

Játékvezetés a XXI. század látvány- és versenysportágainál

Generációk

A kézilabdázás társadalmában jelenleg hat generáció él együtt, akiket elvileg egy cél vezérel: a kézilabdázás érdekeinek szolgálata. Az együtt élő és alkotó generációk nem tudnak meglenni **egymás ismerete**, valamint a rohanó világ kihívásaihoz történő **folyamatos alkalmazkodás** nélkül. Ezek hiányában fékező szerepeket fognak betölteni és a sportág intenzív fejlődésének gátjaivá is válhatnak. Hazánkban a kézilabda a különböző sportok viszonylatában egyértelmű nagyhatalomnak számít. Történelmi tradícióival és új kihívásaival együtt megfelel a „látvány- és versenysportágak” elé támasztott magas követelményeknek.

A generáció:

„Olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, ugyanazon időszak formálta őket és ugyanazon társadalmi jellemzők voltak hatással rájuk, azaz egy azonos életkor és életszakasz, létfeltételek, technológia, események és tapasztalatok által összekapcsolt csapat.” Ezt úgy is értelmezhetjük, hogy:

minden generáció a saját időszakának a következménye és reakció az őt megelőzőre.

A generációk együttélését George Orwell így foglalta össze:

„Minden generáció intelligensebbnek hiszi magát, mint az előzőek és bölcsebbnek, mint az utána következők.”

A KÜLÖNBÖZŐ GENERÁCIÓK

- I. VETERÁNOK: 1925-1945 (20 év)
- II. BABY BUMMEREK: 1946-1964 (18 év)
- III. X- GENERÁCIÓ: 1965-1979 (14 év) (a hírnök nemzedék)
- IV. Y- GENERÁCIÓ: 1980-1995 (15 év) (a digitális bevándorlók)
- V. Z- GENERÁCIÓ: 1996-2009 (13 év) (a digitális bennszülöttek- a „besodródott” nemzedék)
- VI. ALFA GENERÁCIÓ: 2010-2024 (14 év) (Kutatói előrejelzés)
- VII. *BÉTA GENERÁCIÓ: 2025 → (Kutatói előrejelzés)*

Az eltérő generációk eltérő jegyeket hordoznak magukban. Korábban a generációk között soha nem volt olyan mély a szakadék, mint napjainkban. A szakirodalmak túlnyomó többsége kétféleképpen rendszerezi a társadalmat. Az egyik a biológiai generációk szerinti felosztás,

melyek általában 30-35 évente követik egymást, leggyakrabban gyermek-szülő-nagyszülő viszonylatban. A másik az ún. felcímkezett generációk szerinti rendszerezés, amely a közös tulajdonságok alapján sorolja generációs csoportokba az embereket. Ilyen népszerű címke például a digitális bevándorló (azok a régebbi generációkhoz tartozó emberek, akik nem születtek bele abba a világba, amelyet egyre inkább meghatároznak a különböző digitális technológiák) vagy a digitális bennszülöttek (már az IT világába születtek és online élik az életüket, mobilon interneteznek, interneten barátkoznak). Fontos megemlíteni ugyanakkor, hogy a generációk meghatározó jellemzőit nem szabad összekeverni az életkori sajátosságokkal.

Az internet térnyerése egyrészt megkönnyítette az információk hozzáférhetőségét, másrészt viszont megváltoztatta a kommunikációs folyamatok módját és formáját. Az információs társadalom egy a valóssal párhuzamos virtuális társadalmat teremtett, amely mára a fiatalok szocializálódásának elsődleges fóruma lett. Sokkal magabiztosabban mozognak ebben a térben, mint a valóságban, itt érzik igazán otthon magukat. Ezzel szemben az idősebbek nem értik a virtuális világ dolgait, amihez egyfajta kirekesztettség érzés is párosul. A gyors változásokat sok idősödő személy már nem vagy nagyon nehezen tudja kezelni, ezáltal úgy érzik, hogy perifériára szorulnak.

Összességében a generációs probléma nem más, mint VISELKEDÉSI PROBLÉMA, a SZEMÉLYI-SÉGEKBEN rejlő eltérő nézetkülönbségek.

A veteránok:

A veteránok többsége nem érti a mai világot. Mint minden „rendes ember” ők is szülői és társadalmi minta alapján nevelkedtek. Életük nagy részét a szocializmus határozta meg, amit még a két Világháború és 1956. eseményei is beárnyékolnak. Szüleik tele voltak fájdalommal, tragédiákkal és keserűséggel, ami ezen a generáción komoly nyomokat hagyott. Nem vágytak másra, mint békére, nyugalomra és családi harmóniára. Számukra a mikrocsalád a központi erőforrás.

A mai kor nagyszülei nem is értik, hogy a gyermekek, az unokáik, hova rohannak egész nap, miért váltogatják a munkahelyeiket évről-évre, miért nem lehet leülni közösen a vasárnapi

ebédhez, beszélgetni valamilyen „kütyü” nélkül. Idős korban találkoztak először az internettel, a számítógép használata önmagában is hatalmas kihívás számukra.

Tagjaira a pálya széléről figyelő (óvatos, visszafogott), biztonságra törekvő magatartás a jellemző. A veteránok napjainkban már nem dolgoznak, de továbbra is tisztelik a kétkezi munkát. Életükben a munka egy életre szól, a választott szakmájukat a családban igyekeztek tovább „öröklődőként” átadni gyermekeiknek.

Baby-boom generáció:

Új utakra, tudásra, információra vágytak, karriert építettek. Ez különbözteti meg őket elődeiktől. Ők a nagy lázadók, a hetvenes évek gyermekei, akik csak békében, boldogságban szerettek volna élni, azután felnőttek és munkába álltak. Sokukból sikeres üzletember lett. Bár még ma is megkérdőjelezi a szülei által megteremtett világot, - időnként mégis előjönnek belőlük a szülei által beléjük nevelt régi sémák, ugyanakkor a fegyelem, a tisztelet, kitartás jellemzi őket. Kötődnek a munkahelyükhöz, az íróasztalukhoz.

Nagy hatással volt rájuk:

- beat korszak (Woodstock- Szabadeurópa- Luxemburg adók) Illés- Metró- Omega együttesek
- az I. szexuális forradalom – a szabad szerelem
- a szocialista életforma, életszemlélet
- amerikai hatás (béke/szeretet, Hair c. film)

Ugyanakkor bennük élt a következő nemzedékek által generált kihívásokról, törekvésekről való félelem.

X- generáció:

Az átmeneti generáció. Már kamasz- és ifjúkorukban találkoznak az internettel, ezáltal a munkavégzésüket, életvitelüket a web határozza meg. A legtöbbjük hagyja, hogy megmondják neki, mit és hogyan csináljon, szem előtt tartja a szervezeti szabályzat minden egyes betűjét, de emellett képes megújulni, tartani a mai felgyorsult életritmust. Az X- generáció most van a

teljesítőképesége csúcán. Ismereteik, tapasztalataik, bölcsességük, munkafegyelmeük, minőségközpontú magatartásuk, lojalitásuk olyan érték, amely bármilyen és bármekkora céget a legjobbak közé emelhet, versenyképessé tehet. Önálló, találmányos, önálló nemzedék!

Hatással volt rájuk:

- a rendszerváltás Egerszegi Krisztina floppy
- Csernobil Queen walkman
- taxis blokádnak Szomszédok Commodore 64
- István, a király AHA fekete-fehér TV
- Antal József Neoton maszekolás
- Orbán Viktor Vuk házibulik
- Darnyi Tamás Kisvakond Sandokan

Ők a kulcsos gyerekek. Rájöttek az „érdekkapcsolatok” hasznosságára. Köreikben a munkahely és magánélet konfliktusa sok váláshoz vezet.

Y- generáció:

A digitális nemzedék első hulláma. Magánéletükben nap, mint nap jelen van az internet. A munkaerőpiacon komoly kihívást jelentenek, mert minőségileg újat, mást, a megszokottól eltérőt képviselnek. Elődeikkel megszegyenítő önbizalommal szállnak szembe, a megkövült szabályokat nem sokra tartják. A számítógépekkel együtt nőttek fel, könnyen eligazodnak a webes térben. Ez a generáció már maga alakítja, saját képére formálja a munkahelyét (legyen modern, kreatív, a hagyományoktól eltérő, nagy terekkel- közös étkezésre, beszélgetésre lehetővé adó konyhával, társalgóval).

Nagyra értékelik a szabadságot, a demokratikus formalitásoktól mentes munkakörülményeket. Egyre több feladatot szeretnek végezni, munkaidejük felénél kevesebb időt töltenek az íróasztaluknál. Inkább a legkülönbözőbb helyekről mobiltelefonon és laptopon dolgoznak. Elsősorban csak magukban bíznak, nem félnek a változásoktól, a saját személyes érdekeiket gyakran a céges érdekek elé helyezik, kevésbé lojálisak mint szüleik. Gyorsan, könnyen döntenek és továbbállnak, ha kecsegtetőbb ajánlatot kapnak, akár „tudásnomádként”. Napjainkban

a tehetségek új generációjáról beszélhetünk, akik valószínűleg több munkahelyi stresszel, konfliktussal és elégedetlenséggel lesznek kénytelenek szembenézni, ugyanakkor több lehetőségük lesz, hogy munkahelyet változtassanak vagy értékes tudást tartsanak vissza.

Hatással volt rájuk:

- | | | |
|-------------------|---------------|-----------------|
| • Délszláv háború | X-akták | partnerség |
| • EU tagság | Titanic | teljesítmény |
| • Schengen | Süsü | munkanélküliség |
| • privatizáció | Spice Girls | karrier |
| • világválság | Hofi Géza | mobilitás |
| • iraki háború | Markos- Nádas | nyelvtanulás |

Z- generáció:

Tagjai már beleszülettek abba a világba, amelyet egyre inkább meghatároznak a különféle digitális technológiák. Ezt a generációt, mely már a XXI. század első felében állt munkába, a gyors változások jellemzik. Nevüket nem véletlenül az angol „zappers” (kapcsolgató, ugráló) kifejezésről kapták. Elődeikhez képest egy teljesen más világot képviselnek: a modern technikák, az informatika, az online világ a „lételemük”, a személyiségük részévé vált.

Társadalmi kapcsolataikat jellemzően egy időben élik meg a valós és a virtuális világban. Bátrok, kezdeményezők, kevésbé kételkednek a saját képességeikben, korlátaikban – ha kell, akkor akár gátlástalanok is tudnak lenni. A praktikus szemlélet jellemzi őket, az egyéni szabadságot, a „formalitásmentes” közvetlen környezetet sokra becsülik. Egy „új világot” építenek, hiszen nem a hagyományos irodai munkakultúrát képviselik, hanem a mobiltelefon, az internet segítségével a világ bármelyik pontján el tudják végezni a feladataikat. Úgynevezett világpolgárként hozzák létre – akár a kontinenseken is átívelő – virtuális közösségeiket.

- probléma náluk a hosszútávú memorizálás és a koncentrált odafigyelés (max.: 7 perc)
- a vizualitás miatt szcenáriókban gondolkodnak és nem trendekben
- emotikonok használata az érzelmek kifejezésére
- kommunikációs és értelmezési gondjaik vannak

- konfliktuskezelési készségük hiányos
- indulatkezelési nehézségekkel küzdenek
- köreikben magas a magány, a szorongás és a depresszió esélye

ALFA generáció:

az előrejelzések értelmében:

A jelenleg élő legfiatalabb generáció tagjai ügyesebbek, gazdagabbak, egészségesebbek és magányosabbak lesznek elődeiknél. A legtöbb fognak élni az emberiség történetében, a legmagasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek majd és teljes mértékben a világháló határozza meg az életüket. Ennek az az ára, hogy ők lesznek a legmagányosabb nemzedék, akik nagyrészt egykék lesznek és többnyire egyedül is fognak élni. Eltűnhetnek az irodák, globális munkahelyek és cégek születhetnek.

Ez a generáció olyan problémákra kell, hogy megoldást találjon, mint az éghajlatváltozás hatásai, a környezetszennyezés, a globalizációs ártalmak valamint az előregedő társadalom. Ezért is nevezik őket „új csendes, vagy alfa” generációnak, remélve azt, hogy képesek lesznek a kihívásokkal megbirkózni.

Az alfák olyan világba születtek/születnek, amelyet a technika irányít. A pszichológusok szerint ők az elmagányosodó generáció.

Dr. Kádár Annamária adjunktív pszichológus szerint:

- fő jellemzőjük a gyors élettempó
- nagyon gyors alkalmazkodó képességekkel rendelkeznek
- a digitális kompetenciák terén nagyon fejlettek
- a figyelem, a koncentráció náluk rövid idejű
- korábban kezdődik a fizikai és a pszichológiai érésük
- szabályok- korlátok megkerülése, a pillanatnak élés a jellemző rájuk

A korosztályok között a személyiségjegyekben hatalmas eltérések mutatkoznak, de ezek az eltérések az adott korosztályokon belül is számottevők.

Popper Péter- a nemrég elhunyt vallásfilozófus, pszichológus- szerint a globális kihívásokra adandó válaszként az „egészségtudatos magatartást” képviselő kiegyensúlyozott személyiség-modellt kell állítanunk. Szerinte kiegyensúlyozottnak, mentálisan is stabilnak az a személy tekinthető, akinek a készségei, képességei összhangban vannak a teljesítményével, aki a közegébe/környezetébe történő beilleszkedést illetően fejlett adaptációs és anticipációs képességekkel rendelkezik. Akinek az életvitelét a mértékletesség, - az „arany középút” betartása, a magasfokú asszertivitás jellemzi.

„Aki kommunikatív, érzelemgazdag, pozitív életszemléletű személyiség, empátiával és beleérző képességgel is rendelkezik.”

Ezen tulajdonságok közül bármelyik is hiányzik, a személy egyensúlya felborul, sok esetben pszichés, mentális problémákat eredményezve.

Fiatal játékvezetőknél gyakori kérdés: tanulás, sportszakmai siker, család vagy karrier? Tudnunk kell, hogy sok esetben a család, a szakmai karrier, a sportbéli karrier, az egzisztenciateremtés adott fázisainak a torlódása „egzisztenciális sokkhatást” is eredményezhet.

Megoldás: az arányok súlyozása, a tudatos alkalmazkodás és időgazdálkodás egyensúlyának megteremtésében keresendő.

Ezek elérésében az idősebb generációk tagjai érdemben is komoly segítséget tudnak nyújtani. A különböző generációk között kisebb-nagyobb szakadékok tátonganak. A fiatalok gyors sikert, karriert szeretnének elérni („a tehetségnek nincs ideje”), ha nem kapja meg a lehetőséget, nagy valószínűséggel tovább áll. Ezzel szemben az idősebb generáció tagjai még mindig a „várd ki a sorodat, én is kivártam” filozófiát vallják. Ez a szemléletmód az 1980-90-es évekből maradt ránk. A barátság, kapcsolati tőke, protekcionizmus vezérelte pozíciószerezés a fejlődés, a versenyszellem, a professzionális gondolkodás gátló tényezője. **A verseny a teljesítményről kell, hogy szóljon, mindig, mindenkor.**

Ahogy a klubcsapatokba, a válogatottakba tudás, teljesítmény alapján lehet csak bekerülni, ezt a szemléletet a játékvezetők, versenybírók és az ellenőrök esetében is alkalmazni kell. A kézilabda versenysport. Ahogy a versenyszférában – még a szépségkirálynő választásokon is – felmérések, objektív mérőmódszerek alapján történnek a kiválasztások, itt sem történhet ez

máshogy. A világ és a sportgazdaság elvárásaival nekünk is lépést kell tartanunk, mert fennáll a veszélye, hogy sportágunk lekerül az olimpia programjáról és szépen lassan eltűnik a térkép-ről. Ennek gátjai lehetnek az idősebb generációk azon tagjai, akik egy tekintély elvű korban szocializálódtak és elvárják a feltétel nélküli tiszteletet és megbecsülést. A fiatal generációk szerint viszont a tisztelet nem feltétel nélküli, nem a kornak, hanem a tudásnak kell, hogy szóljon. Szerintük a kor nem érdem, csak egy állapot. Azt tisztelik elsősorban, akinek a tanácsai, útmutatói alapján tanulni és fejlődni tudnak. Mindez természetesen nem összemosandó az általános emberi udvariassággal és tisztelettudó magatartással, amely mindenkit megillet kortól, nemtől függetlenül. A jelenlegi állapot maga a „22-es csapdája”. Az idősödő korosztály nem tudja elengedni a „megszerzett jussát”, a fiatalok pedig nem győzik kivárni míg megszerzhetik azt.

A kutatók egybehangzó véleménye szerint a generációk közötti konfliktus nagy valószínűséggel egyidős az emberrel, napjainkban viszont egyre nehezebben kezelhető. Megítélésem szerint egy dolog egészen biztos: a „mi időnkben más volt” jellegű minősítgetésekkel semmilyen problémát nem lehet megoldani. A mai nemzedékek érthetetlen magaviseletéről, hozzáállásáról ugyanannyi szó esik, mint ahányszor annak idején a mi nemzedékünket is vitatták.

Mi okozza a generációs szakadékokat, konfliktusokat? Összegezzük!

- az eltérő képzettség, végzettség és iskolázottság
- az eltérő értékrend és szemléletmód
- az alkalmazkodási képesség hiánya
- a türelmetlenség, értetlenség
- az eltérő kommunikációs stílusok
- a kölcsönösség hiánya
 - a fiatalok segítsék az idősebbeket a technikai újítások megismerésében, használatában
 - az idősek igyekezzenek átadni az általuk birtokolt tapasztalati tőkét
- a büszkeség, mint leghatékonyabb motivációs erő

Tartsuk szem előtt:

- igyekezzünk humorral kezelni a nem kívánatos jelenségeket
- tanuljunk egymástól, legyünk nyitottak, beszélgessünk többet
- mindenre és mindenkire figyeljünk jó szándékkal, empátiával
- a „nyuggerezés” nem kifizetődő
- azt is tartsuk mindig szem előtt, hogy:
 - A mai fiatalok kreatívok, gyorsan képesek döntéseket hozni. Ha felkelti valami az érdeklődésüket, nagyon lelkesek. Érzékenyek, sok esetben empátikusak, kritikusak (építő jelleggel) és támogatók. Ha érzik a figyelmet és az őszinteséget, szeretnek, ragaszkodnak és humorosak. Ezzel együtt kegyetlenül őszinték a visszajelzésekben, kommunikációban és az érzelmek szintjén.”
- tekintélyt és tiszteletet akkor lehet kialakítani, ha pozitív életszemléletet tudunk ébreszteni másokban

Veszprém, 2020. május

dr. Soós Kálmán
szaktanácsadó

Melléklet: Felhasznált szakirodalom

Felhasznált szakirodalom

1. Generációk, munkaerőpiac és a motiváció a 21. században (2014.) www.ohe.hu
2. Gábor György: Múltba zárt jelen *Harmattan Kiadó Bp.*(2016.)
3. Hegedűs Henrik: XXI. századi kihívások a köz- és versenyszférában (2015.)
www.real.mtak.hu
4. Jack Canfield: A siker alapelvei *Édesvíz Kiadó Bp.* (2019.)
5. Dr. Kádár Annamária et. al: Az önbecsülés és a küzdőképesség megalapozása a gyakorlatban *Kulcslyuk Kiadó Bp.* (2017.)
6. Koncz Katalin: Életpálya és munkahelyi karrier menedzsment 2. rész www.mfor.hu (2018.)
7. OESD tanulmány: Szemléletváltás Erkölc és érdek (2019.)
8. Popper Péter: Felnőttnek lenni *Magyar Könyvklub Rt.* (2011.)
9. Robert Gandossy: Gazdálkodj okosan a tehetséggel *HVG. Bp.* (2006.)
10. Ryan Holiday: Az EGO az ellenség *XXI. század Kiadó* (2017.)
11. dr. Soós Kálmán: Generációk- konfliktusok- megoldások hatásai a kézilabdázás közegeire
Kézirat: MKSZ honlap Játékvezetés felülete (2017.)
12. Tari Annamária: Bátor generációk *Tercium Könyvkiadó Bp.* (2017.)
13. Tudás- Jövő- Innováció- 21. század www.szazad21.blog.hu (2019.)