik elkötelezettek a katonaság iránt, azok akkor is a pályán maradnak, ha nem az elvárásaiknak megfelelő tapasztalatokat szereztek az egyetemen.

A fiatalok jövőbeli szakmájukat különböző motívumok alapján választják, kezdve a szülői befolyástól a szakma iránti kifejezett vonzódásig. Az egyetemi évek, a szakma megismerése, ezeket a kezdeti indíttatásokat sokszor negatív, de pozitív irányba is megváltoztathatják.

1. 4. A kutatás fajtája, módszere

A második fejezetben a pályamotiváció és ezzel összefüggésben a katonai pályamotiváció elméleti hátterének kutatásával foglalkozom. Értelmezem a pályaválasztást meghatározó tényezőkről írott pedagógiai és szociológiai megközelítéseket. Bemutatom a különböző motivációs elméleteket és alapfogalmakat, majd ezeket a szakma és a munka világára vonatkoztatom, s a pályamotivációt meghatározom

A második fejezet következő részében kifejtem, milyen sajátos nevelési módszerek alkalmazása szükséges a katonahallgatók esetében. A fiatal felnőttkor életkori sajátosságait vizsgálva megnézem, nevelhető-e még a fiatal felnőttkor szakaszában a tanuló, s hogy speciálisan a katonai nevelés milyen más eszközöket kíván az iskolától, a szervezettől, hogy a tisztjelöltek azonosulni tudjanak a hivatással, sikereket érjenek el szakmai pályafutásukban és mindvégig az önmegvalósítás irányába törekedjenek.

A katonai pálya olyan zárt, a civiltől eltérően más életmódot, beállítódást igénylő szervezeti rendszer, amelyben nagyon fontos, hogy az embernek olyan személyiségjegyei legyenek, mely segíti őt a csoporthoz való tartozás és viszonyrendszer kialakításában. Ezért szükségesnek tartom a katonai közösség jellemzőinek kibontását, a személyiség és a csoport fogalmi jelentésének és jellemzőinek tanulmányozását, amelyben az egyén jól érzi magát, alkalmazkodik társaihoz. A csoport tagjai a közös cél elérése érdekében, az együvé tartozás érzésével a legjobb tudásuk szerint látják el a rájuk szabott feladatot. Ez a közösségi szellem fogja elősegíteni az identifikációt, az azonosulást mind a közösséggel, mind pedig a honvédséggel, a katonai szellemmel.

A katonai pálya szeretete és a szakma magas szintű elsajátítása azonban nem történhet autodidakta módon. Szükségesek a katonai képzésben résztvevő oktatók, tisztek, előjárók segítsége, felkészítő tevékenysége is a pálya iránti vonzalom és szaktudás kialakításához. Meg kell tehát vizsgálni a katonai vezetés szerepét és feladatait, milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie a jó parancsnoknak és az egyetem oktatóinak, akikre a hallgatóik fel tudnak nézni, példaképüknek tekinthetik őket. A napjainkban folyó tisztképzés kialakulásának megértéséhez fontos áttekintenünk tiszti nevelés történetiségét, ezt taglalom a fejezet utolsó részében.

A harmadik fejezet az empirikus kutatás bemutatása. A mintaválasztás a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hallgatói Tagozat tisztjelöltjeire terjedt ki, I-IV. évfolyamon. 455 kérdőívet osztottam ki, melyből 334-et kaptam vissza kitöltve. A válaszadási arány 73,5%-os. A kérdőívek kiosztása a tanév felénél történt, amikor az elsősök már rendelkeztek némi tapasztalattal a katonai oktatásról, a negyedikesek pedig már megkezdték a konkrét jövő tervezését, felmérték lehetőségeiket a munkaerőpiacra, a katonai pályára való belépéssel kapcsolatban. Az elemzés kiindulópontja a kérdőíves felmérés, amely a családi háttértől kezdve az egyetemi éveken át a tisztaválasztásig tartó időszakot öleli fel. A hallgatók önkéntes alapon töltötték ki a 46 kérdésből álló kérdőívet, amely nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmazott. A nyitott kérdéseknél a válaszadók saját gondolataikat fejthették ki, a zárt kérdések intenzitás és rangsorolás jellegűek.

A dolgozatom eredményeinek teljessé tételéhez olyan személyekkel készítettem interjút, akik mind oktatói oldalról, mind pedig a kiképzés, katonai nevelés oldaláról hiteles válaszokat adtak a tiszti neveléssel kapcsolatos kérdéseimre. Interjúalanyaim: Prof. Dr. Szternák György ezredes, nyugalmazott egyetemi tanár, mentor. Sári Szabolcs alezredes, a Ludovika Zászlóalj megbízott parancsnoka (parancsnokhelyettes), Bodoróczky János megbízott törzsfőnök, Hadművelési és kiképzési részleg részlegvezetője és Kiss Gyula őrnagy, Hadművelési és kiképzési részleg megbízott részlegvezetője (főtiszt).

Arra voltam kíváncsi, hogy a dr. Szelei Ildikó által 1999-ben végzett hasonló kutatások eredményei mennyiben aktuálisak, figyelembe véve az azóta történt társadalmi és politikai változásokat, a hazai felsőoktatásban és az Egyetem rendszerében történt struktúraváltást.

Olyan tudományos munkákat is áttekintettem, melyek kapcsolódtak az egyes kérdések elméletéhez, annak egyes részterületéhez. Így Kanyó Lászlóné és Szelei Ildikó tapasztalatait.

A kutatás egyik leghitelesebb forrásának az egyetemen töltött éveim során, a hallgatókkal töltött beszélgetéseket, az együtt töltött tevékenységek alkalmi alatt elhangzott véleményeket, információkat tartom. Az együttlétek kötetlensége kialakíthatott egy olyan kapcsolatot, mely lehetővé tette, hogy megnyíljanak előttem, megtiszteljenek a kérdőívek őszinte kitöltésével, s ez az őszinteség érződött azok olvasásakor is.

2. A PÁLYAVÁLASZTÁS ELMÉLETI HÁTTÉRE

2. 1. A pályaválasztás elméleti megközelítése, teoretikusok a pályaválasztásról

„A pálya a személyiség életútjának munkával töltött szakasza..., nem önálló létező valami, amire a személyiség rátalál, hanem hozzá tartozik, belőle fakad.”

Csirszka János

Az egyéni életút nagyon sajátos szakasza a pályaválasztás időszaka, amely sok ellentmondással és feszültséggel telített folyamat, melyben a társadalmi és egyéni tényezőknek egyaránt jelentősége van. Ezen tényezők között szerepel a személyiség, a családi háttér szerepe, az iskola, a pályaismeret, a közösség, a munkaerőpiaci szükséglet és a társadalmi struktúra. A pályaválasztással már elkezdődik az ember életútjának a kijelölése, s bár a választás nem mindig jelent visszavonhatatlan döntést, de az elkövetkező iskolaéveket meghatározza.

„Mi leszel, ha nagy leszel?” halljuk gyermekkorban számtalanszor e kérdést családtagoktól, szüleink barátaitól, a szomszéd bácsitól, ismerősöktől. Óvodáskorban teljes bizonyossággal tudunk ezen egyszerű kérdésre válaszolni, hogy pénztárosnő vagy éppen autóversenyző. Iskolába kerüléskor, a gyermekeknek hat és tizenkét éves koruk között nincs komoly elképzelésük arról, milyen munkát végeznének felnőttkorukban. Az ő feladatuk, hogy az iskolában megfelelően teljesítsenek. A teljesítmény iránti szükséglet alapozódik meg ebben a korban. A pályaválasztási döntés legoptimálisabb időszaka fejlődés-lélektani szempontból kétségkívül a kora ifjúkor, amikor a személyiségfejlődés megfelelő szintet ér el ahhoz, hogy olyan elhatározást hozzon, melynek következményei egész további életét jelentősen befolyásolhatja. Ezt a helyzetet nehezíti, hogy a jelenlegi tankötelezettség csak 16. életévig tart. Rókusfalvy Pál a pályaválasztási érettséget úgy fogalmazza meg, hogy az a „tanuló egész személyiségének olyan fejlettségi állapota, amely egyrészt lehetővé teszi az elhelyezkedési lehetőségeknek és a személyiségnek megfelelő pálya adekvát választását, másrészt biztosítja a

szakmai képzésnek legalább minimális sikerét, és felébreszti a tanulóban a szakmai beilleszkedésre való tartós törekvését”. (Rókusfalvy, 1969, 38. o.)

A pályaválasztás elméletével számos külföldi is hazai kutató, szakember foglalkozott, csak hogy néhányat említsek: Parsons, Ginzberg, J.L. Holland, Roe, Super, Kohli, Rosenberg, Daheim, Ries, Kleinbeck. Hazánkban Mérei Ferenc, Csirszka János, Rókusfalvi Pál, az utóbbi időben pedig Völgyesi Pál, Dancs István, Ritoók Pálné, Zakar János, Szilágyi Klára.

A pályaválasztási elméletek egyik nagy csoportját a statikus felfogások körébe soroljuk, amelyek a pályaválasztás folyamatát egyoldalúan, a pályaválasztó és a pálya statikus egymásra hatásában szemlélik. A pályaválasztást ezen elméletek egyszeri döntéseknek tartják. A másik csoport, a dinamikus elméletek csoportja, melynek képviselői a személyiség más és más tulajdonságait (szükségeit, érdeklődését, értékrendszerét) tartják szem előtt. Ők a pályaválasztás folyamat jellegét hangsúlyozzák, amelyet külső és belső tényezők is befolyásolnak, mint például a pálya presztízse, vagy a munkaerő-piaci helyzet.

Szilágyi Klára a pályaválasztási elméleteket öt csoportba osztja:

1. Pályaalkalmasságra alapozó megközelítés, mely szerint a pályaválasztás lehetőség arra, hogy a pályát választókat összerendezze a pálya világával, konkrétan a szakmai követelmények és a pályát választók személyiségjegyeinek összekapcsolása. E koncepció képviselője Parsons, aki a következő feltételezéseit fogalmazta meg:
 - minden ember személyiségjegyei egyéni fejlettségének megfelelően alkalmassá teszik őt egy pályára;
 - az egy azonos pályán tevékenykedőket meghatározott, a pályára jellemző képességek és személyiségjegyek jellemzik;
 - az egyéni pályasikert és a szakmai elégedettséget, a pályaalkalmassági követelmények és az egyéni alkalmassági jegyek megegyezőségének mértéke határozza meg;
 - a pályaválasztás meghatározott időpontra korlátozott egyszeri esemény;
 - egy pálya választása lényegében tudatos, racionális problémamegoldási és döntési folyamat (itt vagy maga a személy, vagy a pályalélektani szakember választja ki a legmegfelelőbb pályát). (Szilágyi, 2005)

2. A személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek, ahol a hangsúly az egyén motivációján, igényein, érdekeken és értékeken van. A dinamikus elméletek csoportjába soroljuk, amelyeket általában a kora gyermekkori élmények, az élet minőségét meghatározó igények és a hajlamok együttes értelmezése jellemzi, amelyeknek kölcsönhatása a személyiség egész kognitív felépítését kialakítják és szabályozzák. Ide tartoznak S. Freudnak a korai gyermekkori ösztönökről vallott nézetei, illetve az ösztönök által vezérelt energiáknak a szakmai és emberi kapcsolatokban való megjelenése. A pszicho dinamikai elméletekhez sorolhatjuk Holland tipológiai elméletét is, amelyre a későbbiekben még visszatérek.
3. A döntést, mint centrális mozzanatot kezelő elméletek, amely megközelítés megpróbálja a pályaválasztást választási és döntési folyamatokkal magyarázni, megvilágítani. Ezekben az esetekben a szakmai fejlődés egyéni életrajzi feltételeiből indulnak ki, és ezeket, valamint a társadalmi determinánsokat csupán a folyamatmódosító tényezőiként értékelik. A döntéselmélet képviselője, Ries fogalmazta meg a döntési folyamat jellemzőit:
- Külső és belső okokból kifolyólag az egyéni élmény folyamatában törés áll be, azaz létrejön egy nem világos helyzet.
 - A nem világos helyzet megoldására való törekvéskor várhatóan különféle alternatívákat vesznek szemügyre
 - Az egyén megpróbál információkat gyűjteni a különböző alternatívákról. A nyert információk alapján megvizsgálja és értékeli az alternatívákat, és a kitűzött célhoz rendeli.
 - Az előzetes és informatív tevékenységek közötti kölcsönhatás következtében a helyzet összegző értékelésére kerül sor. Itt azután az alternatívák száma végül is egyre redukálódik. A lehetőségre vonatkozó kiválasztás vezet a választási vagy döntési folyamat lezárásához.
4. A fejlődéselvet hangsúlyozó elméletek a pályaválasztást, annak az időbeni kiterjedésében és életszakaszok szerinti tagolásban elemzi. Kérdésük, hogy az egyes személyiségjegyek az élet melyik szakaszában jelennek meg, és ennek során a környezet milyen befolyást gyakorol. Képviselői Ginzberg és D. E. Super. (Szilágyi, 2005)

5. Szociokulturális meghatározottságra épülő elméletek. Képviselője, Kohli, az életpálya fogalmát "pozíciók élettörténeti egymásutánjaként" érti, "akár rendezett, akár nem". Szerinte egyéni magatartása mindenkinek van, aki munkát vállal, tevékeny. Kohli elméletében központi jelentősége van az objektív és szubjektív életpálya közötti megkülönböztetésnek. Az objektív életpálya a különböző pozíciók időbeli egymásutánja, a tényleges foglalkozási magatartás, a szubjektív életpálya pedig az egyik pozícióból a másikba való átkerüléssel kapcsolatos tapasztalatok szubjektív értelmezése és kialakulása, mely által az egyén újra és újra dönt különböző pályalehetőségek között. Véleménye szerint a pályaválasztás folyamata "olyan egymástól eltérő életpályaminták közötti döntések egymásutánjaként fogható föl, amely a választó egyén részére mindenkori helyzetében nyitva áll". (Szilágyi, 2005, 18-27. o.)

2. 1. 1. A pályaválasztást meghatározó tényezők

Az első kritikus döntési időszak a középiskola kiválasztásához kötődik. Erikson e korszakot jellemezve a következőket írja: „Könyörtelenül kényszerítik a fiatalt, olyan döntések meghozatalára, amely gyorsuló iramban egyre végérvényesebb öndefiníciókat, irreverzibilis szerepeket és így életre szóló rögzítéseket eredményeznek...” (Erikson, 1969. 68. o.)

Vegyük sorra, melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják a gyermek iskolaválasztását ebben a periódusban, s a pályaválasztásra is hatással lehetnek.

A mai gyermekek érdeklődése, fejlettsége, habitusa, más, mint egy-két évtizeddel ezelőtt volt. A tizenéves gyermekeket olyan dolgok, folyamatok, fogalmak, érzések foglalkoztatják, amelyek az előző generációkat csak sokkal későbbi életkorban érték el. Mindehhez természetesen hozzájárult a technológia fejlődése, kitérült a világ, illetve az a tény, hogy a mai felnőtt generáció is más, gondoljunk csak a megváltozott életmódra, a mai szülők műveltségének tartalmára, annak színvonalára, igényeikre. Ez az igény szint jelenik meg gyermekeivel kapcsolatos elvárásaiban is, amikor a szülő saját bőrén tapasztalja a képzettség fontosságát, a többnyelvűség szükségességét, hogy a folyamatos továbbképzés és önképzés, az élethosszig tartó tanulás eredményezheti egy megfelelő állás megszerzését, a munkában való maradást, a kor követelményeinek való megfelelést.

Egy, a pályaválasztás előtt álló ifjú munkáról szerzett tapasztalatai még hiányosak, vagy egyáltalán nincsenek. A középiskola szüneteiben végzett nyári munka adhat némi ízelítőt, de mivel ez csak átmeneti állapot, a fiatal is felületesen, könnyedén kezeli, estenként jó mókának tekinti. Más a helyzet a vidéken élő fiataloknál, akik a családi mezőgazdasági munkákban vesznek részt. Ez sem a létfenntartó, saját egzisztenciát megalapozó tevékenységet jelenti, tehát nem tekinthető olyan munkának, mely a fiatal önállóságát, a személyiségét fejleszti. Így megállapítható, hogy még a család, rokonok, barátok, a társadalom nagy hatás gyakorol a pályaválasztás előtt álló tanulóra. A szülő szerepe elsődleges, segíteni tud a választásban, terelgeti a gyermeket a számára legmegfelelőbb lehetőség felé, figyelembe véve egyrészt a gyermek alkalmasságát a kiszemelt pályára, másrészt pedig a munkaerő-piaci szükségletet. Ehhez szükség van a felsőbb iskolába kerülési, majd elhelyezkedési lehetőségek hosszabb távlatú ismeretére. Ráadásul elgondolásukat el kell fogadtatniuk gyermekükkel is, annak ellenére, hogy a szülő-gyermek véleménye nem mindig megegyező.

A választásban döntően érvényesül a család befolyása, de a felkészülés tudatos irányítása elsősorban az iskola feladata. Neff szerint a gyermek már az iskolában megtanul különbséget tenni a munka és a játék között. Képes egy feladatra huzamosabb ideig összpontosítani, a felügyeletét ellátó tekintéllyel szemben kifejleszti válaszsémáit, valamint az azonos korúakkal folyó együttműködés és versengés is megjelenik. Ugyanúgy, mint a munkának tulajdonítható jelentés és érték, a jutalmazás és büntetés az eredményességért, illetve eredménytelenségért, és annak (mind pozitív, mind negatív) hatásai, hogy mi a produktivitás (Ritoókné, 1986).

Nagyon fontos a pályaválasztás során, hogy a fiatal tisztázni tudja saját szándékait, hogy mik a céljai, az igényei, az érdeklődése. Mindezekhez pedig megvannak-e erőforrásai, a megfelelő motivációja. Egyáltalán alkalmasak vagyunk-e az adott pályára? Ezt nagyban megkönnyítheti a megfelelő önismeret. A választás előtt álló, a valóságnak megfelelő képet tudjon alkotni pályalkalmasságáról pszichológiailag és fiziológiailag egyaránt. Mivel egy érettségi előtt álló fiatal még nem rendelkezik kifogástalan önismerettel, az alábbi két Csirszka János által javasolt feltételnek kellene eleget tennie (Csirszka, 1966):

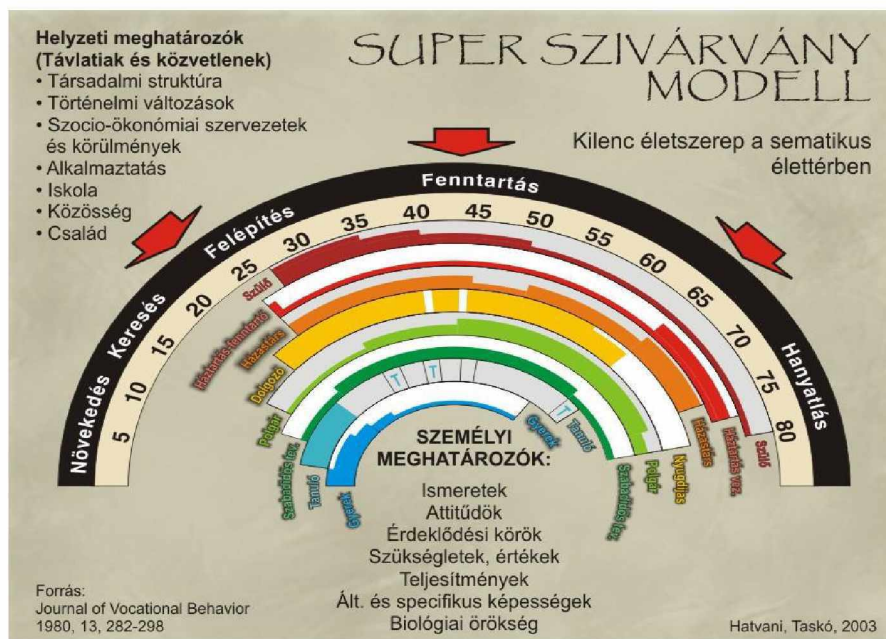
1. Az önmagáról alkotott képet feltétlenül ellenőriztetni kell, és ki kell egészítenie más illetékesekkel (szülők, pedagógusok, szakértők) véleményével.
2. A mások által formált és kritikailag felülvizsgált véleményt magáévá kell tenni: annak meggyőződéssé kell válnia. Az ellenőrzött és meggyőződéssé vált önismereti kép már alkalmas arra, hogy helyes döntés szülessen.

Donald E. Super szerint, a pályaválasztási folyamat az életszakaszok sorozatában ragadható meg, ahol a fejlődés eredményesen irányítható. (Hatvani-Taskó, 2003) 14 éves korig tart az első szakasz, a növekedés szakasza, amely a születéssel kezdődik. A gyerekekben ekkor alakulnak ki a saját maguk és mások közötti hasonlóságok és különbségek meglátása, különbségek teljesítmény-szintekben illetve képességben. Erre a korra tehető az önmegfogalmazás fejlesztése a családban és az iskolában, azokon a személyeken keresztül, akikkel a gyermek folyamatosan érintkezik. A korai stádiumban a szükségletek és a fantázia elképzelések dominálnak, amikor a gyermek más-más szerepet játszik. Hangsúlyt kapnak az érdekek és a képességek. Érdeklődik a szakmai és szakképzési követelményekről, egyidejűleg az egyén fokozottabban integrálódik a társadalomba, esetenként rádöbben a reális lehetőségekre.

A 15–24 éves kor közötti szakaszt az exploráció szakaszának nevezi Super, amikor önmagunk és a minket körülvevő világ megismerése a fontos a serdülő számára. Ki vagyok én, hogyan éljek, miért éljek? – vetődik fel bennük a kérdés, amikor is rendkívüli szerepe van a családnak, a pedagógusoknak abban, hogy a fiatal a megfelelő úton legyen képes továbbhaladni. Ez a felfedezések stádiuma, amikor a fiatal kipróbálja önmagát az iskolában, a szabadidőben és a részidős elfoglaltságokban, illetve az itt megjelenő szerepekben. Ezt a stádiumot Super további alfázisokra osztja. 15–17 éves korban van az ún. puhatolódzás fázisa, ahol különböző szerepeket próbálhat ki a fiatal a tanfolyamokon, szakkörökön, edzéseken, alkalmi munkák során. Ebben a fázisban konkrét módon megnyilvánulnak a személyes érdeklődések, képességek, a személyiség értékei, amelyek keresik a rendelkezésre álló lehetőségeket.

Az átállási vagy átmeneti fázis, amely 18–21 éves korra tehető, az önmegfogalmazás kialakítására irányul, kísérletet tesz a fiatal arra, hogy önelképzelését szakmai területen realizálja. A fiatal munkát vállal, vagy szakmai képzésre jelentkezik. Végül a kipróbálás fázisában, 22–24 éves korban a megfelelőnek ítélt szakmai területek lokalizálódnak, és kialakul egy állapot. A fiatal itt azt próbálja ki, hogy elég teherbíró-e az általa választott szakmai életben, és elemzi, hogy megfelel-e életpályának ez a szakmai tevékenység. Ellenőrzi, hogy saját öndefiníciója és a szakmai szerep közötti egybevághóság milyen minőségű.

Super elmélete kétségtelenül a pályaválasztás és a pályán tanúsított magatartás átfogó pszichológiai koncepcióját képezi. Az életszakasz-szemlélet következetes alkalmazásával azt az alapfelismerést segíti érvényre jutni, hogy a pályaválasztás és a szakmai fejlődés életre szóló folyamat. A személyiség és a pályával kapcsolatos követelmények egymásra hatását dinamikus egységben kezeli.



Super Szivárvány modell
(Forrás: Hatvani-Taskó, 2003)

Ginzberg szerint a pályaválasztás a döntéseknek egy életen keresztül elhúzódó folyamata, melyben az egyén igyekszik összhangot kialakítani céljai és a munka világának realitása között. A foglalkozási döntéshozatali folyamat nyitott végű, egészen az aktív dolgozóidő végéig eltarthat. Ginzberg megkülönböztetett gyermek és kamaszkori szakmai fejlődési periódusokat (Ritoókné, 1986):

1. Fantázia időszaka (11-13 év) — nem tesz különbséget a vágyak és a gyakorlati megfontolások között.
2. Próbálkozás időszaka (11-18 év) — négy részre oszlik:
 - a. Érdeklődési szakasz — megismerő képességek megszerzése; speciális rokon- és ellenszenvűek különféle szakmák iránt.
 - b. Kapacitás szakasz — érdeklődés a különböző foglalkozások elvárt jellemzői és saját képességei iránt.
 - c. Értékelő szakasz — felismeri, hogy a foglalkozások különféle életstílusokat tesznek lehetővé, és alkalmat adnak az önmegvalósításra.
 - d. Átmeneti szakasz — szembesül a döntés szükségességével; képességeinek kipróbálása, érdekességek felfedezése.
3. Realisztikus időszak (18 évtől) — számos felfedező és kristályosodó ciklus jellemzi. Az egyén állandóan próbál optimális egyensúlyt teremteni személyes életstílusa és a szakmai világ realitása között.

Holland a személyiség jellemzői és a pályaválasztás közötti kapcsolat vizsgálatára fókuszál. Feltételezte, hogy a személyiség típusai és a környezet között bizonyos összefüggés van, és ebből adódóan bizonyos személyiségtípusok olyan környezetet keresnek, amely nekik megfelelő. Holland környezettípusai és az ezekkel összefüggő személyiségtípusok a következők (Ritoókné, 1986):

1. Realista személyiség — Motorikus szakmai környezet

A realista személyiség a kézzelfogható problémákat részesíti előnybe, szeretik a világos, konkrét feladatokat jelentő tevékenységeket, kedvelik a fizikai erőt, az ügyességet igénylő tevékenységet. Ehhez párosul a motorikus szakmai környezet, amelyben túlsúlyban vannak a mozgásos tevékenységek. Ilyen pl. mozdonyvezető, gépkocsivezető, pilóta, építőipari munkások, erdész, kivitelező mérnök.

2. *Intellektuális személyiségtípus — intellektuális szakmai környezet*

Ez a személyiségtípus szívesebben foglalkozik az elvont problémákkal, mint azt gyakorlatban megvalósítsa. Élvezi a nehezen érthető feladatok megoldását. Szociális kapcsolatteremtő képessége alacsonyabb szinten áll, inkább introvertált. Pl. kutató, matematikus, fizikus, vegyész, stb.

3. *Szociális típus — segítő-támogató szakmai környezet*

A mások iránti felelősségérzet, segítségnyújtás a fontos számára. Jól bánnak az emberekkel, szívesen vállalják az oktató, segítő és gyógyító szerepeket. Kitűnnek jó verbális képességükkel, könnyen teremtenek kapcsolatot más emberrel. Pl. pedagógus, orvos, gyermekgondozó, ápolónő stb.

4. *Konvencionális személyiségtípus — alkalmazkodás, szabálykövetést igénylő szakmai környezet*

E személyiségtípus kedveli a pontosan körülhatárolt feladatokat. Elfogadja helyzetét, kapcsolódik a társadalomban elfoglalt pozíciókhoz, státusokhoz, érvényes normákhoz. Előnyben részesíti a számszerű és a verbális területeken való aktivitást. Erős az önkontrollja, kerüli a konfliktushelyzeteket. Pl. könyvelő, könyvtáros, banktisztviselő stb.

5. *Kezdeményező személyiségtípus — teljesítményre, aktivitásra ösztönző szakmai környezet*

Jó verbális képességgel rendelkező személyiség eladáshoz, irányításhoz, vezetéshez. Kerüli a hosszabb ideig tartó intellektuális erőfeszítést igénylő feladatokat, viszont nagy energiamozgósítással old meg olyan feladatokat, amely rögtönzést, váratlan helyzethez való gyors alkalmazkodást kíván. Vonzza a hatalom, a magasabb státus. Pl. üzletkötő, eladó, ügyvéd.

6. *Művészi személyiség — Esztétikai- művészeti szakmai környezet*

A művészi személyiség emocionálisan nyugtalan, erős benne az individuális és az emocionális kifejezés igénye. Hasonlóan az intellektuális típushoz befelé forduló és szociális aktivitása sem kiemelkedő, de különbözik abban, hogy szüksége van egyéni kifejezésmódra, érzékenyebb, kevesebb az önuralma. Ez a típus Holland szerint főként a művészetekben, zenében, írásban találja meg önmagát.

A felvázolt típusok tisztán ritkán fordulnak elő, minden ember magában hordozza bizonyos fokig valamennyi típus lehetőségét, csupán a típusjegyek dominanciája különbözik (Ritoókné, 1986).

A pályaválasztás, munkaválasztás szempontjából meghatározó, hogy az egyén milyen képességstruktúrával rendelkezik, mire irányul az érdeklődése, mit tartalmaz az értékrendszere. A pályák különbözősége eltérő képességstruktúrát kíván meg. A képesség nem más, mint lehetőség a teljesítményre. Másképp fogalmazva: a képesség mérhető tudás, olyan sajátosság, mely valamely cselekvés sikeres végrehajtását biztosítja. A képességeknek különböző fajtái vannak (fizikai, mentális, szenzoros, stb.), melyek együttműködése segíthet a mindennapi tevékenységek és elsősorban a munka sikeres végrehajtásában. Ez azonban önmagában nem elegendő, szükség van egyéni motivációra, érdeklődésre, a személyiség egyéb, a választott pálya által kívánt jegyeinek meglétére. A képességek egymással szoros kapcsolatban vannak és meghatározott hierarchikus viszonyban állnak egymással. Az általános értelmi képesség fontos a felsőfokú tanulmányok folytatásában. Az egyes képességek fejlettségi szintje befolyásolhatja a pályairány kialakulását, hiszen ha valakinek a mentális képességek közül a számolási képessége kiváló, sikereket ér el pl. matematikában, valószínűleg érdeklődése is a reálpályák felé fordul a későbbi iskolaválasztásban.

A pályamegvalósítás feltétlenül megkívánja a pályának megfelelő érdeklődést. Csirszka szerint, átmenetileg lehet nélküle is eredményes munkát végezni, azonban egy egész életpályát tekintve az érdeklődés hiánya azt okozhatja, hogy a dolgozó és a munka között nem jön létre az a kapcsolat, amely során a pályacél megvalósulhatna. Fontos, hogy az érdeklődés adekvát legyen, vagyis a pálya lényegét alkotó munkatémák az egyén érdeklődésének központjában álljanak, másrészt pedig inadekvát is, azon érdeklődési területek, amelyek nemcsak a munka, hanem az élet más körébe tartozó témáit is tartalmazza, összhangban legyenek egymással. Minél intenzívebb az érdeklődés az életpálya egyes témái iránt, annál valószínűbb a pályaintegráció megvalósulása. Bagdy Emőke azt állítja, hogy „az önzetlen odaadás képességére van a legnagyobb szükség, hogy a fiatal saját magán túlmutatóan azt lássa meg, hogy hol van rá a legnagyobb szükség. Ennek átérzése és kötelességnek való értelmezése vezet el a hivatáshoz.” (Györgyiné, 2005)

Az utóbbi évtized jellemzője a szakmák számának növekedése. Fél évszázaddal ezelőtt kétszázféle szakma létezett, ma több ezer közül választhatnak a fiatalok. A helyes pályaválasztási döntések feltétele, a pályaismeret, hogy a fiatalok megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek a különféle pályákról. Ez nem lehet azonban csupán egy-egy pályára vonatkozó információk halmaza, hanem élő, alkalmazható ismeretanyagának kell lennie, amelyet össze kell egyeztetni a személyi adottságokkal (értelmi képességek, érdeklődés stb.), a célból, hogy az eredményesen ellátott feladatai mellett a fiatal munkaörömet is érezzen. A pályaválasztásban befolyásoló tényező a gazdasági igény, a munkaerő-gazdálkodás függvényében. A sikerszakmák iránt nagyobb az érdeklődés, hiszen ezek jobban szem előtt vannak, így több információ jut el a pályaválasztóhoz, probléma viszont, hogy e szakmák túl nagy számban bocsátják ki végzőseiket, így ismételten nehézséget jelenthet a későbbiekben a megfelelő munkahely találása, ezért a pályát választónak célszerű megismernie a szakemberszükségletet. Vannak egészségügyi követelmények is, hiszen a különböző szakmák a szervezet testi, fizikai, idegrendszeri állapotával szemben különböző követelményeket támasztanak. Gyakran a felvétel lehetőségei vonzóak a fiatalok számára, ún. parkoló pályára gondolnak, amikor egy bizonyos pályairányt választanak, arra számítva, hogy a későbbiekben, könnyebben tudnak majd az áhított pályára irányulni. A döntést követő korszak a szakmai felkészülés szakasza, mely szintén nehézségeket okozhat. A pályával konkrétan ekkor kezdenek ismerkedni, de még nem kapnak teljes képet, csak a képzés során alakulhat ki valamiféle elképzelésük a választott pályával kapcsolatosan, esetleg szakmai gyakorlatokon kerülhetnek közelebb a munkához. S ekkor vetődik fel a kérdés, valóban ezt akarom csinálni, itt a helyem, jól választottam?

Összefoglalás

A különböző pályaválasztási elméleteket, a pályaválasztással kapcsolatos szakirodalom tanulmányozása után az alábbi ábrán foglalom össze azokat a tényezőket, amelyek a fiatalok pályaaorientációját meghatározzák.



A pályaválasztást meghatározó tényezők
(Készítette: a Szerző)

2. 2. A pályamotiváció fogalmának meghatározása

A pályaválasztás a fiatalember életében egy új és különleges feladat. A sajátos, életkorból adódó nehézségek mellé (felnőtté válás) társul a pályaválasztás kényszere is. Ebben az életszakaszban a személyiségfejlődés folyamatai zajlanak. Az ifjúkorban alakul ki a szociális kategorizáció folyamata, amikor az egyén kialakítja a kapcsolati formáit, elfogadja vagy elhatárolódik a csoportok értékrendjétől, életvitelétől. Az identitás keresése is erre az időre tevődik, azaz a személyes és társadalmi azonosulás. Meghatározóvá válik az időperspektíva, mely a jövőkép kialakítását, annak aktualitását jelenti. (Lappints, 1998) Ebben az időszakban jelenik meg a célalkotás, célválasztás.

2. 2. 1. A motiváció fogalma, alapfogalmai

„A motiváció részben személyiségfüggő. Olyan alkati gondolkodási és cselekvési személyiségvonásokon is múlik, amelyek - miután kialakultak - többnyire állandósulnak.” (Csíkszentmihályi, 2010, 19. o.) A motiváció meghatározó fontosságú az ember életében, tűz, energia, épít és rombol.

A motivációkutatásom elemzése előtt át kell tekinteni néhány kifejezés – a motívum, a motiváció, a motiválás – értelmezését. Első feladat megkülönböztetni a motiváció és a motiválás közötti különbséget. A motiváció az egyénből fakadó belső késztetés, a motiválás a külső ösztönzés. (Klein, 2001)

A „motiváció” szó a latin „movere” (mozgás) szóból ered, gyűjtőfogalom, mely jelöli az ember viselkedésének motívumait, hátterét, hajtóerejét.

A motiváció kérdése akkor merül fel, ha kíváncsiak vagyunk arra, hogy miért viselkednek az emberek úgy, ahogy viselkednek, miért választják azt a szakmát, amit választanak, melyek azok a motívumok, amelyek döntéseiket befolyásolják. A viselkedés olyan funkcionáló pontja, mely alapján tudatos és tudattalan döntéseket hozunk.

Az emberi motívumok már a születés pillanatától jelen vannak, ilyenek a biológiai szükségletek, éhség, szomjúság, alvás, illetve az értelmi képességeket mozgató motívumok. Az egyént a belső és külső motiváló tényezők egyaránt ösztönzik. A belső motiváció az az erő, ami a viselkedést energiával látja el, irányítja (valami felé tereli), és fenntartja (vagy megállítja). A belső késztetés minden emberben él, vágya és igénye, hogy értékes legyen.

A külső motiváció pedig az egyén belső motívumaira hat. „Létrejön egy cél, amely az elgondolás szerint várhatóan kielégíti az adott szükségletet, meghatározza a személy azon lépéseinek sorát, melyek elvezetik a cél eléréséig.” (Armstrong – Murlis, 2005, 72. o.)

A motiváció megismerése azt a célt szolgálja, hogy megértsük az egyén magatartásának okait, mozgatórugóit; irányítani, befolyásolni tudjuk viselkedését, az egyéni és a szervezeti célok érdekében.

A motiváció alapfogalmai

a. Szükségletek

A szükségletek cselekvésre ösztönöznek, a belső szükségletek kielégítésére készítetnek. Akkor lép fel, ha hiányt érzekünk a szervezetünkben, vagy a személyiségben. (Bábosik, 1999)

Így a fiziológiai szükségleteinkben, a biztonság, a társas lét iránti igényünkben, az önbecsülésünkben. A szükséglet erőssége hatással van a kapcsolódó viselkedés intenzitására. A szükséglet, ösztönző tényező, amiben jelen van az aktivitásra ható impulzus és a tevékenység, mellyel a szükségletet kielégítjük.

b. Motívumok

A motívumok, olyan ismeretkészletek, melyek érzellemmel rendelkeznek, és amelyek bizonyos élményminőségek iránti preferencia vagy készenlét köré szerveződnek. A szükséglet és motívum közötti különbség nehezen elválasztható. (McClelland, 1987)

Csirszka János (1966) szerint motívumon, olyan ösztönzést kell érteni, mely szükségletből származik, cél megvalósítására irányul, általa az egyén és környezetének megváltoztatását kívánja elérni. Értelmezésében a motiváció vagy motiválás a működésünkben megragadott indítékok együttese és folyamata. Tartósan jellemző diszpozíciók, amelyek meghatározzák a viselkedést.

c. Drive, hajtóerő

Drive akkor lép be, ha valamely szükséglet kielégítetlensége miatt a szervezet kizökken a homeosztázis állapotából, és az egyensúly helyreállítására törekszik.

A homeosztázis a belső környezet állandóságát biztosító mechanizmusok működése, ha ez megbomlik szükséglet alakul ki. Az emberi szervezet egy önszabályozó rendszer, mely képes a belső környezet állandóságának fenntartására, és válaszol a külső környezeti változásokra. Ezt úgy kell megtennie, hogy az egyensúlyi rendszer, az életműködéshez szükséges folyamat

egyensúlyban maradjon. Minden külső és belső környezeti inger bekerül a *formatio reticularis* rendszerbe, izgalmi állapotot hoz létre, mely a motiváció idegrendszeri háttere. (Bernáth-Révész, 1998). A velünk született hajtóerőkön kívül vannak tanult drive-ok is, ezek a másodlagosak, az egyénből fakadó készletések.

d. Célok és ösztönzők

A szükségletek, a motivációs állapotok, a nem optimális arousal szint (általános agyi aktivációs szint, készenléti állapot, a szellemi és fizikai teljesítőképesség alapja) bizonyos viselkedésekre készítetik az embereket. Pl. A vezetők feladata az, hogy megtalálják azokat a célokat, amelyek elérése kielégíti a dolgozók szükségleteit, azokat az ösztönzőket, amelyek segítségével elérhetik, hogy a dolgozók elégedettek legyenek – és a szervezet is egészségesen fejlődjön.

e. Frustráció

Vannak esetek, amikor az egyén motivált állapotban van, hogy elérjen bizonyos célt, amivel kielégíthetné valamely szükségletét. Az, amit ilyenkor érzünk, a frustráció, melynek pozitív és negatív hatása is lehet, azaz jobb teljesítményre ösztönöz, vagy rombol, gátolja az eredményességet.

2. 2. 2. Motiváció elméletek

A viselkedés miértjére számos elmélet született az elmúlt évtizedekben. A társadalomtudomány szakemberei keresték a magyarázatokat, mit miért tesznek az emberek, milyen események, külső hatások, impulzusok juttatják el a cselekvésig, a teljesítésig. Elméleteket fogalmaztak meg az ösztönök által vezéreltségtől a neurofiziológiai folyamatokon át, vizsgálták a belső és külső ingerek kölcsönhatását. Különböző elméletek születtek, így a szükségleteken alapuló elméletek, az eszközelméletek és a méltányosság elmélete. A különböző elméletek azonban nem alkották meg a motiváció átfogó, általánosan elfogadott definícióját, de valamennyi segítette és hozzájárult a kérdés megértéséhez.

A motivációs elméletek közül a legjelentősebb, legelfogadottabb és legközismertebb Maslow szükségletelmélete. Kutatásában megpróbálta a motiváló tényezőket rendszerbe rakni, azt állítva, hogy amíg a szükségletei nincsenek az embernek kielégítve, addig nem lehet magasabb rendű motivációról beszélni. Ezt követi majd a biztonság igénye, a másokhoz tartozás, a szociális szükségletek, majd az elismertség és az önmegvalósítás igénye.

Harlow a majmokkal folytatott kísérleteiben a cselekvés örömét, mint motivációs tényezőt fedezte fel. Megdöntötte az a tézist, hogy csupán az eddig ismert biológiai és a kívülről jövő (jutalmazás, büntetés) motivációs tényező befolyásolja cselekedeteinket. Ő használta elsők között az "intrinzik motiváció" (önjutalmazó motiváció: a cselekvés motivációja maga a cselekvésben rejlő élvezet, öröm) kifejezést. Vizsgálatai eljuttatták a harmadik motivációs tényezőhöz, a cselekvés által kapott motiváció felismeréséhez. (Pink, 2010)

Elgondolkodtató és megkérdőjelezhető az érvényessége Edward Deci megállapításának. A kutató a motiváció és jutalmazás - büntetés kérdésével foglalkozik. Azt állítja, hogy az ember "ösztönösen" keresi az újdonságokat és a kihívásokat, igyekszik kibővíteni és gyakorolni a képességeit, szeret felfedezni és tanulni. (Pink, 2010) Az elmélet elveti a jutalmazás szükségességét, sőt a kísérletek bebizonyították, hogy a tárgyi ösztönzés csökkentette a belső motivációt. Megfogalmazza, hogy a jutalmazás és a büntetés hibás motiváció, nem serkenti a teljesítményt, gátolja a kreativitást, arra buzdít, hogy végezze el a feladatot, de nem a minőségre, jobb megoldásokra serkent, hanem utat adhat a csalásnak, rákényszeríthet nem megengedett eszközök alkalmazására.

A kor meghatározó pszichológus kutatója Csíkszentmihályi Mihály fogalmazta meg a flow élményt, az elme működésének egy kivételes állapotát. Kereste, hogy mi okoz örömet és elégedettséget az embereknek. Vizsgálta, hogy az anyagi javak emelkedésével, hogyan változik az emberi boldogság, amelyre az általa végzett több ezer emberrel folytatott interjúkban megtalálta a választ. A motivációt az az élmény okozza, mely során az ember képes elmélyülni, átadni magát a tevékenységnek, maximálisan részese a folyamatnak. Képes önmagát a jobbra ösztönözni a teljesítmény érdekében, feltöltődik általa, és örömét leli benne. (Csíkszentmihályi, 2010)

Daniel H. Pink aki tanulmányozta a különböző motivációs elméleteket, és saját tapasztalataival egybevetette, arra a következtetésre jutott, hogy motiváció lényege, amikor az embert az általa végzett tevékenységgel járó elégedettség fűt, a feladat szabadsága, a kihívás értéke és célja. Legfontosabb elemei az önállóság, az igényesség, és a céltudatosság. (Pink, 2010)

A motiváció- elméletek tartalma

Motivációs elméletek tartalmában és jellegében különbözőek lehetnek. Rókusfalvy meghatározása szerint megkülönböztetünk munkamotivációt, pályamotivációt, és teljesítménymotivációt. (Rókusfalvy, 1969)

A *munkamotiváción* azoknak az ösztönzőknek a jelenlétét értjük, melyek arra készítetik az embert, hogy alkotó, termékeny munkát végezzen. A *teljesítménymotiváció* ösztönöz a munka minőségi és mennyiségi eredményességére.

Az általam végzett kutatás szempontjából a pályamotiváció elméleti megközelítéseinek a vizsgálata a legszükségesebb. A pályamotiváció egy differenciált, specifikus, dinamikus folyamat. Elsősorban azoknak a konkrét indítékoknak a működését értjük rajta, amelyek egy meghatározott pálya – szakma és munkakör – választására, illetve az abban való tartós helytállásra ösztönöznek valakit. Történetesen ilyen tényezők lehetnek például az emberekkel való foglalkozás, a precíz munka iránti igény, a technikai fejlődés szolgálatának a vágya, a számokkal való műveletek kedvelése, stb.

A pályamotivációt befolyásolja az egyén képessége, érdeklődése, jelleme. A jellem nem vele született vonása az embernek, hanem „az erkölcsi magatartás legfőbb személyiségbeli determinánsa”. (Bábosik, 1999, 58. o.) A jellem egyéni vonásokkal rendelkezik, így egyediek a motivációs szükségletek is. Az ember jellemvonásai pl. a vezetői egyéniség, a fegyelmezettség, a rend szeretete, vagy a mások segítése meghatározzák az egyén pályára való irányultságát. Az egyén feladata az öndefiníció, vagyis feltárja önmaga pozitívumait és korlátait, reális képet tud alkotni magáról. Ez a reális önkép motiválhatja a megfelelő pálya kiválasztására. Segíti az egyént a döntésben, ha tudja mi az általa választani kívánt szakma belső tartalma, mert ennek tükrében össze tudja vetni az elvárásokat saját képességeivel, fel tudja mérni megfelelő önismeret birtokában, hogy képes-e a munka ellátására. Tehát a sikeres pályaválasztás motivációs feltétele lehet, a pálya megfelelő ismerete.

Motivációs tényező a több pályára való alkalmasság. A megfelelő képességgel, fizikai és lelki tulajdonságokkal rendelkező, reális énképpel rendelkező fiatal lehetőségei nyitottak. Ez ösztönözheti, feljogosítja arra, hogy ismerkedjen a lehetőségekkel, egyeztesse a saját elképzeléseit az adott társadalmi tényezőkkel. A pályamotiváció legfontosabb tényezője az egyén szocioökonómiai indulása. A szocioökonómiai státusz a családtagok végzettségére, foglalkoztatottságára, és jövedelmére utal. A környezeti hatások vizsgálatában mutatóként használjuk, annak értelmében, hogy a szocioökonómiai státusz és a kognitív fejlődés között

van-e összefüggés, egymással kölcsönhatásban áll-e, vagy sem. Az, hogy a fiatal milyen társadalmi miliőben él, szülei milyen társadalmi csoporthoz tartoznak, hatással van pályaválasztására, és a közösségben elfoglalt helyére, helyzetére. A szocioökonómiai különbségek, melyek főként a rendszerváltás után alakultak ki, új, és egyre erőteljesebb tényezőként jelennek meg a társadalom életében. Egyre hangsúlyosabban jelenik meg a családok közötti gazdasági és érdekérvényesítési különbség, ami azonban a mai gazdasági helyzetben nem garantált, mobilis. Meghatározó az egyént befolyásoló szociológiai háttér által biztosított lehetőségek is. A család szociokultúrája, az ott megélt élmények meghatározók, motiválhatják a fiatalt a pályaválasztásban, befolyásolja a jövőkép felépítését. A személyes élettörténetből fakadó szükségletek, rejtett igények a meg nem felelésből adódó megfelelési kényszer, a képességek bebizonyításának kényszere is készíthetnek egy szerep, vagy pálya felé való orientálódást. (Bagdy-Sárvári, 1997)

A pályaválasztási motivációk fontos tényezője az érzelmi intelligencia. Az érzelmi intelligencia (EQ) az érzelem, a személyes és társas kompetenciák, valamint a készségek együttese. Az intrapszichés és interperszonális képességek alkotják az ember érzelmeit, ezek is hatással lehetnek a környezetben, a társadalomban elfoglalt helyére. Az intrapszichés képesség az önismereti képesség, az érzelmeink felismerésének és az érzelmek kifejezésének képessége. Az interperszonális képességgel az egyén szoros érzelmi kapcsolat tud kialakítani, megérti mások érzelmeit, és kialakul benne az emberek iránti érdeklődés fenntartása. A pályakeresésben befolyásoló szerepe lehet a magányosságnak, a kortárs csoport hiányának, a kapcsolatra vágyásnak, az elszigeteltségnek, a rejtett szeretetvágy érzésének. (Fekete, 1991)

Az ilyen emberi érzések is motiváló tényezők ahhoz, hogy olyan pályát válasszon, melyben ezek a hiányok kitöltődnek.

Összegzés

A motivációs elméleteket áttekintve megállapítható, hogy fontos eleme az ember életének az inspiráció, a befolyásolás, az ösztönzés. Elméletek sokasága foglalkozik azzal, hogy miképpen készíthető az egyén a kiteljesedésre, a képességei, készségei, az öröklött és szerzett tulajdonságok kibontakoztatására. A mai társadalmi-gazdasági viszonyok között nem elegendő a tehetséges emberek megnyerése, akár a pályaválasztásban, akár a munkaerőpiacon, de megtartani, fejleszteni is feladatunk. Ehhez szükséges, megtalálni a megfelelő motivációs tényezőket, mert nélküle nincs továbbfejlődés. Figyelembe kell venni, hogy a ma már megdőlt az a megállapítás, mely szerint „a pályaválasztás meghatározott időpontra korlátozott egyszeri esemény” (Szilágyi, 2005)

3. A NEVELÉS, KATONAI NEVELÉS

3. 1. A nevelés fogalma

Nevelhető-e a felnőttkorban lévő katonahallgató, aki már kiforrott személyiséggel rendelkezik? Sajátos helyzetben vannak ezek a hallgatók, hiszen civil társaikkal ellentétben, úgymond „többnek” kell lenniük. Az alapvető emberi tulajdonságokon túl egy sor olyan jeggyel kell rendelkezniük, mint a bajtársiasság, parancs-végrehajtási készség, szervezethez való hűség, a szervezeten belüli hierarchiához való alkalmazkodás képessége. A „többnek kell lenni” fogalom mellett meghatározó, hogy hamarabb elkötelezi magát egy elképzelés, egy pálya irányában. Elkötelezetté válik a fiatal felnőttkorban egy speciális tanulás mellett, mely kötöttségében, a hierarchiájában eltér a polgári képzésektől.

A nevelésre jelen esetben olyan fogalmat kell meghatároznunk, amely figyelembe veszi a felsőoktatásban résztvevők életkori sajátosságait és azokat a kialakítandó tulajdonságokat, amelyek a katonákra jellemzőnek kell, hogy legyenek.

Mi a nevelés? A témával foglalkozó kutatók között van, aki a nevelést úgy értelmezi, mint személyiségfejlődést, más a szocializációval azonosítja, egyesek az egyéni képességek megvalósításának tekintik. A nevelés nézeteiben megjelent a felfogás úgy, mint az elvárásoknak való megfelelés, de a szélsőséget mutatja a sokoldalú embereszmény nevelése is. Finánczy Ernő a tradicionális pedagógia képviselője szerint: „A nevelés ráhatás avégből, hogy a fiatal nemzedék egyéni és nemzeti feladatainak egy erkölcsi cél mértéke szerint tudatossággal és szabadsággal megfeleljen”, „a nevelésaz egyéniséget fokozza, tökéletesebbé teszi, erkölcsösíti” (Finánczy, 1937, 31. o.) Brezinka, a XX. század jelentős egyénisége, a nyugati és közép-európai nevelélméleti irányzat, a kritikai-racionalista pedagógia képviselője úgy fogalmazza meg, hogy „Nevelésen olyan cselekményeket értünk, melyeken keresztül az emberek megkísérlik más emberek személyiségét valamilyen vonatkozásban befolyásolni”. (Bábosik, 1999, 44. o.) Bábosik István megfogalmazása szerint: „A nevelés lényege az érték közvetítés vagy értékteremtés”. (Bábosik-Mezei, 1994, 47. o.)

Ugyanakkor azt állítja, hogy a nevelés célja a konstruktív életvezetés kialakítása. Az egyén szempontjából fontos a jellemfejlesztés, az önfejlesztő aktivitás, és a szükségletek kielégítése. A szükségletekben a hangsúlyt az intellektuális, az esztétikai és egészséges életmód iránti igényre helyezi, és mint a személyiség ösztönző-reguláló sajátosság csoportjának tekinti. (Bábosik, 1999)

„A nevelés gyakorlata és elmélete annak a társadalmi elvárásnak a teljesítésére törekszik, hogy az egyént felkészítse magasrendű szociális funkciók ellátására, meghatározott minőségű társadalmi aktivitásra.”(Bábosik, 1999, 15. o.)

Nagy József (2001) értelmezésében a nevelés személyiségfejlesztés. A nevelési területek alapja a kognitív pszichológia, területeit a személyiség komponensrendszeréből és komponenskészletéből vezeti le. Négy kompetenciát jelöl meg: kognitív, szociális, személyes és speciális. Mindegyik kompetencia egyaránt magába foglalja az érzelmeket, képességeket, tudást és a döntést szolgáló motívumokat.

A nevelést, mint hatásrendszer is vizsgálhatjuk. A hatásrendszer lehet közvetlen és közvetett. A közvetett hatásrendszer forrása: a közösség tevékenysége, személyiségfejlődés közvetett segítése a szocializációs rendszerek szándékos szervezése és működtetése. Ezen belül: feladatok rendszere, ill. olyan hatások, amelyeket tapasztalatnak nevezünk. Másrészt: kölcsönhatások, interakciók. A közvetlen hatások, a személyiségfejlődés közvetlen segítése szándékos személyes kontaktusok segítségével valósul meg.

Mérei Ferenc (2001) állítása, hogy nagy szerepe van az ún. mikromiliónek a személyiség alakulásában, a társadalmi emberré válásban. Az egyén fejlődésére hatnak a társadalmi, közösségi és személyes minták. A mikromilión keresztül jut el a társadalmi hatás az egyénhez, miközben az egyén elsősorban bizonyos személyekhez köthető mintákat követ. A mikromilióban teljesebb ki a személyisége, érvényesül akarata, valósulnak meg érzelmei, döntései. A mikro milió az emberek közötti kapcsolatok és interakciók hálózata.

„Kidolgozta a közösségből származó élménytöbblet, az együttes élmény elvét. A közös tevékenység nem pusztán az egyenkénti tevékenységek összessége, olyan oldalai is vannak, melyek összegződő egyéni élményekből nem is állhatnának elő” (Pléh, 1992. 233.o.)

Nevelhető-e a katona fiatal felnőtt korban? Milyen életkori sajátosságokkal rendelkezik ebben a korban? A nevelés kitől függ? A nevelő akaratán, nevelési céljain, vagy a nevelt belátásán, a felnőttkor adta sajátosságain, vagy az értelem szabja meg a nevelés lehetőségeit? A kérdés boncolgatásához szükség van arra, hogy áttekintsük a felnőttkor sajátosságait.

3. 2. A fiatal felnőttkor életkori sajátosságai

Erikson az identitást az intimitás előfeltételének tekinti, és jellemzőnek ítéli meg, hogy kialakul a szoros tartós kapcsolatok létrehozásának képessége, megjelenik a pálya iránti elkötelezettség, majd felnőttkorban az alkotóképesség, avagy stagnálás, a családdal való törődés. (Erikson, 1969) Ma már összetettebb a felnőtt életkor.

A szociológiai felmérések, tapasztalati megfigyelések azt mutatják, hogy kitolódik a felnőttkor, illetve az életkor elérése mellett nem jelennek meg az eddig meghatározó sajátosságok. A biológiai fejlődésen kívül, amit szintén vizsgálat alá lehetne venni - hiszen az állóképesség, az erőnlét, a fizikai fejlődés is egyre problémásabb a fiatal felnőttek körében - áttekinthetjük a nevelés fogalmát a viselkedés, az életvezetés, és lelki, pszichés, mentális tekintetben is.

A fizikai fejlődés mássága mellett ma megfigyelhető egy sajátos, nem mindenkor a felnőttkorra emlékeztető életvezetés. Míg az elmúlt évtizedekben a fiatalok körében a az önállóság megteremtésére való törekvés volt a jellemző, amelynek feltétele a mielőbbi munkába lépés, addig ma nem ez tapasztalható. Belépett helyette a szülői gondoskodás elnyúlása, az eltartás.

A poszt-indusztriális társadalmakban az iskolát befejezők jelentős része egy olyan életszakaszon megy keresztül, mely beépül a fiatalkor és a felnőttkor közé. A kutatók ezt nevezik poszt-adoleszcencia életszakasznak. Jellemzője az átmenetiség, hosszabb tanulási szakasz, kései munkavállalás, a felnőtt pozíció jogaival való élés és az ezzel járó kötelezettség kitolódása. „A poszt-adoleszcencia életszakaszban járó fiatalok a felnőtté válás legtöbb pszichológiai kritériumának megfelelnek, de nem elégítik ki a szociológiai követelményeket” (Vaskovics, 2000, 16. o.)

3. 3. A katonai nevelés

„Meddig nevelhető az ember?” – tesszük fel a kérdést. Egyetérttek Arnold Gehlennel, aki leírja, hogy az ember nevelése és annak nyomán önnevelése a mindig új feltételek között, új benyomások hatására, önmagának és generációjának új feladatot ad. (Pukánszky – Németh, 1996) A katonai nevelésben is új feltételek, új feladatok vannak. Ma, a békeidőben, a fő feladat az állapotfenntartás, a technikai fejlesztés. Ez nem látványos, nem eredmény-orientált

cél és feladat a fiatalnak, a tette vágyó jövőbeli katonának. A változó szervezeti felépítésben változik az emberi erőforrással szemben támasztott elvárás. A haderóreform újradefiniálja a hadsereg feladatait. Az eredmény egy szakszerű és korszerű hadsereg létrejötte, amelyben a hivatásos állomány részére biztosított egy katonai - szakmai egzisztencia.

A vezetésnek szemléletváltozása során felismeri, hogy küldetés-orientált, jól képzett, magabiztos katonákat kell nevelni. A nevelésben - nevezzük ezt a fejlődési formát együttműködésnek - a kölcsönös bizalomnak meg kell jelennie az előjáró és beosztott között. A vezetési attitűd fontos eleme az emberközpontúság. A vezető törekvése a fiatal személyiségének alakításában a szituációnak megfelelő, tudatos, ésszerű, kreatív, önálló döntést hozó katona kinevelése.

A nevelést befolyásoló tényezők:

A nevelésnél figyelembe kell venni a távollét hiányából adódó nehézségeket, esetlegesen a szociális támasz megszűnéséből fakadó gondokat. Bizonytalanná teszi a katonaelet vállalása a barátokkal, családdal való megszokott kapcsolattartást. A kommunikáció is lehet gyenge láncszem. A más szokások, erkölcsi értékek, a különböző kultúrák miatt előfordulhat, hogy a különböző gondolkodás egyet nem értést, más értelmezést, félreértést okozhat, mely csökkenti a kommunikáció értékét, sőt hatástalanná teszi a kommunikációt.

Megtanítandó a válsághelyzetek kezelése, mivel a katonai feladatvégzésben jelen vannak a krízisek. A függőségi viszonyból adódó számonkérhetőség, a felelősségvállalás állandó kísérője a katonai szerepnek, melyek feszültséget okozhatnak a nevelteknek. A feszültség forrásává válhat az öntudatos, kreatív, önálló katona és a konzervatív vezető meg nem egyezése. Jellemző lehet még az identitás-keresés, amikor a katonafiatal próbálja felfedezni saját értékeit, pozitív vonásait, megtalálni saját helyét a világban. Megjelenik az intimitás iránti igény, ahogyan próbálja kialakítani saját személyes életterét.

A katonaelet sajátossága, hogy a katonák zárt közösségben élnek, tevékenykednek. A magánszféra, melyen a saját, egyéni mozgásterét értjük, nem jellemző. Az együttélés, közös háló, tanulószoba okozhat negatív hatásokat is. A közösségi szemlélet ilyenkor nem minden esetben érvényesül, mert nincs felettes cél, amiért szükséges az együttműködés. Tehát a zárt közösségek dinamikájából eredő problémák is nevelési feladatot jelentenek.

Az embernek szüksége van a motiváltságra, a biztatásra, az elismerésre. Az egyéni ambíciók átláthatósága, a teljesítmény-motiváltság mértékének ismerete, az, hogy a katona mennyire áll

készen a cél érdekében cselekedni, meghatározó a nevelő és nevelt viszonyában, a sikeres együttműködésben.

A honvédség beszabályozott, vertikális rendszer, ahol a katona döntési, cselekvési szabadsága függ a rendszerben elfoglalt helyétől. A nevelés során tanulja meg, hogy a direkt utasításoknak meg kell felelni. A nevelőnek ebben az a feladata, ami egyben nehézséget is okozhat, hogy rávegye a katonát arra a képességre, amellyel egy leendő tiszt képes átlátni a parancsok mögötti összefüggéseket és azok következményeit. Ez kialakíthatja a közös gondolkodást, a csapatszellemet, a személyes felelősségvállalást. Itt van jelentősége a nevelésnek. Az élethivatásul választott pálya azonos a nevelt és a nevelő között, illetve azonos a távolabbi cél: egy korszerű haderő megvalósulása. Ez a közös cél. A két fél (nevelő és nevelt) a bizalom, a közös erőfeszítés és a közös cél érdekében közös nevezőre juthat.

Fontos, hogy a szervezeti kultúrában kapjon helyet a hagyomány megismertetése, a nevelő adja át saját tapasztalatait, kiemelve a feladatvégzés során előforduló önfegyelem, kiegyensúlyozottság, reagáló- és döntésképesség fontosságát, aktivitás jelentőségét, az erőfeszítések kamatozását. Éreztetnie kell, hogy bár bizonyos helyzetekben a katona nem mutathatja ki érzelmeit, nem feladata az érvelés, az ok-okozati összefüggés keresése, de ez nem jelenti azt, hogy személye nem érték, és éreznie kell, hogy viselkedése a cél érdekében szükségszerű.

A nevelés eszköze a nevelő hite és elkötelezettsége, módszere a példamutatással történő meggyőzés. A nevelés során a nevelő érvényesíti a tradíciókat, és érvényesíti a társadalmi elvárásokat.

A nevelés eredménye az, hogy a nevelt megfelel az elvárásoknak, hozzáadva egyéni képességeit, elkötelezettségét.

Összegzés

A fentiekben sorolt ismeretek értelmében a nevelés fogalma a katonahallgatók tekintetében azt jelenti, hogy a katonák nevelése nem más, mint az a folyamat, amelyben a tisztjelöltek oktatói, előljárói a felsőoktatási képzés révén, a parancsnoki foglalkozások során, személyes példamutatással, a hallgatók személyiségét fejlesztik, közös cél érdekében, sajátos szervezeti keretek között. A nevelés ebben az életkorban, azaz az egyetemi években a személyiség kibontakozását, fejlődését, regenerálódását, több esetben rekonstrukcióját segíti, az oktató a tanácsadó szerepében is fontossá válik.

3. 4. A pályaszocializáció

A pályaszocializáció olyan folyamat, melynek során a munkavállaló megismeri és megtanulja a választott pálya, hivatás elvárt értékeit, normáit. A szakma elsajátítása lehetőséget biztosít az öndefiníciós folyamat kibontakozására, melyben a „hol a helyem a világban, hogyan éljek?” kérdésekre is választ kaphat.

A pályával történő azonosulás, az ún. pályaidentifikáció, melyet nagyban befolyásol az egyén eredményes társadalmi és szervezeti szocializációja, önmegvalósítási lehetőségei, szükségletei kielégítése. Pályalélektani szempontból pályaidentifikáció alatt egy olyan viszonyfogalmat értünk, amely egyrészt az adott hivatás illetve szakma követelményrendszere, másrészt pedig a munkavállaló személyiségjegyei közötti kölcsönhatást jelenti. (Kiss, 2006)

3. 4. 1. A személyiség

Az ember annak mértékében válik személyiséggé, ahogyan kezdi megérteni a környezetében lévő emberek hatását, illetve amilyen mértékben ő hat a körülötte levőkre.

„A személyiség a gondolkodás, érzelmek és viselkedés azon megkülönböztető mintáit jelenti, melyek az egyén személyes stílusát meghatározzák, és környezetével való interakcióit befolyásolják.” (Nagy, 1971, 56. o.)

Tabunov, szovjet katonaszociológus megfogalmazásában: „A személyiség az a konkrét társadalmi-történeti viszonyok produktumaként és hordozójaként fellépő ember, akinek tudatát, munkatevékenységét és a társadalomban elfoglalt helyét meghatározott módon befolyásolják az adott társadalmi viszonyok, és aki e kölcsönhatás folyamatában megszilárdítja saját egyéniségét.” (Nagy, 1971, 78. o.) Ez a megállapítás úgy mutatja be az embert, mint aki nem rendelkezik önálló akaráttal, véleménnyel, aki körül a hatásrendszerek nem működnek, család, közösség, stb. Nem veszi figyelembe az egyén személyiségét, az embert, mint alárendelt a társadalmi és történelmi viszonyoknak megfelelően, alázattal szolgáló. A személyiség jegyeit: a világnézetet, az erkölcsi és esztétikai tulajdonságokat, a szükségleteket, az érdeklődést, az eszményeket, az irányultságot, a felkészültség színvonalát és a szociális tapasztalatokat a társadalmi hatások alakítják ki. Tabunov elméletében hiányzik Marx filozófiai meglátása, a szellem önállóságának nagyrabecsülése, a végtelen, totális

elmélet meglátása, a marxi szemléletben nem a tények elemzése a cél, hanem a gyakorlat, mint az önmegvalósításának lehetősége..

Érdekes a különbség a személyiség hétköznapi és pszichológiai megfogalmazása között. Hétköznapi értelemben személyiségen az emberek közötti különbséget értjük, az embernek azon tulajdonságait, melyek megkülönböztetik társaiktól, míg pszichológiai értelemben ennek ellenkezője igaz. Valahányszor személyiség típusról, vonásról beszélünk, akkor a különböző egyének közötti hasonlóságokat próbáljuk megragadni.

A személyiség fő alkotóelemei a tulajdonságok (személyiségvonások). Murray és Maslow szerint a szükségletek. Kelley a fogalmakat és konstrukciókat, és természetesen meg kell említeni az ősi felosztás test-lélek-szellem egységét, mint a személyiség fő alkotóelemeit is.

Személyiség összetevők szempontjából két csoportról beszélhetünk: az egyik az összes alkotóelemet az organizmuson belül képzelel el, míg a másik a személy- környezet egység elemeként. Az első csoport szerint a személyiség lényege személyen belüli intrapszichés jellemzőkben rejlik (pl. Freud, Jung,). Freud a tudattalan-tudatelőttés-tudatos folyamatokat tartja meghatározónak. Tudatos az, amit jelenleg tudunk, tudatelőttés, amit az emlékezetünkben tartunk és tudatosan hozzáférhetünk, a tudattalan a vágyak, érzések, a ki nem mondott megélések helye. Filozófiájában meghatározta a személyiség összetevőit - mely a komplex viselkedést motiválják - mint az ösztön én-én-felettes én. „Freud szerint az ember olyan természeti lény, aki a társadalmi együttélés kedvéért lemondott ösztönös vágyainak közvetlen kielégítéséről. Kénytelen e vágyak nagy részét elfojtani, a tudattalanba szorítani. Nemcsak a társadalmi valóság kényszeríti erre, hanem a szülőktől átvett erkölcsi normák is, amelyek ugyan az egyéni fejlődés során épülnek belénk, de hatalmukat mégis részben az átélte kollektív élmények öröklött maradványaiból nyerik” (Vikár,1997, 40.o.).

Jung meghaladja Freud filozófiáját, és azt mondja:” Mít értünk énen? ...az ént mint nem egyetlen, hanem nagyon sok folyamatnak és ezek összjátékának, vagyis az éntudatot alkotó összes folyamat és tartalom összességének fogjuk fel.”(C.G.Jung, 2002. 13.o.) Tanítása, hogy énkomplexusról van szó, magasabbrendű emberi célok irányába mutató tendenciái is vannak. Szélsőséges képviselői szerint a személyiség genetikusan determinált (Gall, Hippokratész, Galénosz típusainai, Kretschmer rendszere /piknikus, atletikus, leptoszom testalkatok/. Ezek a tipológiák azonban sajnos sztereotipizáláshoz vezethetnek. A második csoport szerint a személy és környezet közös rendszerbe szerveződve alkotja a személyiséget, képviselői úgy

gondolják, a személyiség nem lehet független a környezetétől. A személy-környezet kapcsolat személyiségfejlődési kérdés, vagyis a környezeti hatások fokozatosan beépülnek a személyiségbe és ott stabil tényezőkké, válnak. A személyiség helyzetét az ember egyéni képességei, illetve a munkamegosztás törvényei szabják meg.

A katona személyisége a szervezeti- és munkaszférában a következő síkokban nyilvánul meg.

- A parancsnokhoz, a kiképző és nevelő személyhez, mint alárendelt, mint végrehajtó,
- az övével azonos állományú katonákhoz fűződő viszonyában egyenrangú személy.

3. 4. 2. A csoport

A személyiség a közösség különböző fajtái (család, iskola, munkahely stb.) révén kapcsolódik a társadalomhoz.

A csoport közösségi formáció, melynek jellemzői az ismertség, a szemtől szembeni kapcsolatok a tagok között. Kibontakozásának hajtóereje az együttes tevékenykedés. A csoport tagjai között interakció zajlik, a csoporttagok kölcsönösen hatnak egymásra – nemcsak a beszéd formájában, hanem számos egyéb jelrendszerrel is. A tagok a csoportban teljes személyiségükkel részt vesznek. A csoporttagság az egész személyiségüket alakítja, változtatja. A csoport tagjainak meghatározott helyük, „pozíciójuk” van.

Minden közösség „tudatának” vannak sajátosan közös vonásai, melyek a tagok többségénél azonosak, és amelyek megkülönböztetik az adott társadalmi közösség tudatát a többiétől.

A csoport autonóm individuumként jelenik meg, tervekkel, célokkal, saját identitással és gondolkodással, és ettől elválaszthatatlanul mindezen tulajdonságok belső differenciálódásával, tehát a csoporttagok egyéni szerepeivel, funkcióival, kooperáló akcióival, önálló, személyes gondolkodásával. Az egyénre jellemző, hogy minden csoportgondolatot, csoportakciót saját maga is feldolgoz elméjében, és a feldolgozás, az egyéni gazdálkodás eredménye a kommunikáció révén visszahat a csoportelmére.

Csányi Vilmos Az emberi természet című könyvében az egyén és csoport közötti viszonyt vizsgálva öt jellemzőt sorolt: 1. Közös eszmék: Az ember elfogadja, kívánja csoportja identitását, kritika nélkül hisz a csoportja „globális” eszméiben, valamely mítoszban, vallásban, ideológiában, identitást kifejező kultúrában. 2. Közös akciók: Az ember képes a csoportjához tartozókkal közös akciók végzésére, magas rendű, kiegészítő kooperációra abban

a keretben, amelyet a globális eszmék meghatároznak. 3. Közös konstrukció: Az első kettő szerves kiegészítője: a globális eszmék és a globálisan vezérelt akciók folyamatosan „lokális”, egyedi, érzelmi és racionális analízis alatt állnak, amelynek eredményei folyamatosan visszatáplálódnak a globális szintre. Így lesz az egyén egyidejűleg létrehozója és elszenvedője a csoportja által adott szociális realitásnak. 4. Hűség: Az ember hűséges a csoportjához, hajlandó a csoport érdekében az egyéni és genetikai érdekeivel esetleg szöges ellentétben álló magatartásra, képes lesz önfeláldozásra. 5. Transzformáció: A csoportot alkotó emberekből egy új entitás, egy új létező, a magasan szervezett önálló csoportorganizmus kialakulása. (Csányi, 2003)

Az emberek képesek csoportot választani, és ha már választottak, elfogadják szervező, csoportot, feladatot kijelölő eszméket, ezeket individuálisan is értékelik, ezek alapján másokkal együttműködnek és ha kell, a csoport érdekében a saját érdekeiket háttérbe szorítják. Minden emberi szerveződés mögött megtaláljuk ezeket a tulajdonságokat.

3. 4. 3. A katonai közösség

A katonai közösség egyik sajátossága szervezetének különösen pontos és szabályzat szerinti meghatározottsága. A katonai közösségre – harcban, szolgálatban, a katonai együttlétben egyaránt – egy szigorú, a harci technikának, fegyverzetnek és azok harci felhasználási módjának megfelelő, a legapróbb részletekig meghatározott szervezeti struktúra, szigorú szervezettség, a magatartás normáinak és szabályainak szabályzat szerinti kötelező betartása jellemző. Ez elősegíti a fegyelmezettséget, a megbízhatóságot, a pontosság kialakítását, nevelő hatással bír és kifejleszti a közös cselekvés összehangolását és megosztását.

A katonát egy közösségben számos kapocs fűz össze, és éppen a civil élettől eltérő szervezeti struktúrája miatt a csoportja kétarcú. Létezik egyrészt egy szervezeti és munkaszféra, mely felöleli a katonák szolgálati tevékenységében létrejött kölcsönös viszonyát. E kölcsönös viszonyok kialakítása előre megfontolt, a feladatoknak megfelelően történik, törvények, a katonai szabályzatok, a parancsok és az utasítások szabályozzák, az alá- és fölérendeltségi viszonyok is erősebben mutatkoznak, mint más munkahelyeken. Ugyanakkor van egy másik szféra is, amelyben ugyanezen emberek a civil életben alkotnak közösséget, segítenek egymáson, közös programokat szerveznek, jól érzik magukat egymás társaságában.

A katonai környezetet más környezeti elemektől az különbözteti meg elsősorban, hogy egy zártabb, szervezettebb forma, mely a katona személyiségére intenzív hatást gyakorol. A hadsereget minden más közösségnél jobban jellemzi a magas fokú szervezettsége. Egy meghatározott, korlátozott szervezeti struktúrában és hierarchiában valósul meg a katonai tevékenység, amelyen maga a katona, a személy nem változtathat.

Melyek azok a személyiségjegyek, amelyek elősegítik a katonát, hogy ebben a különleges szervezetben helyt tudjon állni?

A Magyar Honvédség Parancsnoka a 35/1998. számú intézkedésében meghatározta a leendő tisztekkel szembeni követelményeket:

- a professzionális felkészültség szükségességének belátása és a megvalósítására irányuló akarat;
- a katonai beosztás ellátásához szükséges szakmai ismeretek megszerzése;
- a katonai fegyelem iránti igény, az önkorlátozás, végső esetben az önfeláldozás;
- a fizikai és pszichikai tűrőképesség fejlesztéséért végzett szívós munka;
- széleskörű műveltség;
- a vezetőkészség elsajátítása, mely magába foglalja az emberek szeretetét, tiszteletét, megismerésük, befolyásolásuk szükségletét.

A Magyar Honvédség tisztje a társadalom tagja, értelmiségi, hivatásos katona.

A tiszt, mint a társadalom tagja:

- ismerje és tartsa be a társadalmi érintkezés szabályait, az etikai normákat, érvényesítse az erkölcsi követelményeket;
- mások irányában legyen türelmes és együttműködésre kész, őrizze meg egyéniségét;
- magánéletében legyen a társadalmi elit tagjához méltó.

A tiszt, mint értelmiségi:

- rendelkezzen a szakaterületének megfelelő szakmai tudással, áttekintő-képességgel és módszertani ismeretekkel;
- munkájában a hitelesség, a bátorság, a jellemzilárdság, az alkotmányhoz való hűség jellemezze;
- fizikai-pszichikai felkészültségét folyamatosan tartsa magas szinten.

A tiszt, mint hivatásos katona:

- rendelkezzen korszerű katonai ismeretekkel, legyen képes azokat alkalmazni;
- vezetői magatartásával, kulturált megjelenésével jó példát mutasson,
- bátran kezdeményezzen, segítse beosztottai képességeinek kibontakoztatását, tevékenységüket folyamatosan és szakszerűen értékelje;
- tevékenységét a felelősségtudat, az egészséges önbizalom, a teljesítmény-központúság, az új iránti fogékonyság és a kreativitás jellemezze.

Az ember cselekvését és annak minőségét megszabó pszichológiai tényezőket két csoportba lehet osztani: az ún. instrumentális (képességeket, ismereteket, tehetséget jelentő) tényezőkre, amelyek az érzékelő, a motorikus és az intellektuális tulajdonságokat határozzák meg, valamint a motivációs tényezőkre (tehát ami az ember számára fontos, amire vágyik, amiben érdekelt, vagy ami után érdeklődik). (Kovács, 1981)

A katonának speciális képességekkel kell rendelkezni, amitől más, mint egy civil. Ezt összegzi Molnár Károly, aki e más képességeket szellemi erőknek nevezi. „A szellemi erők fogalmába – szűkebb és hagyományos értelemben – a katonák (és a lakosság) magatartásában és cselekvéseiben, háborúban és a felkészülés idején kifejezésre jutó, azt meghatározó eszmei és érzelmi indítékokat, a beállítottságot (attitűdöt) soroljuk.” (Molnár, 1991, 25. o.)

A hadsereg szellemi ereje magában foglalja:

- Objektiválódott, tárgyiasult formában, a fegyverzetben és a haditechnika minőségében megtestesült tudományos ismereteket, eredményeket.
- Azon ismeretek, készségek, jártasságok, amelyek képessé teszik a katonák egyes rétegét a fegyverzet hatékony és célszerű felhasználására. Ez a tudás egyrészt a műszaki tudományokkal kapcsolatos, a harc megvívásával összefüggő ismeretanyag, de ide sorolható a szervezéssel, vezetéssel összefüggő általános és sajátosan katonai ismeretanyag is.
- A katonák magatartását és cselekvéseit befolyásoló eszmei és érzelmi tényezők.

A hivatásos katona speciális hozzáértése megnyilvánul a hadsereg-működtetés képességében és az ehhez szükséges magas szintű szakértelmiségi tudás igényében. Az univerzális felelősség – túlmutatva a munkakörökhöz kapcsolható, egyszerű állampolgári felelősségen – több dimenziós, élet és halál kérdését széles értelemben magába foglaló, oszthatatlan döntési

felelősséget is felölel. Az elkötelezettség – a hazához és a nemzethez való kötődésen túl – erős testületi szellem létezését is feltételezi. Ez képezi az alapját azon megpróbáltatások elviselése képességének, amire a háború kényszeríti a katonát. (HR Portál, 2006)

Valamennyi beosztású katonánál elengedhetetlenül fontos, hogy értse és elfogadja a katonai szolgálat, a háború célját és azzal érzelmileg is azonosuljon. Képes és kész legyen viszontagságok elviselésére, áldozatvállalásra, rendelkezzen az ehhez szükséges teher- és feszültségviselésre, az egymás iránti szolidaritásra.

A vezető beosztásúak rendelkezzenek a mérlegeléshez és döntéshez szükséges elemző- és ítélőképességgel, valamint a felelősségvállalás képességével. A katona személyiségét, egyéni törekvéseit a katonai pálya adta lehetőségek és kööttségek keretei között kell megvalósítania. Nagyfokú alkalmazkodási, követési és alárendelt készséget kíván meg a szervezet.

A Nato-hoz való csatlakozással már nem csupán végrehajtói, hanem döntései politikai következményeit is figyelembe vevő, diplomata szerepkörben is megjelenik a katona.

A hadsereg hivatásos állományára jellemző, hogy különleges helyzetekbe keveredhet, erős terhelések alatt kell feladatukat végrehajtani. Ezért a szervezet tagjainak erős stresszel szembeni ellenálló-képességgel, határozott viselkedéssel, és megfelelő döntéskészséggel kell rendelkezniük.

A fegyveres testületek számára készült etikai kódex (*A Magyar Rendvédelmi Kar a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról. 1996. évi XLIII. Törvény 29/A § (4) bekezdés c) pontjában és a Magyar Rendvédelmi Kar Alapszabályának II. 2. c) pontjában kapott felhatalmazás alapján megalkotja a Magyar Rendvédelmi Kar Etikai Szabályzatát és a Magyar Rendvédelmi Kar Etikai Eljárási Szabályzatát*), meghatározza azokat az elvárásokat és alapértékeket, amellyel a szervezet tagjának rendelkeznie kell.

1. Törvényesség, a köz- és az állampolgárok szolgálata, a tisztesség követelménye.

A szervezet tagja feladatait megfelelően, a köz és a társadalom érdekeinek, jogainak és igényeinek figyelembevételével, a humánus szellemében látja el.

2. Professzionizmus, minőségi munkavégzés, felelősségvállalás, innováció.

A katona szakmai és általános ismereteit, jártasságait, készségeit és képességeit folyamatosan fejlessze, munkáját színvonalasan látja el. Tevékenységéért, döntéseiért vállaljon

felelősséget, legyen kezdeményező, nyitott az újdonságok befogadására, munkáját hassa át a professzionalizmus.

3. Elkötelezettség, megbízhatóság, lojalitás, a társadalmi elfogadottság erősítése.

Életvitelével, munkavégzésének minőségével járuljon hozzá a honvédség jó hírnevének öregbítéséhez, érezze sajátjának a szervezetet.

4. Együttműködés, kiszámíthatóság, motiváltság, a testületi szellem erősítése, törődés a munkatársakkal.

A közös cél elérése érdekében legyen együttműködő és segítőkész kollégáival, törekedjen a bajtársiasság megteremtésére.

A társadalom, amiben élünk a rendszerváltás óta nagyon megváltozott. Legfontosabb jellemzője a bizonytalansági tényezők megszorodása, az információrobbanás, a gyors változások. Ebből következően a tudás felértékelődött, az élethosszig tartó tanulás, az információk kezelése és a változásokhoz való alkalmazkodás képessége nélkül az egyén nem képes boldogulni az életben. A világban zajló folyamatok egyik meghatározó tényezője a globalizáció. A nemzettudat erősítésével, kultúránk megismertetésével, ápolásával, hagyományaink őrzésével, a hazafiasságra, hazaszeretetre való neveléssel tarthatjuk meg nemzetünket.

A katonatiszteknek a társadalmi átlagnál magasabb követelményeknek kell megfelelnie. Legyen elhivatott, önállóan gondolkodó, kreatív és sokoldalúan felkészült professzionális katona, értelmiségi szakember, aki szereti hazáját, és képes a népét megvédeni.

Összegezve, a fenti eszmefuttatásból levonható az a következtetés, hogy a pályaválasztás szempontjából meghatározó az egyén, a közösség, a választott pálya morális és társadalmilag elvárt követelményeinek egymásra hatása, kölcsönhatása. A pályát választónak tisztában kell lenni azzal, hogyan illeszkedik az ő magatartása, életvitele, elképzelése, de legfőképpen a motivációja, és konkrét álma a választott munkával.

3. 4. 4. A katonai vezetés pedagógiai kérdései

A katonai vezetés pedagógiai kérdéseiről beszélni ma hatványozottan fontos. Fontos, mert változott a társadalmi helyzet, a katonasággal szembeni elvárás, a szervezet összetétele és társadalmi megítélése. A katonai környezet egy sajátos szervezeti struktúra, amelyben a parancsnokoknak olyan speciális vezetői képességekkel is rendelkezniük kell, mint például a közös eszmék, az együttműködés, a közös célért folytatott tevékenység kialakítása a beosztottakban, az empátia, a tolerancia. Milyen a jó vezető, milyen személyiségjegyekkel kell rendelkeznie, hogyan irányítsa katonáit úgy, hogy azok mind munkájukban, mind pedig a civil életben helyt tudjanak állni, megvalósíthassák céljaikat?

Nyilvánvaló, hogy nincs vezető vezetettek, közvetítők nélkül. A vezető akkor érheti el célját, ha beosztottjai elfogadják befolyását, vezetését és irányítását, ezt pedig akkor éri el, ha olyan személynek tekintik a beosztottak, aki hozzásegíti őket szükségleteik kielégítéséhez. Ez alatt nem csak anyagi szükségleteket kell érteni (pénz, juttatások stb.), hanem lelki szükségleteiket is. Az egyénnek legfőbb szüksége más emberekkel vagy csoportokkal való kapcsolatban elégül ki, írja Thomas Gordon, melyben a közös eszmék, az együttműködés, a közös célért folytatott tevékenység, az empátia, a tolerancia megléte ösztönzőleg hat a tagokra. Ezt a csoportot hivatott irányítani a vezető úgy, hogy közben ők maguk is érezzék, hogy saját igényeik, szükségleteik kielégülnek.

Ilyen szükségletek a megélhetés igénye (szomjúság, éhség, meleg) amelyről minden mást megelőzve gondoskodni kell. Ezt követi a biztonság igénye, vagyis hogy állásukat biztosnak érezzék, ne fenyegetse őket az elbocsátás veszélye. Az elfogadás igénye egy magasabb szint, melyben a megfelelő társas kapcsolatokkal, empátiával és toleranciával a szervezethez tartozni akarást érhetik el a beosztottaknál. Nagy teljesítmények, és eredmények elérésére való motivációhoz a tagoknak olyan vezetőre van szükségük, aki lehetőséget ad a fejlődésre, az elismerésre, az előmenetelre, megbecsülve munkáját. Ezzel hozzájárulnak, a csoporttagok magasabb szintű szükségleteinek megvalósulásához, az önbizalom, önbecsülés, önmegvalósítás igényének kielégítéséhez. (Maslow, 1987)

Ki kell hangsúlyozni a tiszt szerep további elemeit is: az önművelést és a személyes példát. Ezek semmi mással nem pótolhatók. Mindez azt követeli a parancsnoktól, hogy erkölcsi tartással, állandó önműveléssel, testi és lelki edzéssel próbáljon megfelelni a beosztásával járó vezetői követelményeknek. Intézkedései és személyes példája nemcsak a katonaelet kérdéseiben meghatározók, hanem kihatnak az alárendeltek művelődési igényeire és szokásaira, ízlésére, magatartásuk kulturáltságára, egész életmódjukra.

A tiszt kommunikációs kultúrájáról szólva hangsúlyoznunk kell, hogy a metakommunikáció az előjáró és az alárendelt viszonyára kiható tényező. Ez alatt a szóbeli érintkezés folyamán tanúsított – a beszédünket kísérő – többnyire automatikus megnyilvánulásainkat (hanghordozást, gesztikulációt, mimikát, tekintetet stb.) értjük, melyek személyiségünk sajátos jegyei, bennünket jellemző úgynevezett kifejező mozgások. Ezek szimpátiát, bizalmat, érdeklődést, bátorítást ébreszthetnek a hozzánk fordulóknak, de indukálhatnak bennük ellenszenvet, bizalmatlanságot, elbizonytalanodást, taszító érzést is. A tiszt minden megnyilvánulása, megjelenése (ruházata, ápoltsága, testtartása) és fellépése (határozottsága, hangvétele stb.) is kommunikációs jel, róla szóló üzenet. (Pease, 2010)

A parancsnok vezetői, szolgálati hatalmának gyakorlását szilárd következetesség és felelősségtudat jellemzi.

Egyéniségében érvényesülnie kell, hogy:

- Önmaga is rendelkezzen önbizalommal, ismerje saját értékeit, korlátait, legyen képes elképzeléseinek megvalósítására, munkálkodjon azon.
- Jellemezze tudatosság, mely által képes meghatározni hivatása céljait, tudja, miért ezt a pályát választotta, milyen sikereket akar elérni.
- Elkötelezettség a pálya iránt, amikor képes a cél érdekében az önös érdekeket alárendelni, aláazatos.
- Egészségesen karrierista, fontos számára pályájának felfelé ívelése, törekszik képességeinek folyamatos fejlesztésével az elérhető legmagasabb beosztás kivívására.
- Kisugárzása van, mely abból adódik, hogy saját maga is hisz a szervezet fontosságában, a katonaság szellemisége áthatja egyéniségét.
- Képes arra, hogy az általa képviselt értékeket átadja.

A felsorolt személyiségjegyekkel rendelkező parancsnok-vezető jó közösségalkotó, képes beosztottjait egy csapattá kovácsolni, közös cél érdekében irányítani. Együtt éli meg a sikereket és kudarokat munkatársaival, nem tanúsít távolságtartó magatartást, és uralkodóvá válik az empatikus, támogató viselkedés, megtartva a vezetői tekintélyét. A tekintély, amelynek alapfeltétele a személyes példa. Hitelességet érez a nevelt a nevelő szakmai és emberi magatartásában, munkájára jellemző a szakmai igényesség, a tudomány és kultúra területein érezhető tájékozottsága. Igényes a megjelenésére, a társaságban a megfelelő etikett szerint viselkedik. A parancsnok személye a beosztottak műveltségének, kommunikációs kultúrájának alakításában is fontos tényező.

A parancsnok és beosztottjai közötti távolságtartás és elkülönülés helyett az együttműködésnek kell helyet kapnia, amely a vezető részéről a katonák tevékenységének szervezését, a katonai tevékenység feltételeinek biztosítását és a folyamatos segítségadást jelenti. Az előjáró nem fölérendelt tényező, hanem támogató, tanácsadó „munkatárs”. Ez a fajta vezetői magatartás nyitottabbá teszi a katonákat az előjáró kimondott, vagy kimondatlan elvárásainak elfogadására, valamint a parancsnok példát mutató katonai magatartási mintáinak átvételére. (Szelei-Bárdos, 2006)

Intézkedéseiben határozott, elvárásokat támaszt, nem sértve az emberi méltóságot, a személyiségi jogokat, az egyének önbecsülését. Eredményes vezető az lesz, aki az elvárások meghatározásánál figyelembe veszi az egyéni képességeket, de motiválja munkatársait arra, hogy feladataikat a legmagasabb szinten végezzék el. Bír az objektív értékelés képességével, alkalmazza a dicséret és a jutalmazás módszerét, tudatja velük, hogy szükség van az ő tudásukra, információjukra, egyéniségükre. Tudja, ha ösztönözni kívánja beosztottjait, figyelmesen meg kell hallgatni őket a feladat előkészítésében, a stratégia kialakításban. Lényegesnek tartja, hogy a katonajelöltekkel „saját nyelvükön” értsen szót. A misztikus irányítás helyett lehetőséget ad az önálló gondolatok kifejtésére. Szerepe ilyenkor, hogy ezeket a megbeszéléseket a célnak megfelelő mederben tartsa, határozott és követelménytámasztó legyen. A neveltnek tudnia kell mi a teendője majd a feladat végrehajtása során, ismerni kell a „játék” alapelemeit, a nevelőnek pedig kézben kell tartani őket, ez a fegyelem. Az eredményességhez szükséges a megfelelő információ, melyet kellő időben, megfelelő módon ad át.

A hallgató motivációja a katonai nevelés során változik, formálódik. A teljesítmény motiváltaknak szükségük van sikerre, elismertségre, ezáltal kitartóbbakká válnak, törekvőbbek lesznek. Meghatározó tény azonban, hogy vannak a kevésbé sikerre orientáltak. Ebben a helyzetben a parancsnok szerepe, nevelése meghatározóvá válik. Ha a beosztottakban sikerül kialakítani a közösségi szellemet, eléri, hogy csapatként dolgozzanak, akkor képesek lesznek szívvel, lélekkel megfelelni az elvárásoknak.

A parancsnok nevelő szerepe meghatározó abban az esetben is, amikor olyan tisztjelöltekkel találkozunk, akik képtelenek együttműködni a társaikkal, akik túlméretezett énnel rendelkeznek, akik szüntelenül az elismerést hajszolják, vagy akik éppen hogy túlságosan gátlásosak és a legnagyobb segítség, odafigyelés mellett sem képesek a csapatmunkára, a katonai feladatok ellátására. Ebben az esetben is bizonyítani kell a vezetőnek az empátiaképességet, az intelligenciát, az emberséget.

A jó vezető, parancsnok módszerei között szerepel, a mérsékletességre való nevelés. Gyakori, hogy a túlzott megfelelési vágy, a túlfűtöttség, a motiváltság arra ösztönöz, hogy a beosztott túl nagyokat akar alkotni, teljesíteni. Ekkor van szükség arra, hogy megtanítsa a neveltet az erejének, teljesítőképességének ütemezésére, elgondolkodtassa, elemezze vele feladatait.

A parancsnok erényei közé tartozik, hogy a katonai nevelésben alkalmazza a kivárás módszerét. Nem engedi meg magával szemben, hogy korán beleavatkozzon a beosztott feladatvégzésébe (kivéve a veszélyes helyzeteket), hanem bizalommal van iránta, biztosítja az önálló munkavégzés lehetőségét. Lehetőséget ad a sikerre, a nehézségek megoldására, a beosztott saját elképzelésének megvalósítására, a saját képességeinek felismerésére. Időt áldoz ezek megbeszélésére, közös értékelésére, az erősségek és gyengeségek feltárására.

A beosztottak szocializációja hosszú tanulási folyamat, amelyben szerepet kap a szabadidős tevékenység is. Az előjáró ebben a helyzetben a csoportok szakismereteinek megszilárdítását és a közösségek összekovácsolását segíti elő. A szervezett tevékenységeknél a nevelő célja a szükségletrendszerre alapozott közösségi tevékenységek serkentése, az igényelt tevékenységekben való részvétel.

Fontos, hogy a tervezett és szervezett program a közösség igényeiből induljon ki. A parancsnok felkeltheti az érdeklődést, ha ő maga is érdeklődik a művészetek iránt, ha fizikai erőnléte alkalmassá teszi a sportban való részvételre, ha kedveli a természetet, ha igényes önmaga is a szabadidő eltöltésében. Ebben a tekintetben is alkalmazhatja a példamutatás módszerét a jelenlétével, részvételével. Alkalma nyílik, olyan kapcsolat kialakítására,

megismerheti az alárendeltjeit olyan szituációban, mely a kötött, katonai formákban nem tud létrejönni, bebizonyíthatja, hogy van a szakmai, katonai énjén túl, „emberi oldala”. Engedi, hogy a társasági élet formái érvényesüljenek ebben a szituációban, bebizonyítva viselkedésével, hogy így is érvényesülhet a tisztelet, tekintély, jókedv, az egymás iránti tolerancia. Közvetítheti az elvárt viselkedési formákat, a megjelenést, saját magatartásával a témában való tájékozottságával, az öltözetével. A módszer: „most mutasd meg”, de vigyáznia kell, mert figyelik is őt, a beosztott kíváncsi a civil életbeli viselkedésére.

Összegzés

A katonai hivatásra jellemző a modellkövető, utánzásos tanulás, de ezen a területen a specialitása miatt meghatározóbb, mint más életpályán. Erősebb az egymáshoz való tartozás, az egymástól való függés, az egy mindenkiért, mindenki egyért szelleme. Ebben a légkörben kell olyan személyiségjegyeket kialakítani a parancsnoknak, mely a társadalom értelmiségének egy rétegét, a társadalmi elit egy sávját alkotja, szellemi és szakmai kultúrája által elismerés övezi. Váljon tudatossá, hogy a katonatiszt szakértelmiségi, ugyanolyan fontos értékeket képvisel, szakterületét tekintve olyan speciális, mint egy orvos, ügyvéd, közgazdász. Ennek alapköve a jó nevelő, olyan jellemmel, melyet követni tudnak, akire jellemző pálya iránti elkötelezettség, emberek iránti tolerancia és tisztelet. Nem tökéletes, de tökéletességre törekszik. Modell, aki azt sugározza, hogy fontos a katonai szervezet, aki átadja annak minden szépségét és nehézségét.

„Kiemelkedő jelentősége van a személyes példamutatásnak mind a parancsnokok, mind az oktató tanárok szempontjából. Különösen igaz ez az állításom a terepfoglalkozásokon és a gyakorlatokon.”- mondja Szternák György az interjújában. (Ld. 7. fejezet)

A vezető interperszonális, információs és döntéshozói szerepet tölt be. Képviseli az általa vezetetteket, magas fokú identifikációval (azonosulással) jeleníti meg a képviselt csoportot, és emberi vonásokkal él a beosztottak belső életében. A külső és belső hatásokat koordinálja a csoport érdekeinek megfelelően. Az informátor szerepében a szükséges tudnivalókat eljuttatja a rendszerbe, tájékoztat. A döntéshozó szerepében kezeli a problémákat, megosztja a belső erőket, tárgyal a beosztottjaival és azok érdekében.

Tudomásul kell venni a vezetőknek, hogy a módszerek változatos alkalmazására, szemléletbeli változásra van szükség, megőrizve nemzeti identitásunkat, a katonai szervezet hagyományait, normáit. A vezetőkben is ki kell alakulnia a hitnek. Hit a szervezetben, az értelmiségi mivoltukban, a szakma fontosságában. El kell felejteni a demagógiai tanokat, fel kell ismerni, és elsajátítani a kommunikáció módjait és módszereit. Fogadjuk el a fiatalok lendületét, kíváncsiságát, szabadságérzetét, empatikussá kell válni, és a befogadás, az együttműködés során oktatni, nevelni, megszerettetni a jövőbeli hivatásukat. A tisztelet ma már nem csak a rang függvénye, inkább a tett, a magatartás, a tudás tehet valakit példaképpé. A legnagyobb feladat, ennek a módszerének a kidolgozása. Az interjúk alanyai is kiemelték: „Baj van azonban a magatartásukkal, bár ez társadalmi probléma. A nagy szabadságérzetükkel és szólásszabadságukkal, olykor-olykor feszegetik a határokat, megnehezítik az együttműködést.”

„Többségük szorgalmas, elhivatott, akar jó tiszt lenni. Ugyanakkor rendelkeznek mindazzal a tulajdonságokkal, ami a mai fiatalokat is jellemzi. Tapasztalatom alapján, az őszinteséget és az igazságosságot igénylik, szívesen hajtják végre az értelmes, pályájukat előkészítő feladatokat. (lásd: Interjú Prof. dr. Szternák György ny. ezredes és Kiss Gyula őrnagy)

4. A TISZTI NEVELÉS ALAKULÁSA, TÖRTÉNETISÉGE

4. 1. Tisztképzés a dualizmus korában

Az 1790/91. évi országgyűlés határozatában jelent meg először a magyar tisztképzés létrehozására irányuló szándék, melyben megfogalmazták, hogy a katonai nevelés előmozdítására megalapítják a nemzeti hadi-iskolát, ahol elméleti és gyakorlati képzést nyújtanak. I. Ferenc osztrák császár engedélyezte az Akadémia létrehozását és felajánlotta felesége, Ludovika királynő 50 ezer forintnyi koronázási ajándékát. E szándék azonban csak az 1808. évi országgyűlés után valósult meg, amikor a francia háborúban szenvedett vereség hatására, szükségét érezték a tisztképző akadémia felállításának. Megszületett a katonai felsőoktatás első jelentős törvénye: az 1808. évi VII. törvénycikk, mely már tartalmazta a katonai Ludovika-akadémia felállításának tervét. A tényleges oktatás azonban ekkor még nem indult meg.

A magyar közoktatás jelentősen fejlődött a XIX. század második felében. 1851-ben bevezették az érettségit, mely az egyetemekre való beiratkozás előfeltétele volt, egységes nyolcosztályos gimnáziumokat vetettek be, létrejöttek a reáliskolák. A magyar felsőoktatás addig soha nem látott fejlődésen ment keresztül, kialakult egy olyan iskolarendszer, mely színvonalában felvette a versenyt a fejlett országokéval is.

Az 1867-es osztrák magyar kiegyezés hatására indult meg a tényleges magyar tisztképzés. Egy évvel később bevezették az általános hadkötelezettséget, és az ekkor született véderőtörvény meghatározta, hogy a felállítandó Magyar Királyi Honvédség számára tiszteket kell biztosítani. Ennek hatására 1872-ben ténylegesen is megkezdte működését a Ludovika Akadémia. Az akadémián hadköteles korú fiatalok számára szerveztek tiszti előkészítő, tisztképző tanfolyamot, valamint a tisztek számára továbbképző tanfolyamot és csendőrtanfolyamot. (Csikány, 2008)

A beiskolázás feltétele a csapatparancsnokság és a középiskola legalább első 3-4 osztályának elvégzése volt. Az altiszteknek felvételi vizsgát kellett tenniük. A jó osztályzatot elérők folytathatták tanulmányaikat a tisztképző tanfolyamon. A tisztképző tanfolyamra jelentkezhetek olyan újoncképzésben részesült honvédek is, akik a gimnázium nyolc vagy a reáliskola hat osztályát jó eredménnyel elvégezték és az előkészítő tanfolyam katonai tárgyainak anyagából jó eredménnyel vizsgát tettek.

A változatos képzési formák ellenére sem szűnt meg azonban a tiszthiány, ráadásul a Ludovika, mivel csak a már besorozottak tanfolyamrendszerű képzését végezte, nem illeszkedett a magyar iskolarendszerbe, s nem is volt az osztrák tisztképző intézetekkel egyenrangú.

A tisztképzés helyzetét az 1883. évi XXXIV. törvénycikk változtatta meg. Ennek megszületésével új időszak kezdődött a magyar tisztképzés történetében, amely arról is határozott, hogy a tényleges állományú tisztképző tanfolyamra a hadköteles kort még el nem ért 14-16 éves fiatalokat vettek fel az akadémiára, így az ténylegesen is katonai nevelőintézetévé vált. Egy olyan intézetévé alakult át, amely a legkorszerűbb hadtudományi ismeretek oktatását és a hazafias nevelést egyaránt biztosította.

Az 1897. évi XXIII. törvénycikk a Ludovikát a bécsújhelyi császári és királyi Terézia Akadémia mintájára szervezte át. E szerint a tisztképzés az első világháború végéig az alábbi rendszerben zajlott:

1. A magyar királyi honvéd Ludovika Akadémia három évfolyammal működött, évfolyamonként 100 növendékkel.
2. Sopronban létrehozták a magyar királyi honvéd főreáliskolát három évfolyammal, évfolyamonként 50 növendékkel.
3. Két magyar királyi honvéd hadapródiskola működött Pécsen és Nagyváradon négy-négy évfolyammal, évfolyamonként 100 növendékkel.

A Ludovika Akadémia tanári kara nagy fontosságot tulajdonított a nevelésnek, melynek célja a szilárd jellem kialakítása volt. A kor felfogása szerint ennek alapja a vallásosság és az erkölcsösség. Nagy hangsúlyt fektettek a katonai erények, úgy mint a király és haza iránti szeretet, a lelkesedés a pálya iránt, a becsület, a hűség és kötelességérzet, a bátorság és bajtársiasság kialakítására.

„A Ludovika Akadémia rendeltetése, hogy növendékeit a tiszt különleges hivatásához szükséges ismeretekben részesítse, s nekik ezenfelül olyan tudományos alapot nyújtson, amely őket a hadiiskola későbbi eredményes hallgatására képesíti – tehát magasabb szintű elméleti, és a gyakorlatban is hasznosítható tudással rendelkező gyalogsági és lovassági tiszteket nevelje.” (Kecskeméthy, 2011)

„Az a tudat, hogy a növendék magasztos hivatású pályára készül és az állam védőerejének tagja lesz, ösztönözte őt arra, hogy már az intézetben gyakorolja mindazokat az erényeket, amelyek a „harcos különös díszére válnak”. Melyek voltak ezek az erények? A vallásosság, a király és a haza iránti szeretet, lelkesedés a pálya iránt, becsület, hűség és kötelességérzet, bátorság és engedelmisség, bajtársiasság, közszellem és egyetértés.” (Kecskeméthy, 2011)

A háború természetesen hatott az Akadémia életére is. A Ludovika tanári karának nagy része kikerült a harctérre, ahová a tanulókat is minél előbb ki kellett küldeni. A képzés három évről lerövidült két kettőre, a tanárok nyugdíjas, rokkán és tartalékos tisztekkel történő pótlása pedig nem jelentett megoldást.

4. 2. Tisztképzés a két világháború között

1920 januárjában parlamenti választásokat tartottak, majd a megválasztott nemzetgyűlés elfogadta első törvényét "az alkotmányosság helyreállításáról és az állami főhatalom gyakorlásának ideiglenes rendezéséről". Az új politikai rendszer ezen alaptörvénye alapján Magyarországon megmaradt a királyság intézménye, de a királyi hatalom gyakorlásának egyidejű szüneteltetése mellett. Így tulajdonképpen létrejött a király nélküli királyság. A törvény megalkotta a kormányzóság intézményét, és 1920. március 1-én a nemzetgyűlés Horthy Miklós választotta kormányzóvá. 1920. június 4-én írták alá a trianoni békeszerződést, melynek 5 része az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

„Az általános hadkötelezettséget Magyarországon meg kell szüntetni. A magyar hadsereget a jövőben csak önkéntes belépés alapján lehet felállítani és kiegészíteni. (103. Cikk)”

„A magyar hadsereg katonai erőinek összessége nem haladhatja meg a 35.000 főt, beleértve a tiszteket és a pótkeretek csapatait is. (104. Cikk)”

„A magyar hadsereget kizárólag a rendnek Magyarország területén való fenntartására és határrendőr-szolgálatra szabad alkalmazni.”

„Csapatvezetésre vagy a háború előkészítésére vonatkozó minden más szervezet tilos.”

(1921. évi XXXIII. törvénycikk az Északamerikai Egyesült Államokkal, a Brit Birodalommal, Franciaországgal, Olaszországgal és Japánnal, továbbá Belgiummal, Kínával, Kubával, Görögországgal, Nikaraguával, Panamával, Lengyelországgal, Portugáliával, Romániával, a Szerb-Horvát-Szlovén Állammal, Sziámmal és Cseh-Szlovákiával 1920. évi június hó 4. napján a Trianonban kötött békeszerződés becikkelyezéséről)

A békeszerződés tiltásai alapján csak egy tisztképző intézményben, a Ludovika Akadémián folytatódhatott a képzés, amely mint alapfokú tisztképző intézmény működött. Belitska Sándor honvédelmi miniszter 1921-ben terjesztette a nemzetgyűlés elé törvényjavaslatát, melyben meghatározta, a tiszti oktatás-nevelés fő célját, miszerint a katonai főiskoláról modern képzettségű és hivatásuknak kiválóan megfelelő tisztek kerüljenek ki.

Az I. évfolyam valamennyi fő fegyvernemre kiterjedő általános katonai (főként gyalogsági) kiképzést kapott. A II. évfolyamban kezdődött a gyalogos, tüzér, műszaki és híradó, a III. évfolyamban a lovas szakkiképzés. 1928-ban hozták létre a pécsi Zrínyi Miklós Akadémiát, amelyet, mint közrendészeti akadémiának tüntettek fel, s melyet 1931-ben összevontak a Ludovikával. Így jött létre a II. főcsoport, amely a Ludovika Akadémia műszaki, híradó valamint a repülőcsapathoz orientálódó hallgatókból alakult ki. Ez a II. tanulmányi főcsoport 1939-től önálló lett, és mint Bólyai János Műszaki Akadémia működött tovább. Ezzel egyidőben vált ki a repülő tisztképzés is, melyet Kassára helyeztek át, Horthy Miklós Repülő Akadémia néven.

A háború elvesztése felfokozta a társadalomban a honvédelem szerepét, hangsúlyozta a hazafias-honvédelmi nevelés fontosságát. Az iskolai nevelés mellett megjelentek a leventemozgalmak és a cserkészlet, mely megadta mind a testi mind az erkölcsi alapot a katonai szolgálat ellátásához.

Ez a hazaszerető, hazát védelmezni kívánó, kötelességtudó, nemzeti hagyományokhoz ragaszkodó szellem jelent meg a Ludovikán folytatott nevelésben is. A tantárgyak tanulása közben, de a gyakorlatok során is az akadémia tanári kara nagy gondot fordított az érzelmi nevelésre, a hazaszeretet értelmi és érzelmi oldalának elmélyítésére. Ezt mutatja, hogy a gyakorlatok során egy-egy hallgató felkészült az adott helység nevezetességének bemutatására; a tisztavatás ünnepélyes keretek között folyt; a hősök tiszteletére szobrokat, emléktáblákat avattak; megalapították a Leventekört és a Ludovika Akadémia Sportegyesületet. (Zádeczky, 2001)

4. 3. Tisztképzés a második világháború után

A második világháború következtében a magyar hadsereg feloszlott, katonai tanintézetei megszűntek, tisztikara széthullott. 1947-ben aláírták a békeszerződést, ezután megindulhatott a honvédség fejlesztése, új tisztikar felállítása, a tisztképzés megszervezése. A hidegháború légköre elindított egy fokozott hadseregfejlesztést 1947-től, mely 1949 júniusáig be is fejeződött, és a honvédség átalakult néphadsereggé, párthadsereggé. 1945 és 1952 között 15 fegyvernemi tiszti iskola felállítására került sor, illetve a magyar-szovjet barátsági- és együttműködési szerződés keretén belül magyar tisztek szovjetunióbeli képzéséről is döntés született. Átszervezték szovjet minta szerint a honvédség felső vezetését, a csapatokat szovjet fegyverekkel szerelték fel, és a néphadsereg átvette a szovjet hadászat elveit. 1953-ra nyilvánvalóvá vált, hogy az ország teherbíró képessége nem engedheti meg ekkora hadsereg fenntartását, ekkora 203 ezer volt a létszám. A fegyvernemi iskolákban hatalmas számban végeztek új tisztek, igaz a képzés ideje csak 6 hónap volt, legfeljebb 1-2 év, a színvonal alacsony, ráadásul az infrastruktúra sem felelt meg ekkora állománynak. Így 1953-tól megkezdődött a haderőcsökkentés. A fegyvernemi iskolákat összevonták, illetve megszűntek. Létrehozták a II. Rákóczi Ferenc Katonai Középiskolát, ahol tiszti előképzés folyt. Az 1956-os forradalom és szabadságharc, a Magyar Néphadsereget teljesen szétzilálta, viszont az 1953-ban megkezdett intézményi átszervezést felgyorsította. A két akadémia 1956 decemberében összeolvadt, és Zrínyi Miklós Katonai Akadémia (ZMKÁ) néven működött tovább. 1957-ben a megszűnő fegyvernemi tiszti iskolákból felállították az Egyesített Tiszti Iskolát. Itt 1961-től a négyéves képzésre tértek át, egy év csapatgyakorlat után 3 év képzési időn vettek részt a hallgatók, akik katonai diplomájuk mellé polgári szaktechnikus, vagy általános iskolai tanári oklevelet is kaptak.

1961. augusztus 1-jén kezdte meg működését a Kilián György Repülő Műszaki Főiskola, ahol a honi légvédelem repülőtisztjeit képezték ki. (Csikány, 2008)

1967-ben három katonai főiskolát hoztak létre, amely hatalmas előrelépés a tisztképzés történetében. A Kossuth Lajos Katonai Főiskola Szentendrén működött, a Zalka Máté (később Bólyai János) Katonai Műszaki Főiskola Budapesten és a Kilián György Repülő Műszaki Főiskola Szolnokon. A tiszti pályát választó, de érettségivel nem rendelkező fiatalok felkészítésére Szolnokon Katonai Előkészítő Tanfolyamot állítottak fel. A főiskolákon szigorúbbak lettek a felvételi követelmények, s a négyéves képzésben kiváló eredményt elért

fiatal tiszteket főhadnagyi rendfokozattal avatták tisztté. A Magyar Néphadsereg tananyagát az azonos profilú polgári főiskolákhoz igazították, a négyéves oktatást eredményesen befejezők kettős diplomát: üzemmérnöki, üzemgazdász, illetve a parancsnoki szakon nevelőtanári diplomát kaptak.

A rendszer céljának megfelelően változott a nevelési cél is az oktatási intézményekben. A hazaszeretet már teljesen más jelentett, mint 1945 előtt. A haza iránti hűség a kommunista párt iránti feltétlen odaadást, a Szovjetunió iránti hálát, a szovjet példa követését jelentette. Már nem a katona, mint úriember nevelése a cél, a katonatiszt már csak politikai tényező, akinek a párt iránt elkötelezettnnek kellett lennie. A néphadsereg megszervezésének központi feladata a munkás-paraszt származású tisztikar megteremtése. Az egész társadalomra jellemző, hogy a vezető posztokon kicserélődtek az emberek, az általános műveltségi szint csökkent. Ez volt jellemző a tisztképzésben is, 1967-ben alapított főiskolák fő feladata a politikai megbízhatóság kialakítása volt: „A főiskola alapvető feladata a marxizmus-leninizmus eszméihez hű, materialista világnézetű, kommunista erkölcsi normák szerint élő, pártunk és kormányunk célkitűzéseit magáénak valló, hivatását értő és szerető tisztek képzése...” (Zádeczky, 2001, 79. o.)

Az 1970-80-as évek társadalmi, gazdasági stabilizációja javított a nevelési célok és feladatok megváltozásán. Bár a politikai megbízhatóság még mindig megmaradt első helyen, hangsúlyt kapott a hazafiságra való nevelés, a hazaszeretet kialakítása, a főiskolákon lévő könyvtárak, művelődési, színháztermek, ifjúsági klubok pedig lehetőséget adtak a hallgatónak az értelmiségi életmódjuk kialakítására.

A 80-as évek közepére a hadseregben súlyos tiszthiány alakult ki, melynek ellensúlyozására a döntéshozók 1986-ban bevezették a hároméves tisztképzést. A rövidített képzési idő negatívan hatott a parancsnoki, üzemmérnöki felkészítésre, a szükséges tananyag szűkítése mellett, csökkent a szakmai gyakorlatok mennyisége, kevés lehetőség adódott a megszerzett tudás kipróbálására, a teljesítményképes tudás kialakítására. A fiatal tiszteknek a szolgálatba állást követően lényegesen hosszabb időre volt szüksége a beilleszkedésre, a csapatparancsnokok szigorú követelménytámasztása pedig sokszor elrettentette őket. A sikertelenség, csalódottság sokat közülük a katonai pálya elhagyására kényszerítette.

4. 4. Tisztképzés a rendszerváltozás után

A Szovjetunió széthullásával, a bipoláris világrend összeomlásával megváltozott a biztonság fogalmának értelmezése, ezzel együtt a hadsereg feladatainak, céljainak meghatározása is. A szovjet csapatok kivonulásával, a Varsói Szerződés felbomlásával Magyarország visszanyerte önállóságát, megkezdhette az euroatlanti szervezetekhez való csatlakozásának előkészítését.

1990. március 15-ével a Magyar Néphadsereget Magyar Honvédségnek hívjuk.

A megváltozott politikai, világpolitikai helyzet szükségessé tette a Magyar Honvédség feladatának, szervezetének, létszámának újragondolását. A polgári demokratikus politikai berendezkedés kialakítása szükségessé tette a haderő feletti polgári ellenőrzés megteremtését, törvények, rendelkezések megalkotását. 1993-ban elfogadta az Országgyűlés a Magyar Köztársaság biztonságpolitikájának és honvédelmének alapelveit, és még ugyanebben az évben a honvédelmi törvényt, melynek értelmében a honvédség továbbra is az általános hadkötelezettségen alapuló haderő marad.

Az 1993. évi LXXX. felsőoktatási törvény lényegeset változtatott a képzési környezeten. Előírta, hogy valamennyi felsőoktatási intézménynek minősített vizsgán, akkreditáción kell átesnie. A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia egyetemmé válásához a hadtudományi, illetve a vezetési és szervezéstudományi képzést egyszerre fel kellett vállalni. További feltétel volt a legalább 4 éves alap- és továbbképzés, a doktori képzés megléte, habilitációs eljárások lefolytatása, s az ezekhez szükséges infrastruktúra és oktatói kar.

A katonai költségvetés átgondolása, a fegyveres erők demokratikus ellenőrzése, a védelmi képességek fenntartása, a nemzetközi együttműködés feltételeinek megteremtése és a békeműveletekben való közös részvétel megvalósulása a célkitűzése a NATO „Partnerség a békéért” (Partnership for Peace) programjának, amelyhez hazánk 1994-ben 28 ország részvétele mellett elsőként csatlakozott. Az Országgyűlés elfogadta azon 1995-ös határozatot hazánk IFOR, SFOR műveletekben való részvételéről, majd a Magyar Honvédség bekapcsolódott a nemzetközi békefenntartói tevékenységbe Cipruson és a Sínai-félszigeten.

1999. március 12-én vált Magyarország a NATO hivatalos tagjává.

1999-ben a ZMNE és a BJKMF még külön intézményként működött, majd a haderő csökkenő létszáma, illetve gazdasági kényszer hatására a két intézmény összevonásra került. Így a tisztképzés egyetlen intézménye a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi egyetem lett, melynek része a Bólyai János Műszaki Főiskolai Kar.

2008. szeptemberéig a Magyar Honvédség tisztjeit itt, a Bólyai János Katonai Műszaki Karon képezték, melyet ekkor privatizáltak, és a teljes állomány a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hungária körúti kampuszára költözött.

E rövid történeti áttekintés szükséges ahhoz, hogy megértsük a rendszerváltás utáni változásokat a tisztképzés folyamatában.

A honvédség szerepének megváltozása a tisztképzés céljának, feladatának megváltoztatását is jelentette. Olyan hívatásos tisztek képzése a cél, akik a Magyar a nemzet ügye iránt elkötelezettek, az ország kormányához hűek, mély hivatástudattal rendelkeznek, szilárd erkölcsi magatartással bíró értelmiségi szakemberek. Olyan pozitív személyiségjegyekkel rendelkeznek, mint az igazságosság, becsületesség, határozottság; magas követelményeket támaszt önmagával és környezetével szemben; jó kapcsolatteremtő és kommunikatív; fizikailag és pszichikailag edzett, jó kondíciójú és fejlett stressztűrő. Általános és katonai műveltsége, kvalitása alapján legyen képes mind a katonai követelmények, mind pedig az értelmiségi szakemberrel szembeni társadalmi elvárások teljesítésére.

4. 5. A Ludovika újjáéledése

A II. világháború után a Ludovika Akadémia végleg bezárta kapuit, az iskola zászlaja külföldre került. Az első lépés a ludovikás hagyományok újjáélesztésében a zászló hazahozatala és az 1992-ben megtartott ludovikás világtalálkozó megszervezése volt.

Ugyanebben az évben, a magyar királyi honvéd Ludovika Akadémia másolatban elkészített zászlóját Szentendrén, ünnepélyes keretek között adták át a Kossuth Lajos Katonai Főiskolának, az egykori Ludovika Akadémia eszmei jogutódjának. dr. Für Lajos, akkori honvédelmi miniszter 81/1992. számú parancsának értelmében:

„A Ludovika Katonai Akadémia dicsőséges hagyományának folytatója, eszmei és történelmi jogutódja, 1992. szeptember 19-től a Kossuth Lajos Főiskola legyen.[...] (2011, Kecskeméti)

A Ludovikás hagyományokat azonban nemcsak a zászló őrzése, hanem a díszkard újbóli adományozása és a száznapos ünnepség megtartása is ápolja. A díszkardot első ízben a Ludovika Akadémiát és a volt császári és királyi bécsújhelyi és mödlingi akadémiát végzett magyar hallgatók adományozták a Ludovika Akadémia parancsnokának, mely kardot a

legkiválóbb hallgató viselhette. Ezt a hagyományt élesztette újjá 1992-ben a Ludovika Akadémiát végzett tisztek Melbourne-ben élő közössége, amikor Ludovika emlékkardot adományozott a Kossuth Lajos Katonai Főiskola parancsnokának. A kardot most is a főiskola kimagasló teljesítményt felmutató, avatás előtt álló, rangelső hallgatójának adták át, akinek nevét és az odaítélés évszámát bevészték a kard lapjába, és aki jogosult volt ünnepi alkalmakkor a díszkardot hordani. (2011, Kecskeméti)

„A száznapos ünnepség célja a bajtársi összetartozás szellemének erősítése, a ludovikás hagyományok és szokások ápolása volt.” (2011, Kecskeméti) Az ünnepséget száz nappal a tisztte avatás előtt tartják a tiszti hallgatók parancsnokaikkal, mely a tisztikarral együtt töltött ünnepi vacsorával ér véget. Az a hagyomány a mai napig él.

A tisztképzés katonai jellegének és hatékonyságának erősítése érdekében a 86/2010. (X.4.) HM utasítás szerint 2011. február 1-jével létre kell hozni a Magyar Honvédség Ludovika Zászlóalj-ját, amely ma a Hadtudományi és a Honvédtisztképző Karon tanuló honvéd tisztjelöltek századait foglalja magába.

A 2011. február 1-i megalakulás óta folyamatosan újszerűség jellemzi a Zászlóaljat, melynek vonásai a gyakorlatiasság, életszerűbb felkészítés. Fő feladata a tisztképzés erősítésén túl, hogy az éves tantervet kiegészítve, általános katonai képzést adjon. A tisztjelölteknek nemcsak a tanulásra kell koncentrálniuk, hanem a katonai hivatásból fakadó kihívásokkal szembeesülniük kell. Elvárás a tisztjelöltekkel szemben, hogy alakuljon ki bennük a felelősségvállalás, a bajtársiasság és a „katonának lenni” érzés. Ennek megvalósítása érdekében a fő feladatok a következők:

- Nemzetközi oktatási együttműködés;
- Védelmi képesség fenntartása;
- Haderőkiképzése, felkészítése;
- Ár- és belvízvédelemmel összefüggő tevékenységek;
- Minősített időszaki tevékenységek (kivéve ár- és belvízvédelem);
- Iskolarendszeren kívüli szakmai oktatás. (Alapító Okirat Magyar Honvédség Ludovika Zászlóalj 2012. október 4.)

A 2011-ben létrehozott Magyar Honvédség Ludovika Zászlóaljának jogelődje a ZMNE Hallgatói Tagozata, amely már a 2009-2011-ig tartó időszakban is jelentős hagyományápoló tevékenységet folytatott. Kialakította a Ludovika-emlékszobát, felhelyezte az egykori Ludovika Akadémia parancsnokainak fényképeit épületük folyosójának falaira, visszahozta a száznapos ünnepség szokását, amelyet a volt Ludovika Akadémia nagyrétjén, az Orczy-kertben rendeztek meg. Kiemelkedő tevékenységként megszervezte, a tiszti hivatástudat, elkötelezettség kialakítását elősegítő mentorrendszert. Kezdeményezte a hallgatói díszöltözet bevezetését, amelyet ma ünnepségek, jeles napok alkalmával viselnek a tiszti hallgatók, illetve az egyetem Ludovika Zászlóalj számára fenntartott épületének udvarán hallgatói kertet alakítottak ki.

„A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hallgatói Tagozatának zászlóalja 2010 február 2-án – az egyetem szenátusának döntése alapján – felvette a Ludovika Hallgatói Zászlóalj nevet. [...] A Ludovika név a művelt magyar ember számára egyet jelent a tisztképzéssel, egy tisztképző intézménnyel. Egy olyan nemzeti tisztképzés fenntartásának igényét jelenti, amely fegyelmezett, vezetni képes tiszteket nevel, és olyan nevelési elvek alkalmazását jelenti, amelyek eredményeképpen a Magyar Honvédség leendő tisztjei elkötelezettek lesznek a haza iránt. Ezek a tisztek szellemileg és fizikailag is képesek megállni a helyüket a haza védelmében és bármilyen katonai feladat ellátásában, irányításában. A névváltoztatással az volt a célkitűzés, hogy – nem elfeledkezve az elmúlt hatvan év értékeiről sem – a XXI. század igényeinek és elvárásainak megfelelően tartalmilag is igazodjanak az egykori akadémia képzéséhez és nevelési célkitűzéseikhez.” (Kecskeméthy, 2011)

4. 6. Tisztképzés napjainkban - A Nemzeti Közszerológati Egyetem

„Az Országgyűlés felismerve, hogy a közszolgáltatón belül a polgári közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem és a nemzetbiztonsági szolgáltatók személyi állományában a hivatástudat és a szakértelem erősítése összehangolt és tervezett utánpótlásképzést tesz szükségessé, továbbá a pályaelhagyás helyett a társadalom számára hatékony munkavégzés biztosítására a közszolgáltatói életpályamodellt támogató továbbképzési rendszert kell működtetni, a közszolgáltatói felsőfokú szakemberképzést egységes intézményi alapokra kívánja helyezni.” (A Nemzeti Közszerológati Egyetem létesítéséről szóló 2011. évi XXXVI. törvény)

A fenti célnak megfelelően a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, a Rendőrtiszti Főiskola és a Budapesti Corvinus Egyetem Közigazgatás-tudományi Kara jogutódjaként, 2012. január 1-jén a Közszolgálati Egyetem megkezdte működését. A fenntartói jogot a Fenntartói Testület, vagyis a közigazgatás-fejlesztésért, a rendészetért és a honvédelemért felelős miniszterek közösen gyakorolják. Az Egyetem döntéshozó és a döntések végrehajtását ellenőrző testülete a Szenátus. Az Egyetemet a rektor irányítja, munkáját a rektorhelyettesek és a főtitkár segítik. A karokat (Rendészettudományi Kar, Közigazgatás-tudományi Kar, Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar) a dékán vezeti.

A Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

A Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem és annak két kara; a Bolyai János Hadmérnöki Kar és a Kossuth Lajos Hadtudományi Kar utódjaként alakult meg.

Létrehozásának célja, hogy a hagyományokra építő magas szintű katonai oktatással professzionális szakembereket képezzen, érje el hivatástudatuk kialakítását, emelje a katonai pálya elismertségét és megtartó erejét.

A civil hallgatók képzése biztosítja, hogy a honvédtisztek az egész szektorban kiváló szakemberekkel működhessenek együtt. Az új közzolgálati szellemiségű képzési rendszer ehhez az elgondoláshoz igazodik amikor, a XXI század műveleti környezetére jellemző közzolgálati ismereteket oktat.

A kar feladata „a Magyar Honvédség hivatásos, szerződéses tiszti állománya, továbbá a védelmi szférában foglalkoztatott polgári szakemberek alap, mester és doktori képzése, a hivatásos, szerződéses tisztek szakirányú át és továbbképzése. A kar rendeltetése az Nftv., valamint a Hjt. alapján a Magyar Honvédség feladatainak ellátásához szükséges tiszti utánpótlás biztosítása, valamint a honvédelmet érintő tevékenységet végző szakemberek képzése.” (Nemzeti Közzolgálati Egyetem Szervezési és Működési Szabályzat 77/2013. (V.16.) Szenátusi Határozat VIII/71§)

Összegzés

A magyar katonai történetet áttekintve láthatjuk, hogy milyen örökséggel rendelkezünk a haza védelmében. Büszkék lehetünk a nemzeti eszmékért harcolókra, a nemzettudatot megőrző és erősítő katonákra. Példát mutattak bátorságban, hazafiságban, a szabadságért folytatott harcban, a honfoglalástól a 20. századig. A múlt bővelkedik eseményekben és hagyományokban. Erre a hagyományra építhetjük és kell építeni a jövőnket. A történelmi tradíciók olyan alapot képeznek, melynek megismerése kötelessége minden jövőző katonatisztnek és ebből merítve egy biztosságot adó, önértetes, a haza szolgálatát mindig elsődlegesnek tekintő honvédség alakulhat ki.

5. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS BEMUTATÁSA

A pályaválasztással, pályamotivációval foglalkozó szociológiai szakirodalmak különböző tényezőket fogalmaznak meg, amelyek az egyén iskolaválasztását, szakmaválasztását befolyásolják. A pályaválasztásban meghatározó szerepet játszik a családi háttér, ezért fontos a család szocio-demográfiai státuszának vizsgálata (életkörülmények, földrajzi elhelyezkedés, szülők iskolai végzettsége). A származás természetesen nem kizárólagos pályaválasztást befolyásoló tényező. A funkcionalista elméletek irodalmában olvasható, hogy képviselői úgy gondolják, hogy az egyén tudása és képessége nagyobb szerepet játszik a státuszelérési folyamat során. Ezért vizsgáltam a hallgatók személyiségét, hogyan látja az egyén önmagát, ismeri-e a lehetőségeit, megfelelőnek tartja-e magát a pályára, mennyire befolyásolta a környezete a pályorientáció során.

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán, a hallgatókkal együtt töltött évek során azonban a legmeghatározóbb tényezőnek az egyetemi éveket, a képzés minőségét, a vezetők személyiségének hatását, és az egyetemi hangulatot tartom. A kérdőívekre támaszkodva. Arra kerestem a választ, hogy az itt töltött tanulmányi évek, a képzés időszaka, milyen irányba befolyásolták az érzelmeit a pályával kapcsolatban, ösztönzik-e őt a pályán maradásra.

A fentiek alapján a kutatásomat három nagy egységre bontottam:

1. A családi háttér vizsgálata
2. A hallgatók pályamotívumai
3. Az egyetemi évek, mint a motiváció megvalósításának színhelye

E fenti témák mentén szeretném kutatásomban elemezni a katonai pályamotivációt meghatározó tényezőket.

5. 1. A családi háttér

Az alábbiakban a szülői háttér és a gyermek pályaválasztása közötti összefüggéseket elemzem. Azt vizsgálom: Hogyan befolyásolja a szülők foglalkozása a gyermekek pályorientációját? Milyen elvárásai vannak a szülőnek a gyermek jövőjével kapcsolatban? Hogyan jelenik meg a „mi szeretnék lenni?” a családban történő szocializáció hatására?

A pályaválasztásban a család társadalmi és kulturális szerepe meghatározó. Andorka Rudolf (Andorka, 2006) megfogalmazásában a család szocializációs (nevelő-társadalmasító) funkcióval bír. Itt alakulnak ki azok az értékek, amelyek megszabják az ember jövőbeli cselekvéseinek irányát, mintát adnak a más emberekkel való viszony kialakítására. A család az az elsődleges közeg, amely az érzelmi biztonságon túl, átadja a szellemi és kulturális értékeket, hagyományokat. A különböző aktuális információk napi közvetítője, saját értékrendszerének megfelelően alakítja a véleményformálódást, megtanítja az információ szűrését és értelmezését.

A család szerepe folyamatosan változik. A szociológiai mérések kimutatják, hogy annak ellenére, hogy nőtt a családon kívüli tényezők, a barátok, osztálytársak, a különböző médiumok befolyása, melyek nem mindenkor egyeznek meg a szülők értékrendjével, mégis megmarad a család szocializációs funkciójának fontossága. Így meghatározó a családi légkör, a szülőkkel való kapcsolat minősége, a család összetétele, a továbbtanulás szempontjából pedig a szülők foglalkozása.

Vegyük sorra ezeket a tényezőket.

Lakóhely	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf %
Főváros	19,7	9,2	7,7	13,5
Egyéb város	55	58,8	64,1	40,5
Község	25,3	32	28,2	46

1. táblázat A hallgatók lakóhely szerinti százalékos megoszlása

Véleményem szerint meghatározó tényező a hallgatók lakóhely szerinti megoszlása. Összességében a hallgatók több mint a fele vidéki városból érkezett. Átlagosan egytizedük fővárosi lakos. Magasnak mutatkozik az állandó lakhelyként községet megjelölő hallgatók aránya. Úgy gondolom, hogy a katonai pálya választásának egyik fő oka a vidékről fővárosba való kerülés, a más életmód folytatására való lehetőség.

Kanyó Lászlóné 2002-ben végzett kutatásának eredménye, hogy a fővárosból érkező hallgatók száma nem éri el a tíz százalékot, és kimagaslóan magas a vidéki városokból érkező fiatalok száma (61,3%), míg a községekből, tanyasi középiskolákból érkezők 30,3%-a a jelentkezőknek. Kutatásomban hasonló eredményeket kaptam, mely szerint a vidéken lakó városi gyermekek kerülnek többségben a tiszti oktatásba, és a községből jött fiatalok vannak kisebb arányban. A fővárosban lakó katonahallgatók száma még mindig elég alacsony, ami annak tudható be, hogy a budapesti fiataloknak a felsőoktatási intézmények által nyújtott lehetőségek szélesebb skálája tárulkozik lakóhelyükön, ugyanakkor emelkedő tendenciát mutat, mivel a 2002-ben végzett kutatás alapján a budapesti lakosok száma 8,4%, addig az általam kimutatott eredmény 12,6%.

Ma társadalmi tendencia, hogy a lakosság többsége a kis településekről a nagyvárosba, illetve a fővárosba vándorol, hiszen a munkalehetőségek ott tágabbak. Ez már megkezdődik a kisgyermekkorban, amikor a szülő a fejlődéshez szükséges alternatívák minél szélesebb spektrumát akarja megteremteni az iskolaválasztás, a kulturális élmények tekintetében. Később gyermekeik követik ezt a példát, mivel a szórakozási, sportolási, kapcsolatépítési lehetőségeik is kedvezőbbek egy nagyvárosban. Vonzó a fiatalok számára, hogy a fővárosban található az egyetlen katonai felsőoktatási intézmény, így lehetősége nyílik hogy kiszakadjon a kisvárosi közegből, ami számára már nem nyújt perspektívát. Társadalmilag a nagyvárosokba történő vándorlás maga után vonhatja a kistelepülések elnéptelenedését, a kultúra és művelődés megszűnését, a falvak és kisvárosok életminőségének romlását.

Családszerkezet	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Teljes családban nőtt fel	86	97	97,4	97,3
Csak anyával nőtt fel	10,7	3	1,3	0
Csak apával nőtt fel	0,8	0	0	0
Egyéb	2,5	0	1,3	2,7

2. táblázat. A hallgatók családi hátterének százalékos megoszlása

Családi légkör	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Kellemes hangulatú	92,6	98	98,7	96,6
Rideg hangulatú	1,6	0	0	3,4
Közömbös	5,8	2	1,3	0

3. táblázat. A hallgatók családi légköre

Érzelmi kapcsolat a szülőkkel	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Jó kapcsolat az anyával	96,7	97,9	97,4	91,9
Jó kapcsolat az apával	95,1	97,9	97,4	86,5
Rossz kapcsolat az anyával	0	0	0	0
Rossz kapcsolat az apával	0	1	0	0
Közömbös kapcsolat az anyával	3,3	1	1,3	2,7
Közömbös kapcsolat az apával	4,9	1	1,3	2,7

4. táblázat. A hallgatók érzelmi kapcsolata a szülőkkel

Az első évfolyamosok közül az anyával kapcsolatban nem adott választ két fő. A második évfolyamon sem nyilatkozott két fő az anyáról. A harmadik évfolyamon egy fő nem adott választ, míg a negyedik évfolyamon az anyával kapcsolatosan három fő, apával kapcsolatban pedig négy fő nem válaszolt.

Biztonságos háttérrel teremt, mint ahogy a 2. táblázatban is kiderül, hogy csaknem az összes hallgató teljes családban nőtt fel, ebből szinte mindegyik kellemes hangulatúnak, bensőséges légkörűnek látja a családját (3. táblázat), és nagyon sokan jónak minősítik a szülővel való kapcsolatukat. (4. táblázat).

Rakaczkiné Tóth Katalin azt írja: „A család érzelmi jellemzője, hogy a benne levő kapcsolatok erőssége meghatározza és diszpozicionálja a későbbi kapcsolatainkat (a szülő és a gyermek közötti kapcsolat minden későbbi emberi kapcsolat alapmintája).” (Rakaczkiné, 2010, 121. o.)

Meglepő a pozitív eredmény a családi összetétel és a családi kapcsolatok tekintetében, hiszen korunkra jellemző az egyszülős nevelés a válások magas száma miatt. A hallgatók nagy számban vidékről származnak, ahol a hagyományos családi formák még értéként jelennek meg, hiszen jellemzőbb a többgenerációs együttélés, vagy legalábbis szoros kapcsolat, amelyek magában hordozzák a családi tradíciók átszarmaztatásának lehetőségét. Amikor a gyermek kellemes légkörűnek ítéli a családi hangulatot, arra enged következtetni, hogy a családban mindenki egyenlő értékű, rendelkezik saját autonómiájával, megvan a szabadsága, meghallgatják és elfogadják egymás véleményét, a szülők engednek és támogatják a gyermek egyéniségének a fejlődését. Feltételezhető, hogy ismerik gyermekeik erősségeit, gyengeségeit, vágyait, igényeit. Ennek a bizalmi légkörnek a hozadéka, hogy elfogadják a gyermek döntését a pályaválasztással kapcsolatban, ezért nem szólnak bele.

„Úgy vélem, hogy a „hagyományos és a „működő” családi együttes összességében nagyobb biztonságot nyújt a gyermekek számára, mint az egyedül nevelő, illetve többszörös válásban-házasságban élő apák és anyák”. (Bereczkei – Rozsnyai – Vekerdy, 2012)

A jó kapcsolat az apával és az anyával szinte elengedhetetlen, hogy egy fiatal olyan, a civil pályáktól eltérő jövőt válasszon magának, amely rejtegeti magában a családtól való elszakadást (más városban történő szolgálatteljesítés, missziók). Olyan közösségbe lép be a fiatal, amely a családhoz hasonló zárt, összetartó, egymásra támaszkodó csoportot alkot, és meghatározó szerepe lesz az egyén életében. Az itt kialakuló kapcsolatok is fontosak lesznek a család mellett, esetenként a fontossági sorrendben meg is előzheti azt. Összehasonlítva azokkal a civil pályát választó fiatalokkal, akik szintén elkerülnek otthonról, akár tanulmányaik akár a munkalehetőség miatt, látnunk kell, hogy a katonafiatal egy szabályok által vezérelt, hierarchikus rendszerbe kerül be, bizonyos mértékben feladva saját szabadságát. A presszionált képzés és életmód, ha azzal a fiatal azonosul, - márpedig aki elkötelezettségből lesz katona, az azonosulni fog - megváltoztatja személyiségét, ő egy katona lesz, és már nem a szülők „kicsi fia”.

Szülők foglalkozása	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Apa katona	16,4	16,5	17,8	10,8
Apa fizikai munkát végez	44,3	47,4	48,7	59,5
Apa szellemi munkát végez	39,3	35,1	38,5	27
Anya katona	3,2	0	2,6	0
Anya fizikai munkát végez	32,8	16,5	20,5	37,8
Anya szellemi munkát végez	64	83,5	76,9	62,2

5. táblázat. A szülők foglalkozása

Az 5. táblázat adatai szerint minden évfolyamon van katona apa, de a szülők közül többségben az apák inkább fizikai munkát végeznek. Fontos itt figyelembe venni a munkaerőpiacon történt változásokat, az emelkedő tendenciát mutató munkanélküliséget. A pár évvel ezelőtti vállalkozói réteg szűkült, a gazdasági környezet nem hatott kedvezően rájuk, ha vállalkozásukat még fent is tudják tartani, az közel sem működik olyan pozitív eredménnyel, mint a '90-es években. A legtöbb hallgató vidékről érkezik, ahol a mezőgazdasági munka volt a meghatározó tevékenység a családok körében, de mivel ez a megélhetési lehetőség is perifériára szorul, még jobban csökken az esélyük az anyagi javak megszerzésére, a család fenntartására. Csökken a család életszínvonala.

A szellemi munka végzése a szülők közül inkább az anyára jellemző. Példaként az anya, mint katona, nem szignifikáns. A kérdőívek egyéni elemzése alapján megállapítottam, hogy egy családon belül legalább az egyik szülő szellemi munkát végez. Véleményem szerint ebből adódik az az igény, hogy a családokban szülői elvárás, hogy a gyermek diplomával rendelkezzen, és hozzájuk hasonlóan ő is szellemi munkát végezzen. Ezt erősíti az a tény, ha a fiatalnak jó a tanulmányi eredménye, valamely területen a társai közül kiemelkedik egyéni képességeivel. Ez befolyásolhatja a gyermeke motivációját, törekvését arra, hogy az egyetemen folytassa tanulmányait. Vidéken még mindig büszke a szülő, hogy gyermeke a fővárosban tanul, és diplomát szerez. Reménykedik, hogy az egyetem elvégzésével több lehetősége nyílik a fővárosban maradásra, a munkalehetőségek tágabb spektruma közül választhat, és megtalálja azt a feladatot, amit szívesen végez, és biztosítja az anyagi háttérrel, a nyugodt megélhetést.

Szülői elvárás	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Igen, volt elvárása	43,5	48,4	51,3	43,2
Nem volt elvárása	56,5	51,6	48,7	56,8

6. táblázat Volt-e szüleinek elvárása a pályaválasztással kapcsolatban?

A 6. táblázaton látható, hogy a megkérdezettek több mint a felénél a szülőnek nem volt konkrét elvárása a pályaválasztással kapcsolatban. Amennyiben volt, a következő pályát szerették volna gyermekeiknek a hallgatók válaszai alapján:

„Igen, szerették volna, ha orvos leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha ügyvéd legyek.”
 „Igen, szerették volna, ha közgazdász leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha mérnök leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha diplomata leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha mezőgazdasági dolgozó leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha katona leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha ács leszek.”
 „Igen, szerették volna, ha informatikus leszek.”
 A legtöbbet azt írták, hogy „Igen, szerették volna, ha diplomás leszek”.

Szülői befolyásolás	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Teljes mértékben befolyásolta	0,8	10,3	0	0
Kis mértékben befolyásolta	18,9	1	7,7	19
Nem befolyásolta	80,3	78,7	92,3	81

7. táblázat. Befolyásolta-e a szülő a gyermek pályaválasztási döntését?

Sokszor hallja a gyermek a szülőtől, hogy „én csak a legjobbat akarom neked”, és ez a szándék végigvezeti a gyermek-szülő kapcsolatot életük során. Ebben a folyamatban jelentős lépés a pályára való orientálás. A mai társadalmi rendszer szinte kihívásként adja ezt a feladatot a szülőnek, hogy segítse a gyermeket a jövőkép kialakításában, hozzákapcsolt erkölcsi-etikai értékrenddel, ugyanakkor garanciát mutasson a megélhetésre, anyagi biztonságra is.

A mai szülői generáció saját tapasztalatai ellenmondásosak. Talán önmagukat sem tudják elhelyezni a változó társadalomban. Átélik, hogy az értékrendek változnak, már nem kiszámítható, hogy melyik pálya nyújt anyagi, erkölcsi és szakmai biztonságot. A mobilitás kap nagyobb szerepet, amihez ők nehezen alkalmazkodnak, hiszen az ő szocializációjukba nem épült be ez a fajta mentalitás.

A szülő ugyan nem mindig tud hasznos pályaválasztási tanáccsal szolgálni, de minden lehetőséget megad a gyermeknek. Szeretne legalább ugyanolyan, de inkább magasabb végzettséget, és ezáltal jobb munkalehetőségeket a gyermeke számára, mint ami neki van..

A szülők, de a gyermekek is a felsőfokú végzettséget tartják a legfontosabbnak az életükben az elképzeléseik megvalósulása érdekében. A fő cél a diploma megszerzése, a jövőbeli tervek alappillére. A probléma, hogy nem világos milyen tudásra lesz szükség a jövőben. Ezért ösztönzi a gyermeket arra, hogy olyan iskolarendszerben tanuljon tovább, olyan tudást szerezzen, amely a „többlábon állást” biztosítja, megadja az alapot a mobilitásra.

Valószínűleg ennek a bizonytalanságnak az eredménye az, hogy a szülők a katonai pályára való jelentkezésben nem voltak meghatározó befolyásoló szerepben (7. táblázat), hiszen ők maguk sem tudják, mik lesznek a jövő kihívásai, milyen tudást igényel a jövő munkaerőpiaca, nem tudnak a jövőkép állításában segíteni a gyermekeiknek.

A másik pólust tekintve a szülő nem biztos abban, hogy az elért jó bizonyítvány mire elég, mi van a tanulmányi átlag mögött, nem ismeri a gyermeke valós tudását. Ebben a tekintetben inkább hagyatkozik a gyermeke és a pedagógus véleményére, de a befolyásolás elmaradása nem jelenti azt, hogy magára hagyja a döntésben. A fiatal önállósága, felelősségvállalása, és a velejáró érettsége mutatkozik meg a döntésében, melynek háttérében jelen van a szülő támogatása.

Összegzés

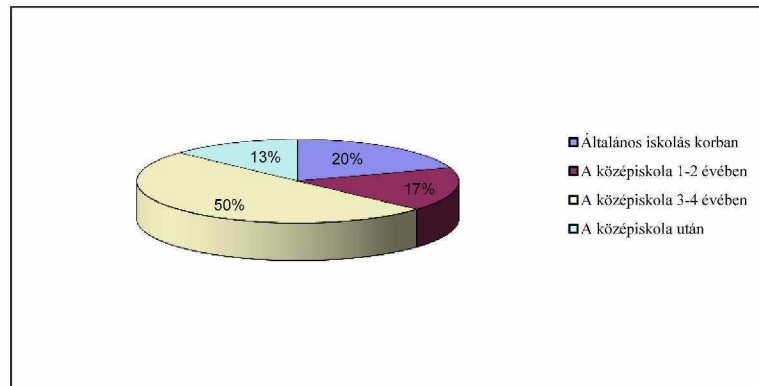
„Igaznak hiszem, hogy a gyerek a család tükörképe, ahogy a pályaválasztásban, vagy bármilyen más választásban is erről van szó.” írja Rozsnyai Margit. (Bereczkei - Rozsnyai – Vekerdy 2012, 152. o.). Az a család, mely építi a gyermek személyiségét, engedi saját identitásának fejlődését, önállóságra nevel, az segít abban is, hogy a fiatal dönteni tudjon, keresse a belső harmóniáját, és a hozzá vezető utat. A szülő nem csak génjeit adja át a gyermekének, de nevelésével szellemi és erkölcsi értékeket is közvetít. A hagyományos szellemiséget folytatva megtartja szerepét az apa, és az anya, mintát ad, átérzi, és értékrendjükben „a gyermek potenciális jövő” (Jung, 1995. 85.o.)

Fontos, meghatározó kérdés annak vizsgálata, hogy mi készíteti a fiatalt az általa választott pályára. Érettek-e arra, hogy pályát válasszanak. A társadalmi légkör tekintetében megfigyelhető, hogy nincs ösztönző erő arra, hogy a munkát hivatásnak tekintsék, olyan hatások érik az embereket, melyek azt sugallják, hogy ha nem „jön be” a választott szakma, akkor majd változtat, ma nincs értéke, sőt gyakori, hogy lehetősége sincs arra, hogy „bedolgozza” magát, beérjen a szakmába. Ugyanakkor az a vád éri a fiatalokat, hogy nem érettek, nincs elkötelezettségük, hogy diplomahalmazók, mert ezzel akarják megnyújtani a fiatalkort. Ma több lehetőség van, és egy emberben is több lehetőség bujkál. Kérdés, hogy dönt-e, tud-e dönteni? Aki mellett egy életen keresztül elmennek a lehetőségek, nem válnak tette, az nem használja ki a magában levő képességeket, készségeket. Az alternatív fejlődés a választást, a dönteni tudást, aktivitást, kitartást, önkéntességet, elkötelezettséget igényel.

A katonapályán az előrejutás fokozatos, hosszú út vezet az elismertséghez, a sikerhez. Sokan vannak, akik ezt az utat választják, hiszen a felvételre jelentkezők száma egyre emelkedő tendenciát mutat.

5. 2. A hallgatók pályamotívumai

A katonai pályaválasztás motivációs tényezőinek második nagy egysége az általam felsorolt csoportosítás szerint az egyén vizsgálata, a hallgató személyisége, belső szükséglete, az önismeret. A családi szocializáción kívül, mi motiválja az embert, hogy katona legyen, miért érzi úgy, hogy ő alkalmas a katonai pályára, hogyan látja „kívülállóként” a szakmát és mit vár tőle.



8. táblázat Mikor döntötte el, hogy a katonai pályára jelentkezik?

Érdekes megállapítani, hogy míg dr. Szelei Ildikó 1999-ben végzett kutatása azt mutatja, hogy a tanulók több mint fele már általános iskolában foglalkozik a katonapálya gondolatával és csupán a tanulók egynegyede gondolt arra a középiskola harmadik-negyedik osztályában, hogy a tiszti pályát válassza, addig az általam végzett kutatás eredményeképpen ma a hallgatók fele választja hivatásul a tiszti pályát a középiskola utolsó éveiben.

Pályaválasztási tényezők	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Diplomaszerzés	29,5	29,9	28,2	43,3
Hivatástudat	40,2	21,6	6,4	5,4
Szociális juttatások	0,9	12,4	6,4	13,5
Nem akart még dolgozni	2,5	9,3	5,2	5,4
El akart kerülni otthonról	7,4	7,2	17,9	21,6
Egyéb...	11,5	19,6	35,9	10,8

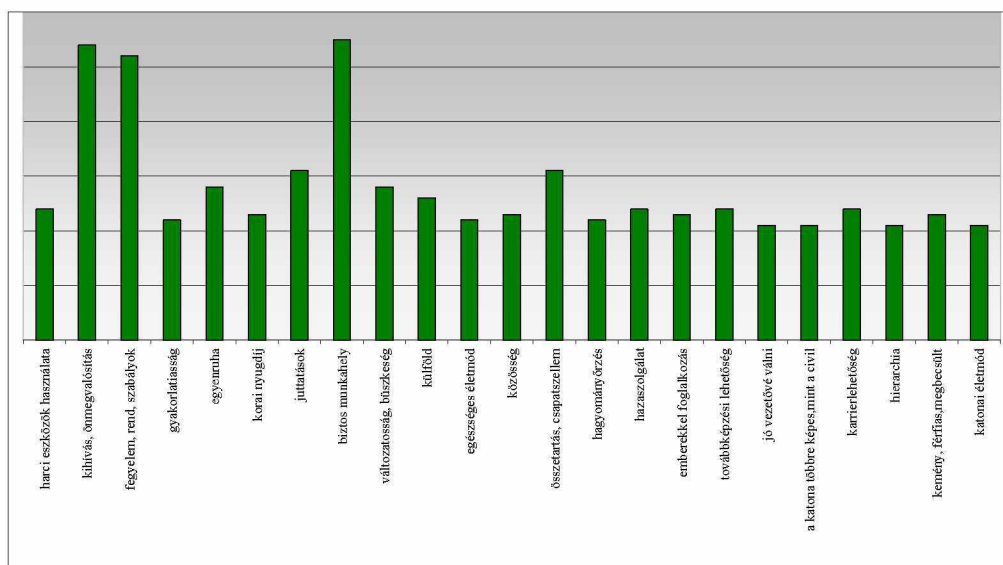
9. táblázat Mely tényezők játszottak szerepet a pályaválasztásban?

A 9. táblázat adatai meghatározott szempontok alapján adnak arra választ, hogy mely tényezők befolyásolták a hallgatót a katonai pályaválasztásban. Öröndetes, hogy az első évfolyamos hallgatóknál a legmeghatározóbb tényező a katonai pálya iránti hivatástudat volt

és szinte elenyésző azon hallgatók száma, akinél a szociális juttatás szerepelt volna fő szempontként. A másod- és negyedéveseknél első helyen szerepel a diploma megszerzése, míg a harmadik évfolyam az egyéb tényezőket emelte ki, amelyek a következők:

- *Anyagi biztonság*
- *Karrierlehetőség*
- *Harc, kihívás*
- *Külföldi kapcsolatok*
- *Biztos állás*

A pályaválasztást nagymértékben befolyásolja a pályakezdők munkaerőpiacon való elhelyezkedésének lehetősége. A fiatalok pályakezdő munkanélküliségének helyzetén javított a felsőoktatás expanziója, mely tágabb lehetőségeket nyújt számukra, az iskolarendszerű oktatásban való maradásra. Ennek eredménye, hogy a munkavállalás kezdete kitolódik. A magasabb végzettségű, diplomával rendelkező egyének elhelyezkedési esélyei jobbak, így a fiatalok továbbtanulási igényei ennek megfelelően alakulnak. Ez a továbbtanulási törekvés egyértelműen pozitív hatással van a tudásalapú társadalom kialakulásához, valamint alapot biztosít a pályamódosításra is. Gondot okoz azonban, hogy a felsőoktatás kiterjesztése gyakran együtt jár a képzés színvonalának csökkenésével, azzal, hogy a gyengébb képességű hallgatók is bekerülhetnek főiskolákra, egyetemekre.



10. táblázat Soroljon fel néhány dolgot, amiért a katonai pályát választotta, mi az amit vonzónak tart a katonai hivatásban?

Ezt bizonyítja, hogy a fiatalok foglalkoztatottsági mutatóit vizsgáló kutatások eredménye szerint a felsőoktatásban történő tanulási kedv, és az elhelyezkedés lehetőségének viszonya nem releváns.

A kutatás számomra egyik legfontosabb és legizgalmasabb pontja, hogy a hallgató miért választotta a katonai pályát. Erre kerestem a választ, nyitott kérdést tettem fel, hogy a hallgatónak lehetősége legyen gondolatainak részletesebb leírására. Ennek kapcsán a belső motivációikat is megismerhettem.

Számos hallgató nem csak egyszavas válaszokat adott, hanem hosszabban kifejtette, miért tetszik neki a katonai szakma.

„Kemény vagyok, nem születtem értelmiségi családban, gyerekkoromban is nagyon érdekelték a háborús filmek.”

„Érdekelt a honvédelem, tetszik a kiszámítható és létbiztonságot nyújtó katonapálya.”

„Édesapám katona volt, és nekem is tetszett. Gyermekkoromban ilyen közegben nevelkedtem, a katonaság büszkeséggel tölt el.”

„Nagyon tetszik a katonai szervezet hierarchikus rendszere és mindig is érdekelt a haditechnika.”

„Tervezhető pályaképet és kihívást látok a szakmában.”

„Rend, fegyelem, hogy odafigyelnek a családra és be lehet járni a világot.”

„Önmegvalósításom láttam benne és szeretek csapatban dolgozni.”

„Mindig is érdekelt a katonaság, elsősorban azért mert szeretem a történelmet, valamint úgy gondolom, így tehetem a legtöbbet az országért.”

„Azért, mert jó sportoló voltam és jól is tanultam (érettségi 4,8), és úgy gondolom, itt mindkettőt tudom érvényesíteni.”

„Kiszakadás a civil életből.”

„Érdekel a haditechnika és érdekel a katonai szakma (lövész) gyakorlati oldala.”

„Mozgalmas, kihívásokkal teli, izgalmas és változatos munkát szerettem volna. Ezenkívül a hazáért is szerettem volna tenni valamit.”

A hallgatók a katonai szervezet rendszerében alapértéknek tekintik a fegyelmet, a kihívást, a társai iránt érzett felelősségvállalást, önmegvalósítást.

A katonai pályával való azonosulás alapfeltétele az attitűdök megléte. Az attitűdök olyan tapasztalatok révén kialakult mentális állapot, mely dinamikus hatást gyakorol az egyén reakcióira. Ez lehet pozitív és negatív viszonyulás is, bizonyos tárgyak, emberek, csoportok, helyzetek iránti vonzalom vagy idegenkedés. A pályaválasztás tekintetében pályaaattitűdről beszélünk.

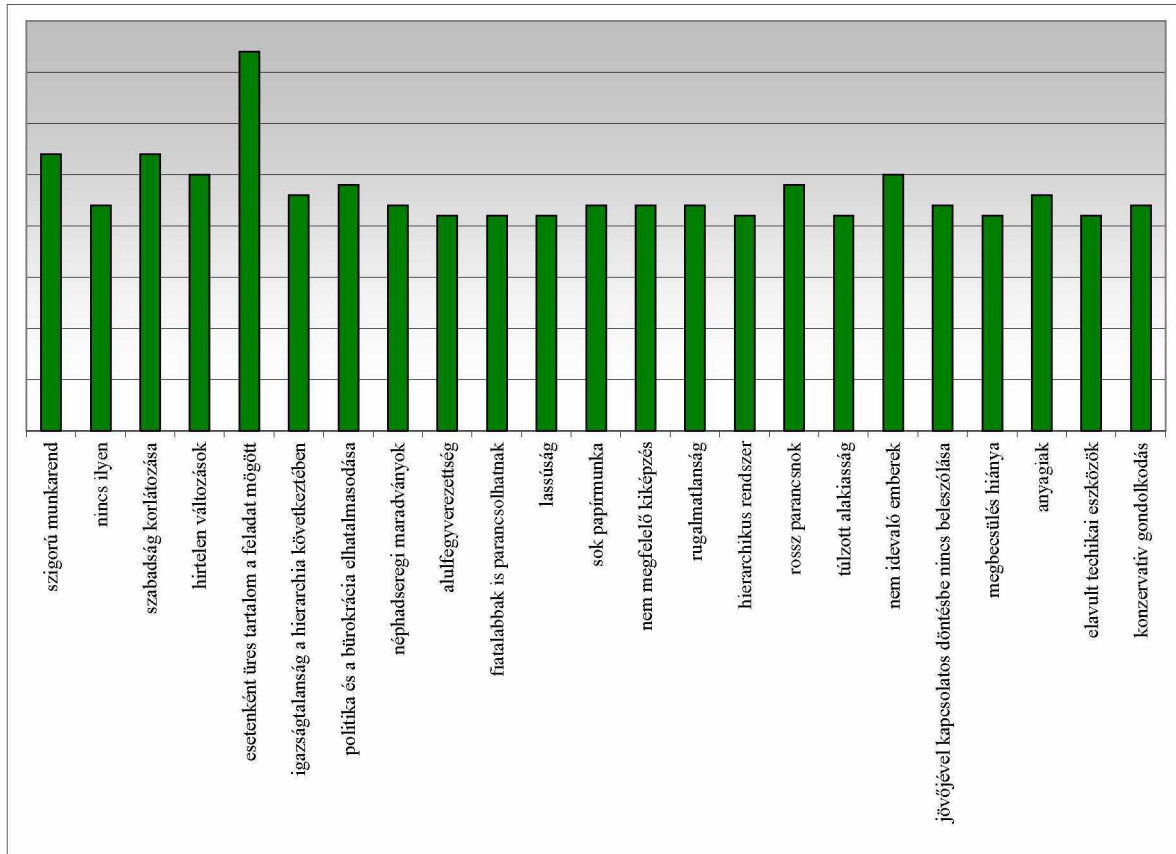
Bár a vizsgált hallgatók még nem rendelkeznek reális képpel a katonai pályáról, csak egyfajta „romantikus” kép alakulhatott ki bennük a gyermekkor során. Ezek a tapasztalatok természetesen nem lehetnek objektívek, hiszen a katonai képzés zárt intézményi keretek között zajlik, így nem kaphatnak vizuális képet magáról a katonai életről. Inkább egy elképzelt világot látnak, ami táplálkozik a filmekből, az olvasmányélményekből, de még inkább a manapság uralkodó virtuális játékeszközök, mint pl. számítógépes játékok, Xbox, PS játékok hatásából. Ezek a játékok, még erősítik is abban a tudatban őket, hogy ők szuperhősök lehetnek, erősek, bátrak, mindenkit legyőznek, így önismeretüket elferdíthetik.

Ezeket a megállapításokat támasztja alá, hogy a biztos munkahely mellett a „kihívás, önmegvalósítás” és „fegyelem, rend, szabályok” megfogalmazás került előtérbe. Ne felejtjük el, hogy nyitott kérdést tettem, fel, tehát a hallgatók a számukra fontos gondolatokat, okokat írták. Amikor a táblázatban is látható, egyenruhát, büszkeséget, hazaszolgálatot, hagyományörzést, jó vezetővé válást jelölték, akkor az általa eszményképként tartott hősies, bátor katona képét jelenítették meg.

Nem mehetünk el azonban a kutatás tényleges eredménye mellett. Első helyen a biztos munkahelyet jelölte meg a megkérdezettek többsége. Ez azt mutatja, hogy úgy érzik a választott hivatás a mai társadalmi helyzetben is biztonságot nyújt, perspektívát ad az elkövetkező életszakaszra. Ezzel párhuzamosan megvalósulhatnak a személyiségéből adódó igényei is, kielégítheti érdeklődését, vagyis az lehet a munkája, amit örömmel és érdeklődéssel végez, azaz belsőleg is motivált.

A kutatásom során arra is kíváncsi voltam, hogy mi az, ami nem inspirálta, ösztönözte a pálya iránti szimpátiáját. Bizonyított tény, ha nem elég világos a cél, ha nem tudja a feladatok mögötti információt, akkor a tevékenységhez kapcsolódó attitűd megszűnik. Az információ hiánya, pontatlansága csökkenti az optimista beállítottságot, de csökkentheti az önbizalmat is,

mert nem a kreativitásra, az egyéni képességekre épül. Az elképzelés és valóság közötti eltérés csalódottságot okozhat, mely a negatív véleményben fogalmazódik meg.



11. táblázat Mi az, ami nem tetszik a katonai hivatásban?

Szintén nyitott kérdésben válaszoltak a hallgatóknak arra, hogy mi nem tetszik nekik a katonai hivatásban. A hallgató elvárókkal, önmegvalósítási vágygal, lendülettel kezdi meg tanulmányait. Ez a motiváció jól felhasználható, szükséges ennek a fenntartása. Módja, hogy folyamatos, megfelelő információt kapjon, legyen tisztában azzal, hogy a honvédségi feladatok területileg, időben és a tartalmát tekintve is sokféle lehet, csakúgy, mint a civil életben. A feladatok értékét nem csak a harciasság, a küzdelem adja meg, hanem a béketámogató, védelmi munka eszmei kidolgozása is.

Sokszor érzik úgy, hogy felesleges feladatokat kell ellátniuk. Érdekes, hogy annak ellenére, hogy tudniuk kellett, amikor ezt a hivatást választották, hogy egy szabályokon alapuló, hierarchikus rendszerben fognak dolgozni, mégis nehezményezik a szigorú munkarendet, a szabadság korlátozását. A katonaelet megköveteli, hogy a hallgatók lemondjanak bizonyos, a civil életben természetes dolgokról.

Meghatározó a vezető szerepe abban, hogy elfogadtassa a feladatokat a beosztottakkal és ők a képességeiknek megfelelően végezzék el azokat. Nem biztos, hogy egy fiatal tisztjelölt helyesen tudja megítélni, hogy mi a feladatok tartalma, a feladat célja, ezért esetenként felesleges időtöltésnek érzik azok végrehajtását. Ésszerű magyarázatot kell adni, hogy miért fontos a feladat elvégzése, hiszen az érdektelen feladat is megtelhet tartalommal és az emberek is szívesen végzik, ha az valami komoly célt szolgál.

A parancsnoknak tudatosítania kell bennük, hogy a tiszti pálya rendet és fegyelmet követel, figyelembe véve, hogy olyan fegyveres testület tagjai lesznek, amelynek fő feladata a haza függetlenségének, területének és határainak katonai védelme, a nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, illetve humanitárius tevékenység. (2011. évi CXIII. tv. a honvédelemről és a Magyar Honvédségről) A missziók, a békefenntartó tevékenység során kerülhetnek olyan veszélyes helyzetbe, amikor elengedhetetlen a szigorú fegyelem és önfegyelem, a szabályok betartása. Ellenszegüléssel, az utasítások figyelmen kívül hagyásával olyan közösségbomlasztó folyamat indulhat el, amely a sikeres feladat végrehajtásának rovására is mehet.

A parancsnoki tevékenység egy lineáris rendszerben épül fel. Elsősorban a tisztjelöltek századparancsnokának kell azonosulnia a rájuk osztott feladatokkal, mert ha a hallgató érzi, hogy már a saját parancsnoka sem ért egyet a vezetői utasításokkal, nem meggyőződésből adja ki a parancsokat, akkor ő maga sem tudja hitelesen végrehajtani azokat.

A századparancsnoknak tudnia kell, hogy nem vonhatja kétségbe a parancsnoka döntéseit, de semmi esetre sem tükrözheti a munkához való hozzáállása negatív véleményét, azt a tisztjelöltek egyáltalán nem érzékelhetik. Azonos álláspontot kell képviselni a felettesével a cél elérése érdekében, mert nem a parancsvégrehajtásnál van az önérvényesítés, önmegvalósítás helye és ideje, inkább saját gondolatait, ötleteit a főnökével egyeztetve, azt a feladat előkészítés fázisában kell beépítenie, ily módon kell új értéket alkotnia. Fel kell ismernie, hogy az ő hozzáállása meghatározó a csapatszellem kialakításában, a feladat

végrehajtás minőségi színvonalának elérésében, az elkötelezettség és honvédség iránti vonzalom kialakításában. Döntő szerepe van abban, hogy beosztottai milyen katonává válnak, és ennek az útnak a betartásával és betartatásával mind a csapata, mind pedig ő maga sikeres katonatiszt lesz.

Összegzés

A fiatal, mikor a pályára jelentkezett felmérte magában a képességeit, fizikailag és pszichikailag egyaránt. Felállította magában az elképzeléseket, elvárásokat, melyek realitását az egyetemen eltöltött évek alatt tapasztalja meg. Átél, szerez pozitív és negatív emlékképeket a tanulmányai során, mely formálja jellemét.

5. 2. 1. A hallgatók önismerete

Thalész azt írta a delphoi jósda falára: „Ismerd meg önmagad!”. Erich Knight „Légy hű magadhoz” nagysikerű művével is erre ösztönöz. Tudja-e az ember, hogy milyen? Tudjuk-e magunkat megvalósítani, ismerjük-e képességeinket, mire vagyunk képesek? Tudjuk-e, milyen az önálló ember? „Az autonóm személyiség érzelmileg kiegyensúlyozott, a többi embert bizalommal közelíti meg, igényli és nyújtja a pozitív érzelmeket. Érdeklődésében, feladatvállalásban, döntéseiben önálló, nyílt, az újra, a jövőre irányul. Fegyelmezett; érzelmein, gondolatain, magatartásán egyaránt uralkodik, minden megnyilvánulásában szervezett. Önállósága sem a többi embertől nem különíti el, sem a normák megtartása előli kibúvársra nem készíti. Ellenkezőleg; messzemenően figyelembe veszi a többiek érdekeit, jó együttműködő partner, s tetteiért mindig szívesen vállalja a felelősséget, éppen mert magára épített, saját normarendszerén alapul erkölcsi magatartása.” (Kozéki, 1989, 279. o.)

Ahhoz, hogy az egyén sikereket tudjon elérni az általa választott pályán, személyiségének, habitusának, képességeinek meg kell egyeznie azokkal a tulajdonságokkal, amelyeket a munkaköre, beosztása megkíván. Ismeri-e önmagát az egyén, amikor egy bizonyos pályát választ? Tisztában van-e azzal, hogy milyen képességek szükségesek az általa választott hivatáshoz? Erre kerestem a választ a megkérdezettektől, véleményük szerint milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie a jó katonatisztnek, és ő rendelkezik-e ezekkel a tulajdonságokkal, vagyis milyennek látja önmagát? Kialakult-e az énképe?

Ebben az életkorban már a fiatalban kialakulnak a személyes célok, tervezi a jövőjét, elképzei jövőbeli énjét, és a pályaválasztás, ennek a feladatnak a megvalósításához szükséges eszköz. Hajlamosak vagyunk arra, hogy pozitívan lássuk önmagunkat, jobbra értékeljük teljesítményünket, és úgy alakítjuk a helyzeteket, hogy ne sérüljön a pozitív énképünk.. Az énkép az önmagunkról kialakított kép, vélemény.

Körössy szerint, az ember kialakítja magáról a véleményét, úgy, hogy összegezi tapasztalatait, értelmezi azokat, ezáltal kialakul az én élménye. Az énkép, az a kép, melyet önmagunkról alkotunk, érzelmeinkkel, élményeinkkel átfűtve. (Körössy, 2004) Az énkép, az önelfogadás és az önértékelés szoros kapcsolatban áll egymással. Az énkép kialakítását meghatározzák a társadalmi normák, a viszonyítási rendszer (mihez képest vagyok jó), az elvárások, és az ember önérvényesítési igénye. Akarok-e sikeres lenni? Mennyire vagyok elégedett önmagammal. A kérdés meghatározó, mert a pályaválasztás alappillére, hogy a hallgató megfelelő ismerettel rendelkezzen önmaga testi-fizikai adottságairól, valamint szociális és értelmi énképéről. (Vajda, 2001)

Tisztekre jellemző főbbtulajdonságok	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Szakmai hozzáértés	50,8	44	37	56,8
Bátor, erős	4,9	5,2	1,2	21,6
Egészséges, sportos	4,9	2	0	32,4
Emberismeret	2,5	0	0	0
Felelősségteljes	23	23,7	38,5	27
Elkötelezett	3,3	1	3,8	35,1
Humánus	4,9	0	0	2,7
Hazaszerető	1	3	0	16,2
Önfegyelem	1	7	0	10,8
Morális tartás	1,6	0	0	0
Elhivatott	1	5,2	0	40,5
Segítőképz	0,8	2	0	0
Jó kommunikáció	4	2	3,8	37,8
„TISZT-ességes”	1	9,3	3,8	2,7
követelménytámasztó	0	0	0	18,9
Rugalmas	0	0	0	5,4
Igazságos	0	3	0	0
Empatikus	0	3	1,2	24,3
Higgadt, nyugodt	0	3	0	16,2
Motivált	9	2	0	5,4
Pontos, alapos	7,4	0	2,6	0

11. táblázat. Ön szerint milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie a jó katonatisztnek?

A 11. táblázatban arra kapunk választ, hogy a hallgatók véleménye szerint milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie egy jó katonatisztnak. Természetesen nem minden hallgató használta ugyanazt a kifejezést egy jó katonatiszt tulajdonságának megjelölésére, tartalmilag próbáltam a különböző tulajdonságokat csoportosítani. Az első évfolyamon a megkérdezettek fele a legfontosabb tulajdonságnak a szakmai hozzáértést tartotta. Második helyen a felelősségteljes munka állt. A többi tulajdonság szinte megegyező értéket kapott, úgy, mint a katonára jellemző férfias tulajdonságok, hogy erős, bátor, egészséges és sportos, valamint humánus legyen. A második évfolyamos hallgatók számára a TISZT-esség volt még kiemelkedően fontos, amely kifejezés a tiszti tulajdonságok egy összefoglaló megfogalmazásaként értendő. A harmadik évfolyamos hallgatóknál, akik passzívabbak voltak a válaszadásnál, a szakmai hozzáértés a felelősségteljességgel és a TISZT-ességgel párosul. A negyedik évfolyamos hallgatók fontosnak tartották ezt a kérdést, igen aktívak voltak ennél a válaszadásnál, talán ennek oka az egyetemen eltöltött évek tapasztalata. Több tulajdonságot tartottak kiemelkedőnek, így a szakmai hozzáértést, az elhivatottságot és elkötelezettséget. Véleményük szerint egy jó katonatisztnak egészségesnek és sportosnak kell lennie, aki jó kommunikációs képességekkel rendelkezik és empatikus beosztottjaival.

A négy évfolyam összesítésében a válaszok a követendő katonai vezető tulajdonságait mutatják, melyben a hallgatók fele a szakmai hozzáértést tartja a legfontosabbnak. A civil életben megnyilvánuló vezetői szereptől eltér, hogy számukra fontos tulajdonság egy jó katonatisztnél a bátorság, az egészséges, sportos fizikum. A kérdőívben érezhető a hagyományokon alapuló erkölcsi értékrend, mint a hazaszeretet, felelősségteljesség, önfegyelem, összegezve a haza iránti elkötelezettség, a haza védelme.

Izgalmas a kérdés, és izgalmasak a válaszok is. A tulajdonságok felsorolása az ember pozitív jellemvonásait tükrözi. Ez egyben elvárásként is felfogható. A fiatal azt nyilatkozta, amit tapasztal, az elvárást, hogy ilyennek kell lennie. Ez a konvenció, ez a társadalmi szükséglet, mert szokások uralkodnak, alakítják az elvárásokat, az életmódot, az érintkezés szabályait. Mit szólnánk, ha mást írna a hallgató, mint pl. erőszakos, túlfűtött, melankolikus. Napóleon jellemzésében ez áll "kortársait kerülő, hallgatag, zárkózott". Ő maga ezt vallja:

„Azért érzem nehéznek az életet, mert semmi sem szerez örömet és minden a terhemre van.”, vagyis egy melankolikus, magába forduló emberből lett az egyik legnagyobb hadvezér. (Manfred, 1982. 18. o.) A történelemben az extrém, szélsőséges jellemű embereket is megtaláljuk, akik viselkedésükben eltérnek az átlagtól, de a múltba beírták nevüket.

Vajon a hallgató rendelkezik-e ezekkel a képességekkel?

Tulajdonságok	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Igen, rendelkezik	32,8	47,4	47,4	8,1
Részben rendelkezik	66,4	52,6	50	91,9
Nem rendelkezik	,8	0	0	0

12. táblázat Véleménye szerint rendelkezik-e Ön ezekkel a tulajdonságokkal?

A 12. táblázat azt mutatja, hogy összességében a négy évfolyam több mint a fele csak részben rendelkezik a fenti tulajdonságokkal. Bár megfigyelhető, hogy az első három évfolyamon nem tapasztalható túl nagy különbség a határozott igen és a csak „részben rendelkezik” válasz között, negyedik évfolyamra, a tanulmányok és a gyakorlatok ismeretében felismerik a hiányosságait, realisabb az önértékelésük, szinte az összes tanuló úgy gondolja, hogy még fejlődni kell, van még mit tanulnia.

Ahhoz, hogy az egyén nyilatkozni tudjon saját tulajdonságairól, képességeiről, túl kell esnie az önmegismerés folyamatán. Az önmegismerés eredménye Lappints Árpád szerint kettős: az önismeretek és az önmotívumok rendszere. (Lappints, 1998) Az ember minősíti önmagát, elégedett vagy elégedetlen lehet önmagával, tulajdonságaival, belső értékeivel, kompetenciáival. Ezeket a motívumokat viszonyítja másokhoz és a társadalmi elvárásokhoz, így alakul ki az éntudata, önmaga megismerése.

Hallgatók jellemző tulajdonságai	I. évf. %	II. évf. %	III. évf. %	IV. évf. %
Elégedett önmagával	79,5	87,6	91	78,4
Elégedetlen önmagával	20,5	12,4	9	21,6
Határozott	83,6	89,7	92,3	75,7
Határozatlan	16,4	10,3	7,7	24,3
Nyitott	93,4	94,8	92,3	67,6
Zárkózott	6,6	5,2	7,7	32,4
Mások előtt könnyen megszólal	91,8	83,5	92,3	86,5
Mások előtt nehezen szólal meg	8,2	16,5	7,7	13,5
Irányító típus	98,4	94,8	91	86,5
Irányított típus	1,6	5,2	9	13,5

13. táblázat Mely állítások jellemzők leginkább Önre?

A 13. táblázat kérdésével azt kívántam felmérni, hogyan ítélik meg saját magukat a hallgatók. Meghatározott állításokat kellett önmagukra vonatkoztatni. Ezen állítások olyan tulajdonságokat jelölnek, amelyekkel egy parancsnoknak rendelkeznie kell, hiszen egy parancsnok vezet, irányít, feladatokat határoz meg, és képviseli a szervezetet.

A megkérdezett hallgatók több mint háromnegyede elégedett önmagával. Ez a jellemvonás szinte minden esetben határozottsággal párosult. Az eredmény meglepő, összevetve a 12. táblázat adataival, mely szerint a hallgatók több mint a fele csak részben rendelkezik a katonai hivatáshoz szükséges képességekkel és tulajdonságokkal, mégis szinte mindenki elégedett önmagával.

Valószínű, hogy az irányító szerep iránti igény és a pályaválasztás összefüggésben áll, hiszen a hallgatók többsége irányító típusnak vallja magát.

Említésre méltó, hogy a 11. táblázatban arra a nyitott kérdésre, hogy milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie egy katonatisztnak, senki sem írta a határozottságot és az irányító képességet. Érdekes elemezni ezt a kérdést, és további feladat ennek feltárása. Vajon természetes számukra, hogy aki a pályára jelentkezik, annak rendelkeznie kell ezekkel a tulajdonságokkal? Ugyan akkor, ha összevetjük a 13. táblázat válaszaival akkor a hallgatók többsége határozottnak, irányítónak tartja magát. Számomra bizonyítást nyert, hogy az önmagukról alkotott kép nem mindig pontos, irányított kérdésekkel kell segíteni önértékelésüket, saját jellemük elemzését.

A fentiek tükrében vizsgálni kívántam, hogy a saját magukról vallott állítások és az általuk a katonai pályáról alkotott kép, hogyan jelenik meg az önmegvalósítási terveikben. Nagyon sok hallgató írta a nyitott kérdésre válaszként, hogy misszióba szeretne kerülni. Így fogalmazták meg további terveiket:

„Szeretnék egy számomra megfelelő munkakört kapni, és a majdani beosztottaim szemében jó parancsnokká válni.”

„A csapattapasztalat megszerzése után, missziók vállalása, valamit törzstiszti, hadműveleti feladatok ellátása.”

„Minden tudásomat és tapasztalatomat szeretném átadni a beosztottaimnak, hogy jó katonákká váljanak.”

„Szeretnék minél több dolgot tanulni, pl. nyelvek, a lehető legtöbbet kihozni magamból”.

„Először legyek tiszt. Aztán van miről beszélgetni.”

„Szeretnék pilóta lenni, de ha ez nem jön össze, szeretnék jó lövésztiszt lenni és szeretnék szakmailag a lehető legtöbbet tanulni.”

„Hadnagyként szeretnék kikerülni az egyetemről, nem őrmesterként.”

„Szeretnék minél magasabb rendfokozatba és beosztásba kerülni és akár a nyugdíj után is a pálya közelében maradni.”

„A kapott parancsokat tökéletesen végrehajtani.”

„Szeretnék tábournok lenni.”

„Szeretnék külföldi (amerikai) tanfolyamokon részt venni, hogy az ott tanulókat itthon és missziókban tudjam használni.”

„Szeretnék családot alapítani és ehhez a feltételeket megteremteni, jó beosztást kapni és rendfokozatomban minél magasabbra jutni (tisztessegesen).”

„Sok misszió, STANAG33, francia nyelvtanulás, másoddiplomás képzés.”

„Élvezni akarom a munkám és szívesen járjak be a munkahelyemre.”

„Nem célom minél hamarabb a ranglétra tetejére érni, az adott beosztásomban az adott rendfokozatomban a legjobb akarok lenni.”

Összegzés

Az egyik legnehezebb dolog az emberi életben, hogy önmagunkat reálisan lássuk. Könnyű megfogalmazni az elvárásainkat, de amikor feltesszük a kérdést önmagunknak, hogy mi is megfelelőünk-e bizonyos elvárásoknak, nem egyszerű a válasz. Az emberek különbözőek, van aki aláértékeli és van aki túlértékeli képességeit. „Az értékelés: összehasonlítás. Adott magatartásbeli megnyilvánulást össze kell vetni az értékesnek tartott magatartással. Az értékelés tehát egy olyan tudatos tevékenység, amely a mindennapi életvitelbe beépül, és racionális kontrollként működik” (Lappints, 1998, 167. o.)

Az értékeket meghatározza a társadalmi norma, a törvények az adott szervezetek, intézmények, emberek elvárásai.

Kérdésként merül fel, hogy ismerik-e a lehetőségeiket. A más országokban végzett harcászati feladatok, a misszió, a kiküldetés nem mindenki számára elérhető, kevés az az egyén, aki ezt a megálmodott katonai életet a valóságban is megtapasztalja.

Az „Ismerd meg magad” elvnek ki kell egészülnie a „tudjál magadon dolgozni” „akarj jó, sőt a legjobb katonává válni” módszerével. Ez elvárható az egyetemet végzett embertől, hogy fejlessze, formálja önmagát. Ennek feltétele a gondolkodás, az önmagunkba, környezetünkbe vetett hit, és a cselekvés. Az önmegvalósítás feltétele az út kijelölése önmagunknak. Hova akarok eljutni? A másik feltétele, hogy megtanuljuk a legjobbat kihozni magunkból, akarjunk minél többet tudni, szeretni a tudást, érezni a tudás hatalmát. Feladatunk erőfeszítéseket hozni

az újabb célok elérésére, az elért eredmények után pedig az újabb feladatok elvégzésére törekvő vágy kialakítása önmagunkban. „Csak abban az emberben él az emberi lényeg, akit nem elégít ki a világ, aki keresi és alkotja a jövő irányába történő megváltoztatásának útjait, aki nem tud megmaradni a pusztá önreprodukció körforgásában” (Ancsel, 1978. 138. o.)

5. 2. 2. A katonai pálya presztízse

Ha visszatekintünk a történelemben, láthatjuk, hogy a katona köztiszteletnek örvendett. A korábbi korokban, mikor az élet velejárója volt a harc, a háborúk idején a családok büszkéek voltak, ha harcolt a fiú, mert ez mutatta, hogy bátor, erős, különb a többinél.

A 18. sz. szabadságharcaiban a bátor, felszabadító, igazságért küzdő katonának volt respektje. A későbbi időkben, túllépve a társadalmi korlátokon olyan előnyökre tett szert, aki katonatiszt volt, melyet a civil életben nem ért volna el, a társas élet, a gáláns, jó felépítésű, nagyvonalú férfikarakter vonzotta az elismerést. A világháborúk utáni időszakban is elismert volt a katonaság presztízse, a sok elesett katona, a kevés hazatérő olyan mítoszt alakított ki, mely sokáig a katonák tiszteletét vívta ki. A történelmi tény bizonyítja, hogy a katonaelet mindig anyagi biztonságot is jelentett. A hadbaállók ellátást, kosztot, kvartélyt kaptak. A sokgyermekes családok hagyománya volt, hogy a legidősebb vette át az apa feladatát, a földet, a következő katonának ment. A katonapálya társadalmilag elismert volt. A rendszerváltás után egy nagymértékű változást figyelhettünk meg, mely egy negatív elmozdulást mutatott.

Az elmúlt időszak megítélései felszínre kerültek, a társadalomban elfoglalt helye nem alakult kedvezően. A sorkatonai szolgálat anekdotái már nem élményszerűek voltak, hanem a fiatal, mint szenvedő fél szerepelt a történetekben. Főszereplő a hivatásos katona, aki hatalmát nem megfelelően alkalmazta, és a kiskatona, aki a megalázások szenvedő alanya volt. Hírré kaptak az előnyeiket kihasználó tisztekről szóló történetek, olyan jellemek bemutatása, akinek nem a munka, a tisztibecsület volt az elsődleges. Sajnos, ezt az ütést nem kellőképpen tudta kezelni a tisztikar, mely a presztízscsökkenéséhez, és egy értékválsághoz vezetett. Ennek több oka is lehet, így az elmúlt évtizedek hagyományai, hogy a magyar honvédség nem rendelkezett önálló nemzettudattal, egy ideológia szolgálói voltak. A változás időszakában nem volt megfelelő stratégia a szervezet átalakítására, így nem megfontolt lépésekkel zártak be és

szüntettek meg laktanyákat, helyőrségeket, melynek következménye volt a honvédség egy részének nyugdíjazása, vagy más alakulathoz való vezénylése. Ezzel azok között is, akik addig elkötelezetten vállalták a szolgálatot, bizonytalanság, csalódottság vette kezdetét, és a környezetükben élők véleményét is befolyásolták, többnyire negatív irányba.

A pályaválasztásnál fontos a fiatal számára, hogy milyen a helye a társadalmi rangsorban az általa választott szakmának. Hogy látják azok, akik a tisztképző egyetem hallgatói?

A katonai pálya presztízsének megítélését több szempontból vizsgáltam. Áttekintettem a katonaság társadalmi elfogadottságát a Szonda Ipsos 2008-as kutatása alapján és elemeztem a hallgatói kérdőív vonatkozó pontjait, továbbá az elmúlt évek jelentkezési statisztikáit.

Egy foglalkozás társadalmi megítélését több tényező határozza meg. Ilyen tényezők az adott foglalkozást gyakorlók tudása, szakmai ismerete, a kereseti lehetőségek, az, hogy melyek az éppen aktuális „divatszakmák”, illetve, hogy az egyén milyen egzisztenciális szintet tud elérni szakmán belül és ezzel milyen hatalom birtokába jut. A Szonda Ipsos legutóbbi 2008-as felmérése szerint a lakosság fontosnak és értékesnek tartja a katonai pályát. A háromezer fő személyes megkérdezésén alapuló közvélemény-kutatás eredménye, hogy a lakosság szerint összességében a társadalminál nagyobb mértékű anyagi megbecsülésben részesülnek a katonák, 50 százalékuk tanácsolná is a közvetlen hozzátartozóiknak a katonai pályát. A kutatásból kitűnik, hogy akik érdeklődnek a külpolitika és biztonságpolitika iránt, azok értékesnek tartják a katonák tevékenységét, és szükségesnek anyagi megbecsülésüket.

A katonai pálya presztízsének emelkedését hűen tükrözi a katonai felsőoktatásba jelentkezők száma.

Intézmény	Év	Jelentkezők				Felvettek		
		Összesen	Első	AN	Állami	Össz	AN	Állami
ZMNE	2006	1569	1162	723	656	741	170	125
ZMNE	2007	1928	1220	882	732	835	208	104
ZMNE	2008	2858	1683	1473	1018	1157	429	280
ZMNE	2009	3841	2161	2314	2121	1217	523	372
ZMNE	2010	4473	2542	2940	2601	1393	621	410
ZMNE	2011	3147	1953	1903	1639	879	364	262

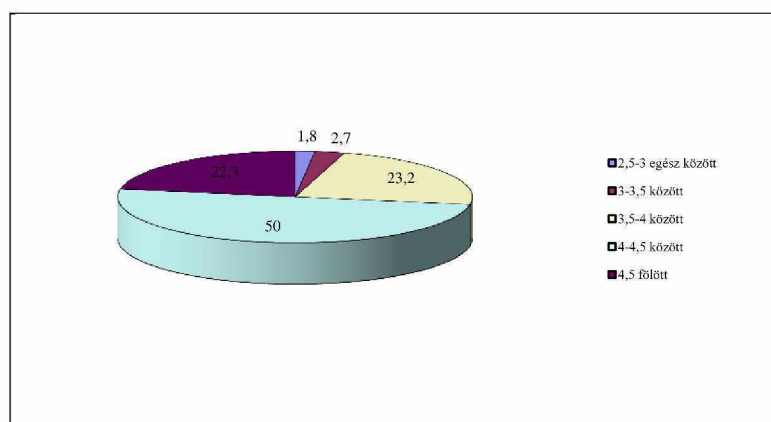
14. táblázat ZMNE elmúlt évek felvételi statisztikái (2001/A-2013/K)
(Forrás: Felvi. hu)

A katonai pálya presztízsét nagymértékben növeli a Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar felvételi rendszere. A felvételi szabályzat értelmében a jelentkezőknek a következő elméleti vizsgák közül kell kettőt választania:

belügyi rendészeti ismeretek
közép v. emelt szintű érettségi
katonai alapismeretek
közép v. emelt szintű érettségi
magyar
közép v. emelt szintű érettségi
történelem
közép v. emelt szintű érettségi
Matematika
közép v. emelt szintű érettségi

A tiszti pályára jelentkezőknek egészségi, pszichológiai, és fizikai alkalmassági vizsgálaton is át kell esniük - a felvételi időpontjában hatályos, e tárgykörben kiadott HM rendelet alapján - melyet az MH Honvéd Egészségügyi Központ végez. Az egészségügyi alkalmassági vizsgán elvárt, hogy a jelentkező korának megfelelő testmagasságú, arányos testalkatú legyen. Képes legyen nagyfokú fizikai és szellemi igénybevétel elviselésére. A katonai vezetői alapképzési szak esetében kizáró ok a szemüveg, vagy kontaktlencse viselése is. A pszichológiai alkalmasság vizsgálaton állapítják meg a katonai pályára való pszichés alkalmasságot.

A fizikai állapotfelmérést az előírt fizikai követelmények normatáblázata alapján történik. Ezenkívül az intézmény az alkalmassági vizsgálat részeként pályaalkalmassági orientációs beszélgetést hajt végre, amelynek keretében bizottság vizsgálja a felvételiző pálya iránti elkötelezettségét. (ZMNE, Felvételi követelmények, felvi.hu)



15. táblázat Az átlagos tanulmányi eredményei a középiskola negyedik évében százalékos megoszlásban

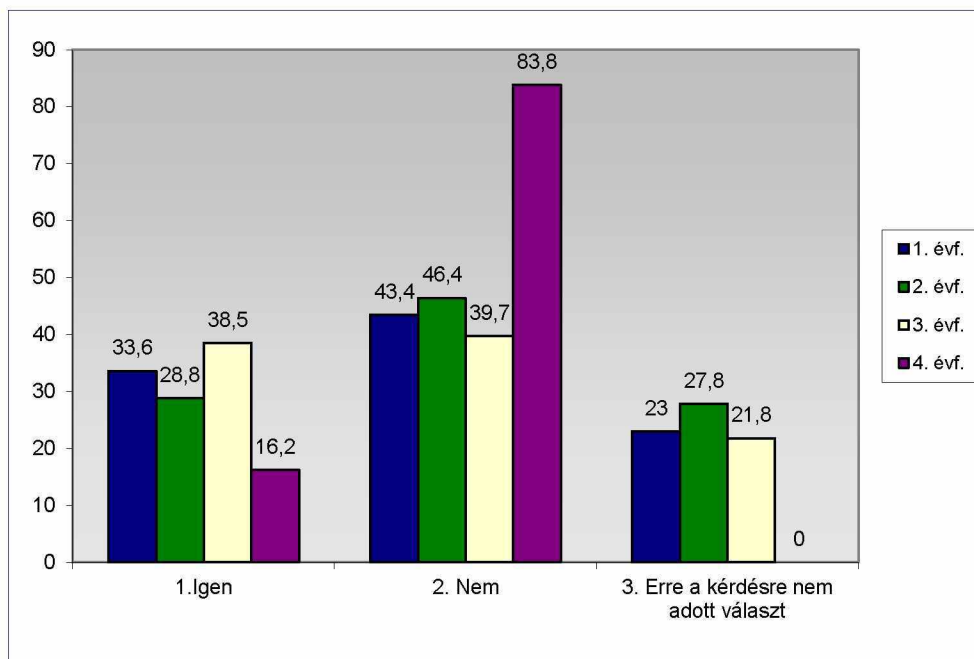
Azok a jó tanulmányi átlaggal rendelkező hallgatók tehát, akik más felsőfokú intézménybe is esélyesen pályázhatnának, anélkül hogy fizikai és pszichológiai felvételt kellene tenniük, vállalják a megmérettetést, mert katonák akarnak lenni.

Bizonyítékként szolgál a fenti állításra, a hallgatók középiskola negyedik évi tanulmányi eredménye. A hallgatók felének a tanulmányi átlaga 4-4,5 között volt. Összehasonlítva az elmúlt évek kutatásait (Szelei 1999, Kanyóné 2002) hasonló eredményeket kaptam. Szelei kutatásának alapján megállapította, hogy a korábbi évekhez képest javuló tendencia mutatkozik a tanulmányi eredmények tekintetében, mely lehetőséget ad a szelektálásra, szélesebb a merítési lehetőség a felvételi eljárás során.

Bár többszörös a jó tanulmányi eredménnyel jelentkezők száma, az alkalmassági vizsgálat és a fizikai felmérés során csökken a továbbjutók létszáma. Ezáltal csökken azoknak a száma is akiből szelektálni lehet.

A kutatásom során arra a kérdésre kerestem a választ, a hallgatók hogyan látják a katonai pálya elfogadottságát, véleményük szerint mennyire megbecsült a katonai szakma.

Ezt a kérdést azért tartom fontosnak, mert nagymértékben befolyásolja a fiatalok pályaválasztását az adott szakma társadalmi megítélésére, hogy az a munka, amelyet ő végez elismertséget vonz-e maga után az életében, társas kapcsolataiban, lehetőséget ad-e számára karrierje kiteljesítésére, az önmegvalósításra. Halász János így ír: „csak az a munka válhat hivatássá, amelyről meg van győződve a fiatal, hogy fontos a társadalom részére”. (Halász, 1973)



16. táblázat Véleménye szerint megbecsült-e a katonai szakma? %
(Készítette: a szerző)

A válaszadásnál kértem indokolják meg véleményüket. Igenlő válasz esetén az alábbi indokokat fogalmazták meg:

- „Felnéznek rájuk”
- „Megfelelő juttatások”
- „A haza védelme mindig fontos”

Nemleges válasznál pedig a következőket írták:

- „A felszerelés elmaradott”
- „A civilek nem látják szükségét, az hiszik nem csinálnak semmit, csak alkoholizálnak”.
- „Kevés a juttatás”
- „Nem megfelelő a kommunikáció az emberek felé”
- „A vezetők nem járnak elő jó példával.”

Vizsgálatomat a tanév végén végeztem, amikor már az első évfolyam hallgatóinak is volt némi tapasztalata a katonai pálya megítéléséről. A vizsgált kérdés eredménye alapján megállapítható, hogy már az első és második évfolyamos tisztjelöltek is szereztek olyan élményeket, melyek nem erősítik bennük a katonai pálya pozitív társadalmi megítélését. Az első és második évfolyamosok majdnem fele adott nemleges választ, hogy nem érzik a pálya

megbecsülését. Igaz, hogy ez az eredmény a harmadik évfolyamon csökken, de a negyedikesek majdnem teljes hallgatói létszáma szerint negatív az elfogadásuk.

Meglepő azonban, hogy erre a kérdésre nem adott választ a megkérdezettek húsz százaléka. Ennek több oka is lehet. Elképzelhető, hogy közömbösek a civil állampolgár véleménye iránt, mert amúgy is elkötelezettek, és nem befolyásolja őket, hogy milyen a megítéltetésük, esetleg nincsenek információi arról, hogy mit gondolnak az emberek a katonaságról.

Összegzés

Összegezve megállapítható, hogy a hallgatók a katonai pálya megítélését nem tartják megfelelőnek. A kutatás eredményét és a kritikai összevetést elemezve felmerülhet a kérdés, mi az oka? Meghatározó a társadalomban elfoglalt helye, mert a pálya társadalmi megítélése motiválhat vagy demotiválhat. Itt a motiváció, mint hatásrendszer érvényesül, hat a fiatal pályaválasztására, majd a munkába állással az egzisztenciájára, a társadalomban elfoglalt helyére.

A presztízs, a köztudatban pozitív értékeket magába foglaló fogalom, mint a becsület, tekintély, tudás, a valamiben való kimagasló teljesítmény, melyért tiszteljük az egyént, a csoportot, magasabbra emeljük. A foglalkozás presztízsét a társadalmi hasznosság és a foglalkozással járó hatalom csak kis mértékben befolyásolja. Ami kell hozzá, hogy az egyén, a csoport elért valamit, kitűnik valamivel a társai közül, melynek az alapja lehet a kiváló teljesítmény akár értelmi, szakmai, fizikai vonalon. A jelentéstartalmak személyhez, közösségekhez kapcsolódóak, saját megszerzett értékekre, eredményekre utalnak. Közös benne, hogy el kell érni, tenni kell érte, mely a mással való interakcióban előnyhöz juttat bennünket a teljesítmény alapján. Leopold Lajos így fogalmazott a múlt században „a presztízs nem logikai, nem erkölcsi, nem esztétikai, hanem lélektani, szűkebben meghatározva: társadalomlélektani tünemény, mely a logikushoz, erkölcsöshöz, esztétikushoz, hasznoshoz éppen úgy tapadhat, mint azok visszájához.” (Leopold, 1912, 5. o.)

5. 3. AZ EGYETEMI ÉVEK, MINT A MOTÍVÁCIÓ MEGVALÓSÍTÁSÁNAK SZÍNHELYE

„Egyetemista lettem!”. Ez a gondolat fogalmazódik meg a fiatal felnőttben, amikor felvételt nyer egy felsőoktatási intézménybe. Nagy sikerélményt jelent a fiatal számára, hiszen a jövője felé vezető út első lépését megtette. Az egyetemi évek mindenki számára úgy él, - főleg ha kollégista lesz -, hogy szüleitől, a családi háttértől leválva egy önálló élet megkezdésének kapuja, a felnőttkor kezdete. Különösen igaz ez a katonai felsőoktatás tekintetében, hiszen a katonajelölt beköltözik az egyetemre, kiszakítja őt a családi környezetből, valóban önállóan kell megoldania a hétköznapjainak ügyeit. Egy civil fiatal képzeletében úgy élnek az egyetemi életről alkotott képek, mint a függetlenség, a társas-baráti együttlét, a bulizás és persze a tanulás, a pályára való felkészítés évei. Szabadságot érez, felnőttnek érzi magát, ő osztja be idejét, a pénzét, valójában azt csinál, amit akar. Azonban a tiszti nevelés ezeknek az elgondolásoknak elég erős, merev határokat szab. Itt a hallgató nem osztja be saját idejét, itt minden perce be van osztva.

Idő	Perc	Képzési napokon				
		Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek
06 ⁰⁰		ÉBRESZTŐ				
06 ¹⁰ -06 ²⁵	15	reggeli torna				
06 ²⁵ -07 ⁰⁰	35	takarítás – tisztálkodás – reggeli				
07 ⁰⁰ -07 ¹⁰	10	kihallgatás				
07 ¹⁰ -07 ²⁰	20	rajszemle				
07 ³⁰ -07 ⁴⁰	10	tagozatsorakozó – zászlófelvonás				
07 ⁴⁰ -07 ⁵⁰	10	parancskihirdetés				
08 ⁰⁰ -13 ⁰⁵		tanórák – 6×45 perc				
13 ⁰⁵ -13 ⁴⁵	40	ebéd				
13 ⁵⁰ -15 ²⁵	2×45	tanórák – 2×45 perc				
15 ³⁵ -17 ¹⁰	2×45	általános katonai felkészítés	általános katonai felkészítés	szabadidő	általános katonai felkészítés	szabadidő
17 ¹⁰ -22 ⁰⁰		szabadidő – önképzés				
22 ⁰⁰ -től		éjszakai pihenés				

105a A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem ösztöndíjas hallgatóinak napirendje

Napirendi pont	Váltások	Hétfőtől Csütörtökig	Péntek	Terepfoglalkozások alkalmazásával
Ébresztő	összes váltás	05 ³⁰		05 ³⁰
Ébresztő	összes váltás	05 ⁴⁵ -06 ¹⁰		-
Tisztálkodás rendrakás	összes váltás	06 ¹⁰ -07 ³⁰		05 ³⁰ -05 ⁵⁵
Reggeli	1. váltás	06 ³⁰ -07 ⁰⁰		06 ⁰⁰ -06 ³⁰
Reggeli ellenőrzés	összes váltás	07 ²⁵ -07 ⁴⁰		06 ³⁵ -06 ⁵⁵
Kihallgatás	összes váltás	07 ³⁵ -07 ⁴⁵		előző napon
Fegyver- és anyag-felvételezés	összes váltás	06 ³⁰ -07 ⁴⁵		06 ⁰⁰ -06 ⁵⁵
Elvonulás foglalkozásokra	összes váltás	07 ⁵⁰ -07 ⁵⁵		06 ⁵⁵
Kiképzési blokkok	összes váltás	1. 08 ⁰⁰ -09 ⁵⁰ 2. 10 ⁰⁰ -11 ⁵⁰ 3. 12 ⁰⁰ -13 ⁵⁰	1. 08 ⁰⁰ -09 ⁵⁰ 2. 10 ⁰⁰ -11 ⁵⁰	1. 08 ⁰⁰ -09 ⁵⁰ 2. 10 ⁰⁰ -11 ⁵⁰ 3. 12 ⁰⁰ -13 ⁵⁰
Ebéd	összes váltás	13 ²⁵ -13 ⁵⁵		Levezetési terv szerint
Parancskihirdetés	alapkiképzés	14 ⁴⁵ -15 ⁰⁰	11 ⁵⁵ -12 ⁰⁵	Alegységparancsnok terve szerint
Értékelés, gyakorlás	alapkiképzés	15 ⁰⁰ -16 ⁰⁰	-	Foglalkozás után
Önképzés	alapkiképzés	16 ⁰⁰ -16 ³⁰	-	-
Kötelező tömegsport	alapkiképzés	16 ³⁰ -17 ³⁰	-	-
Vacsora	1. váltás	17 ⁴⁵ -18 ¹⁵	-	-
Szabadidő	alapkiképzés	18 ⁴⁵ -től	-	-
Felkészülés takarodóra	alapkiképzés	21 ⁰⁵ -21 ³⁰	-	Levezetési terv szerint
Takarodó	alapkiképzés	21 ³⁰	-	-

105b A Magyar Honvédség Központi Kiképző Bázis napirendje

(Forrás: Katonasuli.hu)

Az egyetemi évek alatt a személyiség, a munka és a szakma iránti elkötelezettség együtt fejlődik. Eldőlhet, de módosulhat is az egyén elképzelése a tanulmányai során. A felvételin történt pszichológiai vizsgálat ellenére sem ismerjük meg a hallgatókat. Nem ismerhetjük meg attitűdjeiket, belső motivációikat, törekvéseik célját, személyiségüket, csak benyomásokat kaphatunk róluk. A katonahallgatók egy más, a civil élettől eltérő életformát vállalnak az egyetemre kerüléssel, amelyre jellemző, hogy szabályok szerint telnek a napjaik, együtt élnek egy nagy közösségben, alkalmazkodniuk kell a hierarchikus szervezethez és egymáshoz. Már nem a család a hatékonyabb a személyiségformálásban, hanem az a közösség, amelyben él, azok a katonavezetők, tanárok, pedagógusok, akik tanítják, nevelik őket. Itt derül ki, hogy a fiatal reálisan tervezte-e az életútját, önismerete megfelelő volt-e, megtalálja-e azt az örömet, amely hozzájárul a pályán való szakmai sikerhez, önmegvalósításához. Az egyetemi évek alatt tudatosul, jól döntött-e, amikor a katonapályát választotta.

5. 3. 1. A Bolognai folyamat hatása a katonai felsőoktatásra

Az 1999-ben 29 ország által aláírt Bolognai nyilatkozat célja, hogy létrehozzon egy olyan egységes Európai Felsőoktatási Térséget, melyben a tagok összehangolják és összehasonlíthatóvá teszik felsőoktatási rendszereiket. Bár az Európai Uniónak nincs közvetlen befolyása az egyes nemzetek oktatáspolitikájára, mégis ösztönözte a kezdeményezést, mert az hozzájárul a versenyképes, tudásalapú európai gazdaság kialakításához és a munkaerő szabad mozgásának biztosításához. A Bolognai folyamathoz kapcsolódó országok felsőoktatásban résztvevő állampolgárai így bármely tagállamban akadálytalanul továbbtanulhatnak, munkavállalóként, vállalkozóként kamatoztathatják ismereteiket, szakképzettségüket.

A Bolognai Nyilatkozat célja továbbá, hogy egy olyan átjárható, versenyképes európai felsőoktatási térség jöjjön létre, melyben az oklevelek és a programok egymással összevethetőek, egymáshoz illeszkednek.

A bolognai folyamat egyik legjelentősebb változtatása a ciklusos képzési rendszerre való áttérés. A képzési rendszer ciklikussága lehetővé teszi a korábbi kimenetet a munkaerőpiacra, továbbá az egyes ciklusok elvégzése után egy újabb ciklusba való belépést, - akár egy más felsőoktatási intézménybe is – mely jelenthet pályamódosítást, továbbtanulást. Ezáltal olyan

választásokat kínál a tanulónak, melyek révén a számára megfelelő életpályán, hivatásban tudja képességeit kiteljesíteni, önmagát megvalósítani.

A többciklusú képzési rendszer három egymásra épülő képzési ciklusból áll, melyben az első szint az alapképzés (6-8 félév). Az általam vizsgált Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar tekintetében ez a katonai vezető, had- és biztonságtechnikai mérnök, katonai gazdálkodási, biztonság- és védelmpolitikai és nemzetközi tanulmányok alapszakot jelenti. Az alapfokozatot nyújtó első ciklus (BSc) a munkaerőpiacon hasznosítható szakmai ismereteket nyújt, egyúttal alapkövetelmény a következő, mesterképzésben történő tanulmányok megkezdéséhez. A mesterképzés (MSc) három szakon folytatódik, a katonai vezetőin, a biztonság- és védelmpolitikán és a nemzetközi tanulmányok szakán, melynek szintén két kimenete van: a munkaerőpiac, illetve a doktori képzés (Phd), amely egyben a képzési rendszer csúcsa.

A bolognai folyamat másik jelentős változtatása a felsőoktatás megújított képzési formája és tartalma. A képzési forma olyan egységes, minden ország képzésére, tantervére alkalmazandó formális szervező rendszer, amely egyrészt méri a tanulói munkamennyiséget, másrészt pedig számítógépes nyilvántartásra alkalmas egységekre bontja a képzést. Ez a kreditrendszer. (Bókai – Derényi, 2010)

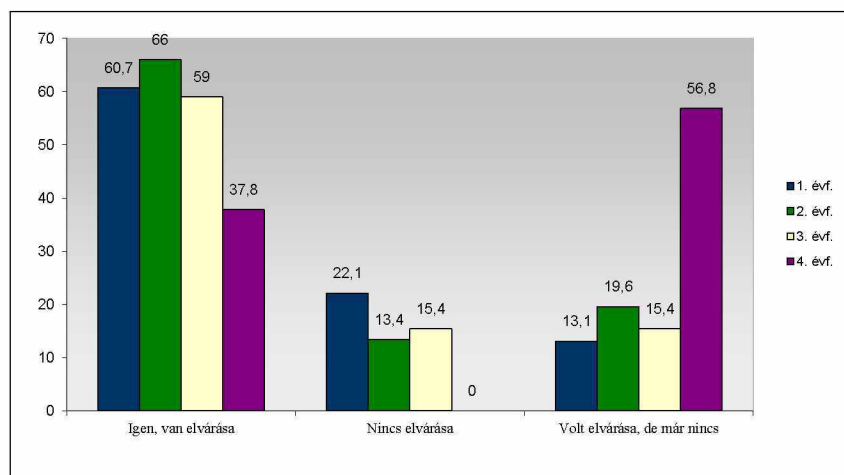
A képzés tartalma szempontjából pedig a legnagyobb újítás, hogy a korábbi tanár- vagy tanításorientált hagyományból a felsőoktatás tanuló- és tanulásorientált szemléletre történő áttérés kellett, hogy megvalósuljon.

Nagy előrelépést jelent az újragondolt oktatás- és tanulásszervezési módszerek kialakítása, amely az oktatási folyamat minden szintjére kiterjed, így: a képzési program megtervezésére, a modulok felépítésére, a tanár-diák megszervezésére is. Az elméleti oktatás, a szakmai tudás átadása mellett megjelenik a gyakorlati képzés, a tanult anyag felhasználása.

A Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karára jelentkezők talán abban mutatnak eltérést a más, civil felsőoktatási képzésben résztvevő hallgatóktól, hogy pályamotivációjukat figyelembe véve, ők egy speciális, a hétköznapitól eltérő életpályát tűztek ki célul, melynek szinte egyenes útja, hogy a tehetségesebbek végigjárják a háromlépcsős képzési rendszert, de akik az alapképzés után nem folytatják tanulmányaikat, azok is szinte biztosan a katonai pályán maradnak.

Kutatásom csoportosításának harmadik pontjában kerestem a választ arra, hogy a képzés évei, hogyan befolyásolják a hallgatók pályamotivációját. Vajon azt kapják-e az egyetemről, amit vártak, az oktatás tartalma és színvonala, a tisztí hivatásra való nevelés, a közösség hangulata pozitív hatással van-e a pályaválasztásra, vagy éppen ellenkezőleg, csalódnak, belelátva a rendszer működésébe, megismerve a szakma képviselőit, az egyetem elvégzése után pályaelhagyásra gondolnak.

A családi háttérrel és a hallgatók önmagukról alkotott képét ismerve, ebben a fejezetben azt vizsgáltam, hogy a megfelelő családi környezet és a meglévő egyéni motiváció mellett hogyan járul hozzá az egyetem oktató-nevelő munkája a tiszté válás folyamatához.



17. táblázat Van-e valamilyen elvárása a egyetemi képzéssel kapcsolatban? %

Az eredményt nézve az első három évfolyam és a negyedik évfolyam között nagy eltérések mutatkozik. Az első évfolyamos hallgatók több mint felének vannak elvárásai a képzéssel kapcsolatban. Indoklásaikban olyan elvárások fogalmazódtak meg, mint a magas szintű oktatás iránti igény, több gyakorlat, külföldi ösztöndíj lehetősége. Negyedrészüknak nincs elvárása, és kis arányban érezhető a csalódás. A második évfolyamnál nagyobb számban vannak elvárásaik. Az előzőekhez hasonló indoklást kiegészítve hozzátették még, hogy szeretnék, ha jobb szakmai felkészítést kapnának. Megállapítható az a tény, hogy hallgatók egy részének voltak elvárásai, de már nincs. Hasonlóak az adatok a harmadik évfolyamon, míg a negyedikesek kimagasló arányban mutattak érdektelenséget.

Az eredmények vizsgálata során felvetődik a kérdés, hogy miért kaptam ilyen adatokat. Mi lehet az oka, hogy a „volt, de már nincs kérdést” meglehetősen sok hallgató adta válaszként. Csalódottság ez, vagy közömbösség, esetleg keserűség váltotta ki belőlük ezt az érzést? Erre a kutatás további kérdései megadják a választ.

5. 3. 2. A képzés

Lengyel Zsuzsánna összefoglalta a tisztképzés fontos területeit, melyek a katona elkötelezettségének kialakítása, a katonai célrendszerrel való azonosulása, szakmai tudásának, személyes és társas kompetenciáinak kibontakoztatása és felkészítése a különleges helyzetek kezelésére. (Lengyel, 2008)

Mivel a legmagasabb kívánt elvárás az egyetemmel kapcsolatban a képzés magas színvonala, megvizsgáltam, hogy a tapasztalataik alapján hogyan értékelik a hallgatók az egyetemi tanulmányokat, az oktatást.

Elméleti tárgyak	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf. %
Teljes mértékben kielégítő	53,8	32,9	53,9	24,3
Csak részben kielégítő	45,2	61,2	43,4	72,9
Nem kielégítő	1	5,9	2,7	2,8

18. táblázat A hallgatók véleménye az elméleti tárgyak színvonaláról százalékos megoszlásban

Az eredmény elég jó. A nem kielégítő válaszoktól el lehet tekinteni, mert olyan alacsony számban jelent meg a hallgatók körében. Amivel inkább foglalkozni kellene, hogy miért csökkent ennyire az elégedettség a negyedik évfolyamra, hiszen erre az időszakra az oktatás „részben kielégítő” minősítése nagymértékben megugrik. Lehet, hogy ennek oka, hogy az eltelt három évhez viszonyítva már nem kapnak újabb ismereteket. Energiájukat lekötik az egyéb tevékenységek, úgymint a szakdolgozat megírása, a nyelvvizsga, a tisztavátásra való készülődés, az elhelyezkedés kérdése. Örvendetes viszont, hogy mind az első, mind pedig a harmadik évfolyamon a hallgatók több mint fele teljes mértékben kielégítőnek tartják az elméleti képzés színvonalát.

Gyakorlati tárgyak	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf. %
Teljes mértékben kielégítő	50	38,1	11,5	21,6
Csak részben kielégítő	43,2	49,4	82	70,2
Nem kielégítő	6,8	12,5	6,5	8,2

19. táblázat A hallgatók véleménye a gyakorlati tárgyak színvonaláról százalékos megoszlásban

Gyakorlatok, katonai élet	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf. %
Teljes mértékben kielégítő	45	35	40,2	18,9
Csak részben kielégítő	47,7	55,6	52,8	72,9
Nem kielégítő	7,3	9,4	7	8,2

20. táblázat A hallgatók véleménye a gyakorlatokról, a katonai élet színvonaláról százalékos megoszlásban

A fenti két táblázat vizsgálatakor utaljunk vissza a 10. táblázat válaszaira, mely szerint a tisztjelöltek azért választották a katonai szakmát, mert szeretik a kihívásokat, vonzó számukra a harci eszközök használata, önmegvalósításra vágynak. A munkám során hallottak egybeesnek a táblázat eredményeivel, a katonai élet gyakorlati oldalának megismerését igénylik. Több lövészeten, több terepgyakorlaton vennének részt, nagyon fontos számukra a harci eszközökkel való ismerkedés és az azokkal való tevékenykedés, hiszen eszményük a harcias férfi, a bátor katona, amilyenek ők is szeretnének lenni. Ebben azonban az iskola csak részben elégíti ki őket.

Többre vágynak, mert úgy érzik, hogy ez a terület az, ahol bizonyítani tudnának, olyan tevékenységeket szeretnének végezni, ahol megmutathatják egymásnak azokat a képességeiket, amiben különbnek tartják magukat. Megjelenik a kitörési vágy, a „nem egy vagyok a sok közül, én különb vagyok nálad” gondolat. Fontosnak tartják, mit gondolnak róla a társai. Ennek érdekében, hajlandóak lennének a nagyobb terhelésre, sikerélményt, elismerést akarnak szerezni. A versengés, a versenyhelyzet, az elismert teljesítmény jobb, keményebb munkára ösztönöz.

Az egyetem tantervének összeállítását jogszabályok határozzák meg. A felsőoktatási törvénynek megfelelően a felsőfokú intézmények saját tantervet készítenek. „Az ajánlott tantervet a MAB által jóváhagyott szakindítási dokumentum alapján kell elkészíteni, mely a Képzési Program része és a Szenátus hagyja jóvá. Az Egyetem képzési dokumentumainak egy-egy példányát a Központi Tanulmányi Hivatal (a továbbiakban: KTH), egy-egy példányát a szakfelelős tárolja”. (A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Tanulmányi és Vizsgaszabályzata, 2013)

Ennek megfelelően a tanterv tartalmazza az elméleti és gyakorlati képzés tantárgyait, óraszámait, az azokhoz rendelt kreditpontokat.

Az egyetem vezetése bár ismeri azt a hallgatói elvárást, mi szerint nagyobb óraszámban szeretnének gyakorlati képzésben részt venni, az intézménynek kötelessége a jogszabályban előírtak betartása, tehát a lehetőségeihez mérten tudja azt a képzési tervbe beépíteni.

Csapatgyakorlatok	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf.%
Teljes mértékben hozzájárul	54,6	56,7	42,7	58
Részben járul hozzá	45,4	43,2	57,3	35,4
Egyáltalán nem járul hozzá	0	3,7	0	6,6

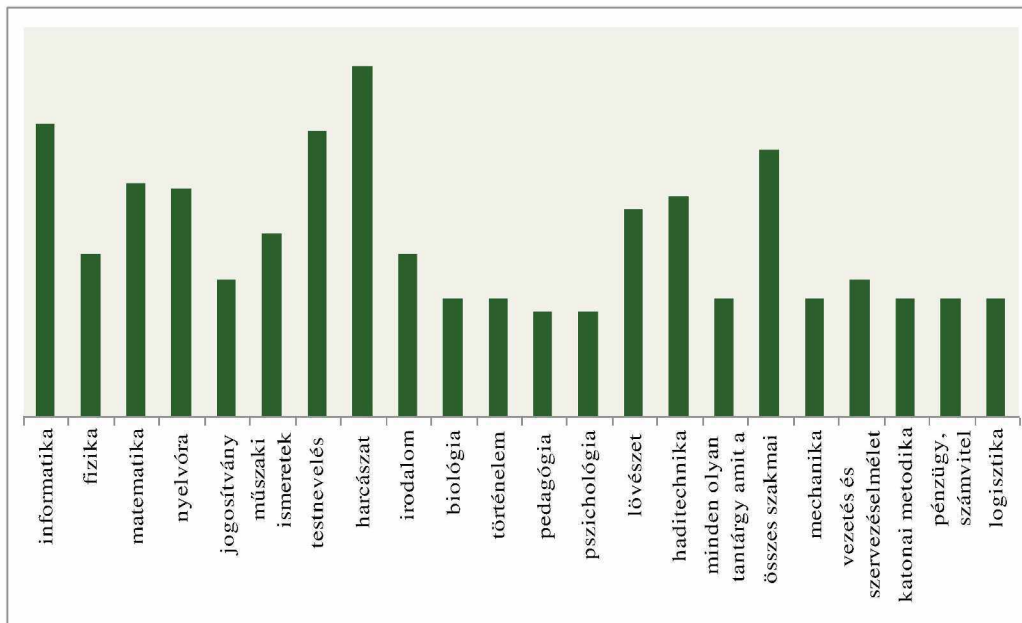
21. táblázat A csapatgyakorlatok mennyiben járulnak hozzá a szakma gyakorlásához, elsajátításához

Elég jó eredményeket láthatunk a fenti táblázaton. A hallgatók, annak ellenére, hogy keveslik a gyakorlati lehetőségeket az egyetemen, s szerintük sokkal több időt kellene lövészetre, terepgyakorlatokra és sportra fordítani, mégis úgy gondolják, hogy a képzés alatt végzett gyakorlati foglalkozások hasznosak voltak, s nagyban hozzájárultak a szakma gyakorlásához. Különösen jók az adatok az első évfolyamon, hiszen nem volt olyan hallgató, aki nemleges választ adott volna, ugyanígy a harmadik évfolyamon sem. Tegyük hozzá azonban azt a tényt, hogy az első tanév inkább gyakorlati jellegű, hiszen a tanév megkezdésekor ők heteken át tartó kiképzésen vesznek részt, az elméleti oktatás inkább a későbbi évfolyamokon lesz jellemző.

Szakmai képzés	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf.%
Elegendő	45,9	32,9	33	45,9
Részben elegendő	45,9	53,8	63,5	45,9
Nem elegendő	8,2	13,3	3,5	8,2

22. táblázat Elegendő képzést ad-e a egyetem szakmailag a pályán való helytálláshoz?

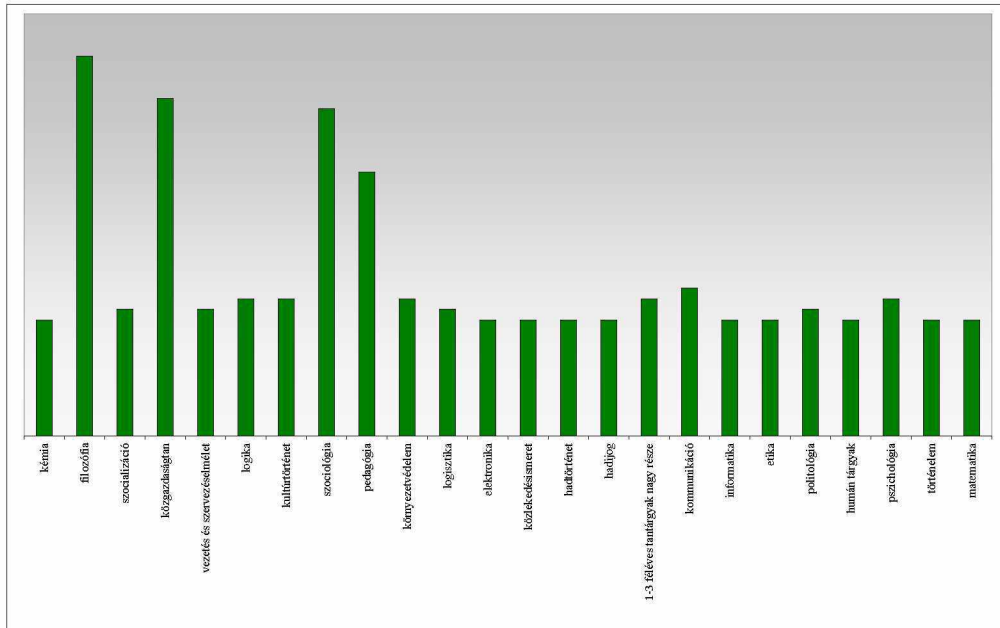
Összességében a hallgatók kevesebb, mint a fele szerint elegendő az egyetemi képzés a pályán való helytálláshoz. Elenyésző azon hallgatók száma, akik úgy tartják, nem kapnak elég ismeretet az egyetemi évek során a sikeres munkavégzéshez. A tisztjelöltek átlagosan fele „részben elegendő” megítélése arra utal, hogy vannak még olyan területek, amelyek átgondolást igényelnek, és az egyetem számára feladatokat határozhatnak meg a képzési program kidolgozásakor.



23. táblázat Mely tantárgyakat tartotta hasznosnak az egyetemi képzés során?

A 23. táblázat azt mutatja, hogy a hallgatók véleménye szerint a katonai hivatáshoz a harcászati ismeretek, az informatika és a kimondottan szakmai ismeretek szükségesek, amelyeket követ a matematika tantárgy fontossága és a honvédség átalakulásából adódó elvárásoknak megfelelően az idegen nyelvek ismerete. A fontossági sorrendben rangos helyen szerepel még a testnevelés, az erőnlét és a fizikai terhelhetőség. „Sajnos túl kevés a katonai tantárgy, gyakorlatiasabbnak kellene lennie a képzésnek. Az új tananyag ráadásul elég lassan épül be az oktatás rendszerébe. Kevés a nyelvóraszám is és a testnevelésre szánt idő.” Hangzott egy az általam készített riportban. (Ld. 7. fejezet) Ez az összecsengés lehetővé teheti a változás elindítását.

A felmérés és a hallgatókkal folytatott beszélgetések után merül fel a kérdés, az oktatók milyen módszerekkel teszik változatossá az oktatást. Mi az, ami hitelessé teszi az általa oktatott tantárgyakat, és értem ezalatt a katonai pálya speciális tantárgyait. Azok a katonatisztek részt vesznek-e az oktatásban, akik a NATO küldetések résztvevői? A személyes élmények, a jelenkori gyakorlati tapasztalat megjelenik-e az oktatásban? Szükséges volna a békefenntartó csapatok tagjainak meghívása, bevonása a gyakorlati oktatásba.



24. táblázat Mely tantárgyakat tartotta feleslegesnek az egyetemi képzés során?

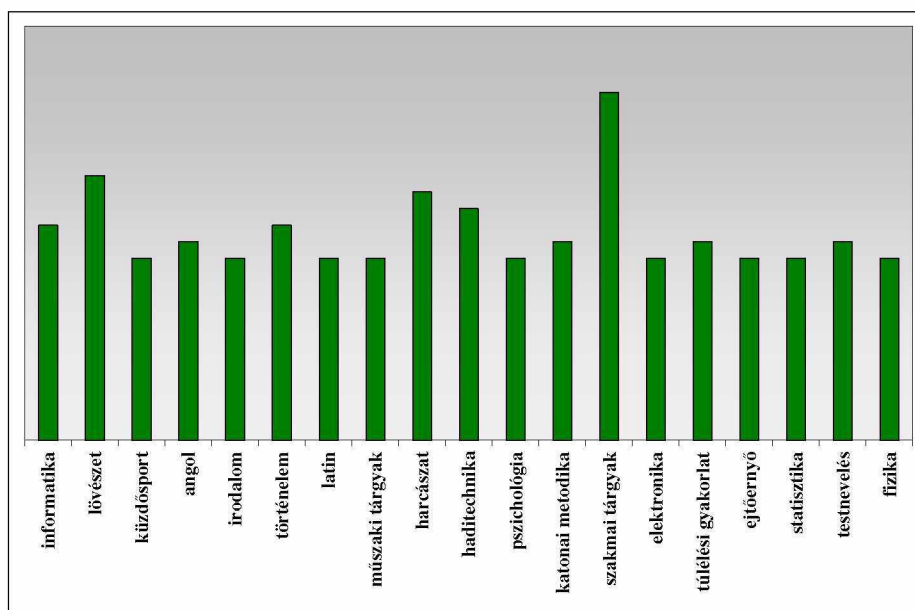
A 24. táblázaton láthatjuk, hogy nem tartják fontosnak a pedagógiai, szociológiai, vezetéselméleti ismereteket, melyből arra a következtetésre juthatunk, hogy még nincs teljes körű ismeretük a katonavezető szerepéről, nem látják kellően át a parancsnok feladatait.

Az egyetemi évek második felében a képzés fontos feladata a parancsnokká, vezetővé nevelés. A katonai pályára jellemző, hogy egy bizonyos idő eltelte után a tiszt magasabb rendfokozatba lép. Ennek hozadéka lehet, hogy egyre több ember tartozik az irányítása alá, egyre nagyobb felelősséggel jár a beosztása. A tisztekkel szemben elvárás, hogy ezzel egyenes arányban fejlődjön, tudása gyarapodjon, alkalmassá váljon az ismeretek átadására és a leendő tisztek nevelésére.

A sikeres katonai vezetőnek a szakmai tudáson túl rendelkeznie kell más személyes tulajdonsággal is, így empátiával, megfelelő pedagógiai érzéssel, pszichológiai érzékenységgel, szakmai elkötelezettséggel. Az eredményes munkához el kell, hogy nyerjék, beosztottaik bizalmát. Izraelben végzett kutatások szerint (Kalay, 1983) a parancsnok iránti bizalom a következő három tulajdonság meglététől függ: szakmai felkészültség, szavahihetőség, és a katonákról való gondoskodás. (Pavlina – Komar, 2007) Ahhoz, hogy a vezető elérje, hogy a csoportból közösséget formáljon, rendelkeznie kell pedagógiai, pszichológiai, szociológiai ismeretekkel, azok eszközeivel és módszereivel, hogy megnyerje embereit, és a közös cél megvalósítása felé irányítsa őket. Meg kell tanulni a vezetővé válás

útját, és annak felelősségét. A vezetés iránya az emberek mozgósítása, mely egyben egy cél érdekében történő befolyásolást is jelent.

A fenti táblázat eredményeiből úgy érzem, hogy a hallgatók ezeket a képességeket, meglévő, veleszületett emberi tulajdonságnak tartják, azt gondolják, ők nem szorulnak ezzel kapcsolatos elméleti képzésre. Pintér István tanulmányában kifejti, hogy mindez visszavezethető arra a tényre, hogy a szaktudományos és ideológiai gyökerek akadályozták a probléma megértését. „Az egyszemélyi parancsnoki rendszer féttisserű védelme megakadályozta, hogy a tudományos eredmények egy része – főleg a pszichológia és a szociálpszichológia tanításai – érdemben megjelenhessen a vezetői tevékenységben. Ma sincs másképp. Azok az ismeretek, amelyek az elmúlt években megjelentek a felkészítésben, továbbképzésben, még nem váltak egységes egésszé, értékké, szemléletté vagy gyakorlattá. A magyar honvédség szervezeti kultúrája ez ideig nem volt befogadó ezekre az ismeretekre. A NATO csatlakozással immár elkerülhetetlen feladat előtt állunk.” (Pintér, 2004, 11. o.)



25. táblázat Melyek azok a tantárgyak, amelyekből több ismeretre lett volna szüksége?

Minden táblázat, amely a tantárgyakra vonatkozott, összefüggést mutat, és arra enged következtetni, hogy elsődlegesnek a gyakorlatot, a szakmai tárgyakat tartják, és háttérbe szorul a humán ismeretek elsajátításának fontossága.

Az egyetemi évek hatásának kutatásakor két szempont köré csoportosítottam a kérdéseket. Az első csoport a fent említett egyetemi képzési struktúra szempontját elemzi, vagyis hogy a

tantárgyak, az elméleti és gyakorlati ismeretek átadása mennyiben felelnek meg a hallgatók elvárásainak, hogyan segítenek a pályára szakmai felkészítésben.

A másik fő csoportot, az oktatók- katonai vezetők példamutatása, tevékenysége, befolyásoló szerepe alkotja. Vajon hogyan látja a hallgató az egyetem személyi állományának összetételét, felkészültségét, talál-e olyan személyt, aki rendelkezik azokkal a tulajdonságokkal, amelyek miatt a diák őt elismeri, példaértékűnek tekinti.

A tanár-diák viszonya a megfelelő együttműködésen alapszik. A tanár elvárja a tanulótól, hogy tiszteletet mutasson iránta, készüljön az óráira, érdeklődő és szorgalmas legyen. A diák ugyanúgy tiszteletet igényel a tanár felől, magas szintű szaktárgyi előadásokat vár, azt, hogy az oktató úgy adja át a tananyagot, hogy az érdeklődését felkeltse. Fontos, hogy interaktivitás alakuljon ki a tanuló és tanár között. A hallgató igényli, hogy a megszerzett tudást a tanár ellenőrizze, értékelje, éreztesse a tanulóval, hogy munkája értékes és eredményes.

A kiképző-tisztjelölt viszonyában a kiképzőtiszt célja, hogy a hallgatók közösséggé kovácsolódjanak. Olyan gondolkodásmód fejlődjön ki bennük, melyre jellemző a parancs feltétel nélküli végrehajtás, az összetartozás, az egymás iránti feltétlen bizalom, az „egy mindenkiért, mindenki egyért”, hogy kialakuljon a magasfokú szervezettség, melyben érzik, hogy megvédik egymást szükség esetén.

Az elmúlt évekre jellemző feltétel nélküli tisztelet már nem jellemző a mai korra, a fiataloknak elvárásaik vannak a tanáraikkal, előljáróikkal szemben. Tudnunk kell, hogy a tananyag a jegyzet, a jó tanár nem elegendő a hallgató jó teljesítményéhez. Szükség van külső és belső indíttatású ösztönzésre, az elismerésre, és az „én is akarom” belső motivációra. Szükség van egy olyan hozzáállás kialakulására, mely a jövőt is figyelembe veszi, túl kell nőni a fiatalkori idealizmuson. Ki kell alakulnia az elkötelezettségnek, meg kell szűnnie a kifogásolásokon alapuló értékrendnek, a másban keresem a hibát filozófiának. Ez csak akkor jön létre, ha az ember szereti amit csinál, élvezetet talál benne, érdeklődő. Ennek az érdeklődésnek a kialakításában van szerepe a pedagógusnak. A katonahallgató oktatói is pedagógusok, tehát az oktatási feladatokon túl nevelési feladatokat is ellátnak, melyek esetenként magasabb rendűek a szakmai anyagnál. Nem választható ketté a szakmai tárgyat oktató tanár és a gyakorlatot vezető kiképzőtiszt. Az ő közös feladatuk eljuttatni a fiatalot oda, hogy élményként élje meg az egyetemi éveket. A pedagógia gyakorlatába szükséges bevezetni, hogy a hallgató aktív részese legyen a képzésnek. Sikereket el lehet érni

paranccsal, dicsérettel, de ezek hosszú távon nem olyan eredményesek, mintha egy flow élménnyel történő tanulási folyamatnak lenne részese.

A hallgatók igényelnék, hogy a tanárok és vezetőik a leendő tiszteket lássák bennük. A 25. táblázat azt mutatja, hogy ez az elvárás csak kis mértékben valósul meg. Különösen az egyetemi évek végére érzik úgy, hogy annak ellenére, hogy hamarosan kollégák lesznek, hiszen ők is belépnek a tisztii állományba, ez a viszony nem alakul ki a kapcsolatukban.

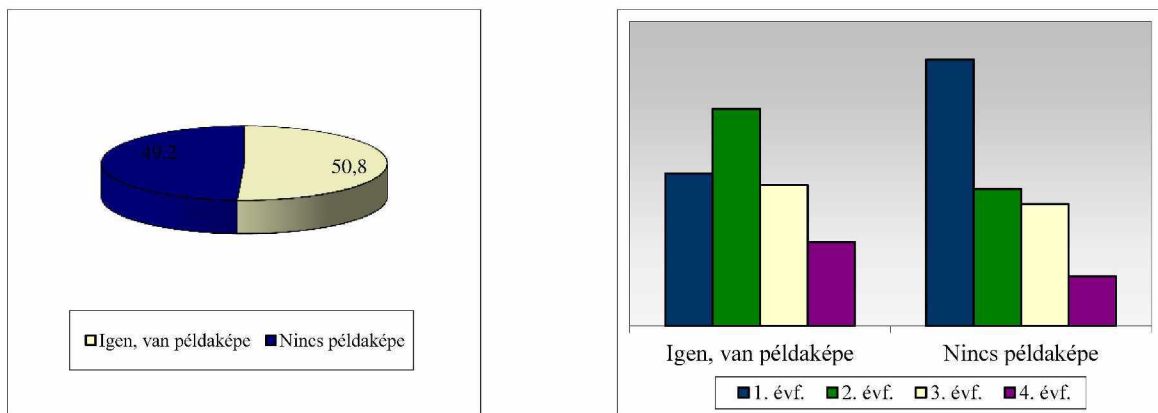
Kollegialitás	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf. %
Teljes mértékben	36,8	47,9	31,8	20
Kis mértékben	58,5	46,8	65,2	80
Egyáltalán nem	4,7	5,3	3	0

25. táblázat Milyen mértékben tekintik Önöket leendő tiszteknek, kollégáknak feletteseik, tanáraik?

A kérdés azért fontos, mert ez a kapcsolat építheti és rombolhatja is a jelenlegi és a jövőbeli kapcsolatokat. Már ebben a viszonyban is szükség van egy olyan emberi magatartásra, melynek meghatározó tényezője a megfelelő bánásmód. Szükséges megteremteni a fegyelmet, a csoportösszetartást, a dinamikus fejlődést a képzés során és ebben kimagasló szerepe van a jó kommunikációnak. A megfelelő kapcsolat kialakítása növeli az oktató/vezető hitelességét, a hallgatók általi elfogadását. A vezető tekintélyt tud szerezni azzal is, ha megfelelően alkalmazza pedagógiai-pszichológiai ismereteit, olyan vezetői stílust alakít ki, melyben a jövőbeli katonákat munkatársainak, utódjának tekinti. „Aki nevelni akar, legyen maga is nevelt.” (C. G. Jung, 1995. 102. o.) Megfigyelhető, és tapasztalható az a probléma, hogy a fiatal folyamatos képzése, oktatása, nevelése megtörténik, de megfelelően nem nevelődnek a nevelők, oktatók, tanácsadók nevelési deficitjeiről. A tanár, az oktató, a nevelő, a kiképzőtiszt, de bárki, aki a nevelés-oktatásban részt vesz, nem engedheti meg magának, hogy a kultúra külső, passzív szemlélője legyen, illetve olyan személy, aki nem a jelenlegi elvárásoknak megfelelően felkészült.

A példamutatás egyik legfontosabb eleme a katonai életnek. A katona parancsot teljesít, s azok minőségi végrehajtásához a vezető számára nagyon fontos, hogy elfogadják személyét, megbízzanak benne, kövessék őt.

A példakép, olyan személy, akit mintául választ a tanuló, mert a kiválasztott személyben értékes tulajdonságokat lát. Az ember olyan teljesítményt szeretne nyújtani, mint maga a modell. A példakép hozzájárul a fiatalok jövőjének a megalapozásában. A katonák esetében különösen fontos, hogy tanárként, magas szakmai ismeretekkel rendelkezzen az oktató, sokoldalú, komplex tudás birtokosa, nem csak a saját szakterületén, hanem a hadtudománnyal kapcsolatos egyéb területeken is. Kiképzőtisztként pedig a szakmai tudás mellett, fizikumában, állóképességében, a gyakorlati képzésben is példamutató kell, hogy legyen. „A vezető/parancsnok (leader/commander) személyes példamutatása, felkészültsége, elfogadottsága révén olyan tulajdonságok birtokába jut, mely minden körülmények között biztosítja, hogy beosztottait rávegye a feladatok teljesítésére. Határozott parancsnoki eszközökkel, a bizalom mindennél erősebb kötődése révén”. (Pintér, 2004, 45. o.)



27. táblázat Van-e olyan tanára, aki példaértékű az Ön számára? %

A 27. táblázat kérdésére, mely szerint van-e példaképük az egyetemen, igen-nem választ kértem, azonban lehetőségük volt igen válasz esetén kifejtetni azokat a tulajdonságokat, amely alapján egy tanárt vagy katonai vezetőt követendő példaképnek tartanak. A megkérdezett hallgatók több mint felének van példaképük az egyetemen:

„Igen, következetes, és követelményt támaztó.”
„Igen, ő jó kiállású és vicces.”
„Igen, jól felkészült, odafigyelő, precíz.”
„Igen, határozott, van kiállása, okos, emberséges.”
„Igen, intelligens, jó kiállású, barátságos, tiszteletre méltó.”
„Igen, ő elhivatott, szigorú, kiváló szakmai felkészültséggel rendelkezik.”
„Magasfokú tudás és tapasztalata van.”
„Igen, ő lényegretörő és segítőkész.”
„Igen, ő rátermett, okos, értelmes, keményen dolgozik, de laza.”
„Igen, ő rendelkezik a megfelelő katonai tulajdonságokkal.”
„Igen, hihetetlen tudással rendelkezik és emberbarát, kitűnő vezető.”
„Igen, ő határozott, nyers, karakán és intelligens.”
„Igen, ő munkáját tekintve maximalista.”
„Igen, ő példamutató, őszinte, bajtársias, nem követel saját képességeinél többet.”
„Igen, ő karakán, brutális, kegyetlen és hatalmas tudású.”
„Igen, kiáll értünk, kitart mellettünk, felkészít a tisztí hivatásra.”

Érdemes azonban megfigyelni az oszlopdiagramban részletezett eredményeket, hogy míg összességében a tisztjelöltek több mint felének van példaképük, mégis évfolyamonként különbözőségek mutatkoznak. Az első évfolyamos hallgatók többségének nincs példaképük, mely annak tudható be, hogy még nem ismerik az egyetem tanárait és a tiszteket olyan mértékben, hogy megragadja őket emberi vagy katonai jellemvonásaik. A felsőbb évfolyamokon a hallgatók nagyobb része úgy nyilatkozott, hogy van olyan személy, akit követendő példának tart.

A táblázat elemzésénél ki kell térni az empátia-szimpátia kérdésre. Empátia alakul ki a személyes kapcsolatok fejlődésénél, melyben a metakommunikáció dominál, és nyitottá válnak egymás számára a partnerek. „Az empátia lényegében kognitív működés, és hozzá tartozik a másik emberből szerzett élményanyag kognitív feldolgozása is.” (Buda, 1993. 86. o.) A szimpátia olyan emberi tényező, amikor képesek vagyunk egymás érzelmeinek átvételére, az átvett érzelm megmutatkozik, kommunikációra késztet. Valószínű, hogy ezek a tényezők is meghatározzák a példakép kialakulását. Az egyén szubjektív megítélésében

szerepet játszik az érzékelő saját egyénisége is, hiszen reálisan, objektíven alkotott példakép nincs. A kutatások folytatásával, mélyebb elemzésekkel kimutatható lenne a katona fiatal egyénisége is az általa megjelölt példakép személyiségjegyeiből. Ugyanakkor meg kell állapítanunk azt a tényt, hogy a példakép személyisége, mindig valamilyen irányban nyitott, megismerhető ember.

5. 3. 3. A Mentor Rendszer

A példamutatás-mintakövetés egyik leghatékonyabb eszköze a mentoring rendszer szervezetszerű működtetése.

Az egyetemen töltött éveim egyik fő feladata a Ludovika Zászlóalj mentorrendszerének kiépítése, a vonatkozó dokumentumok kidolgozása, a program hallgatókkal való elfogadtatása, a mentorok felkutatása, majd a mentor-program beindítása és működtetése.

A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem 2009.szeptemberétől bevezette a Mentor Rendszert. A védnöki testületbe az 1990 utáni időszak MH parancsnokait és vezérkari főnökeit kértük fel: Lőrincz Kálmán nyugállományú vezérezredest, dr. Deák János nyugállományú vezérezredest, dr. Végh Ferenc nyugállományú vezérezredest, Fodor Lajos nyugállományú vezérezredest, dr. Szenes Zoltán nyugállományú vezérezredest és Havril András nyugállományú vezérezredest. A vezető mentor dr. Ronkovics József nyugállományú vezérőrnagy. A rendszert az akkori vezérkari főnök, Tömböl László mérnök vezérezredes támogatta.

A védnökök számára hallgatói emlékszobát alakítottunk ki a Hallgatói Tagozat épületében, amelynek ovális asztalán névre szóló réztábla jelzi a védnökök helyét.

A Mentor Rendszer kialakítását a mentorok toborzásával kezdtük. Fontos feladatnak tekintettük, hogy a hallgatókkal megértessük és elfogadtassuk a programot, belássák, hogy valóban hasznos és nagy segítség a jövőjük szempontjából a szakmai mentorálás. Ahhoz azonban, hogy a cél megvalósulhasson, hogy valóban létrejöhessen a mentor és mentorált közötti eredményes munka, a megfelelő személyt, szakmai vezetőt kellett megtalálnia a hallgatónak. Ezért két lehetőség közül választhatott a tisztjelölt. Amennyiben ismert olyan személyt, akire felnéz, akit példaképnek tekint, akinek ad a véleményére és szívesen dolgozik

együtt, mindezek mellett a választott személy megfelel a Mentor Rendszer működési alapelveiben megfogalmazott feltételeknek, örömmel vettük, ha a hallgató felkérte mentorának. Aki pedig nem ismert ilyen tisztet, vagy alkalmas civilt, annak mi ajánlottuk azon jelentkezőink közül, akik a mentori feladatra jelentkeztek. Természetesen sokkal eredményesebb és aktívabb a munka, ha a hallgató maga választ mentort, hiszen a két fél többnyire már előtte is ismerték egymást, vagy ha nem, a hallgató olyan tisztelettel volt mentora iránt, hogy szívesen kereste társaságát, hallgatót véleményeire, elfogadta tanácsait. Többnyire azonban az volt a jellemző, hogy nekünk kellett mentort ajánlani a tisztjelölteknek. S még ha a mentor szívesen is vette volna a szárnyai alá a fiatalt, találkozott volna vele, segítette volna őt a tiszti pálya felé, a hallgató vagy fölöslegesnek tartotta a rendszer működését, szükségtelen plusz időtöltésnek, amit az egyébként is korlátozott szabadidejéből kellett feláldoznia, vagy nem tudott kettejük között kialakulni az a fajta kapcsolat, amely szükséges lett volna ahhoz, hogy hosszabb ideig fennmaradjon a kapcsolat.

Mindenesetre már 2009-ben elindult valami, ami már akkor komoly sikernek mondható, hiszen október 28-án megtartottuk az I. Mentor Találkozót, ahol több mint nyolcvan mentor kezdte meg a közös munkát.

A Mentor Rendszer létrehozásának célja az volt, hogy a hallgatók találkozhassanak olyan, a pályájukon komoly szakmai tapasztalattal rendelkező nyugállományban lévő katonatisztekkel, vagy a honvédelem ügyéért elkötelezett civil személyiséggel; aki tanácsaival, személyes iránymutatásával segít a tisztjelöltnek, hogy hivatástudata elmélyülhessen, kapcsolatrendszere bővüljön, és szakmai tudása fejlődjön. A mentor és a mentorált között olyan kapcsolatot feltételez a rendszer, amelyben a mentorált példaképnek tekinti a mentorát, felnéz rá, elfogadja segítségét, követi tanácsait, s amelyben a mentor kezdeményező, motiválja a hallgatót, felismerve a szervezet igényit tervez, figyelemmel kíséri a mentoráltja tanulmányait, életvezetését.

A mentor-mentorált viszony hosszú távra tervezett kapcsolat, együttműködés. Mindkettőjük részéről szükség van a folyamatos kapcsolattartás igényére, nyitottságra, az érdeklődés fenntartására. Nehéz feladat ez, hiszen a hallgató nehezen ismeri fel a mentorálás fontosságát, azt, hogy milyen előnyöket jelenthet számára egy külső segítő jelenléte. Olykor felesleges „nyűgnek” érzi a mentor felkeresését, nem látja át, hogy a megfelelő viszony kialakításával

mennyit segíthet a mentor, akár a szakmai előmenetelben, akár tanulmányai sikerebb folytatásában, kapcsolati tőkéjének szélesítésében.

A mentornak is feladat ez, hiszen felelősséget vállal egy ember iránt, akinek figyelembe kell venni képességeit, törődni kell vele, folyamatosan konzultálnia kell annak feletteseivel, nyomon kell követnie fejlődését. Fontos, hogy a mentor elnyerje mentoráltja bizalmát, ez pedig akkor lehetséges, ha hiteles és segítőkész, ha hagyja, hogy a hallgató megismerje őt, megismerje szakmai pályafutását, olyan tanácsokat adjon, amelyeket a hallgató kamatoztatni tud, látja a hasznosságát.

A hallgató-mentor viszony akkor életképes, ha az az egyetemi tanulmányi időszakon túlmutat, és egyebek mellett a munkába-állásról, a tisztnek a végzés utáni munkahelyi beilleszkedéséről, illetve a kezdeti legalább 2-4 éves ténykedéséről is információval látja el a tisztképző intézményt. (NKE, A Mentor Rendszer működésének alapelvei)

A Mentor Rendszer működése az egyetemi oktatóknak és a parancsnokoknak is kedvez, hiszen folyamatos visszacsatolást jelent a hallgatók fejlődéséről, a katonai hivatás iránti elkötelezettségükről.

Összegzés

„Az oktatásban munkamegosztás van. Minél több, okos, tanult ember van, annál kevesebb baj történhet a társadalomban, mert az okos ember kiszámíthatóbb, és a többiek számára is húzóerő.”(Györgyiné, 2005, 196 o.)

A katonai képzés hatékonyságát növelni kell. A Nemzeti Közszerológati Egyetemen történő oktatás stratégiai kérdés. Kettős megfelelési kényszer alatt működik, meg kell felelnie a katonai előírásoknak, azaz a NATO által előírt követelményeknek és a felsőoktatási elvárásoknak. Ezeket úgy kell megoldania, hogy a tudományos képzést, a kutatást, a műszaki fejlesztést és az innovációt is megteremtse a katonai vezetők egyetemen történő kiképzése mellett. Ezek a feladatok, valamint a békefenntartás, az együttműködést más tagállamokkal, a haza védelmi szerepét tekintve meghatározódik a tiszt nevelés kérdése.

Átgondolva a kérdés fontosságát sürgős lenne abból a szempontból áttekinteni a tisztképzést, hogy a haza védelmezőinek nevelése, a korszerű haditechnika fejlesztőinek, a katasztrófák elhárítóinak, stb. képzése alapvető feladat, és meghatározó fontosságú nemzeti szempontból. A pályára jelentkező fiatalok azzal a hittel és hévvel vállalják a tanulást, hogy „megforgassák a világot”, nem torpannak meg a feladatok előtt. Álmaikban, terveikben az szerepel, hogy részesei a haza védelmének, hogy az emberek bíznak bennük, tevékeny részesei lehetnek a társadalomnak.

A fiatalnak és az egyetem munkatársainak kölcsönös elvárásai vannak egymással szemben. A fiatal professzionális katonává akar válni a professzionális katona tanításával, segítségével. A tanár elvárása, hogy a fiatal legyen a maximálisan érdeklődő, fűtse a tettvágy, a kíváncsiság, a kreativitás. A probléma a megvalósításban jelenik meg. Hogyan adjuk át úgy az ismereteket, hogyan tegyük érdeklődővé a hallgatót. „Ahhoz, hogy a tanulás folyamata végbemehessen, az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

- a katonának legyen oka arra, hogy figyelmet fordítson a modellezendő személyre. Ez bármi lehet, megragadja a figyelmét, például a szakértelem, a munkavégzés hatékonysága,
- a katonának a modellezéshez elegendő információt kell összegyűjteni;
- az egyénnek rendelkeznie kell a modellezni kívánt cselekvéshez szükséges képességekkel és készségekkel;
- legyen motívum, ami tanulásra készítet. A tanulónak észlelnie kell valamilyen jutalmat vagy annak valószínűségét, amit a modellezett tevékenységért kaphat” (Pintér, 2004, 58.o.)

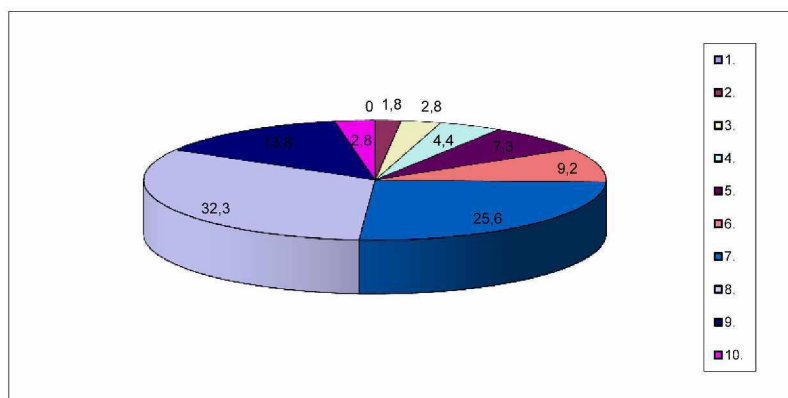
„Az elvárások csak olyan környezetben maximálhatók, ahol a korszerű vezetés fejlett közoktatásban érdekelt, ehhez kvalifikált munkaerőt alkalmaz, képez és a pedagógiai folyamatot magas műveltségtartalommal tölti meg.” (Benedek,1999, 194.o.)

5. 3. 4. Az egyetemi hangulat

Az egyetem szervezeti felépítése olyan elemeket tartalmaz, melyek lehetőséget adnak a különböző tevékenységekre, de emellett korlátozzák, sőt szabályozzák is a fiatal cselekvését. Befolyásolja, alakítja a hallgató jövőjét, karrierje kimenetelét. Ennek tükrében meghatározó fontosságú, hogy a hallgató hogyan érzi magát és milyennek minősíti a tanulmányai helyszínét. „Az iskola a legfőbb aréna, ahol a gyermekek felkészülnek arra, hogy vállalják a felnőttvilág felelősségeit” (Csíkszentmihályi –Schneider, 2011, 65. o.)

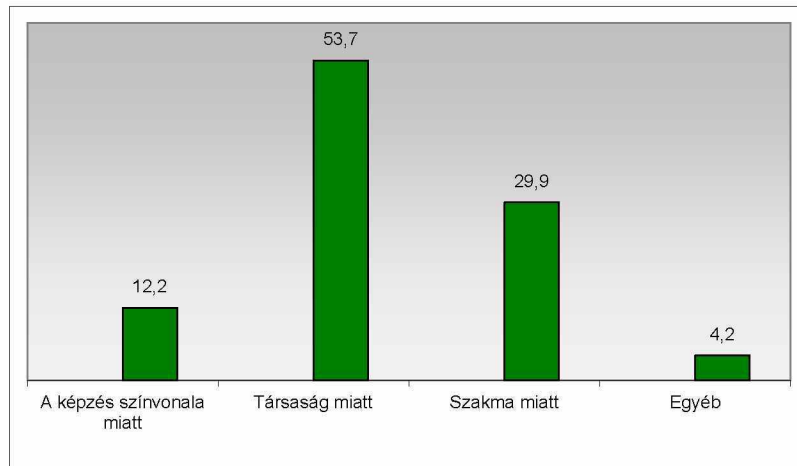
Mi történik az egyetemen töltött időszak alatt? A fiatalok tudatában voltak, hogy egy speciális szervezetbe lépnek be. Mi volt rá hatással, érez-e csalódottságot, volt-e olyan tanár, aki erőt adott? Az elméleti és gyakorlati képzés mellett meghatározó fontosságot kell tulajdonítanunk az érzelmi kötődésnek is.

A megkérdezetteknek 1-től 10-ig terjedő skálán kellett értékelniük, hogyan érzik magukat az egyetemen, és milyen okok befolyásolták őket abban, hogy jónak vagy rossznak érzik az egyetemen töltött éveket. A válaszokban az 1. a nagyon rosszul érzi magát, míg a 10. a nagyon jól érzi magát értékét jelöli.



28. táblázat Értékelje 1-10 skálán, hogyan érzi magát az egyetemen? %

Rendkívül jó érték, hogy a hallgatók csaknem háromnegyede 7 és a fölötti értéket jelölt, vagyis igen jól érzik magukat az egyetemen. Az indokokat az alábbi, 29. táblázatból olvashatjuk le.

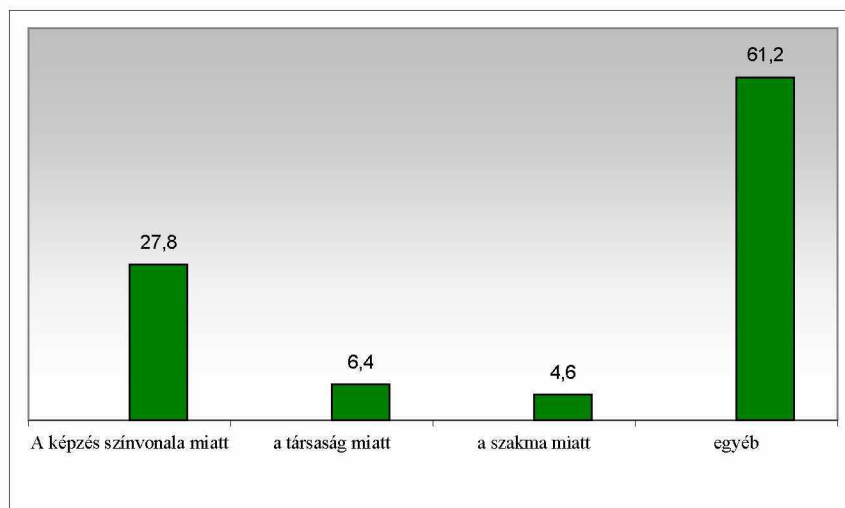


29. táblázat Mely okok miatt érzi jól magát az egyetemen?

A válaszadók több mint a fele írta, hogy a közösség, a társaság miatt érzi jól magát az egyetemen. Elég csekély százalékuk, éppen több mint tizedrészük jelölte a képzés színvonalát, és valamivel több, mint negyedük a szakma miatt jár szívesen a tiszti karra.

Az ember fejlődése kapcsolati hálóban történik, és a szocializáció során az egyén megtanulja megismerni önmagát és környezetét, az együttélés szabályait, a lehetséges és elvárt viselkedési módokat. (Sallai Éva, 1996) A közösségek közös érdekeken, értékeken jönnek létre, melyhez hozzájárulnak a közös célok, és feladatok.

A katonai közösség különbözik a civil közösségektől. Meghatározza ezt az a tényező, hogy folyamatosan együtt élnek, együtt kelnek és fekszenek, közös szobában alszanak. Óriási együttműködést, alkalmazkodást igényel ez a szervezeti forma. El kell fogadniuk egymást, és a csoport által alkotott normákat. Olyan jellemzői vannak, és azoknak kell megfelelni, mint az egymásra utaltság, közös érdek, önzetlenség. Közös értékeket alakítanak ki, a bajtársiasságot, egymás elfogadását, segítségét, megértését. Tévedés lenne azt hinni, hogy mindez zökkenőmentes, harc nélküli eredmény, mert a mindennapokban ott van az egymással szembeni küzdelem, meggyőzés, az egyéni célok és szükségletek. Ezek azonban úgy tűnik, eltörpülnek, és a fiatal a legjobbnak a tanulmányai során a közösségi életet tartja, melyben kialakul az összetartás, a csoportot egybetartó kohéziós erő.



30. táblázat Mely okok miatt érzi rosszul magát az egyetemen?

Míg arra a kérdésre, hogy miért érzi jól magát az egyetemen, a társasági életen kívül a hallgatók csak csekély számban írtak egyéb indokot, úgy, mint például a katonai élet vagy a hivatás szeretete, addig arra a kérdésre, hogy mi nem tetszik az egyetemen, a válaszadók jóval több, mint fele indokolta a nemtetszését, ebből ragadtam ki a legjellemzőbbeket.

„Itt mindent lehet, csak tisztességgel tanulni nem, mert mindig van valami feladat.”

„A katonai átláthatatlan rendszer.”

„Már nincs kedvem tanulni, mint diák, inkább dolgoznék.”

„A Hallgatói Tagozatban történt változások (nagy reformok) miatt.”

„A fölösleges feladatok, fölösleges időkitöltés miatt.”

„Bizonyos kiképzők miatt.”

„A rossz kollégiumi vezetés miatt.”

„Az oktatók vezetők minősége, egyes esetekben hozzáállása miatt.”

„Sok a propaganda-feladat.”

„Nem becsülik meg az embert.”

„A néha megnyilvánuló hozzá nem értés miatt, továbbá mert nincs eldöntve, hogy a hallgató egyetemi polgár-e vagy katona. Mert jelenleg semmivel sem tudom bizonyítani az Egyetemen kívül, hogy én a Magyar Honvédség tényleges állományú tagja vagyok.”

A leírt vélemények feladatokat jelölnek meg a vezetés számára. Fontos kialakítani, hogy a hallgatókkal való bánásmód, felkészítésük differenciált legyen. Fel kell ismerni és tudatosodnia kell a nevelőkben, hogy a felnőtté válás is zajlik ebben a szakaszban a katonává nevelés mellett. Olyan oktatási rendszer kialakítása szükséges, melyben érzik, és éreztetik a hallgatóval munkája fontosságát, személyének tiszteletét. A felkészült és segítő nevelőtisztek a katonai szabályok kialakítása mellett helyet adnak az emberiségnek, megértésnek, biztosítani kell a megfelelő körülményeket, időt, motivációt az ismeretek elsajátításához.

5. 3. 5. Az egyetemi évek hatása

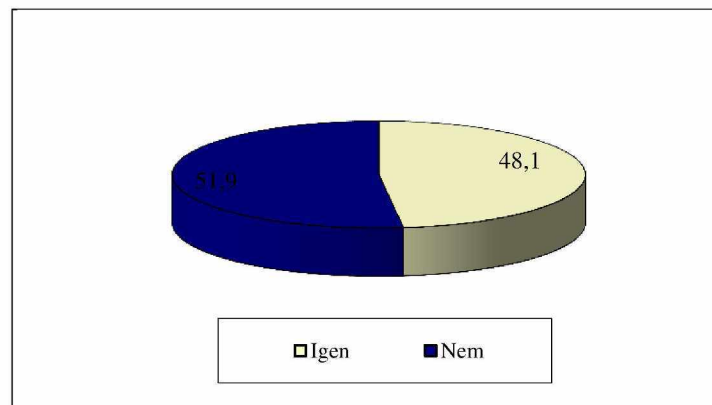
A fiatal, amikor belép az egyetemre még ifjú, várakozással teli, „gondtalan”, igaz nem így érzi. Az eltöltött évek alatt folyamatosan fejlődik, változik. A fiatalemberből katonatiszt lesz, felnőtté válik. Lesz katonatiszt, tehetjük fel a kérdést? Kapott-e motivációt, volt-e olyan példa, mely elkötelezte a pálya iránt?

A következő hét táblázat a kutatás legfontosabb része, amelyben a hallgatói motiváció változására kapunk választ, vajon az egyetemi évek ösztönzőleg hatottak-e a pályán maradásra.

Az egyetemi évek	1. évf. %	2. évf. %	3. évf. %	4. évf. %
Pozitívan befolyásolták	86	53,6	67,9	56,7
Negatívan befolyásolták	14	46,4	32,1	43,3

31. táblázat Hogyan befolyásolták az egyetemi évek a pályaválasztással kapcsolatban?

Ennél a kérdésnél a hallgatókat arra kértem, hogy az általuk helyesnek ítélt állításokat húzzák alá. Az állítások alapján szerettem volna megtudni, hogy az általuk választott hivatás iránti elkötelezettséget milyen irányban segítették az egyetemi tanulmányok, a hangulat, a tanárok és a vezetők. A 31. táblázat azt mutatja, hogy az intézményben eltöltött évek egyértelműen pozitívan befolyásolják minden évfolyamon a katonai pálya iránti vonzalmat. Bár az első éveseknél kimagaslóan jó eredményt kapunk, ne felejtsük el, hogy ők még nem ismerhetik teljes mértékben a pálya minden oldalát, nem láthatják még át a rendszer működését, annak erősségeit és gyengeségeit. Pozitív eredmény, hogy a felső évfolyamokon is kedvező az iskola megítéltetése, és erősítette bennük a pálya szeretetét.



32. táblázat Élt-e már meg csalódást a pályával kapcsolatban?

A kutatásom egyik célja, hogy a pozitív megállapításokon túl a hibákat is feltárjam, hiszen fontos, hogy ezeknek a hibáknak a kiküszöbölésére megoldásokat keressünk. A 32. táblázatból jól olvasható, hogy hallgatók majdnem felét érte már csalódás, melynek okaként többek között a felszereltség hiányát, az emberhez való hozzáállást, a szervezet működőképtelenségét, az egyetem életében történt változásokat, a gyakorlatok alacsony óraszámát és a következetesség hiányát jelölték meg.

Le kell szögezni azonban, hogy nagyon nehéz az emberi érzések mérése. Az, hogy ki a felelős ki a hibás egy-egy csalódásnál nem feladatomban elemezni. A hallgató véleménye szubjektív ugyan, érzést, állapotot mond el. Egy helyzettel szembesülünk, mely megoldásra vár, és amelyért nem csak a közvetlenül kapcsolattartóknak van felelőssége, hanem az egész szervezetnek. „Fontos szempont a szervezeti és az egyéni érdekek összhangjának megteremtése” rögzíti a Magyar Honvédség humánstratégiája.

Fontos tehát a szervezet hangulata, mert ez a siker záloga is lehet. Akkor lesz sikeres a szervezet építése, ha távlatot adunk a nevelteknek, jövőképet mutatunk nekik, ha a célok érdekében megnyerjük őket. Ehhez szükségünk van az ellenőrzésre, értékelésre, és visszacsatolásra. Ez a visszacsatolás, a hibáknak a feltárása, elemzése, önmagunk általi, és közös értékelése hozza magával az önjavító folyamatot, és a fejlődést.

Egyetem után	1. évf.%	2. évf.%	3. évf.%	4. évf.%
Katonatiszt	98,3	97	90	100
Egyéb...	1,7	3	10	0

33. táblázat Mi szeretne lenni az egyetem elvégzése után?

Egyértelmű a válasz: katona.

Pályaválasztási döntés...	1. évf.%	2. évf.%	3. évf.%	4. évf.%
Ismét katonatiszt	95	87,9	88,9	98,3
Mást...	5	12,1	11,1	1,7

34. táblázat Ha újra döntenie kellene, milyen pályát választana magának?

Az egyetemen eltöltött évek után, azoknak a negatív hatásoknak ellenére is, amelyeket az előző kérdésekben megjelölték, mégis szinte az összes hallgató ismét erre az egyetemre jelentkezne, és a katonatiszti hivatást választaná. Miért választja ezt? Mi készíti arra, hogy egy szigorú hierarchiában éljen, tervezése szerint élete végéig?

Az emberrel együtt született tulajdonsága, hogy a legjobbat hozza ki magából. Katona marad, mert szereti a kihívást, a tudást, az egymásért és a társadalomért végzett erőfeszítést és azt az örömeztet, melyet ezek végrehajtásánál érez. Úgy érzi nagy tetteket vihet végbe, mert érzi és látja a honvédség fejlődését, úgy érzi itt a helye, elkötelezetté válik.

A kérdéssor utolsó, 46. pontjában kértem, hogy adjanak ötletet arra, véleményük szerint milyen eszközökkel, módszerekkel lehet a katonai pályát vonzóbbá tenni. Hogyan látják ők, melyek azok a tényezők, amelyek motiválhatják az őket követő generációt, hogy ezt az életpályát válasszák. Az alábbiakban bemutatok néhányat a válaszokból:

46. Véleménye szerint, hogyan lehetne a katonai pályát vonzóbbá tenni?

A korunkban „felkapottabb”, liberális uddszerek szerrubem nem edra ~~vehető~~ vezetők, sőt, hosszútávú utasok is. Példamutatók, összetettbb képzés, a nagyvonalúabb értekezés kiállításra követségbe lenne.

Több publicitás kéne több feladot a honvédségnek nemcsak külföldön de Magyarországon is, meg kell mutatniuk, hogy sütség van honvédségre!

Kandabb meletáival, nagyobb tőzével gazdálalnia, ha elitetbe' teszik, vonzóbb is len.

Vissza kellene hozni a sorkatonaságot és nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a toborzásra, de nem k. junior vagy hasonló k. k. k.

Kicsit magasabb fizetés főleg azoknak, akik a rendfokozatuk alapján vannak, nem kellene lekérni az alacsonyabb rendfokozatúakat

Ha a felső éves hallgatók vissza látogatásával a volt életpályájukba és ott népszerűsíteni saját politikai tapasztalatait elmesélésével az az egyetlen.

A sorkatonai rendszer „kínesei” eltörlése, lehetőségét mind nemzeti mind elvileg: továbbfejlesztésre, legyelem növelésre

minna kell adni a katonák neveléséhez, mind anyagiakban, mind morálisan

A ZMNE és az MH jól el van adva, a reklám működik csak az embereket nehéz benne tartani, sok változás kéne - bánásmód, felkészítés, juttatások ... stb.

Miert kéne vonzóbbá tenni?

Talán a rendszer, ostobaság és parancsok megszüntetése

emelni lehetne a szabványi képzés szinvaralad

jobb anyagellatás, valamivel több fizetés. Több felvételi hely az egyetemen több technika

NAGYOBB MEGBECSULES, FIZETES EUROPAI SZINVONALU LEGYEN, NE'PVAKITAS MEGSZUNTESE

A szabványok megfelelő reklamáival, és az embereket rögtön szabvány szerinti felvételével.

Nem kell továbbra tenni. így is sok olyan személyt ide hoztak, eddig talán nem kellett volna.

Véleményem szerint a médiában jónak kellene az egyetemről és magáról a Magyar Honvédségről hallani, hogy a fiatalok képet kapjanak a katonaségről.

Összegzés

A tisztjelöltek egyetemi évek alatt betekintést nyernek a katonatiszti pályába. A belépéskor levő homályos képek, elképzelések letisztázódnak, az irreális karrierelvárásokat felváltja az ésszerűség, és az objektivitás. Képesek felismerni a pozitívumokat és azokat a feladatokat, melyek megoldásra várnak. Tudják azt is, hogy az egyetem még egy védőburok, az igazi kihívás, majd akkor lesz, amikor tisztté avatják őket, és a mindennapok harcát vívják. Ezek a mindennapok még titkot rejtenek, és őszinte odaadással várják, hogy megkezdjék a hivatásos tiszti munkát. Nem tudják még, mi várja őket, vannak vágyaik, és elképzeléseik, de addig is egy dologban biztosak, abban, hogy jól választottak, és katonatisztek akarnak maradni.

6. INTERJÚ A TISZTKÉPZÉS KÉPVISELŐIVEL

Az interjúkat a kérdőívek kitöltése és elemzése után készítettem. Olyan, a tisztképzésben aktívan résztvevő személyek véleményével szerettem volna a vizsgálatot kiegészíteni, akik évek óta, esetleg évtizedek óta elkötelezettek a tiszti nevelésnek. Átlátják a képzés, a kiképzés jelenlegi helyzetének, alakulását, tudnak véleményt, javaslatokat adni az innovációra a honvéd tisztképzésben végbemenő változásokkal kapcsolatban.

Az interjúalanyaim Prof. Dr. Szternák György ezredes, nyugalmazott egyetemi tanár, mentor. Sári Szabolcs alezredes, a Ludovika Zászlóalj megbízott parancsnoka (parancsnokhelyettes), Bodoróczky János megbízott törzsfőnök, Hadművelési és kiképzési részleg részlegvezetője és Kis Gyula őrnagy, Hadművelési és kiképzési részleg megbízott részlegvezetője (főtiszt).

Ezúton is köszönöm segítségüket, őszinteségüket. Köszönöm, hogy véleményükkel hozzájárultak a doktori disszertációm hitelességéhez, hogy megerősítették hitemet, mi szerint a téma ma időszerű és fontos. Köszönöm, hogy időt szántak a kérdések átgondolására, és a véleményüket megosztották velem.

Bízom benne, hogy a dolgozatomban leírtak, és interjúalanyok véleményeinek egybehangzása segíti a tiszti képzés megkezdett átalakítását.

6. 1. Interjú Prof. Dr. Szternák György ezredessel, nyugalmazott egyetemi tanárral, mentorral

Megítélése szerint, napjainkban milyen társadalmi folyamatok befolyásolják a tiszti nevelést?

- A fegyveres erő társadalmi megítélése, a katonai költségvetés viszonyítása más kiadásokhoz. Az ország biztonságát fenyegető veszélyek, válságok, kockázatok nagysága.

A tiszti nevelést kiszolgáló oktatói háttér, a hazai hadtudomány személyi, kutatási feltételei, és eredményei. A Szövetségben elfoglalt helyünk és elismertségünk.

A végzés után a fiatal tisztek megbecsülésének helyzete.

Milyen pozitív és negatív vonásait említené a mai tisztképzésben?

- Pozitív: a felvételi körülményei, a jelentkezők száma, a kiválasztás folyamata. Az oktatók elméleti felkészültsége, a tematikai programok és a tantárgyi programok színvonala.

Negatív: a hallgatók anyagi, elhelyezési, pénzügyi megbecsülésének helyzete. A gyakorlati foglalkozások körülményei. A budapesti telephely és a gyakorlót terek közötti távolság. A gyakorlatokra biztosított csapatok és anyagi források körülményei. Nyelvoktatás hatékonysága és eredményessége.

A Ludovika Zászlóalj jó kezdeményezés, de a szervezetnek nem itt van a helye az egyetem bázisán.

Hogyan ítéli meg a mai honvéd-tisztjelölteket?

- Többségük szorgalmas, elhivatott, akar jó tiszt lenni. Ugyanakkor rendelkeznek mindazzal a tulajdonságokkal, ami a mai fiatalokat is jellemzi. Neveléssel kell őket a negatív (kábitószer, alkohol, cigaretta stb.) szokásoktól távol tartani. Kiemelkedő jelentősége van a személyes példamutatásnak mind a parancsnokok, mind az oktató tanárok szempontjából. Különösen igaz ez az állításom a terepfoglalkozásokon és a gyakorlatokon.

Mi az, amit a régi képzési rendszerekből át lehetne venni, be lehetne építeni a mai tisztképzésbe?

- Mint korábban említettem, a gyakorlati kiképzés, a lövészetek, éleslövészetek, a jármű- és harcjármű vezetési gyakorlatok óraszámait, azok anyagi biztosítását kell a lehető legmagasabb szintre emelni. A végzős tisztjelöltek legyenek a fegyverek, a járművek és a technikai eszközök mesterei, azokat készség szinten tudják alkalmazni. A fegyvernem, szakmai fogásait minden helyzetben és minden időszakban tudják végrehajtani.

Véleménye szerint, miben mutatkozik meg nevelés a tisztképzésben?

- A tisztjelöltek a személyes példamutatás és a mentorokkal történő közvetlen kapcsolat alapján, valamint a tanórákon kapott elméleti ismeretek felhasználásával sajátítják el a napi- és az eseti problémák, gondok leküzdését. Felkészülnek a tiszti hivatás ellátására, a beosztatról való gondoskodás gyakorlatára. Megtanulják a tiszti pálya elhelyezését, a tiszti magatartás beillesztését a társadalmi életbe.

Kinek van a tisztképzésben a legbefolyásolóbb szerepe?

- Véleményem szerint, valamint a gyakorlati tapasztalatom alapján az egész tiszti pályára jellemzően, meghatározó az iskolai életben a közvetlen parancsnok és a mentor tevékenysége. Az avatás után az első tiszti beosztásban kapott élmények szinte az egész katonai pályára hatással vannak. A képzéseken, továbbképzéseken és magasabb beosztás betöltésére történő felkészüléseken szerzett tapasztalatok kiegészítik a korábbi élményeket. Hasznos lehet a külföldi missziókban szerzett élmény, elsősorban a további szakmai munka elvégzéséhez.

Amennyiben a mentor jól végzi a feladatát, akkor a tisztjelölt beilleszkedése egyszerűbb, és az első beosztásban eltöltött kezdőnapok könnyebben telnek el.

Milyen "alapanyag" érkezik az egyetemre, milyenek a hallgatók (okosak, motiváltak, ambiciózusak, informáltak stb..)

- Véleményem szerint a tanulóikat megkezdő hallgatók semmiben sem különböznek a más egyetemre érkezőktől. A nyílt napoknak köszönhetően, valamint a különböző honlapok olvasása alapján általánosan tájékozottak az intézményről és a várható feladatokról. A parancsnokok, a tanárok és a mentorok feladata, a motiváltság,

elhivatottság kérdésének továbbfejlesztése. Tapasztalatom alapján, az őszinteséget és az igazságosságot igénylik, szívesen hajtják végre az értelmes, pályájukat előkészítő feladatokat.

Dominánsan, milyen értékrend uralkodik a mai tisztképzésben?

- Én a katonai pálya szeretetét emelném ki elsősorban, valamint az elhivatottságot.

Milyen értékrendet kellene jobban hangsúlyozni?

- A példamutatás, a szakma elméleti és gyakorlati ismerete, a bajtársiasság, a vezetési képesség megtanítása elsőrendű feladat.

Milyen tapasztalatairól mesélne az Ön korában, amit jó lenne, ha most is átélhetnének a honvéd-tisztjelöltek?

- Én egy más korban voltam hivatásos katona. Ugyanakkor abban az időben is elismertséget váltott ki a szakma ismerete, a feladatok pontos végrehajtása. A katonák „meghálálták” a gondoskodást, az őszinteséget és a mellettük történő kiállást.

A gyakorlatokon szerzett tapasztalat fontosságát hangsúlyozom elsősorban:

- sikeres lövészet,
- a technikai eszköz mesteri kezelése,
- egy nehéznek tűnő feladat (járőrverseny) eredményes végrehajtása,
- elhinni, hogy a kapott feladatot meg tudom csinálni,
- pontosan tudni, mi az a „csibészesség”, ami még belefér a katonai fegyelembé,
- a rend, a tisztaság, pontosság, a fegyelem feltétlen elfogadása, és alkalmazása a katonai pálya teljes ideje alatt.

Köszönöm az interjút, a segítőkészséget!

6. 2. Interjú Sári Szabolcs alezredessel, a Ludovika Zászlóalj megbízott parancsnokával

Megítélése szerint, napjainkban milyen társadalmi folyamatok befolyásolják a tiszti nevelést?

Sáry Szabolcs alezredes: Én inkább megkérdőjelezném, hogy befolyásolják-e egyáltalán a mai társadalmi folyamatok a tiszti nevelést. Bár tény, hogy a gazdasági válság, a munkanélküliség és egyéb tényezők meghatározzák a társadalmunkat, és lehet olyan pozitívumokat felsorakoztatni a egyetem mellett, hogy biztos munkahelyet nyújtó hivatást ad, államilag finanszírozott a képzés, Erasmus programon vehetnek részt a hallgatók, van nyelvi képzés, külföldi tanulási lehetőség, nyelvi képzés és különböző sportlehetőségek. A mi egyetemünkre hatszorosa a túljelentkezés, olyan okos fiatalokból választhatunk, akik más jól jövedelmező civil szakmát is választhatnának. A napokban fogunk befejezni egy a hallgatókkal készített szociológiai felmérést, amelynek egy része kiterjed a hallgatók szocio-ökonómiai környezetére is. Én ezeket a részeredményeket már láttam, és meg kell állapítanom, hogy a hallgatók nagy része igen jó anyagi körülmények között él, a családjuk kiegyensúlyozott anyagi háttérrel rendelkeznek. Ez is mutatja, hogy nem feltétlenül a biztos munkahely megszerzése a hallgatók számára az elsődleges szempont, amikor a tiszti képzést választják. Lehet, hogy valóban katonák szeretnének lenni.

Milyen pozitív és negatív vonásait említené a mai tisztképzésben?

Sáry Szabolcs alezredes: Én az általános katonai kiképzésért vagyok felelős, ahol negatívnak látom, hogy kevés a rendelkezésre álló idő. Pozitívnak értékelem viszont, hogy lehetőség van az új dolgok, tapasztalatok beépítésére és átadására. Illetve nagyon öröndetesnek tartom, hogy fontos szerepe van a hagyományörzésnek és azt érzékelem, hogy ezt a hallgatók is érzik és büszkék rá.

Hogyan ítéli meg a mai honvéd-tisztjelölteket?

Sáry Szabolcs alezredes: A mai tisztjelöltek nagyon okosak. Kifejezetten kreatívnak tartom őket, nagyon jó ötleteik vannak és értelmesek. Természetesen vannak nehéz pillanatok, de tudni kell, hogy bár véleményem szerint azért jelentkeztek ide, mert katonák szeretnének

lenni, mégis úgy látom. ez a generáció inkább a helyét keresi a társadalomban. Megfigyelhető, hogy többségük pénzügyi szakember vagy repülőirányító irányt választja, mondván, hogy ezzel a végzettséggel a civil életben is nagyobb lehetősége van a munkaszerzésre.

Pénzügyesként azért, mert azt mondják a civil pályán jobban megbíznak bennük, hogy katonaként rendet, becsületességet, fegyelmet, a szabályok betartását verték beléjük, és még színvonalas pénzügyi végzettséget is kaptak, tehát szívesen alkalmazzák őket. A repülősök pedig úgy gondolják, hogy reptereken elhelyezkedhetnek irányítóként.

Mi az, amit a régi képzési rendszerekből át lehetne venni, be lehetne építeni a mai tisztképzésbe?

Sáry Szabolcs alezredes: Nem hiszem, hogy más lenne ez a rendszer. Ez ugyanaz a rendszer, persze nem jó a kérdés, hiszen évszámhoz kellene kötni. Mit jelent a régi képzés? Én a 1993-ban végeztem, 30 fős tanszék voltunk, ma 2-3 fős tankszék van. Már nem tömegeket képzünk, sokkal kevesebb tanár van, ezt már nem lehet visszahozni.

Amit fontosnak tartok, és ami a régi rendszerben még élt, nevezzük akkor így, tehát ami fontosnak tartok és hiánynak érzek, az a hosszú, kiforrott tapasztalatok megléte. De hát hogy is lehetne meg, amikor még új a Bolognai rendszer, csak most élesztettük fel a Ludovika hagyományokat. Időnek kell még eltelnie, hogy megfelelő tapasztalatokat szerezhessünk és ezeket összegezni tudjuk.

Véleménye szerint, miben mutatkozik meg nevelés a tisztképzésben, beszélhetünk-e egyáltalán nevelésről a tisztjelöltek egyetemi éveit tekintve.

Sáry Szabolcs alezredes: Van nevelés. A nevelés folyamatában pedig a parancsnokoknak van a legnagyobb szerepe. Ő az első számú nevelő. Emellett nagyon fontos személyek még a kiképző altisztek. Ők tanítják meg a hallgatók számára az alapvető katonai kultúrát. Nekünk, vezetőknek az egyik legfontosabb feladatuk a legjobb századparancsnokok kiválasztása, hiszen ők azok, akikkel a tiszti hallgatók a legtöbbet érintkeznek, akiknek hitelesnek, példaképnek kell lenniük.

Dominánsan, milyen értékrend uralkodik a mai tisztképzésben? Milyen értékrendet kellene jobban hangsúlyozni?

Sáry Szabolcs alezredes: Olyan értékeket, amelyeket a Ludovika Zászlóalj hitvallása tartalmaz, vagyis a hazaszeretet, a pálya szeretete, a becsület, a kötelességérzet, az engedelmisség és bajtársiasság. Ezeket az értékeket tartom a legfontosabbnak.

Milyen tapasztalatairól mesélne az Ön korában, amit jó lenne, ha most is átélhetnének a honvéd-tisztjelöltek?

Sáry Szabolcs alezredes: Nagyon szeretném, ha átelnék egyszer azt, amit én a missziók során átélhettem. De nagyon fiatalok még, sokat kell addig tanulniuk és tapasztalniuk.

Köszönöm az interjút!

6. 3. Interjú Bodoróczky János megbízott törzsfőnökkel, a Hadműveleti és kiképzési részleg részlegvezetőjével és Kis Gyula őrnaggyal, a Hadműveleti és kiképzési részleg megbízott részlegvezetőjével.

P.L.né: Megítélése szerint, napjainkban milyen társadalmi folyamatok befolyásolják a tiszti nevelést?

Bodoróczky János törzsfőnök: Véleményem szerint a globalizáció és Magyarország egyes régióinak eltérő fejlődése.

Kis Gyula őrnagy: A gazdasági válság, a munkanélküliség, a biztosnak látszó pénzkereseti lehetőség. Az Európai Unió és a NATO-hoz való csatlakozás utáni folyamatok pozitívan befolyásolják az érdeklődést a tiszti pálya felé, hisz elsősorban a nyelvi képzést, a külföldi tanfolyamokon és missziókon való részvételt látják a hallgatók jó lehetőségnek.

P.L.né: Milyen pozitív és negatív vonásait említené a mai tisztképzésben?

Bodoróczky János törzsfőnök: Pozitív elemként a csapatélet bevezetését említeném a tiszt „nevelés”-ben, illetve a csapattisztek bevonása a Ludovika Zászlóaljba, és a csapattisztek bevonását a kiképzésbe mentorként.

Kis Gyula őrnagy: Pozitív vonásként említeném a hagyományok ápolását, a történelmi múlt keresését. Az egykampuszos tisztképzés szintén jó hatással van a csapatszellem, bajtársiasság kialakítására, hogy minden hallgató egy bázison tanulhat. Az, hogy az egyetem ma már egyetlen diplomát ad, (katonait) jó vagy rossz, nézőpont kérdése. Korábban, amikor még 1999-ben én végeztem a gépesített lövész végzettség mellé mérnök-tanári diplomát is adott, vagy például a tüzserészeknek földmérnököt. Hozzá kell tennem azonban, hogy annak ellenére, hogy civil diplomát is kaptunk, még mindig több katonai ismeretet oktattak, mint most. Sajnos túl kevés a katonai tantárgy, gyakorlatiasabbnak kellene lennie a képzésnek. Az új tananyag ráadásul elég lassan épül be az oktatás rendszerébe. Kevés a nyelvóraszám is és a testnevelésre szánt idő.

P.L.né:Hogyan ítéli meg a mai honvéd-tisztjelölteket?

Kis Gyula őrnagy: A mai hallgatók nagyon okosak, motiváltak és ambiciózusak. Már az egyetemre úgy érkeznek, hogy nyelvvizsgával rendelkeznek, van olyan, akinek két-három nyelvvizsgája is van. Mivel kisebb a honvédség, kevesebb tisztre van szükség, ráadásul magas a túljelentkezés is az iskolánkba, a felvételi és megfelelési követelményeket is feljebb tudja emelni az egyetem, hiszen van kiből választania. Így elmondható, hogy ide valóban a jól kiválasztott, jó képességekkel rendelkező hallgatók járnak. Baj van azonban a magatartásukkal, bár ez társadalmi probléma. A nagy szabadságérzetükkel és szólásszabadságukkal, olykor-olykor feszegetik a határokat, megnehezítik az együttműködést. A sorkötelezettség ebből a szempontból sok előnnyel járt, legalább megtanulták a fiatalok a rendet és fegyelmet, a pontosságot, a szabályok betartását.

Viszont a mai fiatalok rendkívül érdeklődőek és nagyon informáltak.

P.L.né:Mi az, amit a régi képzési rendszerekből át lehetne venni, be lehetne építeni a mai tisztképzésbe?

Bodoróczky János törzsfőnök: A képzési rendszer nem a Ludovika Zászlóalj felelőssége, erről felelősséggel nyilatkozni ne áll módomban.

Kis Gyula őrnagy: A régi képzés gyakorlatiasabb és katonásabb volt és nem keveredett a civil képzésekkel. Viszont az jó, hogy keveredett a tiszt és tiszthelyettes képzés, így gyakorlatilag a tiszthelyettes ugyanazokat az ismereteket sajátíthatták el, mint a tisztek. Nehéz itt az egyetemen katonának lenni, hisz együtt tanulnak a civilekkel, így nehéz megteremteni a katonai viselkedési kultúrát.

P.L.né:Véleménye szerint, miben mutatkozik meg nevelés a tisztképzésben?

Bodoróczky János törzsfőnök: A személyes példával való vezetésben.

Kis Gyula őrnagy: Véleményem szerint a tisztképzésnek van nevelő szerepe. A katonai szocializációkon keresztül például, vagy a Mentor Rendszerben, de említhetném a gyakorló parancsnoki rendszert is. Például a legutóbbi egyhetes gyakorlaton szeptemberben, minden hallgató meghatározott munkakört látott el (ez az ún. Shadow, vagy árnyékbeosztás), ahol kipróbálhatták magukat, mint személyügyi, logisztikus, hadműveleti szakember, híradós.

7. A KAPOTT EREDMÉNYEK ÖSSZEGZÉSE, KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatásomban arra kerestem a választ, hogy a tiszti pályára jelentkezők miért választották maguknak életpályául a katonai hívatást, milyen motívumok befolyásolták döntésükben, illetve, hogy az egyetemi élet, a képzési időszak alatt szerzett tapasztalatok, hogyan alakították a szemléletüket, motivációjukat.

Minden egyes kérdőív egy-egy személyiséget tükröz. A válaszokat végigolvasva, megismerhettem a hallgató életútját, milyen családi légkörben nőtt fel, hova járt iskolába, milyen tanuló volt. A nyitott kérdésekre adott válaszok mutattak egy intelligenciaszintet, hangulatából érezhettem, hogy ki milyen személyiségjegyekkel bír, mennyire őszinte, mennyire értette meg, hogy miért fontos a véleménye, gondolt-e arra, hogy a kutatás az ő érdekében történik.

Az elméleti részben kifejtettem, hogy a pályamotivációt több tényező együttes hatása befolyásolja, így a családi háttér szocializációs szerepe, a pályaválasztó személyisége, illetve a képzésben szerzett tanulmányok színvonala, a pályáról kapott benyomások. A kutatásban ezeknek az összetevőknek a feltárását tűztem ki célul.

Az eredmények kifejtésénél a kutatásban meghatározott három egység tartalmát vettem figyelembe. Így a kutatási eredményeket is három csoportba összegzem. A hipotéziseimet is ezeknek a csoportoknak megfelelően bizonyítom.

A hipotézisekben megfogalmazott állításokon túl, fontosnak tartottam, hogy áttekintsem a család szerepét. Vizsgáltam a jelentkezők lakóhely szerinti megoszlását, s összehasonlítva az előző kutatásokkal hasonló eredményeket kaptam, vagyis a hallgatók többsége vidéki városból érkezett, és csak csekély számú a fővárosi lakos. Arra a következtetésre jutottam, hogy az egyetemre való felvétellel lehetőséget látnak a fővárosba kerülésre, és egy más életvitel folytatására. Kedvező eredmény született a családszerkezet és a családi légkör tekintetében, hiszen a hallgatók többsége kellemes hangulatú teljes családból érkezett, mely elősegítette a szabad iskolaválasztásukat és jövőjük önálló tervezését a szülői elvárások figyelembevételével. Ezt az állítást bizonyítja, hogy bár a szülőknek voltak elvárásai a pályaválasztással kapcsolatban, azonban ezek az elvárások inkább általános jellegűek, szeretnék volna, ha gyermekük tovább tanul és diplomát szerez, azonban a konkrét életút

kiválasztásában nem voltak befolyásoló tényezők, inkább támogatják gyermekeiket tanulmányaik folytatásában.

A gyermek képességeinek megismerésében, fejlesztésében, érdeklődésének irányításában sokat segíthet a szülő. A kutatás eredményeképpen kiderült, hogy a pályaválasztás ideje is kitolódott napjainkra, a hallgatók 50%-a csak a középiskola utolsó évében döntötte el, hogy a katonai hivatást választja. Erre az időszakra, 17-18 éves korra a fiatalnak már vannak személyes céljai, jövőbeli énképe, melyet meg kíván valósítani, van véleménye, kialakulnak személyes nézetei, átalakul értékrendszere.

Rálát a társadalomban bekövetkező változásokra, a gazdasági folyamatokra, s bár nem mélyül el bennünk, nagyjából tisztában van azzal, melyek a társadalmi szükségletek, milyen elvárások vannak a munkaerőpiacon, mi biztosíthatja számára a biztos megélhetést és ehhez milyen képességekkel, végzettséggel kell rendelkeznie. Azonban ezek az elvárások nem mindig egyeznek azokkal a szakmaálmokkal, amelyeket az ember választana. A katonai pálya, értelmiségi pálya, melyhez a diploma megszerzése szükséges. A kutatás megkezdésekor felmerült bennem a kérdés, vajon azért jönnek-e erre az egyetemre a hallgatók mert a tiszti pályához szükséges végzettséget kívánják megszerezni, mert elhivatottságot éreznek a pálya iránt, vagy azért, mert a társadalmi-gazdasági változások és a munkaerőpiaci igények a magasabb szakmai pozíció eléréséhez, a jobb egzisztencia megteremtéséhez felsőfokú végzettséget feltételeznek. A kutatásom kimutatta, hogy a tiszti pályát választók esetében a válasz is-is, hiszen a másodikos és a negyedikes hallgatók inkább a diploma megszerzését tartják fontosnak, míg a első és a harmadik évfolyamon olyan tényezők játszottak fontosabb szerepet, mint a hivatástudat, a karrierlehetőség, és a kihívás. Ezzel szorosan összefügg, mely szerint *a hallgatók pályaválasztásánál erős motívum a honvédség által nyújtott biztos megélhetés*. Ez igazolódott vagy nem? Manapság a fiatalok nehéz helyzetben vannak felsőfokú tanulmányaik befejezése után, hiszen igen magas a pályakezdő munkanélküliek száma. A kutatásomból is kiderül, hogy meghatározó szempont a biztos állás ígérete a katonai pálya választásakor, azonban ez nem feltétlenül párosul a szociális juttatások fontosságával, a magas jövedelmi igényekkel, inkább azt látják a hallgatók, hogy a diplomaszerezést követően, biztosítva van számukra egy olyan munkakör, mely lehetőséget nyújt a kiegyensúlyozott, tervezhető élethez.

Hipotézisemben szereplő állítás szerint, *a tiszti pályára olyan karakterű hallgatók jelentkeznek, akiket vonz a férfias tett, a csapatszellem, a rend és a fegyelem.* A feltételezésemet bizonyítja, hogy a hallgatók a kutatás során olyan tulajdonságokat, személyiségjegyeket fogalmaztak meg a jó katonatiszt bemutatásánál, hogy a katonai vezető erős, sportos, bátor és egészséges, aki magas szakmai ismeretekkel rendelkezik, jó vezető és jó kommunikátor, segítőkész és empátikus. A hallgatói vallomások szerint ők is azért jelentkeztek erre a hívatásra, mert kihívást, önmegvalósítást látják a szakmában, vonzza őket a katonai életmód, a velejáró rend, szabályok és a fegyelem betartása, és véleményük szerint a katonai szakma kemény, férfias.

Ez a válasz első hipotézisemre, melyben azt állítottam, hogy *a honvéd-tisztjelölteknek jelentkezők pályaválasztásánál domináns tényező, hogy katonatisztek akarnak lenni, mert személyiségükre jellemző, hogy vonzzák őket a férfias tettek, a csapatszellem, a rend és a fegyelem, a katonai élet „romantikussága”, a biztos megélhetés mellett.*

Az egyetemen működő szakokon a képzés tartalmát tantervben határozzák meg. A tanterv tartalmazza az elméleti és gyakorlati tárgyak tartalmát és az előírt óraszámokat. A hallgatók olyan elvárásokkal jelentkeztek az egyetemre, mely szerint a kötelező elméleti oktatáson túl, az általuk kedvelt fegyverek megismerését, a harcászat iránt vonzódásukat, műszaki érdeklődésüket fogják kielégíteni az oktatás során. Azonban ezek az elvárások nem valósulnak meg az egyetemi képzés rendszerében. Úgy gondolták az egyes szemeszterek nagyobb részét fogja a lövészet, a sport, a testedzés kitenni, mintsem a tantermekben történő órahallgatás, elméleti vizsgákra való felkészülés. Nehezen értik meg, hogy ahhoz, hogy a gyakorlati képzésben, lövészetben, a terepgyakorlatokon megfelelően tudjanak teljesíteni, hogy megismerjék azokat az eszközöket, amelyeket később akár a missziókban, akár katonai pályafutásuk során alkalmazni fognak megfelelően tudják használni, a megalapozó, elméleti képzésre van szükség. A problémát az jelenti, hogy az elméleti és a gyakorlati képzés aránya az elméleti képzés irányába igencsak eltolódik. A hallgatók keveslik a gyakorlati órák számát, ráadásul a tantervben megjelenő délutáni „általános katonai felkészítés” alatt sem a fegyverekkel, katonai eszközökkel foglalkoznak, inkább előadásokat hallgatnak, egyéb tevékenységekben kell részt venniük. A vizsgálatból egyértelműen kiderült, hogy keveslik a gyakorlattal tölthető óraszámot, több tantárgyat feleslegesnek tartanak, úgy érzik, hogy a képzési rendszer csak részben elégíti ki az elvárásaikat.

Igazolódott tehát második hipotézisem, mely szerint, *a képzési struktúra nem épít a hallgatók elsődleges szükségleteire, elvárásaira (kalandvágy, kihívások, a katonaság „romantikussága”), nem az elképzeléseinek megfelelően történik a tisztképzés, ezért csökken a hallgatók pályamotivációja.*

Mivel a tiszti oktatás zárt intézményi keretek között folyik, a hallgatók nagy része, úgy jelentkezett az egyetemre, hogy bár különböző ismeretforrások hatására (család, ismerősök, médiumok, stb.) kialakult bennük egy kép magáról a katonai pályáról, a tisztté válásig vezető utat nem ismerték. Nem voltak tisztában azzal, milyen a képzés struktúrája, milyen sajátosságokkal rendelkezik a katonai oktatás-nevelés, nem reális a tiszti munkáról alkotott képük. Az egyetemre kerülve, csak a tanulmányi időszak alatt szereznek pontos információkat a pályáról, megismerik feletteseiket, oktatóikat, parancsnokaikat, vagyis a katonákat, elméleti és gyakorlati képzést kapnak, olyan tapasztalatokat szereznek, amelyek valós tartalommal bírnak, és kialakíthatják bennük a reális képet a pályáról. Az a gondolatom, mely szerint *az idealizált katonai pályakép az egyetemi évek alatt megváltozik, a képzési időszak alatt a hallgatók motivációja csökken, a pálya iránti érzelmei negatív irányba tolódnak*, nem igazolódott egyértelműen. Az igaz, hogy a pályaképük idealizált, de nem a hadseregben csalódnak, inkább az egyetemi évek monotonitása demotiválja őket, a katonaság iránti vonzalmuk megmarad.

Összességében a vizsgálatom végeredménye nagyon pozitív. Mind a négy évfolyamon egyértelműen kimutatható, hogy annak ellenére, hogy hiányosságokat éreznek a képzés struktúrájában, hogy vannak olyan elvégzendő feladatok, melyeket feleslegesnek tartanak, olykor nem tetszik nekik a bánásmód, - mindezek ellenére, az egyetem elvégzése után szinte az összes hallgató (98%) katona akar lenni, és ha újra választhatna, újra a katonai pályára jelentkezne. Igazolódott tehát a harmadik hipotézisem, *hogy az idealizált katonai pályakép az egyetemi évek alatt megváltozhat, a képzési időszak alatt a hallgatók motivációja csökkenhet, érzelmei negatív irányba tolódhatnak, de akik elkötelezettek a katonaság iránt, azok akkor is a pályán maradnak, ha nem az elvárásaiknak megfelelő tapasztalatokat szereztek az egyetemen.*

8. ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

Állításaimat a hipotézisekkel kapcsolatban a fentiekben magyaráztam. A kutatásom során azonban számos, a hipotéziseken kívüli új tudományos eredmények is születtek.

Összehasonlítva az e témában született korábbi, a katonai pályamotívumokat kereső kutatások eredményeivel (Szelei 1999, Kanyó Lászlóné 2004) összességében az általam végzett kutatás eredménye pozitív előjelűnek mondható.

1. Feltártam, hogy a katonai pálya választása nem egy másodlagos alternatíva, a tisztképzésre azok a fiatalok jelentkeznek, akik elhivatottságot éreznek a katonai pálya iránt, elkötelezettek és katonatisztek szeretnének lenni. A család befolyásoló tényezője a katonai pályaválasztásban alacsony, bár a család szocializációs funkciója érezhető, azonban a szülők nincsenek közvetlen hatással a tiszti képzés választásában.
2. Az egyetemi évek során, - bár a képzési struktúrában megtalálhatók olyan tényezők, amelyek a hallgatóknak nem tetszenek, és változtatás igényelnek – a hallgatók motivációja nem csökken, az iskolai évek után is a honvédség tagjai kívánnak maradni. A kutatás során kiderült, hogy a hallgatók mintakövetők, szinte minden hallgatónak van az egyetemen példaképe.
3. Az elvégzett kutatásom eredményeképpen az alábbi tényezők határozhatók meg, mint a katonai pálya orientációját befolyásoló elemek, amelyek a következők:
 - Családi háttér (lakóhely, környezet, szülői kapcsolatok)
 - Oktatási intézmények
 - Előzetes iskolai tanulmányok, eredmények
 - Előzetes ismeretek a katonai pályáról
 - A katonai pályára való felvételi követelményeknek való megfelelés lehetősége
 - A szakmai és gyakorlati képzés színvonala
 - Mentorrendszer, Mentori tevékenység
 - A katonai pálya presztízse
 - Az oktatók, előljárók, tisztek példamutatása, kapcsolata a hallgatóval
 - A csoport tagjaival való kapcsolat, egyetemi évek hangulata
 - Akkomodáció, Identifikáció

9. JAVASLATOK

A tudományos eredményekből levont következtetések alapján, az alábbiakban azon javaslataimat fogalmazom meg, amelyek elősegíthetik a katonai pálya vonzóbbá tételét, a tiszti hallgatók hivatástudatának erősítését, a szakmai munka színvonalának emelését.

- Szükségesnek tartom a bemenet-kimenet mérését, a kutatásomban szereplő kérdőívhez hasonló felmérést javaslok végeztetni az egyetemre belépő és az egyetemen végzett hallgatókkal.
- Szükség lenne a végzett diákok szociológiai felmérése az egyetem befejezése után kb. öt, illetve további meghatározott időszakokban (10, 15 év múlva is), pályán maradtak-e, megvalósultak-e az elképzelései, javaslatokat kérni tőlük az egyetemi képzéssel kapcsolatosan.
- Szükségesnek tartom a tanárokkal/parancsnokokkal történő folyamatos konzultációt, milyennek látják a hallgatókat (tanév közben) mert ekkor még a tanárok tudnak változtatni, hogy hogyan folytassák a tevékenységüket. Ki kellene dolgozni ennek a rendszerét.
- Hallgatói javaslatok begyűjtése, minőségfejlesztési elégedettségmérés szükséges.
- Fontos lenne, a Mentor Rendszer helyes működtetése.
- A hallgatók és mentoraik által közös portfóliók kidolgozása a további célok és feladatok meghatározásával.
- A magas szintű gyakorlati képzés érdekében szükség van a békehadtestben, a külső szolgálatokban, missziókban részt vevő tisztek oktatásba való bevonására.
- A tisztképzés oktatóinak, gyakorlati képzésben résztvevőinek továbbképzési terv kidolgozása, azon való részvétel biztosítása.

- Ajánlatos lenne, a katonai rendezvények fellendítése, a tömegkommunikációba való részvétel, mely emelné a katonaság presztízsét. Akár a megfelelő személyek médiumokban történő megszólaltatásával, szerepeltetésével (celebesítésével) a honvédség vonzóbbá tétele a civil társadalomban.
- A középiskolában kötelező közmunka keretében a honvédség is feladatokat adjon a tanulóknak, hisz ezzel is betekintést nyújt a katonai pályába.
- Általános iskolákban, középiskolákban katonai ismeretek szakkörök szervezése az egyetem által, ahol az egyetem hallgatói a szocializációs délutánok keretében megismerteti az ott tanulókkal, játékos formában (makettépítés, fegyverek bemutatása, harci járművekkel való ismerkedés, terepgyakorlatok) a katonai pályával összefüggő ismereteket, feladatokat. Feladat, a szakkör tematikájának kidolgozása.
- A dolgozatban bemutatott eredmények ismertetése az oktatásban dolgozók részére, az eredmények további elemzése, az ebből adódó feladatok kidolgozása.

Felhasznált irodalom

1. Agárdi Péter (2000): Művelődéstörténeti szöveggyűjtemény I-II. PTE FEEFI Pécs
2. Armstrong – Murlis (2005): Javadalmazásmenedzsment, KJK Kerszöv. Bp.
3. Ancsel Éva (1980): Történelem és alternatívák Kossuth Könyvkiadó Bp.
4. Andorka Rudolf (1997): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó Bp.
5. R.L. Atkinson, R.C. Atkinson, E.E. Smith, D.J. Bem (1997): Pszichológia. Osiris Bp.
6. Balázs Sándor (1999): Platónról Steinerig. Egyetemes Neveléstörténeti Szöveggyűjtemény. Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola Eger
7. Bagdy Emőke – Sárvári György (1997): A szupervízió és a szupervízor képzés. Pszichoterápia. VI. évf. 3 sz.
8. A.V. Barabanscsikov – A.D. Glotocskin – H. F. Fegyenko – V.V. Seljag (1978): A katonai közösségek pszichológiai kérdései. Zrinyi Katonai Kiadó Bp.
9. Barkó Endre (2006): Pályapedagógia. Szaktudás Kiadó Ház Bp.
10. Bábosik István (1997): A modern nevelés elmélete. Telosz Kiadó Bp.
11. Bábosik István (1999): A nevelés elmélete és gyakorlata. Nemzeti Tankönyvkiadó Bp.
12. Bábosik I.- Mezei Gy (1994): Neveléstan. Telosz Kiadó Bp.
13. Benedek István (1999): Az intézményvezetés négy tétele OKKER Kiadói Kft. Bp.
14. Bereczkei Tamás - Rozsnyai Margit - Vekerdy Tamás (2012): Választások. Saxum Könyvkiadó Kaposvár
15. Bókay - Derényi (2010): A magyar bolognai folyamat- az oktatás a képzés és a tanlás új útjai a felsőoktatásban. Iskolakultúra 2010/9. szám
16. Bolgár Judit (2006): A professzionalizmus lélektani ismérvei a katonai kultúrában. In: Társadalom és honvédelem. ZMNE Nyomda Bp. X évf. 2. szám
17. Bolgár Judit – Major László (2002): Humánpolitika "alulnézetben". In.: Humán Szemle. 2002. 4. 3-9. (2012. 07.14.)

18. Bernáth László-Révész György (szerk.) (1998): A pszichológia alapjai. In.: Bereczkei Tamás: A pszichológia biológiai alapjai. Tertia Kiadó Bp.
19. Bolgár-Szekeres-Csige (2000): Katonai pszichológia. ZMNE Bp.
20. Buda Béla (1985): Az empátia – a beleélés lélektana Gondolat Kiadó Bp
21. Burch N. – T. Gordon (2010): Emberi kapcsolatok. Gordon Kiadó Magyarország Kft.
22. Carver, Charles S. – Scheier, Michael F. (1998): Személyiségpszichológia. Osiris Bp.
23. Csányi Vilmos (2003): Az emberi természet. Vincze Kiadó Bp.
24. Csirszka János (1966): Pályalélektan. Gondolat Kiadó, Bp.
25. Csirszka János (1977): Munka- és pályaalakulás pszichológiája. Tankönyvkiadó Bp.
26. Csikány Tamás (2008): A magyar katonai felsőoktatás 200 éve – dióhéjban. Nemzet és Biztonság. 2008. november
27. Csíkszentmihályi Mihály (2010): Tehetséges gyerekek. Nyitott Könyvműhely
28. Csíkszentmihályi Mihály – Barbara Schneider (2011): Életre hangolva Nyitott Könyvműhely Bp.
29. Dancs István (1989): A pályamotivációt befolyásoló tényezők vizsgálata a szakoktatásban. Akadémia Kiadó Bp.
30. Eszényi József (2002): A katonai pálya presztizsének alakulása. Új Honvédségi Szemle. 2002/3. sz.
31. Erikson E. H. (1990): Identifikáció és identitás. In: Kósa É., Ritoókné (szerk.) (1990) Fejlődéslélektan szöveggyűjtemény pedagógiai és tanár szakos hallgatók részére. Tankönyvkiadó
32. Erikson E. H. (1969): Indentifikáció és identitás. In.: Ifjúságszociológia. Huszár Tibor, Sükösd Mihály (szerk.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
33. Farkasné Zádeczky Ibolya (2001): tisztii követelményváltozás a kiegyezéstől napjainkig, prognózis a XXI. Századra. PhD értekezés. ZMNE Bp.
34. Farkasné dr. Zádeczky Ibolya (2002): A honvédtisztekkel szembeni követelmények a XXI. században. In: Humán Szemle. Honvédelmi Minisztérium, Bp. 2002. 2. szám.

35. Fekete Sándor (1991): Segítő foglalkozások kockázatai – Helfer szindróma és burnout jelenség. *Psychiatria Hungarica*. 1991. VI. évf. 1. sz.
36. Finánczy E. (1937): Elméleti pedagógia Egyetemi Nyomda Bp.
37. Gáspár László (1997): Neveléstudomány. OKKER Kft. Bp.
38. Giddens, Anthony (1997): Szociológia. Osiris Kiadó. Bp.
39. Goffman, Erving (1981): A hétköznapi élet szociálpszichológiája. Gondolat Kiadó Bp.
40. Gordon, Thomas (2000): Vezetői eredményességi tréning V.E.T. Gordon Könyvek
41. Györgyiné Koncz Judit (2005). Pályaismeret, pályaintegráció. Károli Egyetem Kiadó Bp.
42. Halász János (1973): A katonai hivatástudat kialakulásának főbb periódusai, determináns elemei, a kialakulás folyamata. Kandidátusi értekezés. ZMKA Bp.
43. Harai Dénes (2013): Minőség, teljesítmény, versenyképesség. *Hadtudomány*. 2013/1-2. Bp.
44. Hegedűs Henrik (2010): Tudásmenedzselés, humán erőforrás fejlesztés a Magyar Honvédségben. Doktori értekezés ZMNE Bp.
45. Huntington, Samuel H.(1994) : A katona és az állam. Zrínyi-Atlanti Kiadó
46. C.G.Jung (2002): Szellem és élet. Kossuth Kiadó Bp.
47. C.G.Jung (1997): Gondolatok a látszatról és a létezésről. Kossuth Kiadó Bp.
48. Kanyó Lászlóné (2002): A honvédtiszti pályát választó, katonai vezető szakos hallgatók rekrutációja. Doktori (PhD) értekezés
49. Kiss Zoltán László (2006): A professzionalizmus és a pályaidentifikáció dilemmái a szerződéses katonák körében – a kutatási adatok tükrében. In.: Társadalom és honvédelem . ZMNE Budapest, 2006. X. évf. 2. sz.
50. Klein Sándor (2001): Vezetés- és szervezetpszichológia. SHL Hungary Kft.
51. Kovács István (1981): Katonapszichológia. Bp., Zrínyi Katonai Kiadó
52. Kozéki Béla (1989): Hogy hű lehessen önmagához..., Tankönyvkiadó, Budapest.
53. Kozma Tamás (1985): Tudásgyár. Közgazdasági és Jogi Kiadó. 34-35. old.
54. Kozma Tamás (2001): Bevezetés a nevelésszociológiába. Nemzeti Tankönyvkiadó Bp.

55. Kőrössy Judit (2004): Az „én” fogalma, az énejlődés elméletei. Pszichológia pedagógusoknak. Osiris Kiadó Bp.
56. Lappints Árpád (2002): Érték és nevelés. Comenius Oktató és Kiadó Bt.
57. Lengyel Zsuzsánna (2008): A katonai pályaszocializáció néhány sajátosságáról. Hadtudományi Szemle, 2008. 1. évfolyam 1. szám
58. Leopold Lajos (1912): A presztízs. Athenaum Irodalmi és Nyomdai Rt.
59. Manfred, A. (1982): Napóleon. Kossuth Könyvkiadó Bp.
60. Martonné Tamás Márta (2003): Pályaválasztás és szelekció. In.: Iskolapszichológia 12. ELTE Eötvös Kiadó Bp.
61. Maslow, A. H. (1987): Motivation and Personality. New York: Harper and Row
62. Mérei Ferenc (2001): Közösségek rejtett hálózata. Osiris Kiadó, Budapest.
63. Mihály Ottó (1998): Bevezetés a nevelésfilozófiába. OKKER Kft. Bp.
64. McClelland, David (1987): Human Motivation. Cambridge University
65. Molnár Károly (1991): A hadsereg szellemi erejében végbement változások. Új honvédségi szemle. XLV. évfolyam 11. sz. 1991. november.
66. Nagy Emil (1971): Katonaszociológia. Zrínyi Katonai Kiadó, Bp.
67. Nagy József (1996): Nevelési kézikönyv. Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged.
68. Nagy József (2000): XXI. század és nevelés. Osiris Kiadó, Budapest.
69. Palánkai Tibor (2007): A globális átalakulás kihívásai. Magyar Tudomány, 2 sz.
70. Pavlina, Zelimir –Komar, Zoran (2007): Katonapszichológia I. Zrínyi Kiadó
71. Pease, Allen (2010): Testbeszéd. Park Könyvkiadó Kft.
72. Popper-Paneth-Vikár-Erényi (1997): Freud, avagy a modern individuum felfedezése. Napvilág Kiadó, Budapest
73. Daniel, H. Pink (2010): Motiváció 3.0. HVG Kiadó Zrt. Bp.
74. Pintér István (2004): Vezetési ismeretek a NATO-ban és a fejlett országokban alkalmazott emberközpontú vezetés elvei alapján. Előmeneteli tanfolyam tananyaga- A Honvédelmi Minisztérium Honvéd Vezérkar Honvédelmi és Kiképzési Csoportfőnökség kiadványa Bp.

75. Pléh Csaba (1992): Pszichológiatörténet. Gondolat Kiadó Budapest
76. Pukánszky Béla - Németh András (1996): Neveléstörténet. Nemzeti Tankönyvkiadó Rt.
77. Radnai Béla: (1980) Tanulmányok a pályaválasztás és felnőttoktatás lélektanából. Tánicsics Könyvkiadó Bp
78. Rakaczkiné Tóth Katalin (2010): Neveléstan. Szent István Egyetemi Kiadó Gödöllő
79. Ritoók Pálné (1986): Személyiségfejlesztés és pályaválasztás. Tankönyvkiadó Bp.
80. Rókusfalvy Pál (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. A pályaválasztás előkészítésének pedagógiai, pszichológiai problémái. Tankönyvkiadó Bp.
81. Sallai Éva (1996): Tanulható-e a pedagógus mesterség?, VE Egyetemi Kiadó, Veszprém
82. Super, D.E. (1957): The Psychology of Careers. New York Harper and Brothert.
83. Szelei I. – Bárdos L. (2006): Általános és katonapedagógia. ZMNE Bp.
84. Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei, Felnőttképzési Kutatási Füzetek, Nemzeti Felnőttképzési Intézeti Kiadó Bp.
85. Tari Annamária (2011): Z generáció. Tericum Kiadó Kft. Bp.
86. Tari Annamária (2010): Y generáció. Jaffa Kiadó és Kereskedelmi Kft. Bp.
87. Tóth Olga (2001): Értékátadási problémák a családban. Educatio. 2001/10.
88. Vajda Zsuzsanna (2001): A gyermek pszichológiai fejlődése. Helikon Kiadó Bp.
89. Vaskovics László (2000): A posztadoleszcencia szociológia elmélete. Szociológiai Szemle 4. sz.
90. Zakar András (1991): Pályalélektani tanulmányok. Welfare Kft. Szeged
91. Zrinszky László (2002): Nevelélmélet. Műszaki Könyvkiadó Bp.

Internetes hivatkozás

1. A Magyar honvédség humánstratégiája (2008-2017)
http://www.hm.gov.hu/files/9/8110/2008_2017_humanstrategia_hun.pdf (2012.06.17)
2. A Kormány 110/2012. (VI. 4.) Kormány rendelete a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról Magyar Közlöny 2012. évi 66. szám 10640. o. (2012. 07.23.)

3. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/jogszabalyok/79_2006_felsookt_tv_vegrehajtasa_0905_01.pdf (2011.07.13.)
4. Nemzeti Közzolgálati Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat. http://www.uni-nke.hu/downloads/egyetem/dokumentumok/szabalyozok/SZMSZ_20130201-20130426.pdf (2013.06.20.)
5. A Nemzeti Közzolgálati Egyetem létesítéséről szóló 2011. évi XXXVI. törvény
<http://www.complex.hu/kzldat/t1100036.htm/t1100036.htm> (2013.06.21.)
6. Az elmúlt évek felvételi statisztikái:
http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/elmult_evek/!ElmultEvek/elmult_eve_k.php?stat=9&s1=1&s2=4&s3=1&sta_id=15833&int_id=45 (2013.05.23.)
7. A Nemzeti Közzolgálati Egyetemről, a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény,
http://portal.zmne.hu/download/MK_11_120.pdf (2013.06.20.)
8. Katonasuli (2010): A szerződéses katonák élete a Magyar Honvédségben.
<http://www.katonasuli.hu/cikk/80> (2013.06.24.)
9. A tisztképzés támogatására létrehozott Mentor-Rendszer működésének alapelvei
http://portal.zmne.hu/portal/page?_pageid=34,117843&_dad=portal&_schema=PORTAL
(2012.11.05.)
10. Magyar Köztársaság Nemzeti Biztonsági Stratégiájára (2073/2004. sz. Kor. határozat)
<http://www.kulugyminiszterium.hu/> (2013.04.14.)
11. Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiája
http://www.kormany.hu/download/d/05/c0000/2012_1220_NKS.PDF (2013. 05.23.)
12. A magyar honvédség humánstratégiája 2012-2021 között
<http://www.kormany.hu/download/6/a9/40000/Hum%C3%A1nstrat%C3%A9gia.pdf>
(2013.02.24.)
13. Etikai kódex. A Belügyminisztérium hivatali szervezetei, a minisztérium hivatal tevékenységét segítő szervezetek, a belügyminiszter irányítása alá tartozó önálló szervezetek és az önkormányzati tűzoltóság hivatásos állománya számára.
<http://www.brdsz.hu/vegyes/kodex.html> (2012.12. 06.)

MELLÉKLETEK

1. számú Melléklet

Az alábbi kérdőív egy kutatás része, kérem alaposan olvassa el, s az Önre vonatkozó válaszokat húzza alá! (A kérdőív kitöltése önkéntes és névtelen).

Együttműködését előre is köszönjük!

1. Állandó lakhelye:

1. főváros
2. egyéb város
3. község

2. Milyen típusú iskolában végezte középfokú tanulmányait?

1. gimnázium
2. szakközépiskola (milyen).....

3. Milyen átlagos tanulmányi eredményei voltak a középiskola negyedik évében?

1. 2.5-3 egész között
2. 3-3.5 között
3. 3.5-4 között
4. 4-4.5 között
5. 4.5 fölött

4. Jelentkezett-e más felsőfokú intézménybe is?

1. igen, a.....
2. nem

5. Szülei foglalkozása:

-apa: 1. katona 2. fizikai dolgozó 3. szellemi

-anya: 1. katona 2. fizikai dolgozó 3. szellemi

6. Milyen családban nőtt fel?

1. teljes
2. csak anyával
3. csak apával
4. egyéb

7. Milyen légkörűnek ítéli meg saját családját, amiben nevelkedett?

1. kellemes hangulatú
2. rideg hangulatú
3. közömbös

8. Milyennek ítéli meg kapcsolatát szüleivel?

1. jó: anya-apa
2. rossz: anya-apa
3. közömbös: anya-apa

9. Elfogadták-e szülei az Ön véleményét döntési helyzetekben?

1. gyakran
2. néha
3. soha

10. Mikor döntötte el, hogy katonai pályára jelentkezik?

1. általános iskolás korban
2. a középiskola első- második évében
3. a középiskola harmadik- negyedik évében
4. a középiskola után

11. Kik befolyásolták katonai pályaválasztását?

1. a szülők (az apa is katona volt)
2. a szülők (az apa nem volt katona)
3. barátok
4. senki
5. egyéb, a.....

12. Dolgozik-e családjában vagy környezetében más is katonai pályán?

1. igen a.....
2. nem



13. Volt-e szüleinek elvárása pályaválasztásával kapcsolatban?

1. igen, szerették volna, haleszek
2. nem

14. Befolyásolta-e ez döntését?

1. igen, teljes mértékben
2. igen, kis mértékben
3. nem befolyásolta

15. Az alábbi tényezők közül melyek játszottak szerepet pályaválasztásában?

1. diplomát szerettem volna
2. hivatástudat
3. szociális juttatások
4. nem volt még kedvem dolgozni
5. el akartam kerülni otthonról
6. egyéb, a

16. Az alábbiakban felsorolt szópárok közül mely állítások jellemzők leginkább Önre?

1 elégedett önmagával - 2. elégedetlen önmagával, 3. határozott- 4. határozatlan, 5. zárkózott-6. nyitott - 7. mások előtt könnyen megszólal- 8. mások előtt nehezen szólal meg, 9. irányító típus- 10. irányított típus

17. Soroljon néhány dolgot, ami miatt a katonai pályát választotta!

.....
.....
.....

18. Megítélése szerint mennyire egyezik a katonai hivatás az Ön érdeklődésével?

1. teljes mértékben egyezik
2. részben egyezik
3. egyáltalán nem egyezik

19. Mi az, amit vonzónak tart a katonai hivatásban?

.....
.....

20. Mi az, ami nem tetszik a katonai hivatásban?

.....
.....

21. Ön szerint milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie a jó katonatisztnek?

.....
.....

22. Véleménye szerint rendelkezik-e Ön ezekkel a tulajdonságokkal?

1. igen a.....
2. részben
3. nem a

23. Milyen Önmegvalósítási tervei vannak a pályán, mint tiszt?

.....
.....
.....

24. Megfelelőnek tartja-e a tisztek szociális juttatásait?

1. igen
2. nem

25. Véleménye szerint megbecsült -e a katonai szakma?

1. igen, mert.....
2. nem, mert.....

26. Van-e valamilyen elvárása a főiskolai képzéssel kapcsolatban?

1. igen:.....
2. nincs
3. volt, de már nincs

27. Mi szeretne lenni a főiskola elvégzése után?

1. katonatiszt
2. egyéb.....

28. Ha újra döntenie kellene, milyen pályát választana magának?

1. ismét katonait
2. mást, mégpedig

29. Gondolt-e már pályaelhagyásra?

1. igen
2. nem

ha igen, mi a változtatás akadálya?.....

30. Ha pályát módosítana, mely okok miatt tenné meg?

.....
.....
.....

31. Értékelje 1-10-es skálán, hogyan érzi magát a főiskolán! (karikázza be a számot)

nagyon rosszul 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 nagyon jól

32. Mely okok miatt érzi elsősorban jól magát itt a főiskolán?

1. a képzés színvonala miatt
2. a társaság miatt
3. a szakma miatt
4. egyéb.....

33. Mely okok miatt érzi elsősorban rosszul magát itt a főiskolán?

1. a képzés színvonala miatt
2. a társaság miatt
3. a szakma miatt
4. egyéb.....

34. Húzza alá az Ön által helyesnek ítélt állításokat!

A főiskolai évek

1. pozitívan befolyásolták (befolyásolják) érzéseimet a pályával kapcsolatban
2. negatívan befolyásolták érzéseimet a pályával kapcsolatban

35. Húzza alá az Ön által helyesnek ítélt állításokat!

1. a főiskola előtt is katona akartam lenni
2. a főiskola döntötte el pályaválasztásomat
3. a főiskolai évek eltántorítottak a pályától

36. Értékelje főiskolai tanulmányait!

Milyen mértékben járult (járul) hozzá a pályára való eredményes felkészítéséhez?

Elméleti tárgyak színvonala

1. teljes mértékben kielégítő
2. csak részben kielégítő
3. nem kielégítő

37. Gyakorlati tárgyak színvonala

1. teljes mértékben kielégítő
2. csak részben kielégítő
3. nem kielégítő

38. Gyakorlatok, katonai élet

1. teljes mértékben kielégítő
2. csak részben kielégítő
3. nem kielégítő

39. Elegendő képzést ad-e (adott-e) a főiskola szakmailag a pályán való helyálláshoz?

1. elegendő
2. részben elegendő
3. nem elegendő

40. A csapatgyakorlatok mennyiben járulnak hozzá a szakma gyakorlásához, elsajátításához?

1. teljes mértékben hozzájárul
2. részben járul hozzá
3. egyáltalán nem járul hozzá

41. Milyen mértékben tekintik Önöket leendő tiszteknek, kollégáknak feletteseik, tanáraik?

1. teljes mértékben
2. kis mértékben
3. egyáltalán nem

42. Van-e (volt-e) olyan tanára, aki példaértékű Ön számára, mint ember, mint tiszt?

1. van, (tulajdonságai).....
2. nincs

43. Melyek voltak azok a tárgyak, amelyeket hasznosnak illetve feleslegesnek tartott a főiskolai képzés során?

hasznos

felesleges

.....

.....

.....

.....

.....

.....

44. Melyek azok a tárgyak, amelyekből több ismeretre lett volna szüksége?

.....

.....

.....

45. Élt-e már meg csalódást pályájával kapcsolatban?

1. igen, mégpedig.....
2. nem

46. Véleménye szerint, hogyan lehetne a katonai pályát vonzóbbá tenni?

.....

.....

2. számú Melléklet

Az interjú kérdései

1. Megítélése szerint, napjainkban milyen társadalmi folyamatok befolyásolják a tiszti nevelést?
2. Milyen pozitív és negatív vonásait említené a mai tisztképzésben?
3. Hogyan ítéli meg a mai honvéd-tisztjelölteket?
4. Mi az, amit a régi képzési rendszerekből át lehetne venni, be lehetne építeni a mai tisztképzésbe?
5. Véleménye szerint, miben mutatkozik meg nevelés a tisztképzésben?
6. Kinek van a tisztképzésben a legbefolyásolóbb szerepe?
7. Milyen "alapanyag" érkezik-e az egyetemre, milyenek a hallgatók (okosak, motiváltak, ambiciózusak, informáltak stb..)
8. Dominánsan, milyen értékrend uralkodik a mai tisztképzésben?
9. Milyen értékrendet kellene jobban hangsúlyozni?
10. Milyen tapasztalatairól mesélne az Ön korában, amit jó lenne, ha most is átélhetnének a honvéd-tisztjelöltek?

ÖSSZESÍTŐ																			
Főbb tanulmányi területeknek %-os megoszlása	13	Alapozó ismeretek	13	18	5	10	0	0	0	0	0	0	278	948	28				
	26	Gazdaságtani és módszertani alapismeretek	8	13	15	16	17	28	2	3	0	0	0	645	1620	54			
	26	Szakmai előzettség	0	0	6	5	18	11	16	18	8	11	6	0	2	728	1650	55	
	30	Differenciált szakmai ismeretek			0	0	0	0	8	9	16	18	19	21	15	16	878	1800	43
	5	Szakképzőzet eredményen való részvétel													0	10	0	380	10
		Kreditlet nem képező tantárgyak	8				4		4		4		4		7		585		
100	M I N D Ö S S Z E S E N (kreditlet nem képező tant.-t nélkül)	22	31	28	33	27	31	28	29	24	29	25	29	17	28	3098	6300	218	

I S M E R E T E K E L L E N Ö R Z E S E (kreditlet nem képező tantárgyakból)													
Számonkérés formája / név / szemeszter	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	össz.					
Féltételes számonkérés	7	8	3	2	0	1	2	21					
Gyakorlati jegy	2	2	2	3	2	2	2	14					
Vizsga (Kollokvium)	3	4	5	5	6	5	2	30					
Sajátlat	0	0	0	0	0	0	0	0					
F+G+V+S	12	12	10	10	8	8	8	65					
Kötelező tantárgyak kredit értéke és %-os aránya:	130	89%											
Köt. választható tantárgyak kredit értéke és %-os aránya	62	39%											
Szabadon választható tant. kredit értéke és %-os aránya	11	3%											
A tanórákból, a gyakorlati órák %-os aránya	X	43%											
Közlétszámú előadások aránya	X	100%											
ZNEBK304617	KR	Szakmai gyakorlat-G1				2		2					
ZNEBK304624	KR	Szakmai gyakorlat-G2					4	4					
ZNEBK304618	KR	Csapatgyakorlat a tervezett első féléves beosztásban-G						4	4				

- Kritérium követelmények:**
- szigorlatok eredményes teljesítése 5 melléklet szerint
 - szakmai gyakorlatok sikeres teljesítése.
 - kreditlet nem képező testnevelési követelmények (KR1, KR5, KR6, KR7) eredményes teljesítése.
 - C kategóriájú gépjárművezetői engedély megszerzése a 6. félév végéig (ösztöndíj szerződés szerinti követelmény!).
 - Az oklevél kiadásának feltétele: angol nyelvből STANAG 2.2.2.2. szintű nyelvvizsga, vagy francia nyelvből katonai szaknyelvi (ARMA) középfokú "C" típusú nyelvvizsga (ösztöndíj szerződés szerinti követelmény!).

A felsorolt tantárgyak közül összesen 11 kreditpont értékben kell választaniuk a hallgatóknak.

Szabadon választható tantárgyak						
kódszám	jelleg	Tantárgy neve	het tanóra	kredit	számonkérés	Gyakorlat
ZNEBK304687	V	Banán	2	3	K	15
ZNEBK304617	V	Biztonsági ismeretek	2	3	K	15
ZNEBK304674	V	Befektetési és értékpapírpiazi ismeretek	2	3	K	15
ZNEBK234856	V	Környezetgazdaságtan	2	2	F	30
ZNEBK304688	V	Statistika II	2	3	K	15
ZNEBK374321	V	Közlekedésbiztonság	2	2	F	15
ZNEBK304680	V	Közbeszerzés	2	2	F	30
ZNEBK304619	V	Logisztika köllőgépjármű	2	2	F	15
ZNEBK3032952	V	Kaliforniai B2	2	2	F	15
ZNEBK304690	V	Vállalati környezetmenedzsment	2	2	F	30
ZNEBK304691	V	Az EU környezetpolitikája	2	2	F	30
ZNEBK304679	V	Adószabályok, adóellenőrzés	2	3	K	15
ZNEBK312108	V	Üzleti étika	2	3	K	30
ZNEBK304622	V	Kiváltságosok ügyintézése	2	2	F	15
ZNEBK324857	V	Nemzetközi gazdaságtan	2	3	K	15
ZNEBK374301	V	Közlekedéstan	2	3	K	15
ZNEBK304683	V	Számítástudomány	2	2	F	15
ZNEBK304624	V	Marketingkommunikáció	2	3	K	30

- Komplex záróvizsga:**
- Logisztikai támogatás (A logisztikai támogatás alapjai, Az összefüggésmérési zászlóalj műveleteinek logisztikai támogatása I., Az összefüggésmérési zászlóalj műveleteinek logisztikai támogatása II., Az összefüggésmérési dandár műveleteinek logisztikai támogatása-G, Az összefüggésmérési dandár műveleteinek hadtápbiztosítása, Béketámogató műveletek logisztikai támogatása (FOURLOG gyakorlat), Ellátó szakalegységek vezetése)
 - Katonai ellátás gazdálkodás (Katonai gazdálkodás alapjai, Üzemanyag ellátás, Ruházati ellátás, Élelmezési ellátás).

ÖSSZEÍTO																			
Felső tanulmányi feladatok kreditpontok %-os arányában	13	Alapozó ismeretek	13	16	5	10	0	0	0	0	0	0	0	0	270	948	28		
	26	Gazdaságtani és módszertani alapismeretek	9	13	15	18	17	20	2	3	0	0	0	0	445	1620	54		
	26	Szakmai tárgyszanyag	0	0	6	6	10	11	16	18	8	11	6	8	720	1650	55		
	30	Differenciált szakmai ismeretek			0	0	0	0	0	8	16	18	19	21	15	16	870	1090	63
	5	Szakdolgozat eredményes védelése													0	10	0	300	10
	Kredittel nem képező tantárgyak		8		4		4		4		8	4		7			585		
100	M I N D Ö S S Z E S E N (kredittel nem képező tant.-k nélkül)		22	31	28	33	37	31	26	29	24	29	25	29	17	28	3690	6300	210

I S M E R E T E K E L L E N Ö R Z E S E (kredittel nem képező tantárgyakból)								
Szemeskötő formája / félév / szemeszter	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Sorsz.
Félféléves szemeskötés	7	6	3	2	0	1	2	21
Gyakorlati jegy	2	2	2	3	2	2	2	14
Vizsga (Kötelvény)	3	4	5	5	6	5	5	30
Szöveg	0	0	0	0	0	0	0	0
F+G+V+S	12	12	10	10	8	8	5	65

Kötelező tantárgyak kredit értéke és %-os aránya:	130	66%
Köl. választható tantárgyak kredit értéke és %-os aránya	62	30%
Szabadon választható tant. kredit értéke és %-os aránya	11	5%
A tanórákból, a gyakorlati órák %-os aránya	X	43%
Kíséletszámú előadások aránya	X	100%

ZNEBK34817	KR	Szakmai gyakorlat-G1				2			2
ZNEBK34824	KR	Szakmai gyakorlat-G2					4		4
ZNEBK34818	KR	Csapatgyakorlat a tervezett első félév beosztásában-G						4	4

Kritérium követelmények:

- szigorlatok eredményes teljesítése 5 melléklet szerint
- szakmai gyakorlatok sikeres teljesítése.
- kreditell nem képező testnevelési követelmények (KR1, KR5, KR6, KR7) eredményes teljesítése.
- C kategóriájú gépjárművezetői engedély megszerzése a 6. félév végéig (osztálydi szerződés szerinti követelmény!)

Az oklevél kiadásának feltétele: angol nyelvből STANAG 2.2.2.2. szintű nyelvvizsga, vagy francia nyelvből katonai szaknyelvi (ARMA) középfokú "C" típusú nyelvvizsga (osztálydi szerződés szerinti követelmény!)

A felsorolt tantárgyak közül összesen 11 kreditpont értékben kell választaniuk a hallgatóknak.

Szabadon választható tantárgyak								
kódszám	jelleg	Tantárgy neve	het. tanóra	kredit	szemeskötő	Előadás	Öss. létszámú előadás	Gyakorlat
ZNEBK34807	V	Barátán	2	3	K	15	15	
ZNEBK34817	V	Biztonsági ismeretek	2	3	K	15	15	
ZNEBK34874	V	Defektelési és érettségipiaci ismeretek	2	3	K	15	15	
ZNEBK234656	V	Környezetgazdaságtan	2	2	F	30		
ZNEBK34808	V	Statistika II.	2	3	K	15	15	
ZNEBK374321	V	Közlekedéshízforgalom	2	2	F	15	15	
ZNEBK34880	V	Közbeszerzés	2	2	F	30		
ZNEBK34819	V	Logisztika költsgvetése	2	2	F	15	15	
ZNEBK022052	V	Katonaföldrajz B2	2	2	F	15	15	
ZNEBK34890	V	Vállalati környezetmenedzsment	2	2	F	30		
ZNEBK34891	V	Az EU környezetpolitikája	2	2	F	30		
ZNEBK34879	V	Adószámvizsgálás, adóellenőrzés	2	3	K	15	15	
ZNETF02108	V	Utéletika	2	3	K	30		
ZNEBK34822	V	Külvilágokozások ügyintézés	2	2	F	15	15	
ZNEBK234857	V	Nemzetközi gazdaságtan	2	3	K	15	15	
ZNEBK374301	V	Közlekedéstan	2	3	K	15	15	
ZNEBK34893	V	Számítástudomány	2	2	F	15	15	
ZNEBK34824	V	Marketingkommunikáció	2	3	K	30		

Komplex záróvizsga:

- Logisztikai támogatás (A logisztikai támogatás alapjai. Az összefgyvernemi zászlóalj műveleteinek logisztikai támogatása I., Az összefgyvernemi zászlóalj műveleteinek logisztikai támogatása II., Az összefgyvernemi dandár műveleteinek logisztikai támogatása-G, Az összefgyvernemi dandár műveleteinek hadtápbiztosítása, Béketámogató műveletek logisztikai támogatása (FOURLOG gyakorlat). Ellátó szakalegységek vezetése)
- Katonai ellátás gazdálkodás (Katonai gazdálkodás alapjai, Üzemanyag ellátás, Ruházati ellátás, Élelmezési ellátás).

légi közlekedési szakirány																							
Kódszám	Tantárgy jellege	Megnevezés	Tanulmányi terület/tantárgy	Félév / szemeszter							Összes tanóra	Összes hallgatói munkára	Kredit	összes tanórából									
				1.		2.		3.		4.				5.		6.		7.		előadás	kiscsoportos előadás	gyakorlat	
				Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám				Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám				Kredit
3.2. szakirányi szakmai törzsmódul																							
ZNEBK115000	KV	Repüléselmélet és légjármű ismeret					4	6	K					60	180	6	45	15					
ZNEBK115043	KV	Katonai repülések meteorológiai biztosítása					3	4	M					45	120	4	30	15					
ZNEBK115002	KV	Légi jogi alapismeretek					2	3	M					30	90	3	25	5					
ZNEBK115003	KV	Léginavigáció					4	6	K					60	150	5	45	15					
ZNEBK115041	KV	A légező repülő csapatának harci alkalmazása								6	7	K(Z)		90	210	7	70	20					
ZNEBK115005	KV	Légtérigénybevétel és felhasználás								2	3	M		30	90	3	20	10					
ZNEBK115006	KV	Rádióárbeszédes kezelői ismeretek								4	5	K		60	150	5	40	20					
ZNEBK	V	Választható LKSZT I.								2	3	F		30	90	3	20	10					
ZNEBK	V	Választható LKSZT II.								3	4	F		45	120	4	30	15					
Heti összes tanóra szám / összes tanóraszám				0		0	0	13		17		8	0	0	450	1280	40	325	125				
Összes kredit				0	0	0	0	18		22		0	0	0			40						
repülésirányító specializáció																							
Kódszám	Tantárgy jellege	Megnevezés	Tanulmányi terület/tantárgy	Félév / szemeszter							Összes tanóra	Összes hallgatói munkára	Kredit	összes tanórából									
				1.		2.		3.		4.				5.		6.		7.		előadás	kiscsoportos előadás	gyakorlat	
				Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám				Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám	Kredit	Szamosítás	Heti tanóra szám				Kredit
repülésirányító specializáció szakmai törzsmódul																							
ZNEBK115007	KV	Radarirányítási eljárások								7	8	K		105	240	8	30	75					
ZNEBK115042	KV	Katonai légiforgalmi tájékoztató szolgálatok eljárása											3	3	F		30	15					
ZNEBK115009	KV	Repülési szabályok és eljárások											3	4	K(Z)		45	120	4				
ZNEBK115043	KV	Katonai repülésirányítási ismeretek											3	4	K(Z)		45	120	4				
ZNEBK115011	KV	Kényszerhelyzet kezelése											4	5	F		60	150	5				
Heti összes tanóra szám / összes tanóraszám				0		0	0	0		7	13		0	0	300	0	0	165	135				
Összes kredit				0	0	0	0	0		8	16		0	0		720	24						
Szakmai törzság. összes heti tanóraszám/össz tanórasz.				0	5	17	17	24	13	16	0	0	1275	2480	214	682	459						
Szakmai törzsanyag összes kredit				9	7	22	23	30	16	0	0		107										
4. Differenciált szakmai anyag																							
4.1. repülésirányító specializáció, repülésirányító																							
ZNEBK115044	KV	Katonai repülésnek légiforgalmi irányításának eljárása											11	16	K(Z)		165	420	14				
ZNEBK115013	KV	Kényszerhelyzeti szimuláció LIR											6	5	G		90	150	5				
ZNEBK115045	KV	Katonai légiforgalmi irányítás gyakorlata											10	10	G(Z)		150	300	10				
Heti összes tanóra szám / összes tanóraszám				0	0	0	0	0	0	11	16	15	15	495	870	29	68	345					
Összes kredit				0	0	0	0	0	0	14	30	15	30		0	450	15						
ZNEBK115035		Szakkolgozat védése															450	15					
MINDÖSSZESEN HETI TANÓRSZÁM				24	23	24	24	24	24	16	16		2385	5580	210	436	841	###					
MINDÖSSZESEN KREDIT				30	30	30	30	30	22	14	30		210										
5. Kreditet nem képező tantárgyak																							
Idegen nyelv				4	A	4	A	4	A	4	A			240									
ZNEBK494901	KR	Alapozó fizikai felkészítés												2	Kr		30						
ZNEBK216251	KR	Hiradó berendezés ismeret				2	A									30							
ZNEBK216252	KR	Rádióforgalmazás				1	A									15							
ZNEBK494905	KR	Katonai sportok								2	Kr					30							
ZNEBK494906	KR	Fizikai felkészítés									2	Kr				30							
ZNEBK494907	KR	Sportjátékok											2	Kr		24							
ZNEBK115034	KV	Szakkolgozat készítése													4		48						
ZNEBK115038		Záróvizsga (komplex) LIR																					
Heti összes tanóra szám / összes tanóraszám				6	6	5	4	2	2	0	0		447										

ÖSSZESÍTŐ																			
Főbb tanulmányi területek kreditjeinek %-os megoszlása	19	Természettudományos alapismeretek	10	12	14	15	6	6	7	7	0	0	0	0	566	1200	40		
	9	Gazdasági és humán ismeretek	5	9	4	8	1	2	0	0	0	0	0	0	150	570	18		
	60,65	Szakmai tárgyanyag	9	9	5	7	17	22	17	23	24	30	13	16	0	0	1276	2490	107
	14	Differenciált szakmai anyag	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	14	16	15	495	870	28
	7	Szakteljesítési eredményes viztek													0	15	0	450	15
		Kredit nem képező tantárgyak	6		6		5		4		2		2		6		447		
	100	MINDÖSSZESEN (kredit nem képező tant.-k nélkül)	24	30	23	30	24	30	24	30	24	30	24	30	16	30	2032	5500	210

ISMERTÉK ELLENŐRZÉSE (kreditekhez rendelt tantárgyakról)										
Számokirás formája / félév / szemeszter	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Össz.		
Féltéves számokírás		7	4	7		4	3	2	0	27
Differenciált szakmai anyag		2	4	2		1	0	0	2	11
Kollokvium - Vizsga		2	3	2		4	3	3	0	17
Szigorlat		0	0	0		1	0	0	0	1
F+G+K+G		11	11	11		10	6	5	2	58
Kötelező tantárgyak kredit értéke es %-os aránya:	95	51%								
aránya	80	43%								
aránya	11	6%								
A tanórából, a gyakorlati órák %-os aránya	X	48%								
Kislétszámú előadások aránya	X	88%								

ZNEBK115036	KR	Szakmai csoport (üzemi) gyakorlat RIR							2het									
ZNEBK115037	KR	Csoportgyakorlat a levelező első félév beosztásában RIR												1het				
Kritérium követelmények:																		
- szigorlatok eredményes teljesítése 5 melléklet szerint																		
- szakmai gyakorlatok sikeres teljesítése.																		
- kredit nem képező testnevelési követelmények (KR1, KR5, KR6, KR7) eredményes teljesítése.																		
Az oklevél kiadásának feltétele: angol nyelvből STANAG 2.2.2.2. szintű nyelvvizsga, vagy francia nyelvből katonai szaknyelvi (ARMA) középfokú "C" típusú nyelvvizsga.																		

Szabodon választható tantárgyak																		
kódszám	jelleg	Tantárgy neve	Félév / szemeszter															
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.									
ZNEBK254959	V	Matematika HKE V.					2	2	F									
ZNEBK254960	V	Valószínűség-számítás					2	2	F									
ZNEBK284952	V	Anyagtudomány II.					2	2	F									
ZNEBK334098	V	Optika					2	2	F									
ZNEBK284954	V	Robbananyag kémia					2	2	F									
ZNEBK284957	V	Optomechatronika					2	2	F									
ZNEBK284958	V	Lézertechnika					2	2	F									
ZNEBK284950	V	Folyamirányítás és méréstechnika					2	2	F									
ZNEBK115032	V	Az aerodinamika alapjai TT. I.					2	2	F									
ZNEBK115033	V	Csillagászati földrajz TT. II.					2	2	F									
ZNEBK115048	V	Katonai repülőgépek üzemeltetése								2	3	F						
ZNEBK115029	V	Pszicho-fizikai teljesítmény és korlátai a repülésben LKSZT I.								2	3	F						
ZNEBK115046	V	Katonai repülőgépek technika biztonság								3	4	F						
ZNEBK115031	V	Modern légföldértes LKSZT II.								3	4	F						

