

HOLLÓ JÓZSEF

Szocializációs és vezetői folyamatok a hadseregben*

„Ha a civilek engedik, hogy a katonák ragaszkodjanak a katonai normákhoz, végül majd maguk a nemzetek is megváltásra és biztonságra lehetnek, ha magukra nézve is kötelezőnek fogadják el ezeket a normákat.”

S. P. Huntington

Előadásomban a felnőttképzés egy speciális, kiemelten fontos, mégis sokszor háttérbe szoruló területével, a katonai andragógia sajátosságaival, ezen belül a vezetői döntésekkel és az intuíció katonai vetületével kívánok foglalkozni.

A témával összefüggésben azonban nem kerülhető meg, hogy néhány gondolatot ne szenteljek a civil társadalom és a hadsereg viszonyának.

Figyelmükbe ajánlom Huntington ezzel kapcsolatos felfogását, ami pontosan kifejezi egyrészt a civil-kontroll elsőbbségét, másrészt a katonai normák nélkülözhetlenségét, összességében pedig a nemzet és a hadserege egymásra utaltságát. Szó sincs arról, hogy a hadsereg az „állam az államban” szerepre törekedne, mindössze azt kell elfogadni, hogy a katonai szolgálatnak vannak olyan sajátosságai, amelyeket nem lehet megkerülni.

A hadsereg szükségességéről, összetételéről, a sorkatonai szolgálat 2006. évben való eltörléséről különböző nézetek és vélemények láttak, illetve látnak napvilágot. Mindezekről lehet vitatkozni, különböző álláspontot kifejezni, de alapvetésként kell elfogadni, hogy az Alkotmányban és több törvényben rögzített, hogy hazánknak szüksége van hadseregére.

A téma bonyolultsága, relatív újszerűsége, a tapasztalatok tudományos igényű elemzésének hiánya, valamint a civil- és katonatársadalom felfogásbeli különbözőségei miatt nehéz egyértelműen megítélni a civil-kontroll kérdéskörét.

Empirikus tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a magyar katonatársadalom egészében egyfajta mentális változás érzékelhető a fegyveres erők civil-kontrolljával kapcsolatos gondolkodásban. Fontos tapasztalat, hogy a gondolkodási súlypontok, illetve a jogszabályi és a struktúramódosulás tényei nem közvetlenül fedik egymást.

Az 1980-as évek végétől Kelet-Közép Európában alapvetően változtak meg a gondolkodási súlypontok. Történelmi utat kellett megkezdni, bejárni, gondolkodást újítani, változtatni. De ahogy Konfucius, az ókori bölcs is mondta: a leghosszabb utazás is az első lépéssel kezdődik.

Útjára indult az a fajta gondolkodás, miszerint a kontrolállók is további kontrollfokozatok hatása alatt állnak, magyarul: a politikai kontroll egyfajta társadalmi kontroll alatt is áll.

* A III. Országos Neveléstudományi Konferencián elhangzott előadás szerkesztett változata.

A civil társadalom felismerte, hogy a rendszerváltás után a hatalmi pozíciókba került értelmiség meglehetősen távol áll a védelmi ismeretektől, amelynek oka a szektor korábbi zártsága volt. A katonák sem voltak felkészülve arra a szerepre, amelyet a civil-kontroll megkövetelt. Olyan alternatív tanácsadói, mindenki számára megfelelő döntéshozókészítő szerep ez, amelyet korábban nem gyakoroltak. Megkérdésedett reflexeket kellett csiszolni, finomítani, cizellálni.

Az elmúlt években a civil-kontroll erőteljes aktivizálódása tapasztalható. Közvetlen kapcsolat jött létre a civil-kontrollt tervező és az annak intézményesítéséért felelős politikai szektor, illetve az azzal kapcsolatos szakértői garnitúra között.

Ez a katonai oldalon is egyfajta aktivizálódáshoz, esetenként radikális változásokhoz vezetett. Megfigyelhető tendencia a fegyveres erők partneri viselkedésének alakulásában a civil kontroll követelményeihez való igazodás.

Az a bezártság és elzárkózásra való törekvés, mely korábban a katonai szférát jellemezte, meggyőződésem szerint ma már a múlté.

A felnövekvő, és a középkorostályt elérő hivatásos állomány főiskolai, egyetemi tanulmányai során megtanulta és megértette a célokat. A hivatásos állomány azonosult azzal a gondolkozással, hogy nyitni kell a civil szféra felé. Felismerte azt, hogy a nemzeti érdekek mellett nemzetközi érdekek is motiválják ezt.

Sorra véve azokat a területeket, ahova a civil-kontroll hatása már elért, megállapítható, hogy az a Magyar Honvédség állandó állományának meghatározó többsége egyetértésével találkozik.

Sok energiába került annak elfogadtatása, hogy a Magyar Köztársaság haderejét egy kisebb, de még hatékony, technikailag korszerűen felszerelt és kiválóan képzett, sokoldalúan felkészült katonákból álló hadsereggé formáljuk. Többen kétségbeesetten féltették és féltik állásukat, családjuk megélhetését és ez érthető, mert a hadsereg korábbi jellege nem tette lehetővé mindenki számára a polgári életben jól konvertálható, működőképes diplomák megszerzését.

A hivatásos állomány döntő része csak a hadsereghez, a „katonásdis”-hoz értett, ahhoz viszont magas szinten. A szerkezet- és a korosztályváltások következtében a kételkedők és bizalmatlanok elhagyták a pályát, a megmaradók azonosultak és alkalmazkodtak, a fiatal korosztály pedig belenőtt ebbe a szemléletbe.

Úgy ítélem meg, e területen a civil-kontroll, az állami érdek és a perspektívák egyeztetése megteremtette azokat a feltételeket, melyekkel a ma és a következő évtizedek magyar hadserege, hivatásos és szerződéses állománya jó közérzeti feltételekkel készülhet pályájára, és amikor az idő úgy kívánja, a pályaelhagyásra.

Ebben nagy szerepe van a nők nagyobb létszámú megjelenésének, az állomány- és rendfokozati arányok megváltozásának, az önkéntes hadsereg feltételei megteremtésére való törekvésnek, az állami munkaerőpiacra történő nyitás feltételei biztosításának.

A Magyar Köztársaságban a civil katonai kapcsolatok kedvező helyzetét *Chris Donnelly* egy megszívlelendő ajánlásával tudnám legérzékletesebben bemutatni: „Ha egy országban nincsenek problémák a civil katonai kapcsolatokkal és a fegyveres erők demokratikus kontrolljával, akkor abban az országban demokrácia sincs.”

Hazánkban még hosszabb távon is működni fog egy olyan szervezet, amelyben az állampolgárok ezreit részesítik speciális felnőttképzésben, s ez a honvédség. A sorkatonai szolgálat megszüntetésével, az önkéntes, szerződéses és hivatásos katonák képzése lesz a speciális feladat. Ennek alátámasztására idézek az 1997. évi, az UNESCO által Hamburgban szervezett V. Nemzetközi Felnőttoktatási Konferencia

nyilatkozatából. Eszerint „a felnőttoktatás nem korlátozódhat kizárólagosan az oktatásügyi minisztériumok tevékenységi területére, hanem minden minisztériumnak be kell kapcsolódnia a felnőttek tanulásának támogatásába és felelősséget kell vállalniuk, hogy megteremtik a lehetőséget az egész életen át tartó tanulás számára.”

A téma vizsgálatát és elemzését illetően feltétlenül szükséges röviden szólni a polgári oktatás és a katonai képzés összehasonlításáról.

Miközben a polgári szféra örvendetesen táguló – bár még nem kifogástalan – palettát kínál a tanulni, fejlődni vágyó felnőtteknek, többnyire figyelmen kívül hagyják, hogy több tízezer egyenruhás magyar állampolgár is szeretne részt venni ebben a folyamatban.

Vannak persze nagyon erős intézményi kapcsolatok – többek között – polgári felsőoktatási intézményekkel; az oktatási tárca „jóindulatú semlegességgel” viszonyul gondjainkhoz, de nagy általánosságban azt lehet mondani, hogy a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség eléggé magára hagyva próbálja megoldani a képzési problémáit.

A hadsereg képzési rendszere meglehetősen összetett, szerteágazó és nagyon sajátos. Ebben a rendszerben a néhány napos tanfolyamtól kezdve, a hadtudományi doktorandusz képzésig minden megtalálható, beleértve a tömeges idegennyelvi-oktatást is. Egy időben több ezer fő vesz részt valamilyen szintű oktatásban.

A képzéssel, oktatással kapcsolatosan jelentkező probléma, hogy a honvédelmi tárca nem kap megfelelő pénzügyi támogatást erre a célra, így valamennyi feladatot az országgyűlés által megszavazott honvédelmi költségvetésből kell megoldani.

A másik nagy problémakör a katonai képzettség polgári elismertsége. Mindig is törekedtünk arra, hogy – a lehetséges mértékig – közelítsünk a polgári oktatáshoz, intézményeink váljanak a hazai oktatási rendszer integráns részévé. Károsnak tartottuk a több évtizedes elzárkózást a polgári közép- és felsőoktatástól. Képtelenségnek tartottuk, hogy miközben például a világon senki sem kérdőjelezi meg a Bundeswehr-egyetemek, vagy a West Point-i Akadémia diplomáit, nálunk vitatott kérdés volt egy hivatásos tiszt diplomájának értéke, a tiszthelyettesek végzettsége pedig a hadseregen kívül sehol sem számított.

Az elmúlt évtizedben ezen a területen sikerült jelentősen előbbre lépni, ha nem is minden képzési forma tekintetében.

A hadseregben folyó különböző képzésben résztvevők között a 18 évestől az 50 évesig sokfajta korosztály található, ebből adódóan megjelenik a felnőttképzés teljes problematikája.

Ebből a problémahalmazból néhány sajátosságot szeretnék kiemelni:

– Általában nincs probléma azokkal a fiatal hallgatókkal, akik közvetlenül az érettségi után, vagy ahhoz közel kezdik meg a felsőfokú tanulmányaikat. A hazai felsőoktatásba történő integrálódással, hallgatói önkormányzatok megjelenésével azonban kissé fellazultak a katonás életrend korlátai, a hallgatók a korábbiakhoz képest több jogot, nagyobb szabadságot kaptak. Némi vita után a hallgatók és az oktatók egyaránt elfogadták, hogy a túlzott engedmények károsan hatnak a katonai pályára való felkészülésre. Ebben mérvadó volt a NATO-országok példája, ahol a tisztképző intézményekben rendkívül erősek a fegyelmi és teljesítménybeli követelmények.

– Más jellegű problémák mutatkoznak azoknál az idősebb tisztelnél, akik több – esetenként sok – év kihagyás után nyelvtanfolyamot, kiegészítő egyetemi tanulmányokat folytatnak, vesznek részt továbbképzéseken. A gondot az jelenti, hogy sokáig

kiestek a tanulási folyamatból. Gyakorlatilag „újra meg kell tanulniuk tanulni”. Általában is igaz erre a korosztályra, de a munka mellett tanulóakra kiemelten, hogy nyomasztják őket a családi, munkahelyi problémák. Oktatásuk éppen ezért speciális módszereket, nagyfokú empátiát és türelmet igényel.

– Felmerül egy sajátos probléma is; a katonák között egyre több a nő. A különböző tanfolyamokon az edzett férfiakkal együtt vesznek részt a hölgyek is, akik gyakran egy-két kisgyermeket hagytak otthon. A katonai kiképzés során egyrészt megerőltető fizikai követelményeknek kell eleget tenniük, másrészt ott parancsokkal, vezényszavakkal irányítanak. Néha ezt igen nehéz összeegyeztetni a hölgyek iránti udvariassággal. Szeretném azonban leszögezni, hogy hölgyek általában jó katonák. Fegyelmesebbek, kitartóbbak, szorgalmasabbak és türelmesebbek, mint a férfiak. De ha baj van néhányukkal, akkor az elég nagy port ver fel, mert panaszkodóbbak, makacsabbak a férfiaknál.

A következőkben a katonai pedagógia és a katonai andragógia helyét és szerepét kívánom felvázolni a tudományok rendszerében.

A katonai pedagógia – álláspontom szerint – nem önálló tudomány, hanem része a neveléstudománynak (a pedagógiának), ezen belül alkalmazott pedagógia. Tárgya: az állomány nevelésének és oktatásának, képzésének elmélete és gyakorlata. Alkalmazza a pedagógia egyes ágazatainak eredményeit és tapasztalatait a katonai képzés és szolgálat sajátos körülményeihez adaptálva. Szoros kapcsolatban van a katonai pszichológiával, valamint a hadtudomány ágazatai közül a katonai vezetés elméletével és gyakorlatával.

Véleményem szerint a katonai andragógia elmélete még a kialakulás stádiumában van, átfogó munka ebben a témában még nem jelent meg. Gyakorlata azonban élő, napi valóság a Magyar Honvédségben. Az a sajátos – bár nem egyedülálló – helyzet alakult ki, hogy a gyakorlat megelőzte az elméletet, hiszen rendszeres kutatás tárgya a hadseregben a sajátos körülmények közötti (és szinte naponta változó helyzetben) keletkező problémák, megoldások.

A fentiekhez kapcsolódó fontos terület a humán erőforrások mozgósításának és a vezetés kultúrájának összefüggése.

Minden egyszemélyi parancsnoklásra épülő, hierarchikus vezetési rendszer – ilyen a katonai vezetés – különösen kényes, konfliktusteremtő momentumokat tartalmaz. A döntési és végrehajtási folyamat során egyéni érdekek szorulnak háttérbe, sérülhet a személyiség, hiszen a parancsot minden körülmények között végre kell hajtani.

A parancsnoki, katonai vezetői munka az általános vezetői tevékenységtől eltér abban, hogy a meghatározott hierarchiában, korlátozott struktúrában megszabott feltételek között kell tevékenykedni, a parancsnok ezt nem változtathatja meg, de az eredményességért felelősséggel tartozunk. A részcélok kitűzésekor is egy felsőbb szinten alapvetően meghatározott feladatrendszerben gondolkodhat, a végrehajtó személyi állomány is adott. Vezetői tevékenysége tehát elsősorban a gondjaira bízott szervezet működtetését jelenti.

A Bundeswehr számára írt vezetési segédkönyv a következők szerint fogalmaz:

„...a katonai vezetés... más emberek viselkedésére gyakorolt iránymutató, szabályozó és dinamikus ráhatás, amelynek során anyagi, valamint lelki-szellemi eszközök alkalmazásával meg kell valósítani a célkitűzést.” Némileg leegyszerűsítve azt mondhatjuk, hogy a parancsnokra, a katonai vezetőre erőteljesen korlátozás nehezedik, mint bármely más típusú irányításra.

Döntéseiben számtalan tényező korlátozza. Mindenekelőtt maga a feladat, a célkitűzések, amelyek megvalósításáért személyes felelőséggel tartozik. Befolyásolják az aktuális előljárói elvárások, de a beosztottjai érdekei és elvárásai is. Korlátokat szabnak a végrehajtás feltételei és körülményei, a különböző írott és íratlan normák, de döntéseit befolyásolják az alárendelt szervezet képességei és lehetőségei is. Bármelyik befolyásoló tényezőt sérti meg döntésével, azonnal előtérbe kerül a személyes felelősség.

A hadtudomány és a katonai vezetéselmélet régóta ismeri ezeket az összefüggéseket, más – a politikai szférájába tartozó – okok mellett részben ezért volt általános szabály a korábbi évtizedekben, hogy a feladatszabás, a parancs a célok meghatározása mellett kiterjedt a végrehajtás módszereinek és részleteinek meghatározására is.

A NATO-csatlakozással paradigmaváltás történt, elfogadottá vált az az irányzat, hogy a célt, a feladatot kell „csak” megszabni, a módszereket és a részleteket a végrehajtóra kell bízni.

Még napjaink katonai vezetését is foglalkoztatja az a *dilemma*, ami a szervezés- és vezetéstudomány egész történetében végighúzódik, hogy vajon mi igazából a *vezetői hatékonyság* megvalósításának eredményes útja.

Az egyik lehetőség a szervezetet és az embert egyaránt eltárgyasító, szinte csak eszköznek tekintő *racionális, bürokratikus elvekre épülő modell*, annak enyhébb és merevebb változataival. A másik lehetőség a *humanisztikus modell*, amely kiemelt jelentőséget tulajdonít az interperszonális kapcsolatoknak, a tevékenységgel összefüggő emocionális, motivációs jellemzőknek. Természetesen ismerjük a vezetési stílusok másfajta felosztását is, például a pszichológiában és a pedagógiában inkább elfogadott autokratikus, „laissez-faire” (vagy közömbös) és demokratikus stílust.

Könnyű lenne azt mondani, hogy egyértelműen a humanisztikus vezetési modell és a demokratikus vezetési stílus a célravezető. A hadtudomány és a gyakorlati tapasztalat azonban egyaránt azt mutatja, hogy ezek – bár bizonyos helyzetekben nem nélkülözhetők – *nem alkalmazhatók korlátlanul* a katonai tevékenységben. Harc helyzetben, illetve az arra történő felkészülés során *van létjogosultsága* a rationális, bürokratikus modellnek és az autokratikus vezetési stílusnak.

Napjainkban azonban, a viszonylag biztonságos katonapolitikai helyzetben, a Magyar Honvédség átalakításának bonyolult és emberek ezreit fájdalmasan érintő folyamatában *előtérbe kell helyezni a humanisztikus vezetési modellt*. Ebben a folyamatban a katonai szervezet zárt, hierarchikus struktúrája ellenére nyitott szervezatként kell vizsgálni, hiszen különös figyelemmel kell lenni a társadalom elvárásaira és az ország lehetőségeire.

Ebben a helyzetben a vezetés hatékonyságát jelentősen befolyásolja, hogy az alkalmazott módszerek, a vezetők személyisége, emberi magatartása mennyire kelt a személyi állományban biztonságérzetet. A szakértelem és a humánus az, ami a véleményalkotást elsődlegesen befolyásolja. Ha a katonai vezető a kritikus környezet számára e két jellemző mentén „hiteles” személyiségnek tűnik, akkor kialakulhat a bizalom érzése iránta s ez a biztonságérzet alapja lehet.

Egyértelműen törekedni kell a bizalom és a biztonságérzet kialakítására, mert e nélkül állandósul a „lobbyszás”, az érdekek ütköztetése, a bizalmatlanság, a személyes teljesítmény visszafogása, ami végső soron az adott szervezet teljesítőképességének stagnálásához vezet.

A bizalomnak, mint alapvető szükségletnek a beosztottak vezetésében kiemelt szerepe van. A vezetés iránti bizalom a vezetettekben olyan *magasabb rendű motí-*

vumok, késztetések kialakulását segíti elő, mint a csoporthoz tartozás érzése, az önbecsülés és elismerés iránti szükséglet, amely a hatékony tevékenység eredményes belső ösztönzője lehet.

A honvédséghez bevonuló fiatalok és az ott szolgáló tisztek tiszthelyettesek felnőtt személyiségek. Ez azt jelenti, hogy szükségleteik és azok hierarchiája már kialakult, bár – ha lassan is – változik még. Adottságaik már szintén nem változtathatók, de képességeik (ismeretek, jártasságok, készségek fejlesztésével) viszonylag gyorsan formálhatók.

Ideális az lenne, ha minden katonai vezető tisztában lenne azzal, hogy milyen módon kell figyelembe venni az irányítása alá tartozó személyek szükségleteit. Ennél már csak az lenne kívánatosabb, ha az adott vezetők lehetőséget és eszközt is kapnának ennek teljesítésére.

Visszatérve a vezetési modellekhez, említést kell tenni a vezetési stratégiáról, ami több mint egyfajta modell. A vezetési stratégiát az határozza meg és adja meg jellegét, hogy minek tekinti az irányítása alá tartozó embereket, mire helyezi az elsődleges hangsúlyt a vezetői tevékenységben.

Emlékeztetőül felidézem ezen vezetési stratégia típusokat:

- racionális;
- társas igényű;
- önmegvalósító és
- „komplex” embermodellel dolgozó.

Tapasztalataim szerint „tisztá” vezetési stratégiák és modellek nincsenek, mégis azt kell mondanom, hogy napjainkban inkább a racionális embermodellel dolgozó vezetési stratégia jellemző, ritkán észlelhető a katonai tevékenységben – bár előfordul – a beosztottakat személyiségként kezelő stratégia.

Szólnom kell a *modern hivatásos katoná* funkcionális jellemzőiről is. A hivatásos katonák – a közhiedelemmel ellentétben – nem alkotnak homogén csoportot, társadalmi réteget.

A hadseregben megkülönböztethetünk státuszcsoportokat és funkcionális csoportokat. Az egyes csoportok különböznek egymástól az alábbiak szerint:

- felelősség;
- illetékesség;
- hatalom;
- etikai és egyéb elvárások;
- képzettség;
- rendfokozat;
- illetmény (fizetés);
- életszínvonal;
- munkakörülmények;
- kulturális szokások.

Mindez azt jelenti, hogy a hivatásos és szerződéses katonák egységes társadalmi pozíciója csak *elvontan* létezik. A valóságban az egyes konkrét státusz- és funkcionális csoportoknak alakul ki konkrét társadalmi pozíciója. Szélsőséges példával megvilágítva nyilvánvaló, hogy nem azonos az életnívója egy több diplomás táborknoknak és mondjuk egy szerződéses tizedesnek, ebből eredően meglehetősen erőltetett lenne egységes társadalmi pozícióról beszélni.

Egyetlen dolog van, ami összefogja a sok tekintetben különböző csoportokat, nevezetesen az, hogy minden csoport minden egyes tagja része egy olyan szervezetnek, amelynek fő- és speciális feladata – minden más szervezettől és csoporttól eltérően – az ország biztonságának és védelmének szavatolása. Minden egyes katona ezen feladat végrehajtásának kisebb-nagyobb részterületéért felelős, ez az, ami közös az eltérő státusz és funkcionális csoportokban.

Az egyének szerepkörei a közös, nagy feladaton belül már különbözőek, attól függően, hogy milyen rész hárul az adott egyénre az ország biztonságának és védelmének szavatolását szolgáló emberi, tárgyi, eszközbeli, szellemi struktúrák megszervezéséből és készenlétének, illetve működtetésének biztosításával.

A szerepkörök különbözősége és sokszínűsége a katonától sajátos szakszerűséget követel meg, amelyre a katonai professzionalitás elemei jellemzőek.

Huntington szerint a katonai hivatás sajátos többlettel rendelkezik más foglalkozásokhoz képest. Ezt a hivatás három alapvető elem adja:

- speciális illetékesség;
- univerzális felelősség;
- testületi jellegű működés.

Végezetül a katonai ítéletalkotásról, döntéshozatalról és intuícioról.

A korszerű katonai vezetéselméletben a legfontosabb feladat a *problémamegoldás* és a *döntés kérdése*. A döntéseket a parancsnok hozza, tehát ő a döntéshozó.

A katonai döntéshozó olyan személy, akinek szinte egyetlen pillanat alatt kell választania, IGENt vagy NEMet mondania, JOBBRát vagy BALRát, hogy mikor veti harcba csapatait, mikor ad tűzparancsot, merre halad, melyik útra lép. A döntési problémát azok a cselekvések, vagy választási lehetőségek adják, amelyek közül egyet ki kell választania. Természetesen ezeknek a cselekvéseknek a lehetséges eredményei, vagy kudarcai, következményei, bizonytalansága vagy feltételes valószínűsége determinálja a problémát, illetve a megoldás további lehetőségeit.

A megoldást, amelyet a döntéshozó önmagában elfogad, befolyásolja saját attitűdje, normái, szokásai, értékítélete, műveltsége, információi stb. A katonai döntés egy komplex folyamat, amely tartalmazza a feltárás és az elemzés fázisait, amely megelőzi a döntés végső pillanatát és a konklúziókat és az ezt követő értékelési folyamatot is magában foglalja.

A parancsnoknak fel kell készülnie arra, hogy választ kapjon, vagy adjon, hogy mi a probléma, hogy milyen alternatívák vannak, s figyelemmel kell kísérnie a döntések végrehajtását.

A katonai feladat-végrehajtás, vagy probléma megoldás szigorúan szabályozott és az úgynevezett parancsnoki munkák sorrendjében szabályzatban rögzített, irányított, monolit rendszerű.

Ennek ellenére logikailag jól rendezett, magában foglalja és megköveteli a döntéshozótól a cselekvés elérhető alternatív lehetőségeinek széleskörű vizsgálatát. Tisztázza a megvalósítandó célokat, a szolgálni kívánt értékeket, a pozitív és negatív következményeket és biztosítja a döntéshozót, hogy új releváns információkat keresen, amelyeknél az alternatívák újra értékelhetők, lehetőséget ad a végleges döntés meghozatala előtt a revidiálásra.

A harcászat a hadműveleti művészet, a hadászat mint a hadtudomány részterületei egyértelműen modellek alapján próbálják felkészíteni a jövő „hadvezéreit”, katonai vezetőit. A történelemből vett és választott harci cselekmények sémái alapján

absztrakciók eredményeként, szimulációk segítségével terep- és térképmodellek készítésével a múlt, jelen és jövő harcászati helyzetszituációi generálhatók, melyek egyfajta tanulási lehetőséget jelentenek, de nem tanítanak meg dönteni, ugyanis a döntést modellezni lehetetlen!

A modellek nem összefüggéseket tárnak fel, hanem csupán kiragadott részeket egy-egy harci illusztrációból. Itt csupán rendező elveket, főbb lépéseket tudunk felvázolni, sémákra, mintára, tapasztalatokra (történelmi, helyi háborúk, konfliktusok, tanulás, tanítás problémája). Viszont ahogy azt *Mérő László* az *Észjárásunk* című művében írja a minták aktívan irányítják az észlelést a gondolkodást, vagy ahogy Pollányi Mihály írja: „Az elraktározott ismeret teszi az embert később képesé az elkötelezettségre, vagyis az értékek felismerésére.”

Ez a típusú felkészítési rendszer a katonai karriermodell része, amely például a tisztek képzésében a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem befejezése után a kötelező továbbképzési rendszerekbe is beépül.

Felmérések, vizsgálatok sora azt bizonyítja, hogy a mai világban mind nagyobb igény mutatkozik az intuitív döntéshozatal iránt. Azt is bizonyították, hogy a végkiemetelekkel terhes, labilis világunkban gyakran azok a legsikeresebbek, akik a leghatékonyabban támaszkodnak erre az intuitív funkcióra. Mérhető, hogy megnőtt a kockázati tényező, ugyanakkor a katonai vezetőknek a korábban biztosnak látszó egzisztenciák labilitása miatt gyakran az „ár ellen” kell mozognia. Szükséges a kreatív innováció, amely az integrált gondolkodási és észlelési folyamatok, a ráció és az intuíció segítségével vezeti a döntéshozót, a parancsnokot.

Határozottan kijelenthetem, hogy kézzelfogható változás megy végbe a hadügyi reformok kapcsán a katonai döntéshozatal mechanizmusában is.

Tisztán látható, hogy egy új és erősebb vezetési-cselekvési minta van kibontakozóban. Úgy ítélem meg, hogy a katonai gondolkodásban, a megismerés folyamatában az intuitív funkció kiemelt szerepet kap, főleg abban a tekintetben, ahogyan az egyszemélyi parancsnok dönt, vagy dönteni kényszerül. A tapasztalat, a tudás, a gondos elemzés, az értékelés és a teljes kép látásának képessége együtt jelentik a háttérrel, amelyből az intuíció táplálkozhat.



Lőrincz Katalin: Portré