

GENERÁCIÓS KIHÍVÁSOK
A TERRORELHÁRÍTÓ SZOLGÁLATOK
ÁLLOMÁNYÁNAK UTÁNPÓTLÁSI RENDSZERÉBEN

Napjaink dinamikusan változó világában a technikai, technológiai fejlesztések, az innovációs törekvések mind erőteljesebb hatást gyakorolnak a társadalmakra, és az élet elválaszthatatlan részeként befolyásolják mindennapjainkat. A gyorsan bekövetkező, nagymértékű változások az élet számos területén felerősítették azokat a generációs különbségeket, amelyek miatt az egyes korosztályok – akár még a korban egymáshoz viszonylag közel állók is – gyakran nem értik meg egymást, tekintettel arra, hogy más kommunikációs formát, stílust és eszközöket, valamint eltérő működési struktúrát alkalmaznak.

Jelenleg a rendvédelmi szervek állományában legnagyobb számban az X és Y generációk képviselik magukat, de egyre nagyobb számban jelennek meg a Z generáció tagjai, megjelenítve azokat a problémákat, kihívásokat, amelyeket az egyes korosztályok között kialakuló vagy fennálló eltérések eredményeznek. Nincs ez másként a rendvédelem különleges művelési egységei állományának tekintetében sem, sőt, ha lehet, még intenzívebben jelentkezik a probléma.

A terrorelhárító művelési állomány utánpótlását célzó kiválasztási eljárás és művelési alaptanfolyam egykori vezetőjeként számos alkalommal szembesültem ezzel a helyzettel, amelyet kiképzőtársaimmal jelentős kihívásnak tekintettünk, és egyre inkább annak tekintünk. Egy olyan megoldásra váró feladatnak, amely nem tűr halasztást, hiszen a szervezet feladatai adottak, az állomány utánpótlása kritikus fontosságú, és az idő – e tekintetben – nem nekünk dolgozik. Tehát mielőbb meg kell találni azt a közös vonalat, ahol az új generációk számos előnyös jellemzője ötvözhető a korábbiak értékrendjével és tapasztalataival a hatékonyság érdekében.

PROBLÉMA VAGY KIHÍVÁS?

„Bezzeg a mi időnkben...” – feltételezem, hogy életében mindenki több alkalommal szembesült ezzel a felvezetéssel, amelyet rendszerint egy kissé oktató jellegűnek, nosztalgikusnak tűnő szöveg követett, amelyet nem is igazán értettünk, de szinte kivétel nélkül arra irányult, hogy az elbeszélő korábban, adott életkorban és élethelyzetben

megélt élményei, tapasztalatai, vagy akár ezek alapján kialakult tudása, készségei, értékrendje markánsan különbözik azokétól, akiknek mondanóját célozta. Ehhez hozzátartozott az az érezhető feltevés is, hogy a legtöbb dolog csak hátrányára változhatott az idő múlásával. Ezekkel a felvetésekkel legfeljebb vitatkoztunk, vagy kissé sértve tudomásul vettük annak tartalmát.

Ma – szülőként vagy egykori kiképzőként, aki különböző korosztályokhoz tartozó szakemberek felkészítésével foglalkozott – már úgy tekintek vissza ezekre a szituációkra, hogy ezek voltak első találkozásaim a generációs különbségekkel.

Hogy kinek volt igaza, véleményem szerint ma sem lehet egyértelműen kijelenteni. Talán mindenkinek, talán senkinek, de leginkább annak, aki felismerte, hogy a világ változásával együtt az emberek generációi is változnak, és mint minden változással, ezzel is meg kell tanulni együtt élni, megérteni, elfogadni a különbözőségeket vagy feloldani az általuk okozott feszültségeket, és a változás nem feltétlenül csak rossz lehet.

Természetesen ez nem kis feladat, amely kölcsönös tiszteletet, türelmet és kompromisszumkészséget követel minden érintett féltől. Különösen igaz ez a fegyveres erők, rendvédelmi szervek hierarchikus világában, ahol a fiatalabb generációknak a parancsuralmi rendszer szigorú közegébe bekerülve egyszerre kell annak követelményeihez alkalmazkodni, szabályait elsajátítani és az idősebb vezetőik, társaik által támasztott formális és informális elvárásoknak megfelelni.

Pályafutásom során többször volt alkalmam – kezdetben eredeti beosztásom ellátása mellett, később kinevezve – kiképzőként és tanfolyamparancsnokként is megtapasztalni ezt a problémát, bár őszintén megvallva, eleinte nem igazán tudtam mit kezdeni vele. Talán azért, mert – több társammal egyetemben – nem értettük meg a probléma lényegét. Azt viszont realizáltuk, hogy számos, általunk irányított képzés alkalmával a fiatalabb generációkkal sokszor nem találtuk az összhangot, a lehető legjobb szándék ellenére sem. „Nem is akarják igazán”, „fegyelmezetlenek”, „gyengék”, és még sorolhatnám azokat a kritikákat, amelyekkel több olyan szakember illetve fiatal jelöltjeinket, akik már többéves, sokrétű elméleti és gyakorlati tudás, tapasztalat birtokában voltak a szakmában, de tudásuk, tapasztalatuk mintha kudarcot vallott volna az új generációkkal való találkozás kapcsán, mivel tevékenységüket nem érezték elég hatékonynak a korábbi időszakokhoz képest.

Magam is számos esetben éreztem azt, mintha két külön világban dolgoznánk, és egyik fél sem értené igazán a másikat. Vagy azt, hogy a fiatalabb generációk mintha nem is akarnának megérteni minket, nem is akarnák elfogadni azokat a törvényszerűségeket, amelyekkel ezen a pályán, ezen a területen együtt kell élni, mígnem arra az elhatározásra jutottunk, hogy részünkről is egy markáns szemléletváltásra van szükség az összhang és a hatékonyság érdekében. Meg kell keresnünk, fel kell

térképeznünk azokat a pontokat, ahol a generációs jellemzők által előidézett hatások beavatkozást, változtatást igényelnek az állomány utánpótlási rendszerében.

Mivel a világ minden pontján egy különleges művelleti egység tagjának lenni – legyen az katonai vagy rendvédelmi – optimális esetben épp olyan nagy felelősség kell hogy legyen, mint amekkora megtiszteltetés és elismerés, ez elengedhetetlenül meghatározza azokat az alapvető jellemvonásokat, melyekkel az itt szolgálóknak rendelkezniük kell. Ezek többnyire hosszú évek, évtizedek alatt kialakult, alapvetően konzervatív értékeken nyugvó jellemzők, amelyek napjainkban már kezdenek „kikopni”, vagy amennyiben jelen vannak, sokszor másként értelmezik őket a fiatalabb generációk. A kulcsjellemvonások kialakításának, erősítésének eszközrendszere, valamint a felelősség kialakításához vezető út, a szakmai feladatok professzionális ellátásához szükséges tudásanyag átadásának módja azonban már egyértelműen jelentős eltérést mutatnak attól, amelyek korábban beváltak és működőképesnek bizonyultak.

Napjainkban ezen speciális terület szakembereinek kiválasztási és felkészítési rendszeréhez rengeteg tudásanyag és eszköz áll rendelkezésre, amelyek mérhetetlen támogatást, segítséget nyújtanak a képzési szakemberek tevékenységéhez, és amellyel – megítélésem szerint – a generációs különbségekből adódó kihívások nehézségei áthidalhatók. Tanulmányomban a problémakör ezen speciális szakterületen történő azonosításán túl néhány általam hatékonynak vélt megoldási javaslattal szeretnék élni a terrorellhárítás területén dolgozó, az állomány képzésével, felkészítésével foglalkozó szakemberek irányába, bízva abban, hogy mind a terrorellhárítás, mind a képzés területén szerzett tapasztalataim eredményesen fogják segíteni munkájukat.

Generációk és különbségek

A generáció¹ fogalmának meghatározása alapvetően az ugyanazon korban, időszakban született személyek, azonos korú emberek összessége, csoportja. Más szóval nemzedék. Tovább általánosítva azt mondhatnánk, hogy ezek az embercsoportok máshogy élnek, eltérők a tulajdonságaik. Ez azonban nem lenne teljesen igaz, mivel vannak közös tapasztalatok, együtt megélt időszakok (akár hosszú évtizedek), azonos ismerősök és kollektív problémák. De lényegi eltérés lehet abban, hogy ezeket vélhetően nem ugyanúgy élték meg ezek a generációk.

Ez nyilván magával hozza az eltérő értékrendet, az eltérő formákat a társas érintkezésben, a problémákhoz való hozzáállást, azok megoldásának módszereit, és

¹ Generáció: a *generatio* latin eredetű szóból származik, jelentése nemzedék, emberöltő.

még hosszasan sorolhatnánk. (Meg kell jegyezni, hogy ezek egy generáción belül is eltérhetnek, illetve az egyes generációkat sem lehet egyértelmű határvonallal elválasztani.)

A legtöbb szakirodalom jelenleg hat generációt különböztet meg, azonban a generációk behatárolása földrajzi területenként az évszámokat illetően eltérő lehet. Jelen tanulmányomban a magyar szakirodalom iránymutatását vettem alapul, amelyek az alábbiak:

- ♦ Veterán generáció (1928–1945)
- ♦ „Baby boom” generáció (1946–1965)
- ♦ X generáció (1966–1979)
- ♦ Y generáció (1980–1995)
- ♦ Z generáció (1996–2010)
- ♦ Alfa generáció (2010–)

A fenti felsorolást áttekintve felmerülhet a kérdés, létezik-e az, hogy kevesebb mint száz év alatt hat generáció különböztethető meg, markánsan elkülönülő ismertetőjegyeivel, és egyáltalán van-e jelentősége ezek vizsgálatának. Válaszként Tari Annamária ismert pszichológus *Y generáció* című könyvéből idéznék.

„Ha most feltesszük a kérdést, akkor mi értelme van a ma jellemző generációs felosztásoknak, a válasz egyszerű lesz. Sosem volt még arra példa, hogy ennyire radikálisan változzon meg a világ, a technológiai fejlődés ilyen mértékben szőljon bele az élet hétköznapi alakulásában a szokásokba és a személyiség alakulásába. Sosem láttuk a valódi és a virtuális világ egymás melletti kapcsolatát, és sosem volt még kérdés, mi lesz a jövő gyermekeivel, akik az interneten szocializálódnak?”²

Tekintettel arra, hogy jelen tanulmány célja a terrorelhárító szolgálatok állományának utánpótlási rendszerét befolyásoló generációs kihívások megfogalmazása, ezért – területi korlátok miatt – csak az ebben a kérdéskörben jelenleg érintett korosztályok jellemzőinek áttekintésére szorítkoznék, természetesen összehasonlítással élve korábbi generációk egyes jellemzőivel. Figyelembe véve, hogy hazánkban a terrorelhárító művelési alaptanfolyam jelentkezési feltételei között szerepel a „35 évesnél nem idősebb” kitétel, jelenleg ők adják a potenciális utánpótlás lehetőségét. Ezzel együtt szükséges áttekinteni az előttünk lévő Y korosztályt, akik egy markáns korszakváltást, átmenetet jelentettek, s egyben rámutattak arra a tényre, hogy a változás elkerülhetetlen. Valamint foglalkoznunk kell az alfa generációval és

² TARI 2010: 381.

jellemzőivel, hiszen rövidesen ők is megjelennek a munkaerőpiacon, így várhatóan a rendvédelmi szervek, azon belül a különleges szolgálatok állományának lehetséges munkatársaiként is.

Y generáció: más néven „millenniumi” generáció, a „digitális bennszülöttek”, akik már beleszülettek a számítógépek és az internet világába, így számukra már nélkülözhetetlen a digitális eszközök mindennapos használata. Számukra a számítógépes világ és az internet teljesen természetes, így értelemszerűen jobban ismerik, mint a szüleik vagy az idősebb főnökeik. A globalizáció és a felgyorsult technológiai fejlődés miatt köztük és az előző, X generáció között alakult ki a legnagyobb szakadék. De a technikai eszközök fejlődése magával hozta számukra azt is, hogy egyszerre több dologgal képesek foglalkozni. A gyors kommunikáció mellett lényeges számukra az azonnali visszajelzés. Ennél a generációnál gyakori jelenség az érzelmi inkontinencia, vagyis annak a képességnek a hiányossága, amely az érzelmek benntartását eredményezi, így feszült helyzetekben szinte azonnal megosztják az érzéseiket. A közösségi oldalak erre építenek.³ Az Y generáció tagjai egy olyan világban nőttek fel, amelyben jelen van a terrorizmus, a válság, a szegénység, így sokan igénylik a biztonságot adó érzelmeket. A közösségi élményt helyettesítő illúzióban élnek, amit megtalálnak az interneten, a közösségi portálokon, vagy létrehozzák a hálózatszervezésen alapuló játékokban.⁴ Rendelkeznek virtuális személyiséggel, így az emberi kapcsolataikat a virtuális térben is megélik. A digitális eszközök felhasználásával egy új munkakultúrát és kommunikációt alakítanak ki, amely előnyben részesíti a rugalmasságot. Öntörvényű személyiségeknek tekinthetők, ők már nem az „engedelmes munkaerőt” testesítik meg. A munkahely nekik „csak egy a sok közül”, amin bármikor tudnak változtatni, ilyenformán nem létezik a munka iránti alázat, a karrierépítés. Ezzel együtt szeretik, amit csinálnak, rendkívül tudatosak és racionálisak, törekednek arra, hogy pazarlás nélkül végezzék a munkájukat, és ez mindenképpen pozitívan értékelendő. Esetükben már kijelenthető volt, hogy az Y generációt az idősebb generációkhoz képest más módon kell kezelni a fejlesztések terén. Szem előtt tartva azt is, hogy az X generáció tagjai mellett rövidesen az Ipszilonok is a szervezetek vezetői szintjére kerülnek, aminek következtében a „digitális bennszülöttek” egyre fontosabb döntéseket hozhatnak meg. Ezzel egy olyan értékrend kerül előtérbe, amely radikális változásokat hozhat a szervezetek életében, ami gyökeresen átalakíthatja az alapstruktúrákat.

Z generáció: az angol *zappers* (váltogatók) kifejezés után kapta a nevét, tagjai jellemzően az X generáció gyermekei. Esetükben az érzelmi működés és az értelmi

³ FROMANN 2017.

⁴ TARI 2011.

képességek sokszor eltávolodnak egymástól, így nem fejlődnek párhuzamosan. A jelentős ütemű technológiai fejlődés ellenére az egyén érzelmi kapacitása csak a saját pszichés tempójában fejlődik, azonban nem képes a gyorsuló világ ritmusát felvenni, így lényegében hiába értenek szinte mindent, annak valós feldolgozására képtelenek, amire gyakran „vállrándítással”, hárítással reagálnak, ami valójában a szorongás jelenlétét feltételezi. Hasonló a helyzet a kommunikáció területén is. Ezen generáció tagjai jóval a biológiai életkorukat meghaladóan képesek kommunikálni, mivel azonban az értelmi és az érzelmi képességek nem ilyen tempóban fejlődnek, ez nem készség, csak látszat, amely egy konfliktus esetén gyakran összeomlik, és abban a pillanatban az érzelmeik veszik át az irányítást.

A korábbi generációkhoz képest a Z generáció tagjai sokkal hamarabb kezdenek el tanulni, és az oktatási rendszerben is tovább maradnak, mint elődeik. A Z generáció tagjai a szüleik által is ismert technológián nőttek fel (például mobiltelefon, laptop), de sokkal gyorsabban alakítják készséggé tudásukat. Jellemző rájuk a nagyfokú figyelemmegosztás, a *multitasking*, amely több tevékenység egyidejűleg történő végzésének képessége, és amely a korábbi korosztályokat tekintve nem volt ilyen általánosan jellemző, bár – megítélésem szerint – az akkori körülmények sem erősítették kialakulásának igényét. Lényeges megemlíteni, hogy jellemzően „kis családokban” élnek, ahol legtöbbször egy testvérük van, és a szüleik is idősebbek. Életükben jelen vannak hagyományos értékrendek és a család, így talán nem túlzás azt állítani, hogy két meghatározó közeg gyakorol rájuk erős hatást.

Alfa generáció: akik már számos tekintetben eltérnek még a közvetlenül előttük lévő, Z korosztálytól is. Az ő eszközeik az okoseszközök, amelyek szinte már születésüktől körülveszik őket, és amelyek könnyen kezelhetők már egészen kicsi korban is. Az érintőképernyők a finommotorikus mozgásokat és a kinezetikus (testérzéketi) készséget erősen fejlesztik, ez kimondottan előnyös, viszont gyakori használatuk mellett az audiovizuális csatornák szegényebbé válnak. Mivel számos igényüket szinte csak a virtuális tér képes kielégíteni, rengeteg időt töltenek ott, így egyebek mellett személyes kapcsolataik is háttérbe szorulnak, ezáltal kevesebb lesz az „offline térben” végbemenő kommunikáció. (Egyes kutatók úgy gondolják, hogy ez a generáció lesz minden idők legmagányosabb korosztálya.) Az Alfák esetében az információfeldolgozást illetően is megfigyelhető további változás. Mint azt a fentiekben említettem, a nagyfokú figyelemmegosztás, azaz a multitasking hatása már a Z generáció esetében is nagymértékben érzékelhető, azonban az alfa generáció tagjai ennek még magasabb szintű művelői. Hátránya lehet a dolognak, hogy ezért sokkal jobban igénylik az azonnali válaszokat, visszacsatolásokat – amelyeket a digitális tér biztosít számukra –, valamint lényegesen nehezebben tudják a figyelmüket egyetlen dologra összpontosítani, ennek következtében figyelem- vagy részképességszavar

alakulhat ki náluk. Érdekesség, hogy a generációkutatók szerint Az alfa generáció egyik célja a tanulás lesz, amely esetükben nem a szigorúan iskolai rendszerszerű oktatási módszereket jelenti, hanem azokat az autodidakta tanulási technikákat, amelyeket a digitális térben is könnyen meg tudnak valósítani.⁵

A fenti rövid áttekintésből is látható, hogy napjainkban a potenciális jelölt korosztályjellemezőit sokkal mélyrehatóbban kell tanulmányozni, elemezni, mint arra a korábbi évtizedekben sor került, mivel – amint arra ez előzőekben utaltam – egy rendkívül gyorsan és dinamikusan változó világban élünk, ahol a gyors, flexibilis reakciók kritikus fontosságúak, és a világ változásával együtt azok a hatások is változnak, amelyek a generációk teljes egészét, de különösen a fiatalokat érik és jelentős befolyást gyakorolnak rájuk.

GENERÁCIÓS JELLEMZŐK LEHETSÉGES HATÁSAI AZ ÁLLOMÁNY UTÁNPÓTLÁSÁRA

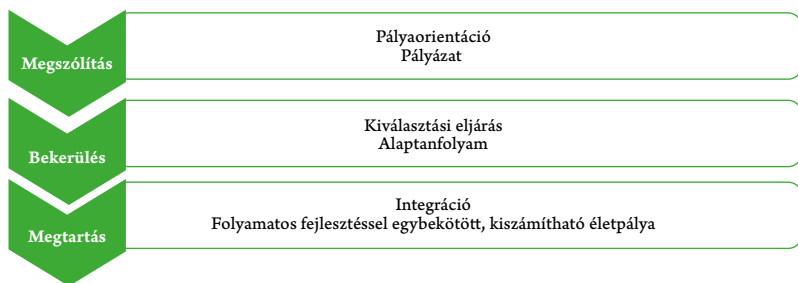
Az előző alcímbe leírtak alapján szeretném azokat a jellemzőket kiemelni, amelyek a legmarkánsabb változást mutatják, és amelyek mielőbbi válaszokat, megoldásokat igényelnek a rendvédelem – azon belül a terrorelhárító szolgálatok – szakembereinek utánpótlás-biztosítása szempontjából is:

- ♦ „digitális bennszülöttek”, okoseszközök jelenléte;
- ♦ multitasking, nagyfokú figyelemmegosztás, több tevékenység egy időben történő elvégzésének képessége;
- ♦ érzelmi működés és értelmi képességek nem párhuzamosan fejlődnek;
- ♦ tanulás igénye, de más módszerekkel;
- ♦ gyors kommunikáció, azonnali visszajelzés igénye;
- ♦ rugalmasság igénye;
- ♦ rendkívüli tudatosság és racionalitás, törekvés a pazarlás nélküli munkavégzésre.

Ezek a jellemzők nem ruházhatók fel egyértelműen a pozitív vagy negatív jelzőkkel, mivel szigorúan kontextusban kell őket értékelni, így sokszor éppannyira lehetnek előnyösek, mint amennyire hátrányosak is.

Megítélésem szerint a fenti felsorolásban szereplő jellemzők olyan nagymértékű változást idéztek elő, hogy ezekre az utánpótlást biztosítani hivatott folyamat valamennyi szakaszában (1. ábra) kiemelt figyelemmel kell lenni. Ellenkező esetben hatványozottan előtérbe kerülhet a jelöltek részéről a váltás, mint egyfajta megoldás,

⁵ PÁLINKÁS-PURGEL 2019.



1. ábra: Az állomány utánpótlásának folyamata

Forrás: a szerző szerkesztése

amely eleve a pályaorientáció sikertelenségét, visszalépést vagy később pályaelhagyást eredményez. Természetesen ez semmilyen esetben – különösen egy speciális szolgálati ág esetében – nem jelentheti azt, hogy az új generációk jellemzői alapján mindig egy olyan szervezetet vagy rendszert kellene működtetni, amely „mindenkinek megfelel”, és amely a működését, feladatrendszerét, eljárásrendjeit teljes mértékben aláveti az állománya generációs jellemzőinek, de – hangsúlyozom – a szervezetek, rendszerek részéről a folyamatos figyelmet nem szabad elengedni. Ennek a figyelemnek leginkább a közvetítőcsatornáknak (toborzók, kiképzők, mentorok, csoportparancsnokok) kell manifesztálnia. Az utánpótlási rendszert működtető szakemberek felelőssége óriási, így a szervezet részéről ennek a humán háttérnek az összetétele, minősége kritikus fontosságú.

A terrorrelhárító szolgálatok utánpótlási rendszerében jelentkező generációs kihívások problémaköre felfogható egy érzékeny egyenletnek, amely számos összetevőből áll, amelyek között van konstans, állandó tényező és több változó is. Vizsgálatomat, a feltárt összefüggéseket a továbbiakban már konkrétan a terrorrelhárító, speciális beavatkozóegységek vonatkozásában fejteném ki az egyértelműség és a könnyebb megértés érdekében, azonban látható lesz a párhuzam számos más szervezet hasonló kérdéskörével.

Állandó tényezőnek tekinthető a *szervezet alaprendeltetése*, amely meghatározza a szervezeti felépítést, a szervezet fő és járulékos feladatait, azok rendszerét, amelyek alapján megfogalmazható, hogy az adott szervezet milyen személyi állománnyal, milyen eszközökkel, mit legyen képes végrehajtani, és milyen módon. Tehát tekinthető úgy, hogy a cél alapvetően állandó, a hozzá vezető út viszont módosulhat, így annak részelemei is, hiszen egy szervezet fejlődése során feladatkörei alapvetően bővíülhetnek, kiegészülhetnek, de akár csökkenhetnek, egyes feladatokat el is vonhatnak tőle, ez hatást gyakorolhat a szervezeti felépítésre, így annak alkotóelemeire is.

Egy terrorelhárító speciális bevetési egységnek a legkisebb, de legfontosabb eleme: maga az egyén. Az egyén, aki az egység egyik alappillére, valamint a speciális egység különlegességének egyik fő megtestesítője, és akinek kiválasztására, alap- és továbbképzéseire, nevelésére, integrálására maximális figyelemmel kell lenni, hogy a lehető legnagyobb hatékonysággal legyen képes végrehajtani beosztásához tartozó feladatait, a lehető legstabilabban és átlag feletti szinten bírja az ezzel járó fizikai és mentális terhelést, valamint legyen szakmailag magas szinten képzett.

Tehát – amennyiben az elméleti egyenletben gondolkodunk – az egyént kell elhelyeznünk a rendszerben, a megfelelő kiválasztás, felkészítés és integrálás útján, oly módon, hogy a részére biztosított eszközrendszerrel és meghatározott, célorientáltan kidolgozott eljárásrendek keretei között a szervezet alaprendeltetésének megvalósításához szükséges feladatait hatékonyan képes legyen végrehajtani.

Az egyént az egyenlet változó tényezői közé sorolhatjuk, aminek okát – a fentiekben röviden áttekintett generációs változások ismeretében –, azt hiszem, nem kell hosszasan magyarázni. A fegyveres pálya vonatkozásában szemléletes példával élve kijelenthető, hogy egy mai huszonéves fiatal egyáltalán nem azonos azokkal a fiatalokkal, akik megvívták az első vagy a második világháború ütközeteit, de igaz az is, hogy a háború természete is változott.

Viszont megítélésem alapján a fegyveres pályának vannak olyan követelményei, amelyek hosszú idő óta nem változnak. Különösen igaz ez a különleges szolgálat esetében. Ezek körvonalaznak egy olyan *karaktert*, akire a speciális egységeknek szüksége van, mert a feladatok ellátására a legalkalmasabb. Tapasztalataim alapján azonban ki merem jelenteni azt is, hogy ennek a karakternek a beazonosítása napjainkban lényegesen bonyolultabb, mint évtizedekkel ezelőtt, mivel a változó tényezők gyorsabban és intenzívebben módosulnak, így többek között arra is különös figyelemmel kell lenni, hogy egyes speciális szaktudást vagy képességet részesítsünk előnyben egyes korábban preferált kompetenciák helyett.

A MEGSZÓLÍTÁS FÁZISA (PÁLYAORIENTÁCIÓ, PÁLYÁZAT)

Kritikus fontosságú, de véleményem szerint számos esetben nem megfelelően kezelt területről van szó. A toborzás direkt vagy indirekt módszerekkel sok formában és számos felületen megjeleníthető, de lényeges, hogy reális képet adjon a potenciális jelölteknek arról, hogy „miről is van szó”. Hazánkban a fegyveres erők állományának toborzásával kapcsolatban sok esetben elhangzott az a felvetés, hogy a sorkatonai

szolgálat 2004. évi megszűnését⁶ követően a társadalom és a haderő kapcsolata minimálisra csökkent, az emberek szinte semmilyen információval nem rendelkeztek a katonai pályáról, így annak változásairól sem. (A Z generáció jelentős része és az alfa generáció gyermekeinek édesapjai már nem teljesítettek sorkatonai szolgálatot.)

Sajnos sok esetben hasonlóan hiányos információkkal rendelkeznek a fiatalok a rendvédelmi szervekről, így a rendőri különleges szolgálatokról is. Bár az érintett korosztálynak kétségtelenül hatalmas információmennyiség elérésére van lehetősége ezekkel a területekkel kapcsolatban is, a tényleges, érdemi tartalom közvetítéséhez szükség van a valós, „közvetlenül látható, hallható, megfogható” tapasztalatokra is. Véleményem szerint ez formálhatja valóban reális célkitűzéssé a fiatalok számára az egyébként kissé megfoghatatlan információhalmazt, amelyet különböző – legtöbbször kevésbé hiteles – források biztosítanak a különleges szolgálatok világáról, amennyiben érdeklődést mutatnak ezen terület iránt.

A pályaaorientáció vonatkozásában alapvető fontosságúnak tartom, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok reális képpel rendelkezzenek a rendvédelmi pálya, azon belül a terrorelhárítás speciális területének követelményeiről, az azzal járó kihívásokról, lehetőségekről és természetesen a kötelezettségekről, követelményekről is. Ezzel jelentős mértékben csökkenthető a terrorelhárító szolgálatokat övező számtalan téves elképzelés leginkább negatív hatása, amelynek eredménye az, hogy a pályázók⁷ (majd később jelöltek⁸) egy számottevő része a kiválasztási eljárás, majd később az alaptanfolyam során kíméletlenül szembesül azzal a ténnyel, hogy a valóság nem a képernyőkön szereplő „akciófilm”.

Tapasztalataim szerint azonban a reális kép testközelben történő tapasztalatának, egy realiztikus élménynek a lehetősége jelentősen erősíti is azon fiatalok elhatározását és elkötelezettségét a különleges szolgálatokhoz való csatlakozás iránt, akik számára ez a fajta találkozás a szakmával még inkább letisztítja és egyértelműbbé

⁶ A 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet a 2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről című jogszabály határozta meg az utolsó bevonulás rendjét. 2004-ben a törvényhozás módosította az Alkotmányt (2004. évi CIV. törvény), továbbá megalkotta a 2004. évi CV. törvényt a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, amely kimondta a hadkötelezettség békeidőben történő szüneteltetését.

⁷ A terrorelhárító szolgálatok operátorállományának (a magyar rendszerben korábban felszámoló, jelenleg műveleti tiszthelyettes, műveleti tiszt beosztás) utánpótlását célzó alaptanfolyam felvételi és kiválasztási eljárásán részt vevő általában hivatásos állományú rendőr (más országokban ez eltérő lehet) a pályázat benyújtásának időpontjától a kiválasztási eljárás befejezésének időpontjáig. (A hazai rendszer figyelembevételével megfogalmazva.)

⁸ A terrorelhárító szolgálatok operátorállományának utánpótlását biztosító alaptanfolyamon részt vevő általában hivatásos állományú rendőr (más országokban eltérő lehet) az alaptanfolyam megkezdésének időpontjától az alaptanfolyam záróvizsgáinak sikeres teljesítésének időpontjáig.

teszi a követelményeket, amelyek a bekerülés feltételei, így megalapozva egy szisztematikus felkészülést a sikeres felvételihez szükséges alapokhoz.

Megoldás lehet olyan szakmai jellegű bemutatóprogramok szervezése, amely során egyfajta rávezető foglalkozásként a fiatalok kipróbálhatnak különböző alapeszközöket, életkoruknak megfelelően próbára tehetik erejüket, ügyességüket.

Egy ilyen program mindenképpen túlmutat szimpla előadások, valamint dinamikus és statikus bemutatók kombinációján. Ami alapnak nem rossz, azonban tapasztalataim szerint már nem köti le a fiatalok figyelmét oly mértékben, hogy az valóban maradandó élménnyé válhasson.

Konkrét példaként említeném egy középiskolás osztály látogatását a Terrorelhárítási Központban, amely programon előadóként⁹ vettem részt, és ahol a statikus fegyverzettechnikai bemutató mellé egy Simunition¹⁰ gyakorlófegyverekkel és Simunition FX jelölőszerekkel végrehajtott, rövid lövészeti (gyakorlati) foglalkozást is terveztünk, természetesen az ezzel járó biztonsági eligazítással együtt. Mindamellet, hogy a 15–17 éves korú középiskolások szemmel láthatóan élvezték a foglalkozást, az elhangzott biztonsági rendszabályokat és szakmai instrukciókat is maximálisan komolyan vették, így közvetlen tapasztalatot szerezhettek arról, hogy egy lövészeti képzés egy összetett, fokozott pszichikai, fizikai igénybevétellel járó, magas szintű odafigyelést és fegyelmezettséget követelő foglalkozás. Foglalkozásvezetőként ezen a programon is lehetőségem volt megfigyelni és megállapítani, hogy egy ilyen összetételű, 30–40 fős csoportban általában mindig jelen van 3–4 olyan fiatal, aki az átlagnál jobban érdeklődik a téma iránt, vagy láthatóan jobb érzéke van hozzá, jobb képességstruktúrával rendelkezik. A potenciális utánpótlás-állomány biztosítása céljából mindenképpen előremutató és hasznos lehet olyan lehetőségek megteremtése, ahol ezek a fiatalok az ilyen jellegű tapasztalataikat tovább gyűjthetnék, ezzel párhuzamosan az adott szervezetek is pontos, naprakész képet kaphatnának az úgynevezett merítési lehetőségekről.

Szakmai tapasztalataim alapján és gyakorló szülőként is hiszem, hogy ezek a fiatalok, annak ellenére, hogy digitális bennszülöttek, az okoseszközök folyamatos használói, számos élményt a valóságban is szeretnének és szeretnek megélni. A mi felelősségünk, hogy ezt biztosítsuk számukra, és az ehhez vezető utat megmutassuk nekik. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy korunk technikai vívmányait, adott

⁹ A szerző a hivatkozott program időpontjában a Terrorelhárítási Központ Műveleti Igazgatóság Képzési Főosztály Taktikai és Közelharc Kiképző Osztályán osztályvezetői beosztásban teljesített szolgálatot.

¹⁰ *Simunition*: elsősorban a katonai és rendvédelmi realisztikus képzések területén alkalmazott, szimulációs képzés- és eszközrendszer, amely ezen a területen jelenleg is a világelsők között számontartott. (További információk: *Simunition*. Online: <https://simunition.com>).

esetben a virtuális tér nyújtotta kiváló lehetőségeket ne lehessen óriási hatékonysággal felhasználni a vizsgált folyamatban is.

A valós élmények bemutatásának módszertana tekintetében azonban teljes mértékben figyelemmel kell lenni a generációs jellemzőkre, amelyeket a fentiekben azonosítottunk. Ennek eredményeként a fiatalok egy, a szakterületről – esetünkben a terrorelhárító egységek vonatkozásában – szerzett reális kép birtokában fognak áttekinteni egy pályázatot, amely az adott szolgálat állományában lévő beosztás betöltésére irányul, hogy valójában mi is az, amire jelentkezik, másfelől készen áll-e az ezzel járó követelmények teljesítésére.

Tekintettel a fentiekre, a megszólítás fázisában az alábbi problémaköröket azonosíthatjuk, amelyek negatívan befolyásolják a toborzás és pályáztatás hatékonyságát:

- a szervezetről, annak jellemzőiről, követelményeiről, valamint a szolgálat által nyújtott lehetőségekről szóló információk nem a megfelelő, fiatalok által preferált felületeken vagy nem az általuk preferált formátumokban jelennek meg, így vagy nem találkoznak ezekkel az információkkal, vagy azok nem olyan intenzív hatásúak, hogy felkeltsék az érdeklődést;
- a hiteles, közvetlen tapasztalatok elérésének lehetősége erősen korlátozott;
- az érdeklődő fiatalok vonatkozásában nincs kialakítva egy folyamatos utánkövetési rendszer vagy kapcsolati lehetőség, amely biztosítaná az érdeklődés intenzitásának fenntartását, a sikeres jelentkezéshez szükséges képességek fejlesztését elősegítő iránymutatást, valamint közvetlen visszacsatolást a lehetséges utánpótlás merítési lehetőségeiről, azok aktuális mentális és fizikai állapotáról, jellemzőiről.

A felsoroltak eredményeként a „megszólítás” közel sem éri el az elérni szándékozott hatásokat, így bár a terrorelhárító egységek változatos, sokrétű, kihívásokkal tűzdelt életpálya lehetőségét kínálják, a fiatalok érdeklődését nem keltik fel, a meglévő érdeklődésük alábbhagy, elvész, vagy téves információk birtokában tervezik csatlakozásukat a szolgálathoz.

A BEKERÜLÉS FÁZISA (KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS, ALAPTANFOLYAM)

A generációs kihívások tekintetében az az időszak, amely a legerősebb próbatételt jelenti mind a jelöltek, mind a kiválasztási eljárást és alaptanfolyamot végrehajtó állomány számára. Szintén személyes szakmai tapasztalataim alapján merem kijelenteni, tekintettel ennek a fázisnak az intenzitására, tempójára, hogy a kiválasztási

eljárás és az alapképzések tervezésére, szervezésére és előkészítésére nagy figyelmet kell fordítani, különös tekintettel az aktuális generációs jellemzők tanulmányozására, áttekintésére, valamint ezt figyelembe véve, az ezekre történő megfelelő módszertani válaszok kidolgozására, aktualizálására és a képzés rendszerébe történő adaptálására.

E gondolatnál külön kiemelném a kiképzőállomány kiválasztásának és felkészítésének kérdését, akik részéről a nyitott gondolkodás, a folyamatos értékelés, elemzés és a tapasztalatok integrálása elengedhetetlen, hiszen az utánpótlás biztosításának ezek szükséges feltételei. Ezzel együtt ismét hangsúlyozom, ez nem jelentheti azt, hogy egy, a jelölteknek minden tekintetben kedvező felvételi rendszert kellene létrehozni, működtetni. Éppen ellenkezőleg, a cél a továbbiakban is a megfelelő képességstruktúrával rendelkező karakterek kiválogatása egy meghatározott szempontrendszer alapján, mert esetünkben olyan kiemelt munkakör betöltéséről van szó, ahol:

- ♦ költséges és hosszú a felkészítési idő;
- ♦ amely esetében alapkövetelmény adott személyiségtulajdonságok és meghatározott, különleges képességek magas szintű megléte;
- ♦ amely munkakörben (beosztásban) a végrehajtó esetleges hibás helyzetfelismeréséből, döntéséből vagy cselekvéséből adódó sérülés (akár halálos kimenetelű), kár, veszélyhelyzet létrejöttének kockázata jelentős.

A felsorolt jellemzőket az alaprendeltetésből fakadó igények alakították ki, tehát ezek nem új keletűek, azonban a jelöltek kiválasztásának, alapképzésének módszertani eljárásait nemcsak érdemes, de szükséges is újragondolni, átkeretezni mind elméletben, mind gyakorlatban.

A fentiekben már többször említettem a kiválasztási eljárást és az alaptanfolyamot, de a megértés érdekében szükségesnek tartom az ezekhez tartozó fogalmak ismertetését, hogy pontosan különbséget tudjunk tenni a két időszak célját és feladatait illetően, valamint el tudjuk helyezni azokat a generációs kihívások kontextusában.

A *kiválasztási eljárás* egy adott terrorelhárító szolgálat (vagy különleges műveleti egység) által kidolgozott, alapvetően gyakorlati foglalkozásrendszer, amely a meghatározott (jellemzően operátor) beosztásra tervezett állományának fizikai, pszichikai állóképességének, terhelhetőségének felmérésére irányul, és amely magában foglalja azon személyiségtulajdonságok meglétének mérését, amelyek szorosan összefüggenek a szervezet alaprendeltetéséből fakadó feladatrendszer jellegével (ezek jellemzően: stressztűrő képesség, monotóniatűrő képesség, helyzetfelismerés, döntéshozatali készség, önálló cselekvési készség, kezdeményezés, leleményesség, vezetői képesség, kontrollált agresszivitás, akarat erő, csapatszellem, taníthatóság).

Ennek folytatása a (*műveleti*) *alptanfolyam*, amely az adott terrorelhárító szolgálat (vagy különleges műveleti egység) meghatározott (jellemzően operátor)

beosztásának betöltéséhez szükséges alapfokú felkészítésre szervezett szakirányú képzés. Megjegyzem, időtartamában, tartalmában, továbbá követelményrendszerében nemzetközi szinten is jelentős különbségek vannak. Időtartamát tekintve általában négy hónaptól egy évig terjed. Tartalmát tekintve a fő képzési területeken (taktikai eljárások, lökiképzés, fizikai felkészítés, közelharc) nem, a járulékos képzési területeken (például különböző vezetéstechnikai képzések, bombakutatói képzések, CBRN-képzés stb.) általában eltérő lehet, ezzel egyértelműen hatást gyakorol a meghatározott kimeneti követelményrendszerre is.

A terrorelhárító szolgálatok állományába pályázókkal szemben minden országban magas (fizikai, mentális, képzési) követelményrendszert támasztanak, ennek jellemzően első lépcsője a szigorú, speciális egészségügyi és pszichológiai alkalmassági vizsgálatok előírásainak való megfelelés. Bár a jelentkezők létszáma, valamint az egyes szűrőkön való alkalmasság-alkalmatlanság aránya nem nyilvános adat, mind a magyar, mind a külföldi tapasztalatok azt mutatják, hogy ebben az előszűrési fázisban a jelentkezők megközelítőleg kétharmada valamilyen egészségügyi vagy pszichológiai ok miatt alkalmatlannak bizonyul a különleges szolgálatra.

A Z és alfa generációk egészségi állapotáról, terhelhetőségéről számos esetben negatívan nyilatkoznak, aminek lényege, hogy a korábbi korosztályokhoz képest tovább romlanak ez irányú mutatóik. (Például a mozgásszegény életmód, egészségtelen táplálkozás hatásai már ismertek más korosztályok esetében is.) Ehhez azonban hozzátartozik az is, hogy a speciális orvosi vizsgálatok követelményei korábban is magasak voltak, így a szelekció ezen fázisában mindig nagy volt a lemorzsolódás.

Visszacsatolva a megszólítás fázisára is, lényeges szerepe lehet az egészséges életmódra nevelés általános programjai mellett azoknak a toborzó eseményeknek, amelyek a bekerülés feltételeinek felvázolása mellett hangsúlyozzák a megfelelő életmód, a sport, a mozgás, valamint a helyes táplálkozás fontosságát. Így ezek a programok kettős funkciót láthatnak el, eredeti céljuk mellett nagymértékben hozzájárulhatnak ennek az egyre nagyobb mértékű problémakörnek a megoldásához. Megítélésem szerint ez nemcsak a testi, hanem a mentális egészség megőrzésével kapcsolatban is érvényes.

Az előzetes egészségügyi és pszichológiai szűréseken alkalmas minősítést kapott pályázók tovább folytatják a felvételi eljárást, amelynek általában a fizikai előszűrés a következő lépcsője. Ennek a fázisnak a követelményeit több alkalommal és számos oldalról éri kritika, a bírálók egy része eltúlzottnak, más részüik gyengének tartja a mindenkor követelményeket. Az ezzel kapcsolatos szakmai viták folyamatosak, így időnként a meghatározott követelmények változtatásokon esnek át.

Az azonban nem képezheti vita tárgyát, hogy szükséges és indokolt egy átlagos fizikai teljesítményen messze túlmutató követelményszint megállapítása, amelynek nem teljesítése kizáró tényező kell hogy legyen a felvételi eljárásban. Természetesen a szintet a műveleti alaptanfolyam tervezett terheléséhez és tempójához szükséges igazítani, így a jelölt a tanfolyam során folyamatosan érvényesülő fizikai és mentális igénybevételt nagy valószínűséggel bírni fogja, ellenkező esetben jelentősen megnő a sérülés veszélye, vagy annak az esélye, hogy a jelölt nem tud lépést tartani társaival a fejlődésben.

Néhány képzési szakember azzal érvel, hogy a fizikai képességek megfelelő iránymutatással nagymértékben javíthatók, ezzel szemben viszont egyetértek azzal a szakmai véleménnyel, hogy egy műveleti alaptanfolyamon már az ilyen jellegű felzárkóztatásnak nincs helye, erre egyszerűen nincs idő. Gyakorlati tapasztalataim azt mutatták, hogy egy érzékelhetően gyengébb felkészültségű jelölt (még ha a képességei lehetővé tennék is a fejlődését) egy műveleti alaptanfolyam feszített tempójában már nem igazán képes felzárkózni társaihoz a rendelkezésre álló idő alatt. És bár kiemelt fontosságú a csapatmunka és a csapatszellem, minden igyekezet ellenére a lemaradók sokszor kerülnek perifériára ebben a közösségben.

Másfelől, amennyiben egy ilyen szempontból nem homogén egységről beszélünk, az egyes személyek alapszintre hozatala nagymértékben hátráltatja a kiképzők tevékenységét, akik nem tudnak teljes mértékben az állományra koncentrálni, folyamatosan fenntartva érdeklődésüket, ami az újabb korosztályoknál még nagyobb kihívás, mind a képzés tartalma, mind pedig módszertana tekintetében, tekintettel generációs jellemzőikre.

Szintén gyakorlati tapasztalataim alapján állítom, hogy a jó fizikai kondíció általában egy jó képességstruktúra részét képezte, tehát a fizikálisan jó állapotban lévő jelöltek, később aktív operátorok, más területeken is jobb és kiegyensúlyozottabb teljesítményt nyújtottak.

Alapvetően azonban figyelembe kell venni és értékelni a technikai eszközök robbanásszerű fejlődése által bekövetkezett változásokat, amelyek jelentős hatást gyakorolnak az ilyen jellegű fizikai teljesítmény igényére, így felmerül a kérdés, hogy szükséges-e a magasán az átlag feletti fizikai képességek megléte a terrorelhárító egységek állományában, vagy elégséges az átlagos, kiegészülve a technikai eszközök szakszerű és hatékony alkalmazásához szükséges egyéb kompetenciákkal.

Megítélésem szerint a terrorelhárító szolgálatok feladatrendszere, jellegéből fakadóan, igényli az átlagostól lényegesen magasabb szintű fizikai állapot meglétét, fenntartását, mert a technikai eszközök nyújtotta támogatás ellenére is a feladatok időben sok esetben hosszan tartó, jellemzően extrém stresszterhelés alatt történő

ellátása is megköveteli ezt. Lényegében a kiváló fizikai kondíciót egyfajta alapnak kell tekinteni, amelynek szükségszerűen meg kell lennie.

Ennek kapcsán felmerül a kérdés a Z és alfa generációk sporttevékenységével, sport iránti érdeklődésével kapcsolatban. Valóban úgy tűnik, hogy a fiatalok érdeklődése mintha alábbhagyott volna a korábbi évtizedekhez képest, de ha ez nem pontosan így van, a hozzáállás mindenképpen megváltozott. A felgyorsult világban legtöbben gyors eredményeket akarnak. Amennyiben ez nem valósul meg, gyakran feladják, vagy váltanak más területre, ahol szintén gyors eredményeket várnak. Ezen a ponton óriási jelentősége van a szülők, a család, az iskola vagy az edzők munkájának, hiszen meg kell értetni a fiatalokkal, hogy csak a kitartó munkának, a befektetett időnek és energiának lesz olyan eredménye, amelyre vágnak, és ez hozza meg azt az elismerést, amelyet szintén sokan szeretnének érezni. (Megjegyzem, hogy általános tapasztalat a terrorelhárító különleges művelti egységek kiválasztási eljárásai és alapképzései esetében, hogy a korábban rendszeresen sportoló jelöltek bekerülési aránya a legmagasabb.) Mint látható, a kérdéskör sokkal összetettebb, és messze túlmutat egy erőnléti felmérő eredménylapjára felvezetett számok sorrendjén, tehát a fizikai terhelhetőségen túl számos személyiségjegy, kompetencia meglétére vagy kívánatos szintjére is utalhat.

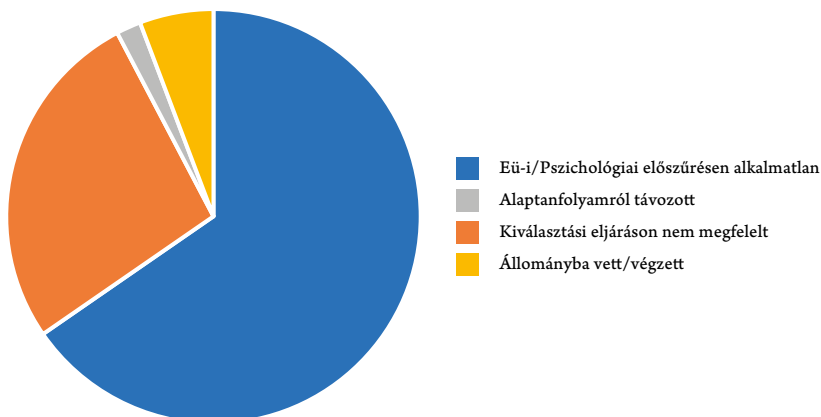
A kiválasztási eljárás során azonban azok a jellemzők is nagy hangsúllyal fókuszba kerülnek, amelyek ismeretében feltérképezhető a jelentkező személyisége, a szakmai ismeretek elsajátításához szükséges kompetenciái, valamint a szakterületen történő hosszú távú alkalmazhatóságához szükséges tulajdonságai. Az utánpótlási rendszerben jelentkező generációs kihívások egyik fő súlypontját ezen kérdéskörben azonosítottam. Véleményem szerint az egyes jellemzőket, a generációváltások során érzékelhető változásait követően, sokkal körültekintőbben szükséges vizsgálni, és az általuk gyakorolt hatásokat mindenképpen figyelembe kell venni. Mindezt a szervezet alaprendeltetése és feladatrendszere által követelt, releváns személyiségjellemzők, kompetenciák összefüggésének rendszerében. A jellemzők által gyakorolt hatások pozitív és negatív eredményeket hozhatnak, amelyek esetében a pozitív hatásokat kiaknázni, a negatívakat korrigálni szükséges, így kialakítva a lehetséges válaszokat a generációs kihívásokra.

Az alábbiakban, az 1. táblázatban foglalom össze az előző bekezdésben vázolt folyamatot, a negyedik sorban megjelölve néhány megoldási javaslatot. Terjedelmi korlátok miatt az egyes elemekhez tartozó felsorolások nem teljesek, de talán jól érzékeltethetik az összefüggéseket.

1. táblázat: Generációs jellemzők és hatásai

Generációs jellemzők	Hatások (+/-)	Vonatkozó, releváns személyiségjellemzők/ kompetenciák	„Lehetséges válasz”
„digitális bennszülöttek”, okoseszközök jelenléte	– a technikai eszközök ismeretének, kezelésének rendkívül gyors elsajátítása; – otthonos mozgás a digitális térben; – gyakran csak az okoseszközökre való hagyatkozás; – hatalmas információmenyiség és hatás „terhe”	– taníthatóság; – alkalmazkodóképesség	– okoseszközök által biztosított felületek alkalmazása; – alternatív valóság (virtuális, kiterjesztett, kevert valóság) lehetőségeinek alkalmazása a felkészítésben; – digitalizált oktatási anyagok integrálása; – gyakorlati foglalkozások, az okoseszközök nélkül
multitasking, nagyfokú figyelem-megosztás, több tevékenység egy időben történő elvégzésének képessége	– megosztott figyelem; – megosztott tevékenység; – „csapongás” lehetősége	– taníthatóság; – fegyelem/önfegyelem; (monotóniatűrés); – döntéshozatali képesség	– komplex feladatok a felkészítésben; – komplex eszközrendszerek bevezetése és alkalmazása a képzésben; – realisztikus felkészítés
érzelmi működés és értelmi képességek nem párhuzamosan fejlődnek	– „szinte mindent” értenek; – DE! az érzelmi képességek hiányosak lehetnek; – „vállrandítás”, kilépés; – szorongás	– érettség; – felelősségvállalás; – önzetlenség, hűség; – állhatatosság; – alkalmazkodóképesség; – kezdeményező-készség	– valós közösségi élmények biztosítása; – a feladatok értelmi és érzelmi vonatkozásainak elemzése, bemutatása; – realisztikus felkészítés
tanulás igénye, de más módszerekkel	– gyors fejlődés, fejlesztés lehetősége (pl. technikai eszközök használata terén); – nehézkes fejlődés a monoton, nagy ismétlésszámot követelő képzések terén	– taníthatóság; – kezdeményező-készség; – alkalmazkodóképesség	– realisztikus felkészítés; – „gaming” lehetőségei – folyamatos fejlődési lehetőség, valós életpályamodell biztosítása; – specializáció
gyors kommunikáció, azonnali visszajelzés igénye	– gyors, széles körű információáramlás; – legtöbbször írásban, okoseszközökön keresztül; – gyorsaság vs. minőség;	– kezdeményező-készség; – döntéshozatali képesség; – alkalmazkodóképesség	– prioritások a kommunikációban; – realisztikus felkészítés; – alternatív valóság (virtuális, kiterjesztett, kevert valóság) lehetőségeinek alkalmazása a felkészítésben
rugalmasság igénye	– flexibilitás képessége; – fegyelem, önfegyelem „tágabb” értelmezése	– döntéshozatali képesség; – fegyelem; – alkalmazkodókészség	– realisztikus felkészítés
rendkívüli tudatosság és racionalitás, törekvés a pazarlás nélküli munkavégzésre	– felesleges mozzanatok elkerülése (mi a felesleges?); – lényeges részletek melőzésének, kihagyásának lehetősége	– érettség – döntéshozatali képesség – alkalmazkodókészség;	– célok, folyamatok, összefüggések egyértelmű megfogalmazása, kommunikálása; – hitelesség

Forrás: a szerző szerkesztése



2. ábra: Pályázók bekerülési aránya, hazai tapasztalatok alapján

Forrás: a szerző szerkesztése

Mint arra már korábban utaltam, az ismertetett folyamat az alaptanfolyam ideje alatt is fennáll, így az adott válaszlépéseinknek folyamatosnak, aktuálisnak és intenzívnek kell lenniük. Ennek ellenére azonban az egészségügyi és pszichológiai előszűrésen alkalmas minősítést kapott jelentkezők/jelöltek jelentős része (80-90%) a kiválasztó vagy az alaptanfolyam fázisában lemorzsolódik (2. ábra).

A kiválasztókról a jelentkezők vagy az alaptanfolyamokról a jelöltek az alábbi esetekben távoztak:

- az előírt követelmények nem megfelelő szinten történő teljesítése miatt történő eltanácsolással;
- fegyelemsértés esetén;
- sérülés esetén, orvosi szakvélemény alapján;
- saját kérésére.

Korábbi potenciális jelöltjeink, az Y generáció esetében – tekintettel arra, hogy generációs jellemzőik között szerepel egyfajta öntörvényűség, az eltérő munkamórról – viszonylag elenyésző esetben fordult elő, hogy fegyelemsértés miatt távolítottak el valakit a kiválasztó vagy az alaptanfolyam menetében. Olyan mértékű sérülés, amely megakadályozta volna a követelmények teljesítését, vagy amely esetben az orvos súlyos egészségkárosodás megelőzése érdekében nem engedélyezte a folytatást, szintén nem szerepelt a távozások legmagasabb számú indokaként. Legjellemzőbb volt a saját kérésre vagy az előírt követelmények nem teljesítése okán. Vélhetően ez a tendencia a jövőben, a Z és az alfa generációknak az utánpótlási rendszerben történő megjelenésével sem fog változni.

Úgy gondolom, hogy ez a két indok markánsan összefügg a generációs jellemzőkkel, és sok esetben lehetséges javítani a negatív mutatókon. Ez alapvetően nem azt jelenti, hogy adott létszámkeretre több jelölt kerülhet be, de azt mindenképpen, hogy jelentősen több fiatal tud versenyképes lenni egy felvételi rendszerben, és olyan személyiségjegyeket, képességeket, készségeket fejleszteni, amelyek sikeressé tehetik őket akár egy ismételt jelentkezés során. (Példaként említeném a kitartást, elszántságot, megfelelő önbizalmat, amelyek hiányában a jelöltek sokszor meghátrálnak az általuk nehezebbnek ítélt feladatoktól. Ezeket a jellemzőket a már általam korábban említett megszólítási fázisban lehet erősíteni, hangsúlyozni.)

Az 1. táblázatban megjelöltem néhány „lehetséges választ”, amellyel fenntartható a jelentkezők/jelöltek érdeklődése, ezáltal növelhető a motivációs szintjük is a bekerülés szándékát illetően. Ezen lehetőségek, megoldások komplex alkalmazása hatékonyan méri és fejleszti különböző képességek, készségek szintjét, mindamellet egyes kiemelt személyiségjegyeket is.

A tapasztalat alapú, realisztikus felkészítés, az alternatív valóság (virtuális, kiterjesztett, kevert valóság) alkalmazása az utánpótlást biztosító folyamat, majd a későbbi képzések során, a gaming által nyújtott lehetőségek integrálása, az okoseszközök egyre szélesebb körben való alkalmazása mind lehetőséget teremtenek arra, hogy a terrorelhárító különleges műveleti szakma képzési anyagait, annak alapelveit, eljárásrendjeit, továbbá az elmúlt évtizedek elméleti és legfőképpen gyakorlati tapasztalatait ezekkel az új lehetőségekkel ötvözve, korszerű, a jövő generációk számára hatékony kiválasztási és felkészítési rendszerben jelenítsük meg.

A MEGTARTÁS FÁZISA

Az utánpótlás biztosításának rendszerében a leghosszabb, de talán legérzékenyebb időszakról van szó. A jelöltek az alaptanfolyam követelményeinek sikeres teljesítését követően az egység tagjaivá válnak. (Megjegyzés: több terrorelhárító egység alkalmazza a próbaidő lehetőségét, amelynek eltérő időtartama van, de célját tekintve jellemzően ugyanaz.)

Az egyik legnagyobb probléma a frissen végzett fiatalok részéről, hogy az előző fázis intenzitását, terhelését, igénybevételét figyelembe véve sok esetben és több szempontból egy „nyugodtabb” időszakhoz érkeznek, ahol kezdként a formális és informális hierarchia alján kezdik meg szolgálatukat. Ez sokakban egyfajta feszültséget eredményezhet, amely motivációcsökkenéshez, motivációvesztéshez vezethet.

Kritikus jelentőségű az integráció, az új, tapasztalatlan operátorok beillesztése a csoportokba, valamint a kiszámítható életpálya felvázolása és természetesen

az életpálya megvalósításához szükséges képzéseken történő részvétel, egyéb tapasztalatok megszerzéséhez elengedhetetlen lehetőségek biztosítása. Ehhez jelentősen hozzájárulhat egy professzionális mentorrendszer kialakítása és működtetése, mivel az idősebb, tapasztalt operátorokon keresztül közvetlenül láthatnak egy követendő példát, szakmai életutat, amely sok esetben segíthet a beilleszkedés nehezebb időszakában.

Mint azt a generációs jellemzők áttekintése során láthattuk, a fiatalabb korosztályok a korábbiakhoz képest sokkal könnyebben váltanak, ami igaz a pályamódosítás esetében is.

Ismét megjegyezném, hogy nem arról van szó, hogy egy mindenki számára megfelelő rendszert kell kialakítani és működtetni, hanem annak a lehetőségét kell megteremteni, hogy a kiválasztott, képzett humán erőt a lehető leghatékonyabban integráljuk a szervezetbe, ezzel is növelve a szervezet képességét alaprendeltetéséből fakadó feladatai ellátására, hiszen ez a kiválasztás és alapképzés célja.

MEGFONTOLÁSOK A KIHÍVÁSOK KEZELÉSÉRE

A 21. század biztonsági kihívásainak hatásai a terrorellhárító szolgálatok képzési rendszerére című tanulmányomban a fentiekben megjelenített „egyenletnek” a szakmai képzési komponensét helyeztem fókuszba, valamint a terrorellhárító szolgálatok fő és járulékos feladataihoz kapcsolódó, valamint az azokat jelentős mértékben támogató, szakmai területekre vonatkozó specializációt, annak elméleti és gyakorlati lehetőségeinek áttekintésével. Jelen írásban a jelen és jövőbeli humán erő jellemzőit igyekeztem bemutatni a szakterületet érintő utánpótlási folyamatok problémakörének összefüggésében.

A fiatal generációk megszólítása, megnyerése és pályán tartása mindig sokoldalú, összetett folyamat volt, amelynek egyes – előző fejezetekben megjelölt – szakaszai során sokszor nem a legeredményesebb eljárásokat alkalmazták vagy alkalmazzák. Ez különösen nagy hangsúlyt kap egy olyan időszakban, amikor már a fegyveres szolgálat, azon belül is a különleges szolgálati ágak „kezdenek kimenni a divatból”. Ahogy a tanulmány elején megfogalmaztam, a terrorellhárító szakemberek toborzása, szelekciós és alapképzési rendszere esetén sincs ez másként. A jelen korosztályok, akik az utánpótlás lehetséges merítési lehetőségét biztosítják, általános jellemzőik alapján is különböznek a korábbiaktól, és ez a különbség elég markáns, amit mindenképpen szükségszerű figyelembe venni. Ez önmagában egyfajta kihívásnak tekinthető. Ezzel a generációs kihívással párhuzamosan figyelembe kell vennünk azt is, hogy a terrorellhárító szolgálatok feladatrendszerében jelenleg észlelhető és

már a közeljövőben is prognosztizálható számos változás, amelyek közvetlen vagy közvetett hatást gyakorolhatnak arra, hogy a jövőben milyen személyiségjegyek, készségek, valamint képességstruktúra szükséges az optimális terrorelhárító operátor karakterének megalkotásához, és ez hogyan kivitelezhető a gyakorlatban.

Megítélésem szerint az eredményes gyakorlati megvalósításhoz azonban elengedhetetlenül szükségesek az alábbiak:

- ♦ a generációs jellemzők folyamatos értékelése, elemzése, az észlelt tendenciák alapján a kihívások azonosítása;
- ♦ a kiválasztási szempontrendszerek felülvizsgálata a szervezet alaprendeltetése, aktuális feladatrendszere, eljárásrendjei és a potenciális jelöltek generációs jellemzőinek kontextusában;
- ♦ technikai eszközök, okoseszközök széles körű alkalmazása az utánpótlási rendszer folyamatában;
- ♦ tapasztalatalapú, realisztikus, komplex képzési rendszer és ehhez igazított követelményrendszerek;
- ♦ hitelesség;
- ♦ célok, folyamatok, összefüggések egyértelmű megfogalmazása, ismertetése.

A fentiek megvalósulása esetén eredményesen megalapozható, valamint jelentős mértékben növelhető:

- ♦ a pályaorientációs tevékenységek, törekvések hatékonysága a potenciális jelöltek megszólításának fázisában;
- ♦ a terrorelhárító műveleti egységek beosztásaihoz szükséges magas szintű motiváció;
- ♦ az elengedhetetlen személyiségjellemzők, készségek, képességek fejlesztése.

Ezen tanulmány témájának aktualitása napjainkban egyre nagyobb, az ezzel kapcsolatos intézkedések, eljárások megfogalmazása, az eredményes, humán-erő-utánpótlást biztosító rendszerek létrehozása és működtetése kritikus fontosságú, különösen egy olyan korszakban, amelyben egyre nehezebb megtalálni a közös felületeket egy ma már alapvetően konzervatívnak tekinthető értékrendeken alapuló, fegyveres szolgálati forma és az információs társadalmak bonyolult összefüggéseiben utat kereső fiatal generációk között.

Mindezen nehézségek ellenére hiszek abban, hogy egy különleges műveleti egység tagjaként egy fiatalember okkal válhat büszkévé teljesítményére, mentális, fizikális helytállására, magas szintű szakmai ismereteire. Büszke lehet arra, hogy olyan kihívásokkal nézett szembe, amelyek formálták, erősítették jellemét, és ez életre szóló hatást gyakorolt rá, valamint olyan speciális tudás birtokába került,

amely alkalmassá tette egy nem mindennapi feladat professzionális ellátására. Nekünk – az idősebb generációnak, akik ezt az utat járjuk vagy jártuk – a feladatunk az, hogy ezt lehetővé tegyük számukra.

FELHASZNÁLT IRODALOM

FROMANN Richárd (2017): *Játékoslét*. Budapest: Typotex.

PÁLINKÁS-PURGEL Zsuzsa (2019): Alfa generáció – a „digitális bábik” kora. *Új Köznevelés*, 75(1–2), 30–31. Online: <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-kozneveles/alfa-generacio-a-digitalis-bebik-kora>

TARI Annamária (2010): *Y generáció*. Budapest: Jaffa.

TARI Annamária (2011): *Z generáció*. Budapest: Tericum.

Egyéb források

2004. évi CIV. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról

2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

16/2004. (VI. 29.) HM rendelet a 2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről