

# B i l t e n

## SLOVENSKE

### vojske

Z N A N J E Z M A G U J E



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO  
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE

ISSN 1580–1993

Maj  
2008 – 10/Št. 1

VOJAŠKOSTROKOVNA PUBLIKACIJA SLOVENSKE VOJSKE

# Bilten SLOVENSKE VOJSKE



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO  
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE

**IZDAJATELJ/PUBLISHER:**

*Generalštab Slovenske vojske/General Staff of Slovenian Armed Forces*  
*www.mors.si/tiskovno\_sredisce/publicistika\_mors/index.htm*

**UREDNIŠKI ODBOR/EDITORIAL BOARD:**

*VVU XIII. razreda dr. Denis Čaleta*  
*polkovnik mag. Dobran Božič*  
*podpolkovnik dr. Tomaž Kladnik*  
*kapitan fregate mag. Peter Papler*  
*dr. Ljubica Jelusič*

**GLAVNI UREDNIK/EXECUTIVE EDITOR:**

*generalmajor mag. Alojz Šteiner*

**ODGOVORNI UREDNIK/MANAGING EDITOR:**

*podpolkovnik specialist Evgen Primožič*

**NAMESTNICA ODGOVORNEGA UREDNIKA/ASSISTANT MANAGING:**

*mag. Liliana Brožič*

**TEHNIČNI UREDNIK/TEHNCIAL ORGANIZATION:**

*dipl. ing. Bojan Rotar*

**SEKRETAR/SECRETARY:**

*štabni vodnik Štefan Tomanovič*

**OBLIKOVANJE/DESIGN&GRAPHICS:**

*Roman Kuhar, Gorenjski tisk*

**TISK/PRINT:**

*Tiskarna Pleško*

**NAKLADA/EDITION:**

*500 izvodov/copies*

*Prispevki, objavljeni v Biltenu Slovenske vojske, niso uradno stališče Slovenske vojske  
niti organov, iz katerih so avtorji prispevkov.*

*Articles, published in the Bulletin of the Slovenian Armed Forces do not reflect the of-  
ficial viewpoint of the Slovenian Armed Forces nor the bodies in which the authors of  
articles are employed.*

**MOŽNOST RAZVOJA IZOBRAŽEVANJA  
ČASTNIKOV SLOVENSKE VOJSKE  
V PRIHODNOSTI**

*»Če najpočasnejši vidi svoj cilj, ga bo dosegel hitreje, kot najhitrejši, ki brezglavo bega.«*

*Gotthold E. Lessing*



---



---

## VSEBINA

*stran*

Vizija razvoja izobraževanja častnikov Slovenske vojske The vision of education for SAF officer candidates – editorial <i>Mag. Liliana Brožič</i> .....	7
Zgodovinski pregled izobraževanja in usposabljanja častnikov na Slovenskem Historical overview of education and training of officer candidates in Slovenia <i>VVU IX. razreda Gregor Kastelic</i> .....	11
Osnovno šolanje častnikov Basic education for officers <i>Mojca Grašič</i> .....	25
Kariera in vojaško izobraževanje Career and military education <i>Major mag. Boris Bratušek</i> .....	41
Razlogi za uvedbo evalvacij v Ministrstvo za obrambo Reasons for introducing evaluations at the Ministry of defence <i>Mag. Liliana Brožič</i> .....	59
Kakšen naj bo sodobni častnik Slovenske vojske in kako do njega A modern officer of the Slovenian Armed Forces: Their characteristics and formation <i>Dr. Igor Kotnik</i> .....	75
Vojaški izobraževalni sistem – realnost ali muha enodnevnica Military education system: reality or short-lived solution <i>Podpolkovnik Dušan Toš</i> .....	97
Koncept vojaškega izobraževanja častnika Slovenske vojske – stanje in vizija Concept of Military education and training of SAF officer candidates: present and future <i>Kapitan bojne ladje Ljubo Poles</i> .....	121

Ahilovi peti sistema izobraževanja častnikov (razprava) The Achilles' heels of the education system for SAF officer candidates – a discussion <i>Dr. Anton Žabkar</i> .....	131
Razvoj nadaljevalnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov Slovenske vojske in primerjava z nekaterimi tujimi izkušnjami Development of advanced Military education and training of SAF officer candidates and a comparison with other countries <i>Polkovnik Stojan Zabukovec</i> .....	135
Štipendiranje v Slovenski vojski danes in jutri Scholarships in the Slovenian Armed Forces: present and future <i>Natalija Plemenitaš Fuchs in podpolkovnik Pavle Gostiša</i> .....	161
Kaj lahko obramboslovje prispeva k povečanju profesionalnosti častnikov in častnic Slovenske vojske (razprava) How can defence studies contribute to a greater professionalism of SAF officers – a discussion <i>Dr. Ljubica Jelusič</i> .....	175
Šolanje vojaških profesionalcev med tradicionalnimi izhodišči in (post)modernimi izzivi Educating military professionals: between traditional starts and (post)modern challenges <i>Dr. Anton Žabkar in dr. Uroš Svete</i> .....	183

# VIZIJA RAZVOJA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKOV SLOVENSKE VOJSKE

## THE VISION OF EDUCATION FOR SAF OFFICER CANDIDATES – EDITORIAL

---

*Tematska številka Biltena SV, ki je pred vami, je rezultat prizadevanj, da bi se s pomočjo vojaške znanosti in stroke izboljšalo vojaško znanje, ki predstavlja posebno področje v nacionalnovarnostnem sistemu, in da bi se povečala njegova promocija. Strategija razvoja Slovenije poudarja razvoj posebnih znanj kot eno izmed prednostnih nalog v prihodnosti.*

*Ob spremembah, ki potekajo v visokem šolstvu in so posledica bolonjske strategije, se moramo vprašati, ali je treba tudi v vojaškem izobraževanju, ki zagotavlja vojaško znanje, kaj spremeniti. Če ugotovimo, da na konkretnem področju ni treba ničesar spreminjati, je razprava na to temo še vedno nujna, in sicer kot oblika evalvacije, s katero preverimo, ali je proces izobraževanja častnikov SV še ustrezen in primeren času ter potrebam.*

*Zakaj bi torej odpirali temo izobraževanja častnikov SV v širši strokovni javnosti? Morda zato, ker so zaposleni v SV v najširšem smislu »slovenski izvozni artikel«, ki ima pomembno vlogo pri uveljavljanju slovenske države glede na njen položaj v Natu in Evropski uniji, hkrati pa sta njegov napredek in razvoj stvar nacionalnega interesa, ali morda zato, ker ima na načelni ravni predmetno področje sicer podporo strokovne in politične javnosti, v resnici pa ni ustreznega razvoja. Mnenja in pogledi drugih strokovnjakov so v razpravah o izobraževanju častnikov SV koristni predvsem v smislu zunanje evalvacije. Dejstvo, da vedno razpravljajo(-mo) v ožjem krogu, nas lahko prepriča, da smo opravili samoevalvacijo, kar je seveda dobro in pohvalno. Vendar nas samoevalvacija lahko zavede, hkrati pa izgubimo dragocen čas, v katerem bi lahko marsikaj postorili za izboljšanje kakovosti.*

*Organizacijske enote Ministrstva za obrambo, ki delujejo na področju*



izobraževanja, so leta 2007 v Centru za obrambno usposabljanje v Poljčah organizirale posvet z naslovom *Vizija razvoja izobraževanja častnikov Slovenske vojske*. Na posvetu so bile predstavljene aktualne teme o izobraževanju častnikov, poseben poudarek je bil namenjen razpravi in iskanju rešitev na zaznani problematiki ter določitvi smeri razvoja na predmetnem področju. Na posvetu so s svojimi prispevki sodelovali predstavniki organizacijskih enot ministrstva, vabljeni notranja javnost ministrstva ter gosta, dr. Ljubica Jelušič s Fakultete za družbene vede in dr. Anton Žabkar. Zakaj je bilo treba organizirati posvet s takim naslovom, saj izobraževanje častnikov v SV poteka že sedemnajst let, o konkretnem področju pa je bilo v preteklosti v strukturah Ministrstva za obrambo kar nekaj srečanj, sestankov in razprav? Tema je bila obravnavana posredno ali neposredno tudi v širši strokovni javnosti, in sicer v posameznih prispevkih nekaterih avtorjev. Razlogi za organizacijo takega posveta so nedvomno predvsem spremembe v okolju. Če pa se povsem konkretno usmerimo na bolonjsko strategijo, ki se na Slovenskem izraža v obliki Strategije razvoja Slovenije, lahko ugotovimo, da je treba tudi na področju izobraževanja častnikov upoštevati usmeritve tega dokumenta. Prispevki avtorjev, ki so nastopili na posvetu, so objavljeni v tej tematski številki. Nekateri skrajšani prispevki so bili od junija do oktobra 2007 objavljeni v reviji *Obramba*, in sicer predvsem kot izzivi zunanji javnosti in tistim avtorjem, ki menijo, da bi lahko s svojim mnenjem ali predlogi prispevali k nastanku literature ter tako k iskanju novih rešitev.

Kot boste lahko prebrali v prispevkih avtorjev, nastopajočih na tem posvetu, in tistih, ki so svoja mnenja objavili v kakšnem drugem mediju, je razprava o vprašanju, ali Slovenija potrebuje vojaško akademijo v obliki, kakršno so poznali v nekdanji Jugoslaviji, torej kot samostojno izobraževalno ustanovo v sistemu javnega šolstva, prisotna še iz obdobja po osamosvojitvi Republike Slovenije. Naziv vojaška akademija lahko pridobi pravzaprav katera koli organizacijska enota znotraj Ministrstva za obrambo, ki ima ustrezno strokovno in tehnično podporo. Zaplete se pri vprašanih umestitve tako pridobljenega znanja v javni izobraževalni sistem in primerljivosti ter konkurenčnosti oziroma pri referencah predavateljev, ki bi predavali na taki akademiji. Vprašani, kakšni so argumenti, ki narekujejo umestitev vojaškega znanja v javni izobraževalni sistem, in kakšni so argumenti, ki taki umestitvi nasprotujejo, sta bili glavna tema posveta.

## Uvodnik

*Modro je, da narod pozna svojo zgodovino, aktualne težnje v svetu in da razmišlja o svoji prihodnosti. Da bi omogočil razmislek o teh temah, Gregor Kastelic predstavlja sistem vojaškega šolanja v preteklosti.*

*O kakšnem kadrovskega potencialu v številkah resnično razpravljamo, ko govorimo o izobraževanju častnikov SV, je na posvetu spregovorila Mojca Grašič. Kot pravi, je treba pri razpravah o šolanju častnikov SV računati s številom kandidatov za izobraževalni proces, kar vpliva predvsem na obliko izobraževalne ustanove.*

*Karierni razvoj in njegove značilnosti v SV nam podrobneje predstavlja major mag. Boris Bratušek. SV se zaveda, da brez izurjenih in z znanjem opremljenih pripadnikov ni uspešnega izpolnjevanja nalog, zato razvija obsežen sistem usposabljanja, ki je na voljo vsem pripadnikom glede na njihove želje in sposobnosti ter glede na potrebe službovanja. Za vojsko je značilno, da se njeni pripadniki veliko usposabljujejo. V svoji karieri bodo več mesecev ali celo let preživeli na usposabljanju. Pri tem se je treba zavedati, da je opravljanje vojaške službe nevarno in da le visoka usposobljenost pripadnikov zmanjša nevarnosti, ki preživijo nanje.*

*Preteklost in vizija prihodnosti sta pomembna elementa pri obravnavi konkretne teme, vendar je nujno ugotoviti oziroma ovrednotiti tudi trenutno stanje. Metodološko orodje, ki se najpogosteje uporablja v izobraževalnih procesih in je bilo predstavljeno na posvetu, so evalvacije, ki bi jih bilo smiselno uvesti tudi v Ministrstvu za obrambo.*

*Na vprašanje, kakšen naj bo častnik SV, je svoj izbor vsebin, ki bi jih moral poznati častnik, predlagal dr. Igor Kotnik. Po njegovem mnenju je vprašanje, kako do sodobnega častnika SV, sicer strokovno, vendar tudi politično, nanj pa bosta morala zaradi njegovega neposrednega vpliva na zagotavljanje nacionalne varnosti Republike Slovenije in uveljavljanje ter obrambo njenih interesov v mednarodni skupnosti odgovoriti vlada ali celo parlament.*

*Pomemben dejavnik za obravnavano področje je po mnenju podpolkovnika Dušana Toša iz SV vprašanje, ali Ministrstvo za obrambo izobražuje osebe, ki bodo vso svojo kariero preživele v obrambnih vrstah, ali osebe, ki se bodo po določenem času v SV vračale na trg delovne sile.*

*Kapitan bojne ladje Ljubo Poles s sodelavci je prepričan, da je treba vojaško izobraževanje čim bolj približati civilnemu in razvijati »vojaško profesijo«. Najboljši način za dosego tega cilja je ustanovitev vojaške (obrambne) visoke*

*šole. Svoje šole imajo duhovniki, zdravniki, pravniki. Zakaj bi bila vojaška profesija drugačna od drugih, se sprašuje Poles.*

*Kot je v svoji razpravi posebej poudaril dr. Žabkar, je temeljna težava izobraževanja častnikov SV predvsem dejstvo, da se v sedanjem sistemu ne razvija vojaška stroka, ni torej razvoja vojaških vsebin, ki so specifične, na primer taktike ali operatike, pri čemer posebno pozornost namenja pomanjkanju znanja tehničnih vsebin, ki so nujne pri uporabi najsodobnejših naprav in orožja. Prepričan je, da je za kakovostno izobraževanje treba imeti ustrezen kader z visoko izobrazbo, znanstvenimi nazivi, objavljenimi znanstvenimi deli, habilitacijo, ustreznimi izkušnjami na vojaškem področju itn.*

*Kako bi lahko vojaško profesijo kot posebno obliko izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja umestili tudi drugače, kot je sicer, je glede na izkušnje iz tujine v obliki primerjave podrobno govoril podpolkovnik Stojan Zabukovec. Aktualni temi o prihodnosti štipendiranja, ki je pomemben element pri kadrovanju bodočih pripadnikov SV, sta se posvetila Natalija Plemenitaš Fuchs in podpolkovnik Pavle Gostiša.*

*Dodano vrednost k obravnavani temi sta nedvomno prispevali tudi razpravi obeh gostov.*

*Uredniški odbor Biltena SV je s svojo odločitvijo, da omogoči objavo po vsebini in pogledih različnih prispevkov, želel predvsem prikazati, da je pot do odgovora, kakšna je vizija izobraževanja častnikov Slovenske vojske, večplastna in kompleksna. Pri tem brez soočenja različnih pogledov in možnosti sploh ni mogoče izbrati ali predlagati prave vizije, zlasti ker so pogledi na njeno uresničitev različni. Morda bi kazalo v prihodnje obdelati še teme, ki zajemajo štipendiranje, pogodbeno rezervno sestavo SV, vpliv vojaških objektov in kadra na razvoj vojaškega šolstva, sistem plačne politike za vojaške osebe in druge. Posebej poudarjamo, da so mnenja in stališča avtorjev njihova osebna in strokovna, torej niso uradna stališča ministrstva. Ne glede na morebitne ugotovitve o potrebi po spreminjanju sedanjega sistema izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja častnikov SV, je nujno, da se v izobraževanje v najširšem smislu uvede evalvacija kot zadnji element procesa, kamor po Fayolovi procesni teoriji spadajo analiza potreb, oblikovanje in uresničevanje načrtov ter seveda evalvacija rezultatov.*

*Mag. Liliana Brožič,  
Slovenska vojska,  
Ministrstvo za obrambo*

# ZGODOVINSKI PREGLED IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ČASTNIKOV NA SLOVENSKEM

## HISTORICAL OVERVIEW OF EDUCATION AND TRAINING OF OFFICER CANDIDATES IN SLOVENIA

---

### **P O V Z E T E K**

*Izobraževanje in usposabljanje častnikov je nedvomno odgovorna naloga. Vojaške šole so tiste, ki dajo častnikom znanje in veščine, ki jih bodo potrebovali pri opravljanju nalog na svoji poklicni poti. Način izobraževanja častnikov se je na slovenskem ozemlju s časom spreminjal, pač v odvisnosti od države, pod katero je spadalo naše ozemlje. Tako so bile v vseh državah pred letom 1991 glavne častniške šole vojaške akademije. Slovenija se po letu 1991 ni odločila za takšen izobraževalni sistem, temveč je leta 1993 uvedla Šolo za častnike in Šolo za častnike vojnih enot. Na Šolo za častnike sprejemajo kandidate s VII. stopnjo civilne izobrazbe, na Šoli za častnike vojnih enot pa so se šolali kandidati na služenju vojaškega roka.*

### **K L J U Č N E B E S E D E**

*Častniki, Šola za častnike, vojaška akademija, Slovenska vojska, izobraževanje in usposabljanje, slovensko ozemlje.*

---

### **A B S T R A C T**

*The education and training of officer candidates is a great responsibility.*

---

*Military schools provide officer candidates with the expertise and skills, needed in performing tasks for their professional careers. The manner in which officer candidates have been trained in Slovenia has varied throughout history, dependent on the countries that dominated the territory. Until 1991, in all of these countries, military academies were the main schools for training officer candidates. However, after 1991, Slovenia did not opt for the same military education system. As an alternative, in 1993, it established an Officer Candidate School and a Reserve Officer Training School. The Officer Candidate School is intended for officer candidates with university degrees, whereas the Reserve Officer Training School is intended for officer candidates performing military duty.*

**KEY WORDS**

*Officer candidates, Officer Candidate School, Military Academy, Slovenian Armed Forces, education and training, territory of Slovenia.*

.....

**UVOD**

Na slovenskem etničnem ozemlju so se častniki izobraževali in usposabljali že v obdobju avstro-ogrske monarhije, ko so se za častniški poklic usposabljali v tedanjih 20 kadetnicah in na treh vojaških akademijah (na Dunaju za skupno vojsko in na Dunaju ter v Budimpešti za domobransko vojsko). V Kraljevini Jugoslaviji se je sistem vojaškega šolstva naslonil na srbski sistem vojaškega izobraževanja, ki je prav tako poznal šolanje na vojaški akademiji. Vojaško šolstvo med NOB pa je, kar se častniškega kadra tiče, temeljilo na Vojaški šoli NOV in POS, ki se je pozneje preimenovala v Oficirsko šolo NOV in POS. Po letu 1945 je Jugoslavija ponovno uvedla sistem vojaških akademij, pozneje je bilo mogoče vpisati celo podiplomski študij in pridobiti doktorat. Samostojna Slovenija pa je leta 1991 ustanovila najprej Šolo za podčastnike, pozneje pa tudi Šolo za častnike in Šolo za častnike vojnih enot.

Ta sistem se precej razlikuje od šolanja na vojaški akademiji. V vojaške akademije so največkrat vstopali ljudje s končano peto stopnjo izobrazbe. Šolanje je najprej trajalo tri, pozneje pa štiri leta. Slovenska šola za častnike ima 13-mesečni program usposabljanja, razlika je tudi v zahtevani izobrazbi, ki jo morajo kandidati imeti pred vstopom. Šola za častnike v samostojni Sloveniji namreč zahteva sedmo stopnjo civilne izobrazbe, kandidati za akademije v nekdanji JLA pa so v šolo

vstopali s srednješolsko izobrazbo in jo zapustili z diplomo. Šola za častnike v Slovenski vojski kandidate usposobi le za poveljnike voda. V članku bom prikazal sistem vojaškega šolstva na slovenskem ozemlju, in sicer od časov Avstrije in Avstro-Ogrske, prek Kraljevine SHS in Kraljevine Jugoslavije ter zadnje Jugoslavije do samostojne Slovenije. Skušal bom ugotoviti, kakšne so bile glavne razlike med posameznimi sistemi vojaškega šolstva in jih primerjati s sedanjim slovenskim vojaškim šolstvom.

## **IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV V AVSTRO-OGRSKI MONARHIJI**

Izobraževanje častnikov v avstro-ogrski monarhiji je potekalo na vojaških akademijah na Dunaju, in sicer na Terezijanski vojaški akademiji in Tehnični vojaški akademiji. Terezijanska vojaška akademija je nastala leta 1796. Na njej so se šolali častniki za pehotne in konjeniške enote, pa tudi za generalštabno stroko, Tehnična vojaška akademija pa je nastala leta 1769, na njej so se šolali inženirski in topniški častniki. Na tej akademiji je kot topniški častnik in profesor predaval tudi baron Jurij Vega. Na obeh vojaških akademijah se je izšolalo okoli 20 odstotkov častnikov, vpisni pogoji pa so bili precej strogi. Na začetku so na te akademije vpisovali le plemiče. Ti so morali imeti končano gimnazijo, poleg tega pa so morali opraviti precej stroge sprejemne izpite. Neplemiške sinove so sprejemali le izjemoma, navadno le tiste, katerih očetje so že bili častniki te vojske. Po končanem šolanju so gojenci dobili čin poročnika in se zaposlili v enotah redne vojske.

Kandidati za častnike so se lahko šolali tudi v kadetnicah. Obstajale so pehotne, konjeniške, topniške in inženirske kadetnice, poleg tega pa še Vzgojni zavod za revne oficirske sinove (Hirteneberg), pogoj za vpis je bilo končanih šest razredov realke. V njih so se šolali častniki bojnih enot, nato pa so jih kot pripravnike dve leti preizkušali v bojnih enotah ali šolskih četah, na koncu so dobili častniški čin. Pehotna kadetnica je bila tudi na slovenskih tleh, in sicer v Mariboru.

Ustanovljena je bila leta 1856, delovala je do 1870. Ponovno so jo aktivirali leta 1894, delovala je do 1918, ko je Avstro-Ogrska razpadla.

Delovale so še nižje in višje vojaške realke, na njih so po letu 1874 pripravljali kandidate za vojaške akademije. Vojna šola na Dunaju je izobraževala generalštabne častnike.

Poleg tega je vojaški šolski sistem vseboval še:

- vojaškostrokovne tečaje,
- vojaškoadministrativne strokovne tečaje,
- komisijo za ocenjevanje štabnih oficirjev,



- pehotno šolo streljanja,
- topniško šolo streljanja,
- vojaški inštitut za učitelje jahanja in zapreg,
- vojaški tečaj za učitelje sabljanja in telovadbe,
- konjeniški telegrafski tečaj,
- vojaško zdravniško aplikacijsko šolo in vojaški veterinarski inštitut,
- veterinarsko visoko šolo.

## **IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV KRALJEVINE SHS IN KRALJEVINE JUGOSLAVIJE**

Ob nastanku Kraljevine SHS, 1. decembra 1918, je jedro prihodnje vojske te države sestavljala srbska vojska, poleg nje pa še del poražene avstro-ogrške vojske. Računali so tudi na ruske ujetnike, del jih je prestopil v srbsko vojsko. Poleg ruskih vojakov so v vojski Kraljevine Jugoslavije delovali tudi ruski vojaški inštruktorji. Tudi vojaške akademije in šole so kot del srbskega vojaškega šolstva obstajale že prej. Na novo so ustanovili le letalsko in pomorsko akademijo. Ves sistem vojaškega šolstva je začel delovati leta 1923. Šolanje na vojaški akademiji v Beogradu je trajalo najprej dve leti, pozneje pa tri leta. Akademija se je delila na višjo (specializacija za generalštabno stroko) in nižjo (častniška šola s specializacijo v zadnjem letniku). Nižja je imela od leta 1930 še dodatni dve leti srednješolskega programa. Vojaško šolstvo je bilo sestavljeno iz Pomorske vojaške akademije, Intendantske vojaške akademije, Pehotne častniške šole, Administrativne šole, Topniške šole streljanja, Konjeniške častniške šole, Tehnične vojaške šole, Mornariške tehnične šole, Sanitetne vojaške šole, Inženirske častniške šole, Pomorsko-letalske šole, Vojaške obrtniške šole, Mornariške strojne šole, Letalske višje šole, višje in nižje geodetske vojaške šole ter šol rezervnih častnikov vseh zvrsti, rodov in služb.

## **IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV MED NOB**

Med drugo svetovno vojno je zaradi pomanjkanja častnikov nastalo zasilno vojaško šolanje. Po ustanovitvi divizij se je pokazala potreba po bolj usposobljenem častniškem kadru, ki bi bil kos zahtevnejšemu poveljevanju novim enotam. Junija 1943 so se začele priprave na ustanovitev vojaške šole NOV in POS. Na začetku so pripravili program samo za pehotni tečaj, pozneje pa so učni načrt ustrezno dopolnjevali. Predavatelji so bili nekateri aktivni in rezervni oficirji Kraljevine Jugoslavije, ki so si pridobili ustrezne izkušnje v partizanskem načinu bojevanja, poleg njih pa še partizanski starešine, ki so izkušnje pridobili pri

opravljanju starešinske dolžnosti. Šola je bila ustanovljena v vasi Grčice blizu Črmošnjic pod Kočevskim rogom.

Prvi pehotni tečaj se je začel v začetku avgusta 1943, konec avgusta sta mu sledila drugi pehotni in že prvi artilerijski tečaj. Septembra je bil minerski tečaj, oktobra še tečaj za zveze. Tečaji so se postopoma podaljševali z začetnih 21 na končnih 50 dni. Vodje tečaja so skrbeli tudi za učne načrte in urnike. Pozneje se je šola zaradi prostorske stiske preselila v Semič.

Po kapitulaciji Italije se je zaradi velikega povečanja števila partizanov in vse večje potrebe po kakovostno izšolanem častniškem kadru šola specializirala le za izobraževanje in usposabljanje častnikov. 28. novembra 1943 se je preimenovala v Oficirsko šolo NOV in POS. Tečaje so razširili, potekali pa so:

- pehotni,
- artilerijski,
- minerski,
- radiotelegrafski in
- tečaj za zveze.

Pozneje so se jim pridružili še višji oficirski tečaj pehotne smeri ter obveščevalni in tankovski. Do marca 1945 so uvedli še intendantski tečaj, tečaj za politične komisarje, tečaj za izgradnjo oblasti, šifrerski, sanitetni in na koncu še prometni tečaj. Šola se je preselila v Metliko in se razdelila na dva dela. V Metliki so bili komanda, logistika in višji oficirski, pehotni, artilerijski in obveščevalni tečaj, drugi tečaji so potekali v Črnomlju.

Na tečaje so pošiljali nadarjene partizane s primerno izobrazbo, ki so prihajali iz ustrezne službe oziroma rodu. Kandidate so nato izbirali na podlagi razpisov. Program je vseboval teoretični pouk, nato pa so vse preizkusili tudi v praksi. Na koncu so vsi opravljali izpit, za vsakega kandidata je izpitna komisija predlagala, na kakšno dolžnost naj ga razporedijo. Šola je nehala delovati 24. maja 1945.

## **IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV JLA**

V JLA sta bili po letu 1945 dve vrsti častniškega kadra, in sicer častniki stalne in rezervne sestave. Na začetku so se opirali še na častnike Kraljevine Jugoslavije, nekateri so se šolali tudi na sovjetskih vojaških akademijah. JLA je poznala šolanje na vojaški akademiji, ki je ponovno začela delovati leta 1944 v Beogradu in je na začetku trajala dve leti. Gojenci so pridobili splošno vojaško in strokovno izobrazbo. Že leta 1945 so jo razpustili, namesto nje je nastalo več rodovskih vojaških učnih centrov. Leta 1953 so jo ponovno odprli, imela je triletni program. Leta 1964 je bila preoblikovana v Vojaško akademijo kopenske vojske, leta 1966 pa je dobila štiriletni program.



Poleg teh so nastale še druge akademije, in sicer:

- pomorska v Dubrovniku, pozneje v Splitu,
- tehniška v Zagrebu,
- letalska v Zemunu,
- intendantska in višja letalska v Beogradu.

Leta 1973 so dobile akademije status visokošolskih ustanov. Nastali so še višje vojaške akademije in Center visokih vojaških šol v Beogradu, na katerem je bilo mogoče vpisati podiplomski vojaški študij in pridobiti doktorat vojaških znanosti. Čin rezervnega oficirja je bilo mogoče pridobiti v posebnih šolah za rezervne oficirje, ki so jih kandidati obiskovali med služenjem vojaškega roka.

Šol za rezervne oficirje je bilo več, glede na rod so bile šole za rezervne pehotne oficirje, zveze, letalske rezervne oficirje, letalske rezervne tehniške oficirje, za rezervne oficirje tehnične službe, protiletalske artilerije, oklepnih enot, protikemijske zaščite (ABHO) ter inženirske, intendantske in artilerijske oficirje. Od sedemdesetih let preteklega stoletja je bilo čin mogoče pridobiti tudi tako, da so se kandidati na nacionalni ravni šolali na Fakulteti za sociologijo, politologijo in novinarstvo (FSPN) v Ljubljani, smer obramboslovje, diplomanti pa so bili po končani fakulteti in stažiranju povišani v čin rezervnega oficirja.

## **IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV V SLOVENIJI PO LETU 1991**

Izobraževalni sistem Teritorialne obrambe oziroma pozneje Slovenske vojske temelji na Šoli za podčastnike, ki je bila prva izobraževalna ustanova Ministrstva za obrambo Republike Slovenije. Nastala je zaradi potreb po sodobno izšolanem podčastniškem kadru in je spadala v I. upravo Ministrstva za obrambo. Poskusna generacija je začela šolanje 6. januarja 1992 na Igu, v prostorih Centra za zaščitno usposabljanje mesta Ljubljana. Program je bil usmerjen predvsem v pehotne vsebine in poveljevanje pehotnim oddelkom.

Od tu naprej se je vojaško šolstvo le še širilo, saj se je pokazala potreba po sodobno izšolanem podčastniškem in častniškem kadru. Da bi zadostili vsem tem potrebam, je bil 30. junija 1992 ustanovljen Izobraževalni center Ministrstva za obrambo. Njegov sedež je bil v vojašnici Franca Rozmana Staneta v Mostah. Vključeval je Šolo za podčastnike, osrednjo knjižnico MO in Katedro za vojaškostrokovno izobraževanje.

Leta 1993 se je nadaljeval projekt ustanavljanja vojaških šol. Ustanovljene so bile tri šole, ki so pomenile temelj vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov. To so bile Poveljniško-štabna šola, Šola za častnike in Šola za častnike vojnih enot.

Poveljniško-štabna šola je bila ustanovljena 5. februarja 1993, njene naloge so bile vojaškostrokovno izobraževanje častnikov Slovenske vojske, ki so zaposleni na višjih dolžnostih.

Program je določal izobraževanje in usposabljanje poveljnikov čet, bataljonov brigad in štabnih častnikov. Na šoli so prirejali tudi različne tečaje in seminarje, ki so bili namenjeni obnovi strokovnega in veščinskega znanja iz taktike, poveljevanja, mobilizacije in logistične podpore.

Prvi seminar na Poveljniško-štabni šoli se je začel 5. aprila 1993, namenjen je bil poveljnikom čet stalne sestave Teritorialne obrambe. Sledili so tudi drugi seminarji na temo vojaške taktike, vodenja, poveljevanja in oborožitve, vojaške psihologije, informatike, telekomunikacij, vojaške topografije, vojaške didaktike in metodologije znanstvenega dela. Programi Poveljniško-štabne šole so obsegali znanje in standarde, ki so omogočali povezljivost Slovenske vojske z vojskami držav članic Nata. Programi so bili strokovni in aktualni, združevali so teorijo in prakso.

**Programi Poveljniško-štabne šole:**

- **Štabni tečaj** je trajal štiri mesece. Pogoji za vpis so bili častniška dolžnost v Slovenski vojski ali na Ministrstvu za obrambo, častniška izobrazba, tri leta opravljanja poveljniške dolžnosti na ravni čete ali višje in najmanj čin poročnika. Na štabnem tečaju so slušatelji pridobili vojaškostrokovno znanje za poveljevanje četi in za delo v poveljstvu bataljona ter temeljno znanje za delo v brigadi.
- **Višji štabni tečaj** je prav tako trajal štiri mesece. Pogoji za vpis so bili tri leta uspešnega opravljanja poveljniške ali štabne dolžnosti v poveljstvu bataljonov in brigad ali v vojaškoteritorialnih poveljstvih. Kandidati so morali imeti osebni čin najmanj stotnika in končan štabni tečaj. Obvezen je bil preizkus znanja tujih jezikov po standardu STANAG 6001 in telesnih sposobnosti po Natovih standardih. Na tečaju so kandidati osvojili vojaško znanje, nujno za delo v poveljstvu polka, VTP in brigade, ter temeljno znanje, ki so ga potrebovali za uspešno vključevanje v delo taktičnih poveljstev mednarodnih mirovnih sil.
- **Generalštabni tečaj** je trajal šest mesecev. Pogoji za vpis so bili osebni čin majorja, najmanj eno leto opravljanja poveljniške ali štabne dolžnosti, za katero so predvideni vsaj formacijski čin majorja, VII. stopnja splošne izobrazbe in starost do 45 let. Kandidati so morali opraviti uvrstitveni izpit, s katerim so preverjali njihove sposobnosti za vključitev v študij. Poudarek generalštabnega tečaja je bil na strokovni usposobljenosti za štabno delo in vodenje boja taktičnih enot, na poznavanju geografskih značilnosti Slovenije, znanju tujega jezika in psihofizičnih zmogljivostih. Na šolanju so se kandidati usposobili za poveljnika brigade, za delo v štabu operativnega poveljstva ali na Generalštabu Slovenske vojske.

Poleg navedenih tečajev je na Poveljniško-štabni šoli potekal tudi specialistični študij, namenjen kandidatom, ki nimajo znanstvenoraziskovalnih ambicij. Trajal je eno leto, pogoja pa sta bila končan univerzitetni dodiplomski študij ali nostrificirana diploma tuje fakultete in znanje enega tujega jezika. Program je obsegal interdisciplinarno obravnavo vprašanj nacionalne in mednarodne varnosti, ponujal je teoretično znanje o praktičnih varnostno-obrambnih vprašanjih ter pripravo kandidatov za opravljanje zahtevnejših nalog v sistemu nacionalne varnosti in strukturah za zagotavljanje mednarodne varnosti.

Predavatelji na šoli so bili častniki Republiškega štaba Teritorialne obrambe. Program so dopolnjevali tudi strokovne ekskurzije in poveljniška izvidovanja.

**1. februarja 1993 je bila ustanovljena Šola za častnike**, ki je začela delovati v Poljčah. V njej so slovenski častniki stalne sestave pridobili temeljno vojaško izobrazbo. Prva generacija je šolanje končala konec decembra 1993. Šola za častnike se je delila na dva oddelka:

- Oddelek za izobraževanje in usposabljanje stalne sestave,
- Šolo za častnike vojnih enot.

Na šoli so se usposabljali kandidati za častnike stalne sestave ter vojnih enot SV, poleg tega so izvajali še tečaje do ravni poveljnika čete.

Šolanje na Oddelku za izobraževanje in usposabljanje stalne sestave je obsegalo teoretični in praktični del, začelo se je jeseni in trajalo eno leto.

Pogoji za vpis so bili končana VII. stopnja izobrazbe, odslužen vojaški rok (razen žensk), nekaznovanost, državljanstvo RS brez dvojnega državljanstva, dobre psihofizične sposobnosti in zaposlitev v SV.

Program je bil razdeljen na pet stopenj. V prvi, ki je trajala osem tednov, so kandidati pridobivali splošno vojaško znanje, ki ga potrebujejo vojaki in častniki. Druga je trajala pet tednov, v njej so se kandidati naučili poveljevati pehotnemu oddelku. Tretja stopnja je pomenila specializacijo in usposabljanje po rodovih, kot so pehota, artilerija, oklepne enote, letalstvo, saniteta, zveze in zračna obramba. Četrta stopnja je vključevala izobraževanje posameznika kot častnika stalne sestave Slovenske vojske, peta pa specialistično izobraževanje in usposabljanje po rodovih.

Predmeti, ki so jih poučevali na Šoli za častnike, se delijo na vojaške, vojaškostrokovne in vojaškospecialistične. Vojaški predmeti so obrambno-varnostni sistem, tuji jezik, vojaško in vojno pravo, vojaška psihologija, zgodovina, didaktika, topografija in geografija, športna vzgoja in sanitetni pouk. Vojaškostrokovni predmeti pa so postrojitvena pravila, oprema, oborožitev in streljanje, zveze, splošna taktika, zagotavljanje razmer za bojevanje in vodenje ter poveljevanje.

Na koncu je sledilo še stažiranje v bojnih enotah, ki je bilo namenjeno preverjanju pridobljenega znanja in veščin v praksi. Potekalo je na peti stopnji usposabljanja. Ko so kandidati opravili vse izpite in končali stažiranje, so dobili čin podporočnika (danes poročnika) in tako izpolnili pogoje za poklicne častnike Slovenske vojske.

**Decembra 1993 je začela delovati še Šola za častnike vojnih enot.** Sedež šole je bil v vojašnici Franca Rozmana Staneta v Mostah. V njej so poveljnike usposabljali za poveljevanje vodu in za organizacijo bojnih delovanj v različnih razmerah. 22. avgusta 1994 se je program šole pomembno razširil. Poleg usposabljanja pehotne smeri so uvedli še smer »minometi kalibra 120 mm«.

Velik del programa je obsegal tudi bojno streljanje

Usposabljali in izobraževali so se tudi vojaki na služenju vojaškega roka, in sicer kot kandidati za častnike vojnih enot Slovenske vojske. Kandidati so se za tako služenje odločili že po končanem civilnem šolanju oziroma na naboru. Programsko je bila Šola za častnike vojnih enot povezana z Oddelkom za izobraževanje in usposabljanje stalne sestave. Začetek programa in pogoji za vpis so bili pri obeh skoraj enaki, le da je usposabljanje od leta 1997 trajalo sedem mesecev, enako kot služenje vojaškega roka. Razmerje med izobraževanjem v vojašnici in na terenu se je spremenilo v prid izobraževanju na terenu.

Kandidati so se izobraževali v treh fazah, častniški čin pa so dobili po uspešno opravljeni vojaški vaji. To je pomenilo, da so morali biti predhodno razporejeni na vojaško dolžnost poveljnika voda vojne enote.

Po uspešno opravljenih izpitih in stažiranju so kandidati dobili podčastniški čin vodnika, izpite so morali opraviti pred odhodom na stažiranje. Če so kandidati Šole za častnike bojnih enot želeli postati aktivni častniki, so morali takoj po koncu tega šolanja nadaljevati na Šoli za častnike. Šola za častnike vojnih enot se je leta 1999 združila s Šolo za častnike v enotno Šolo za častnike.

Leta 1995 je prišlo do pomembnih sprememb v izobraževanju in usposabljanju častnikov Slovenske vojske. **Izobraževalni center MO se je preimenoval v Center vojaških šol.** Sedež je bil najprej v Vojašnici Franca Rozmana Staneta, leta 1997 pa se je preselil v Vojašnico Šentvid.

Glavna naloga novoustanovljenega centra je postala skrb za izobraževanje in usposabljanje podčastnikov in častnikov ter njihovo usposabljanje za delo v enotah Slovenske vojske.

Znotraj Centra vojaških šol je bila maja leta 1997 ustanovljena še **Katedra za vojaškostrokovno izobraževanje.**

V njej so bili združeni učitelji, ki so sodelovali pri vojaškem izobraževanju in usposabljanju častnikov in podčastnikov.

Učitelji so pri prenosu znanja na učence sodelovali tudi z zunanjimi strokovnjaki. Na katedri so sodelovali učitelji, ki so pokrivali naslednja področja: splošna taktika, oborožitev s poukom streljanja, vojaška didaktika, vojaška zgodovina, vojaško in vojno pravo, vojaška geografija in topografija, športna vzgoja, obrambno-varnostni sistem ter tuji jeziki. Učitelji so sodelovali tudi pri več projektih v tujini, z različnimi fakultetami, vključevali so se v različne procese doma in v tujini.

Leta 1999 je Center vojaških šol ponovno doživel pomembne spremembe. Tega leta je iz upravnega dela ministrstva prešel v Slovensko vojsko in tako postal podrejen Generalštabu Slovenske vojske. Hkrati se je preoblikoval in razširil. Analize so pokazale, da je treba ponuditi boljšo podporo izobraževanju in usposabljanju slovenskih častnikov ter podčastnikov. Organizacijska prenova je bila opravljena 24. junija, nastalo je kar nekaj novih organizacijskih enot, in sicer Šola za tuje jezike, Oddelek splošnih učiteljev, Oddelek za izobraževanje in usposabljanje rodov in služb (OIURS), ki je nastal iz Katedre za vojaškostrokovno izobraževanje, Oddelek za razvoj izobraževanja in usposabljanja, Oddelek za raziskave in simulacije (ORIS), Oddelek za psihologijo in Štab CVŠ.

- **Šola za tuje jezike:** Zgodovina jezikovnega izobraževanja na Ministrstvu za obrambo sega v leto 1994, ko je skupina učiteljev organizirala prve tečaje angleškega strokovnega jezika. Naloga leta 1999 ustanovljene Šole za tuje jezike je organizacija jezikovnih izobraževalnih programov po standardu STANAG 6001, pripravlja učna gradiva in publikacije, poleg navedenega pa skrbi še za strokovno svetovanje, prevajanje, tolmačenje in lektoriranje. Razdeljena je na odsek za poučevanje, odsek za prevajanje in tolmačenje in na Center za jezikovno usposabljanje Partnerstva za mir v Vojašnici Ajševica. Ta organizacija Šole za tuje jezike je ostala nespremenjena tudi po reorganizaciji leta 2004, ko sta se Center vojaških šol in Delovna skupina za doktrino in razvoj povezala v **Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU)**.
- **Oddelek splošnih učiteljev:** Združeval je učitelje splošnih vojaških predmetov, taktike in športne vzgoje. Poleg stalne pedagoške dejavnosti je oddelek organiziral tudi strokovne ekskurzije, dodatno izobraževanje in tečaje. Ukvarjali so se tudi z znanstvenoraziskovalnim delom in pripravo učne literature.
- **Oddelek za izobraževanje in usposabljanje za rodove in službe:** V oddelku so bili združeni učitelji in inštruktorji predmetnih področij rodov in služb Slovenske vojske. Delil se je na dva odseka, in sicer na odsek za izobraževanje

in usposabljanje za rodove ter na odsek za izobraževanje in usposabljanje za službe, dodana pa je bila še učna enota zračne obrambe. Učitelji so poučevali na Šoli za podčastnike in častnike ter na Poveljniško-štabni šoli. Skrbeli so za področje pehote, artilerije, oklepnih enot, zračne obrambe, inženirstva, letalstva, RKBO, pomorstva, službe za oskrbo in vzdrževanje ter promet in saniteto. Učitelji tega oddelka so poleg naštetega sodelovali še pri drugih projektih, računalniško podprtih vajah, pripravljali pa so tudi učno gradivo za svoje področje.

- **Oddelek za raziskave in simulacije:** Je organizacijska enota, ki sodeluje s civilnimi in vojaškimi izobraževalnimi ustanovami. Razdeljen je na dva odseka, in sicer na odsek za vojaške operacijske raziskave (SIMLAB) in na odsek za bojne simulacije (SIMCEN).
- **Oddelek za razvoj izobraževanja in usposabljanja:** Začetki oddelka segajo v leto 1991, ko se je delil na dva odseka, in sicer na odsek za izobraževanje in usposabljanje podčastnikov ter na odsek za izobraževanje in usposabljanje častnikov. Po prekinitvah v delovanju so ga leta 1999 zopet oblikovali v okviru CVŠ.

Njegova naloga je bila spremljanje in razvoj vojaškega usposabljanja in izobraževanja v Centru vojaških šol. Za uspešno uresničevanje svojih nalog spremlja razvoj vojaške teorije in prakse, vojaške tehnike, didaktike, doktrine, znanosti in možnosti Slovenske vojske.

- **Štab CVŠ:** Ustanovljen je bil leta 1999, ko je bil CVŠ vključen v Slovensko vojsko. Deli se na šest oddelkov in poveljniško četo. Njegove naloge so zbiranje podatkov, priprava štabnih ocen, predvidevanje razmer, obveščanje, priprava predlogov, opravljanje nekaterih konkretnih nalog, izdajanje usmeritev v imenu načelnika CVŠ, opravljanje štabnega nadzora in usklajevanje.
- **Oddelek za delo z ljudmi:** Nastal je iz oddelka za psihologijo, ki je bil leta 1999 ustanovljen ob preoblikovanju Centra vojaških šol. Leta 2000 se je preimenoval v Oddelek za delo z ljudmi. Glavni nalogi oddelka sta organizacija in izvedba psihološkega izobraževanja ter usposabljanja pripadnikov Slovenske vojske in slušateljev CVŠ. Oddelek se poleg tega ukvarja še z aplikativnim raziskovalnim delom, razvojem uporabnih programov in z njihovim prilagajanjem tujim modelom. Opravlja tudi svetovalno delo na področju vojaškega šolstva.

Leta 2004 sta se Center vojaški šol in Delovna skupina za doktrino in razvoj povezala v **Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU)**. PDRIU je nosilec vojaškega izobraževanja in usposabljanja ter

znanstvenoraziskovalnega dela in tehnološkega razvoja vojske. Deli se na:

- Šolo za častnike;
- Šolo za podčastnike;
- Knjižnično-informacijski center (KIC);
- Poveljniško-štabno šolo;
- Šolo za tuje jezike;
- Center za usposabljanje: delovati je začel marca 2003 in je nosilec temeljnega vojaškega usposabljanja stalne in rezervne sestave. Izvaja temeljno in osnovno vojaškostrokovno usposabljanje. Sestavljajo ga poveljstvo, poveljniško-logistični vod, oddelek za podporo usposabljanju, enota temeljnega vojaškostrokovnega usposabljanja, enota osnovnega vojaškega specialističnega usposabljanja za izvedbo specialističnih programov za pridobitev vojaških evidenčnih dolžnosti ter enota za vzdrževanje;
- Športno enoto: prej športna četa in šola. Na podlagi sporazuma med ministrstvi za šolstvo in šport, za obrambo, za notranje zadeve in za finance je glavni namen enote zaposlovanje vrhunskih športnikov. Podpira jih na njihovi poti, vključeni so tudi v usposabljanje in promocijo Slovenske vojske;
- Center za doktrino in razvoj (CDR), ki pripravlja doktrinarne dokumente, pravila, navodila in drugo strokovno literaturo za Slovensko vojsko. Je nosilec znanstvenoraziskovalnega dela znotraj izobraževanja in usposabljanja, vojaške doktrine ter teorije in prakse vojne veščine v Slovenski vojski.

S svojimi strokovnjaki je nosilec poučevanja v izobraževalnem procesu vojaških šol, pri čemer sodeluje z univerzama v Ljubljani in Mariboru.

Vodi delo pri sprejemanju standardov Nata, njegovi strokovnjaki pa sodelujejo v številnih Natovih odborih in delovnih telesih.

Center za doktrino in razvoj se deli na osem enot:

- Sektor rodov združuje oddelke rodov pehote, oklepnih enot, artilerije, inženirstva, zvez, RKBO, letalstva, zračne obrambe in pomorstva, ki vodijo razvoj rodov in so nosilci specialističnega izobraževanja in usposabljanja v vojaških šolah ter znanstvenoraziskovalnega dela na svojem področju. Strokovnjaki sektorja vodijo projekte razvoja in opremljanja Slovenske vojske ter sodelujejo v njih.
- Sektor vojaške logistike pripravlja strokovne podlage za organizacijo, razvoj in operativno delo vojaške logistike ter jih usklajuje s sistemom Natove logistike in civilnim sistemom v Republiki Sloveniji. Sektor sestavljajo oddelki za oskrbovanje, vzdrževanje, premike in transport ter zdravstveno zagotovitev.
- Sektor vojaškodružboslovnih ved in športa proučuje mednarodno in slovensko vojaško in civilno pravo, vojaško topografijo, geografijo, zgodovino,



sociologijo, pedagogiko, didaktiko in psihologijo ter vojaški šport. Strokovnjaki sektorja sodelujejo pri vojaškem izobraževanju in usposabljanju, pisanju strokovne literature ter znanstvenoraziskovalnem in razvojnem delu.

- Sektor temeljnih vojaških ved, poveljevanja in voditeljstva spremlja razvoj in oblikuje doktrino vojaške obrambe, organizira pripravo navodil iz splošne taktike ter taktike v mednarodnih vojaških operacijah, razvoja sistema poveljevanja in kontrole (PINK), v povezavi s proučevanjem in razvojem pravil štabnega dela ter uvajanjem novega orodja na proučevana področja. Je nosilec razvoja koncepta voditeljstva ter delavnic za delo z ljudmi. Sektor skrbi za poučevanje na vseh vojaških šolah in se ukvarja z znanstvenoraziskovalnim delom.
- Oddelek za razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja oblikuje sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja vojakov, podčastnikov, častnikov in vojaških uslužbencev ter sistem usposabljanja poveljstev, enot in zavodov Slovenske vojske, hkrati pa skrbi za razvoj, skladno s perspektivami in potrebami Slovenske vojske. Pripravlja programe vojaškega izobraževanja in usposabljanja vojakov, podčastnikov in častnikov, programe usposabljanja vojaških uslužbencev ter vojaškega usposabljanja poveljstev, enot in zavodov Slovenske vojske, razvija podporo programom ter jih prenavlja in dopolnjuje.
- Oddelek za raziskave in simulacije opravlja operacijske raziskave za Slovensko vojsko ter zagotavlja tehnično podporo računalniško podprtim vajam za vojaške šole, poveljstva, enote in zavode Slovenske vojske.
- Oddelek za posebne vojaške dejavnosti je nosilec razvoja in pedagoškega dela v Slovenski vojski na obveščevalnem, varnostnem in protiobveščevalnem področju ter specialnega, protiterorističnega, diverzantskega, policijskega in psihološkega bojevanja. Sodeluje z drugimi organi SV in subjekti obrambno-varnostnega sistema pri določanju strateških ciljev in nalog posebnih dejavnosti.
- Projektna pisarna je samostojen oddelek za pravno, finančno, administrativno in informacijsko podporo vodjem projektov in projektnim skupinam pri vodenju in uresničevanju znanstvenoraziskovalnih, tehnološko-razvojnih ter drugih projektov, ki nastajajo v centru in Slovenski vojski. Povezuje se s podobnimi organizacijskimi enotami Ministrstva za obrambo, Generalštaba Slovenske vojske in drugih ministrstev.

Letalska šola: Sestavljajo jo trije oddelki šolskih bojnih letal PC 9, dva oddelka šolskih letal Zlin, oddelek šolskih helikopterjev B 206, šolski padalski oddelek in letalska tehnična četa. Na letalski šoli potekajo:

- selektivni poleti kandidatov za pilote Slovenske vojske,



- osnovno in nadaljevalno usposabljanje pilotov na letalih in helikopterjih,
- teoretično letalsko usposabljanje do ravni dovoljenja prometnega pilota letal in helikopterjev,
- usposabljanje za učitelje letenja na letalih in helikopterjih,
- strokovno usposabljanje letalskih tehnikov in inženirjev,
- osnovno bojno usposabljanje pilotov letal,
- taktično usposabljanje pilotov letal in helikopterjev,
- združeno usposabljanje različnih rodov Slovenske vojske ob uporabi letalskih sil.

## SKLEP

Sprehod skozi zgodovino izobraževanja in usposabljanja častnikov na Slovenskem pokaže, da je v vseh državah, pod katere je slovensko ozemlje v zgodovini spadalo, izobraževanje častnikov potekalo drugače in v drugačnih vojaških izobraževalnih ustanovah kot danes. Predvsem so bile to vojaške akademije, pa tudi šole za rezervne oficirje. Že v SFRJ so imele štiriletne vojaške akademije status visokošolskih ustanov. Visoke vojaške šole poznajo evropske države tudi danes. Poznajo tudi podiplomski vojaški študij, ki ga je imela tudi SFRJ, in sicer je bilo mogoče na Centru visokih vojaških šol pridobiti magistrski in doktorski naziv, v čemer je tudi bistvena razlika med nekdanjimi sistemi vojaškega šolstva in današnjim.

## LITERATURA

- Razstava 10 let Centra vojaških šol (skripta), Ljubljana 2001.*  
*Deset let vojaškega šolstva v samostojni Sloveniji, priloga revije Slovenska vojska 19/2001.*  
*Vojislav LONCOVIĆ, Aleksandar ŽIVKOVIĆ, 1986: Razvoj oružanih snaga SFRJ 1945–1985, 11. dio. Obuka i vaspitanje, Beograd.*  
*Tomaž KLADNIK, 2006: Slovenska partizanska in domobranska vojska. Ljubljana.*  
*Marijan F. KRANJC, 2005: Slovenska vojaška inteligenca. Grosuplje.*  
*Tomaž KLADNIK, 2006: Slovenska vojska v službi domovine. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.*  
*Enciklopedija Slovenije 14, U–We, Ljubljana 2000.*  
*Vojna Enciklopedija 10, Tirani–Žužul, Beograd 1975.*

# OSNOVNO ŠOLANJE ČASTNIKOV

## BASIC EDUCATION FOR OFFICERS

### POVZETEK

*V prispevku opozarjamo na pomembnost časovne komponente petnajstletnega razvoja Slovenske vojske s poudarkom na njeni profesionalizaciji kot prelomnem dogodku v razvoju osnovnega izobraževanja in usposabljanja častnikov. Glede na to, da je sistem šolanja častnikov nacionalna odgovornost in nujno povezan s kariero, so s primerjavo nekaterih držav članic Nata prikazani različni pristopi k oblikovanju kariernih modelov in šolanja častnikov, hkrati pa ugotavljamo, da uvedba bolonjske strategije že predstavlja nekatere oblike poenotenja v izobraževalnih procesih. V nadaljnji profesionalizaciji Slovenske vojske in poklicni socializaciji častnikov bo nujno treba doseči nacionalni konsenz, ki bo bodisi zaprl bodisi odprl vrata vojaški profesiji. Slovenska družba stremi k vzpostavitvi vse bolj dinamičnega trga delovne sile ter spodbuja vseživljenjsko izobraževanje in zavedanje odgovornosti za svoj karierni razvoj. Ob zagotavljanju fleksibilnosti častnikov na trgu delovne sile je z izobraževalnimi procesi nujno zagotoviti obvladovanje interdisciplinarnega znanja in povezovanje znanja najrazličnejših področij ali posameznih segmentov izobraževanja. Odločitev o vsebini in načinu šolanja slovenskih častnikov mora temeljiti na jedru znanja, ki bo zagotovilo ravnovesje med družboslovnim in tehničnim znanjem, večinskim usposabljanjem kot praktičnim delom in vzgojo ter s tem strokovne kadre, ki ne bodo zaposljivi le v Slovenski vojski, temveč bodo konkurenčni tudi na trgu delovne sile.*

### KLJUČNE BESEDE

*Častnik, kariera, znanje, profesionalizacija, izobraževanje, vzgoja.*

**A B S T R A C T**

*The article pays special attention to the importance of the element of time in the 15 years of progress of the Slovenian Armed Forces with stress on professionalism as a key element in the development of basic education and training for officers. In light of the fact that the system of education for officers is a national responsibility and inevitably connected with an officer's career, comparison of some NATO countries has shown differences in approaches and the establishment of career models and education of officers are shown. At the same time, the article points out that there are some kinds of uniformity in education processes with the introduction of the Bologna strategy. In the process in further professionalism of Slovenian Armed Forces and profession socialization of officers it is necessary to achieve national consensus that will close or open "the door" to military profession.*

*Slovenian society strives to establish a more dynamic labour market and encourages lifelong education and realization of self-responsibility for one's career development. While assuring the flexibility of officers in the labour market, it is necessary in the education process to ensure mastery in interdisciplinary knowledge and a connection of knowledge of the most diversified areas or individual segments in education. Decisions as to the contents and methods of education for Slovenian officers need to be based on core knowledge which will assure balance between sociological and technical knowledge, skills training as practical work and education, and it assures highly skilled personnel being employed not only in the Slovenian Armed Forces but also them being competitive in the labour market.*

**KEY WORDS**

*Officer, career, knowledge, professionalism, education, upbringing.*

**UVOD**

Po več kot 15 letih razvoja Slovenske vojske in 14 letih vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) častnikov v samostojni Sloveniji je vprašanje, kakšen sistem osnovnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja (OVSIU) častnikov želimo, še vedno aktualno. Pogled in usmeritev v nadaljnji razvoj VIU častnikov morata odgovoriti predvsem na vprašanje, **koliko vojaških častnikov Slovenija**

**potrebuje in hoče ter kakšni naj bodo.**

Potreba po profesionalnosti v vojski je omogočila razvoj častniškega zbora zunaj plemiških vrst. Od takrat so **častniki nosilci teoretičnega znanja in profesionalizma v vojski**, podčastniki pa večšine in prakse. Ko to z vojaki povežemo v vojaške sestave (enote in poveljstva), ki so dobro oborožene, opremljene ter usposobljene, dobimo celoto. Tudi OVSIU častnikov je celota, ki jo predstavlja predvsem Slovenska vojska, pa tudi Slovenija z vsemi svojimi socialnimi, ekonomskimi in kulturnimi značilnostmi. Zmagovito pa lahko deluje samo motivirana celota, ki se zaveda svojih vrednot in ve, kaj so njeni cilji. Slovenski častniški zbor je danes heterogen, predvsem zaradi šolanja posameznikov na različnih šolah dodiplomske ravni. Sestavljen je iz približno tretjine častnikov, ki se je izšolala v samostojni Sloveniji, druge tretjine, ki se je šolala v Šoli za rezervne oficirje nekdanje JLA, in ne več kot četrte, ki si je častniški čin pridobila na druge načine (s študijem obramboslovja na Fakulteti za družbene vede, na vojaških akademijah JLA ter v tujini, s podelitvijo čina ipd.). Heterogenost kot nasprotje enotnosti ni najboljša za učinkovitost, celoviteje pa odraža slovensko družbo in nas z njo tesneje povezuje, kar je glede na nove vloge sodobne profesionalne vojske zelo pomembno.

Vsaka moderna vojska mora težiti k učinkovitosti in racionalnosti, kar se kaže tudi pri šolanju častnikov. Za dosego tega je treba vedeti, kakšne so kvantitativne in kvalitativne potrebe in zahteve po častnikih v Sloveniji, kakšna je in bo njihova vloga v nacionalnem prostoru in hkrati v mednarodnih integracijah. Končni cilj OVSIU častnikov pa morajo biti oblikovani, izobraženi in usposobljeni častniki kot nosilci vojaškega profesionalizma, ki bodo predstavljali slovensko državo v nacionalnem in mednarodnem prostoru.

**RAZVOJ OVSIU ČASTNIKOV V TERITORIALNI OBRAMBI IN SLOVENSKI VOJSKI**

Preden naredimo korak naprej, je prav, da pogledamo, kaj smo na tem področju naredili do zdaj. OVSIU častnikov se je v samostojni Sloveniji začel razvijati v začetku leta 1993. Njegov razvoj je najlažje predstaviti z dejavnostmi, ki so si sledile v naslednjem časovnem zaporedju: poskus priprave programa »vojaške akademije«; program šestmesečnega šolanja in šestmesečnega stažiranja v enotah, ki so ga končale prve generacije; redne in izredne generacije Šole za častnike; krajšanje stažiranja, predvsem na račun usposabljanja; razvoj vojaških vsebin in predmetov na visokošolskih ustanovah v javnem izobraževalnem sistemu; prenehanje delovanja Šole za častnike vojnih enot; prekinitev služenja vojaškega roka; popolnjevanje Slovenske vojske s poklicno sestavo in prostovoljno rezervo; začetek izvajanja vojaškega modula

v dodiplomskem študiju na Fakulteti za družbene vede.

OVSU častnikov je potekal na Šoli za častnike in Šoli za častnike vojnih enot, po združitvi je institucionaliziran na Šoli za častnike. Temelji predvsem na vzpostavljanju odnosa med izobraževanjem, usposabljanjem in urjenjem oziroma odnosa med teorijo in prakso, med splošnim in posebnim (rodovskim in specialističnim) znanjem, na izkušnjah iz šol za rezervne oficirje in vojaških akademij JLA ter na izkušnjah, pridobljenih v tujini ter ob vključitvi Slovenije v Nato, predvsem z vidika uvajanja standardov in pridobivanja mednarodnih izkušenj. Obdobje razvoja je vse do danes zaznamovano tudi s ponavljajočo se idejo o ustanovitvi vojaške visoke šole (akademije, fakultete, visoke strokovne šole, vojaške smeri na javnih visokošolskih institucijah), s težavami pretoka izkušenj in rotacije ustreznega kadra med enotami in šolami ter prenosom izkušenj, znanja in potreb iz enot v sistem VIU in obratno, z majhnim vlaganjem v šolsko infrastrukturo, poskusi povezovanja in usklajevanja Šole za častnike z javnim izobraževalnim sistemom in pripravništvom kot delom njenega programa. Odprle pa so se tudi nekatere nove poti in možnosti. Tako se je v vojski začelo opravljanje obvezne prakse za študente, intenziviralo se je štipendiranje študentov različnih študijskih programov, razvijati se je začel nadaljevalni častniški VIU (štabni tečaj, višji štabni tečaj, generalštabni program).

## KAKŠNE ČASTNIKE POTREBUJE SLOVENSKA VOJSKA

Ali nam sedanji sistem izobraževanja in usposabljanja daje častnike, ki jih Slovenska vojska potrebuje in Slovenija hoče, je legitimno vprašanje in zahteva analizo, ki bi bila podlaga za nadaljnji razvoj. Glede na spremenjene okoliščine, kot sta **profesionalizacija vojske** in vključitev v **Nato**, pa zagotovo lahko spet iščemo odgovor na vprašanje, kakšne častnike potrebujemo.

Zgodovinsko gledano je bil častnik predvsem bojevnik. V obdobjih množičnih vojsk je bil strokovnjak za vodenje bojevanja, pedagog, andragog, poveljnik in vzgojitelj. Pedagoške in andragoške veščine in znanje je uporabljal predvsem pri usposabljanju v miru, vodenje bojevanja pa je vadil v miru in uporabljal v vojnah. Množične vojske so temeljile na obveznem služenju tako vojaškega roka kot v rezervni sestavi. Tako je bil tudi v častniškem zboru manjši del stalne sestave in večji del rezervne. Aktivni častniki so bili večinoma izobraženi in usposobljeni v vojaških ustanovah ter po enotnem sistemu. Rezervni častniki so bili pripadniki vse družbe, izobraženi v javnem sistemu, usposabljali pa so se med služenjem vojaškega roka in v rezervi. Zaradi različne izobrazbe in vzgoje sta bila to po navadi dva dela častniškega zbora, ki nista bila povsem usklajena. V SV smo leta 1997 poenotili programe Šole za častnike in Šole za častnike vojnih enot, jih uskladili s programi usposabljanja vojakov na

služenju vojaškega roka ter določili lik častnika<sup>1</sup>.

V bližnji preteklosti (še v okviru doktrine zračno-kopenske bitke) je bil nižji častnik del monolitne celote in je moral razumeti predvsem strojno tehniko. S profesionalizacijo in novo vlogo vojske se kompetence častnikov spreminjajo, zato mora vsako izobraževanje temeljiti na prihodnosti in ob upoštevanju družbenega ter tehnološkega razvoja družbe kot celote.

Danes je pogosto tudi nižji častnik na terenu v samostojni vlogi, ko mora razumeti družbeno okolje in obvladati stike z javnostjo, predvsem pa razumeti nove tehnologije. Častnike izobrazimo, vzgojimo in oblikujemo med šolanjem, zato mora biti vsebina častniškega šolanja določena na podlagi **potrebnega znanja** in veščin, ki jih določimo predvsem na podlagi zahtev vojske, ter **vzgoje**, ki jo določimo na podlagi potreb in zahtev družbe kot pomembnega vidika družbene integracije in profesionalne socializacije.

### Znanje in veščine častnikov v SV

Znanje in veščine častnikov so opredeljeni z namenom, vlogo, nalogami in predvsem s strukturo vojske, ki iz njih izhaja. SV je sestavljena iz rodov pehote, oklepnih enot, artilerije, zračne obrambe, inženirskih enot, RKBO<sup>2</sup>, letalstva, pomorstva in zvez. Za opredelitev znanja in veščin častnikov so pomembne tudi nekatere dejavnosti in službe, kot na primer oskrba, vzdrževanje, promet, vojaško zdravstvo, finance, informatika, vojaška policija in nadzor zračnega prometa. Na podlagi te strukture lahko opredelimo tudi strukturo častnikov, saj lahko v vsakemu rodu, službi ali dejavnosti uporabimo častnike vsaj z dvema poklicema.

Tako bi lahko nekdo trdil, da poveljnik pehotne čete, ki ima v svoji sestavi več kot deset oklepnih kolesnikov, nekaj tovornjakov, več kot sto kosov različnih vrst orožja in še mnogo druge tehnične in intendantske opreme, potrebuje tehnično in menedžersko znanje strojnega inženirja. Glede na to, da je v sestavi take čete več kot 100 ljudi, bi lahko drugi trdil, da mora biti poveljnik predvsem menedžer ali organizator za vodenje precejšnje oborožene sile, namenjene predvsem za

<sup>1</sup> Lik častnika iz programa izobraževanja in usposabljanja kandidatov za častnike (ŠČ 97):

»Častnik s končanim Programom izobraževanja in usposabljanja kandidatov za častnike bo s pridobljenim znanjem sposoben: usposabljalji vojake, oddelke in vode po programih usposabljanja Slovenske vojske; pripravljati podčastnike za izvajanje usposabljanja; organizirati delo v vod; poveljevati vojakom, podčastnikom, oddelkom in vodom; vzgajati vojake na služenju vojaškega roka; skrbeti za varnost podrejenih; sodelovati v vsem procesu služenja vojaškega roka; pripravljati in organizirati bojevanje voda; poveljevati vodu v boju; sodelovati z enotami ravni voda drugih rodov; izvajati aktivnosti z vojno sestavo SV; permanentno se izobraževati in usposabljalji za specialnosti znotraj rodu in za višje dolžnosti; opravljati dolžnosti in naloge, zahtevane s splošno (osnovno) vojaško evidenčno dolžnostjo (v nadaljnjem besedilu VED) za rod ali službo (smer), v kateri se je šolal.«

S pripravo in usklajevanjem programov VIU so nastali predlogi naslednjih likov: splošni lik častnika, lik častnika začetnika, štabnega častnika, višjega štabnega častnika, generalštabnega častnika, splošni lik podčastnika, podčastnika začetnika, štabnega podčastnika, višjega podčastnika, višjega štabnega podčastnika.

<sup>2</sup> RKBO je kratica za rod radiološke, kemične in biološke obrambe.

posredovanje in zmago v spopadih. Zaradi velikega vpliva, ki ga ima vojska na družbo, bi lahko nekdo tretji trdil, da potrebuje predvsem družboslovno znanje, ne smemo pa pozabiti niti na četrtega, ki hoče imeti bojevnika, ki četo vodi v boj, in zato trdi, da potrebuje predvsem temeljno vojaško znanje.

Podobno analizo lahko naredimo tudi za druge primere in ugotovimo, da večina nižjih častnikov potrebuje **skupno znanje** iz menedžmenta oziroma poveljevanja, družboslovja in temeljnih vojaških ved ter **različne vrste znanja** iz drugih, predvsem tehničnih ved za ravnanje z oborožitvijo, opremo in tehniko (glej preglednico 1). Tako v SV potrebujemo predvsem znanje s področij organizacije in menedžmenta, družboslovnih ved oziroma politologije, elektrotehnike, gradbeništva, kemije, biologije, pomorstva, strojništva, varnosti, logistike, prometa, medicine, zdravstva, ekonomije, računalništva in informatike.

Preglednica 1: Povezava programov z rodovi, dejavnostmi in štabno-funkcijskimi področji

Rodovi, službe, dejavnosti, štabno-funkcij. področja	Znanje iz programov za		
	ravnanje s tehniko in opremo	vođenje in organiziranje	nadzor sil
<b>Sile za bojevanje</b>			
pehota	strojništvo	organizacija in menedžment	družboslovne vede – politologija
oklepne enote	strojništvo		
<b>Sile za bojno podporo</b>			
artilerija	strojništvo	organizacija in menedžment	družboslovne vede – politologija
zračna obramba	elektrotehnika		
inženirstvo	gradbeništvo		
RKBO	kemija, biologija		
mornarica	pomorstvo, strojništvo		
vojaška policija	varnosti		
<b>Sile za zagotavljanje razmer za delovanje</b>			
letalstvo	strojništvo	organizacija in menedžment	družboslovne vede – politologija
oskrba	logistika		
vzdrževanje	strojništvo, elektrotehnika, računalništvo in informatika		
promet	promet		
vojaško zdravstvo	medicina, zdravstvo		
finance	ekonomija		
<b>Sile za zagotavljanje poveljevanja in kontrole</b>			
zveze	elektrotehnika	organizacija in menedžment	družboslovne vede – politologija
informatika	računalništvo in informatika		
NZP	elektrotehnika, računalništvo in informatika		



Štabno-funkcijska področja			
kadrovsko		organizacija in menedžment	družboslovne vede – politologija
obveščevalno in varnostno	varnost		
operativno			
logistično	logistika		
zveze	elektrotehnika, računalništvo in informatika		

Z analizo likov častnikov, potreb rodov in organiziranosti ter ob upoštevanju vloge in nalog vojske lahko trdimo, **da mora imeti večina častnikov znanje, veščine in sposobnosti poveljevanja, ravnanja z ljudmi (tudi oboroženimi), ravnanja z oborožitvijo, tehniko in opremo posameznih rodov ter dejavnosti, organiziranja in vodenja bojevanja ter pravilnega ravnanja v družbi.** Poveljevanje in ravnanje z ljudmi ter ravnanje v družbi so podobne dejavnosti, prav tako organiziranje in vodenje bojevanja temeljita na skupnih načelih za vso vojsko. Še več, ta usklajenost pri vseh častnikih je s potrebo po vse bolj združenem taktičnem delovanju nuja tudi na nižjih ravneh. Zato pa je ravnanje z oborožitvijo, tehniko in opremo posameznih rodov in dejavnosti posebno, zaradi česar se zahtevajo posebne vrste znanja in veščin za ravnanje s tehniko neke specialnosti (glej preglednico 1), ki omogoči tudi lažje vodenje ljudi. Ob znanju, veščinah in sposobnostih za poveljevanje je treba pri častnikih razvijati tudi sposobnosti posrednega vodenja, saj bodo le tisti, ki bodo razvili sposobnost posrednega vodenja, lahko dosegli tudi generalske položaje. Pri takem spektru znanja in potreb se moramo zavedati, da so osnovne vrste znanja za upravljanje tehnike, ne pa vzdrževanje ali razvoj; za poveljevanje enotam v zahtevnih družbenih razmerah, ne samo poznavanje družbe; za organiziranje in vodenje ljudi v okviru enot, ne le poznavanje ljudi in menedžmenta.

Ob tem se moramo zavedati, da bi lahko za preteklost rekli, da so bile glavne vsebine OVSIU častnikov voditeljstvo, državna indoktrinacija in tehnična usmeritev. Danes je v ospredju predvsem iskanje ravnovesja med tehnično, družboslovno ter **informacijsko** usmeritvijo. Ali to pomeni, da potrebujemo enotni poklic častnika ali več poklicev v SV? Odgovor na to vprašanje lahko dobimo z vpogledom v prihodnjo splošno kadrovsko sestavo SV.

### Kadrovska sestava Slovenske vojske

Glede na predstavitev znanja in veščin častnikov v prejšnjem poglavju moramo omeniti tudi druge, ki sestavljajo SV, in sicer podčastnike, vojake, vojaške uslužbence ter civilne osebe. Vsak od teh prispeva vojski svoje posebno znanje in veščine, ki jih je treba uskladiti v učinkovito zmagovito celoto. Ravno to pa je temeljna naloga častnikov.



Z uveljavitvijo enotovnih podčastnikov se je spremenil odnos podčastnikov in častnikov ter resnično zmanjšal delokrog častnikov. Podčastniki so nosilci neposrednega vodenja, veščin, individualnega usposabljanja, vsakdanjega dela in delitve neposrednega dela.

Z uveljavitvijo višjih vojaških uslužbencev so iz častniškega zbora izločeni specialisti, ki v vojski opravljajo predvsem civilne poklice. Praviloma ne delujejo v okviru bojnih sil in sil za ognjeno podporo (vsaj ne na bataljonski ravni). Tako se je zmanjšal delokrog častnikov predvsem na področju specialistov – inženirjev. Vojaki in nižji vojaški uslužbenci so neposredni fizični izvajalci večine del in nalog. Civilne osebe pa opravljajo specialistična in podporna dela zunaj bojišča ter predvsem v miru. Častniki so v odnosu do njih predvsem organizatorji dela in posredno nadrejeni.

Tako lahko ugotovimo, da potrebuje Slovenska vojska širši spekter poklicev, ki jih lahko delimo najmanj na popolnoma vojaške, vojaško-civilne in civilne. Častnikom je ostalo predvsem posredno vodenje, štabne dejavnosti in strokovnost na višji ravni. Tako bi lahko rekli, da potrebujemo dve vrsti častnikov: poveljniško-štabne in specialiste (inženirje), kar pomeni, da za častnike potrebujemo pravo zmes vojaškega in civilnega znanja oziroma vojaških in vojaško-civilnih poklicev. Častnike lahko delimo tudi na nižje in višje. Nižji častniki so tisti, ki poveljujejo vodom in četam, delajo v poveljstvih bataljonov in brigad ter opravljajo specialistična dela na izvedbeni ravni. V modernih vojskah častniki delajo v teh vlogah od osem do 22 let. Zato OVSIU častnika ne sme temeljiti samo na pripravi na prevzem dolžnosti poveljnika voda. Čeprav je za častnika vseživljenjsko izobraževanje oziroma usposabljanje nujno, je pomembno, da na OVSIU dobi temeljno znanje, na katerem bo lahko gradil tudi v prihodnosti.

### **Slovenski častniki kot del slovenske družbe**

Ne glede na to, ali je častniški poklic enoten ali jih je več, je za celoto predvsem pomembna vzgoja častnikov. Z vzgojo se gradijo vrednote, na njej slonita morala in zavest, kako in zakaj bo oborožena sila uporabljena. Podlaga za opredelitev vzgoje pa so zahteve slovenske družbe do častnikov. Častnik je lahko zaprt v vojašnico in neopazen, namenjen za delo na misijah v tujini, ali pa je sestavni del družbe. Njegova vloga v družbi določa tudi njegov status.

Slovenski častnik bi moral biti odraz naše družbe, vzgajan na podlagi skupnih družbenih vrednot, z razumevanjem vsega družbenega dogajanja. Ta **vzgoja bi morala zagotoviti enotnost častniškega zbora** in domoljubnost, ki bi zagotavljali, da bi častniki učinkovito predstavljali slovensko družbo v procesih globalizacije, sodelovali pri utrjevanju njenega položaja v mednarodnem okolju ter SV učinkovito vodili v zmage.

## KARIERNI MODEL KOT PODLAGA ZA ŠTEVILO ČASTNIKOV V SLOVENSKI VOJSKI

Če smo opredelili, kakšnega častnika želimo in potrebujemo, moramo za določitev čim učinkovitejšega šolanja določiti tudi kvantitativni okvir. Število častnikov je odvisno od potreb, ki izhajajo iz formacij in kariernega modela. Podlaga za karierni model pa je odločitev o deležu kariernih častnikov oziroma kombinaciji kariernih in pogodbenih častnikov v Slovenski vojski. Na podlagi Srednjeročnega obrambnega programa in splošnih izkušenj lahko predvidevamo, da bo dolgoročna popolnjenost obsegala do **1200 častnikov stalne sestave (STAS)** in do **300 rezervne sestave (REZS)**<sup>3</sup>. Res pa je, da se potreba po visoko izobraženem kadru v vojskah večja. Zato uvajajo tudi druge kategorije pripadnikov z visoko izobrazbo: visoke podčastnike, častnike z omejenimi pooblastili (značilno za ZDA), častnike specialiste (značilno za Francijo) in civilne osebe. V to kategorijo spadajo tudi slovenski višji vojaški uslužbenci, ki jih razumljivo lahko prikazujemo kot častnike. Pri odločitvi o razvoju **pretežno kariernih častnikov** bi pri povprečni 35-letni karieri ob potrebnih 1200 častnikih potrebovali **35 častnikov vsako leto**, pri povprečni 10-letni karieri častnika rezervne sestave pa bi jih za 300 potrebovali 30 v generaciji, to pomeni skupaj 65 častnikov v generaciji. To bi pomenilo manj častnikov stalne sestave v generaciji, večina bi jih vso kariero preživela v vojski in povečalo bi se število let dela na poročniških in nadporočniških dolžnostih. Pretežno karierni sistem zahteva in omogoča dvojni sistem šolanja častnikov, posebej za stalno in posebej za rezervno sestavo, očitno delitev med obojimi, veliko homogenost častniškega zbora stalne sestave ter razvoj samostojnega častniškega poklica. Vendar se pri tem pojavlja težava zaradi razlikovanja znotraj poklica (rodovi). OVSIU večine častnikov stalne sestave je lahko v obliki vojaške šole, nekaj specialistov pa bi morali šolati drugje. OVSIU častnikov rezervne sestave bi moral omogočiti civilni poklic, saj večinoma ne delajo v vojski, torej s popolnoma vojaško izobrazbo ne bi bili konkurenčni na trgu delovne sile ter zaposljivi zunaj vojske.

<sup>3</sup> Po izkušnjah imajo vojske 10–20 odstotkov častnikov od skupne sestave. Za SV bi to pomenilo 1400–2800 častnikov. Število je odvisno predvsem od stopnje profesionalnosti, števila nabornikov in učinkovitosti. Manj profesionalne vojske, popolnjene z več naborniki in bolj birokratske, imajo več častnikov.

Idealno razmerje med častniki STAS in REZS je linearno glede na vso sestavo. Običajno pa se nagiba nekoliko v korist STAS, vendar ne pri nižjih častniških činih. Največji odklon je pri miličniških in naborniških vojskah. V SV je v linearnem primeru ciljno razmerje STAS : REZS enako 61 : 39 odstotkov. To pomeni, da bi lahko imeli od 854 do 1708 častnikov STAS in od 546 do 1092 REZS. Glede na to, da je cilj SV biti profesionalna in učinkovita vojska, lahko ugotovimo, da je naš dolgoročni cilj približati se 854 častnikom STAS in 564 REZS.

Zaradi trenutnega stanja, naših zgodovinskih izkušenj in potrebe po visoko izobraženem kadru menim, da bi bilo primerno, če bi bilo v SV dolgoročno do 1300 častnikov STAS (vključno z VVU) in do 500 REZS (vključno z VVU).

Pri **kombiniranem sistemu kariernih in pogodbenih častnikov** se število častnikov stalne sestave v generaciji poveča, zmanjša se število let dela na poročniških ter nadporočniških dolžnostih, predvsem pa bi bilo treba zagotoviti pravočasen odhod častnikov iz vojske. Kombinacija kariernih in pogodbenih častnikov je značilnost predvsem v vojskah Nemčije, Kanade, Velike Britanije in ZDA. V tem sistemu je pomembnih več parametrov, predvsem pa razmerje med kariernimi in pogodbenimi častniki, ki bi bilo lahko dva proti ena. Tako bi pri povprečni 35-letni karieri ob potrebnih 800 kariernih častnikih potrebovali 23 kariernih častnikov v generaciji stalne sestave. Ob 400 pogodbenih častnikih in devetletni karieri pa 44 pogodbenih častnikov v generaciji. To pomeni, da bi **vsako leto potrebovali 67 častnikov stalne sestave**. Povprečna kariera pogodbenega častnika bi trajala devet let, ob tem, da bi po preteku pogodbe nadaljeval delo v rezervni sestavi. Kombinirani sistem mora omogočati šolanje častnikov za civilni poklic, konkurenčen na trgu delovne sile, saj bo večina častnikov nadaljevala delo zunaj vojske. Lahko omogoča razvoj častniškega poklica kot dodatnega ob civilnem, enoten OVSIU častnikov, homogene sposobnosti nižjih častnikov, vendar ne v enotni dodiplomski šoli.

V obeh primerih morajo rezervni častniki večino delovne kariere opraviti v civilu, zato je možnost pridobitve **civilnega poklica** nujna za njihovo konkuriranje na trgu delovne sile. Ob tem je seveda pomembno vprašanje, kakšno naj bo razmerje v sposobnostih med častniki rezervne in stalne sestave.

Ob delitvi na častnike stalne in rezervne sestave je treba biti pozoren tudi na delitev med rodovi in dejavnostmi<sup>4</sup>. Zaradi majhnosti častniškega zbora bo težko vsako leto zagotoviti OVSIU častnikov za večino rodov. Za mornarico, RKBO in večino dejavnosti logistike bo med generacijami gotovo nastal večleten premor. Zato bi bilo treba razmisliti o združevanju posameznih rodov in dejavnosti pri OVSIU častnikov in naknadni specializaciji v nadaljnjem VSIU. Ena izmed nujnih odločitev je, ali bomo imeli OVSIU tudi za častnike logistike ali pa bomo te izbrali izmed poveljnikov splošnih rodovskih vodov in specialistov – inženirjev ter pilotov pri prehodu iz poročnikov v nadporočnike in stotnikov v majorje<sup>5</sup>.

Ker je število častnikov tesno povezano s kariernim modelom, pogledajmo nekaj primerov, ki jih poznamo v svetu. Za večino modelov je značilno, da temeljijo na uspešnosti (službena ocena), izkušnjah (število let v činu in izkušnje pri

<sup>4</sup> Glede na sestavo SV iz SOPR bi lahko bila delitev častniškega zbora naslednja: bojni rodovi (peh. in okl.) 36 %, log. 24 %, ZO 10 %, letal. 8 %, zveze 7 %, art. 4 %, inž. 4 %, RKBO 4 %, mor. 3 %. Pri tem se je treba zavedati, da je določen odstotek častnikov logistike precej nižji na začetnih dolžnostih.

Začetne dolžnosti so predvsem dolžnosti poveljnikov splošnih rodovskih vodov in specialistov – inženirjev ter pilotov.

<sup>5</sup> To bi med drugim pomenilo, da bi častniki logistike zelo dobro razumeli, kaj podpirajo. Tako bi organizacijsko-voditeljsko vedenje zagotovili s poveljniki splošnih rodovskih vodov, specialistično na najvišji ravni pa z inženirji. V primeru prve različice ravno tako težko zagotovimo specializacijo po dejavnostih logistike, saj so dejavnosti in specialnosti zelo različne.

opravljanju dolžnosti, predvsem za povišanje v generalske čine se v večini vojsk zahtevajo poveljniške izkušnje), psihofizičnih sposobnostih ter izobraževanju in usposabljanju med kariero. Karierni modeli se med državami razlikujejo po tem, kakšna je hitrost napredovanja med povprečnimi in nadpovprečnimi častniki ter kateri elementi so prednostni. Dva nasprotujoča si karierna modela bi lahko poimenovali generacijski in piramidni.

Skrajni generacijski karierni model predvideva, da bodo pripadniki ene generacije (glede na vhod v vojsko) skupaj napredovali v istem koledarskem letu. V takem modelu je po navadi določeno, do kakšnega čina bo velika večina častnikov povišana (običajno do podpolkovnika ali polkovnika) in kdaj se bodo upokojili. O povišanjih v generale in s tem povezanim podaljšanjem kariere se odloča šele ob sprejeti odločitvi o upokojitvi. V tem sistemu je selekcija majhna, večja diferenciacija med častniki v generaciji ni potrebna, avtoriteta se zagotavlja s starostjo (seniorstvom), staž v posameznem činu pa je sorazmerno dolg. Značilen je predvsem za države, v katerih je častniški poklic vseživljenjski. So tudi generacijski modeli, ki niso tako strogi. V njih se na primer pri povišanju združuje od dveh do pet generacij, določeno število častnikov pa se poskuša iz vojske izločiti na tretjini ali polovici kariere, pogosto z administrativnimi ukrepi ali motiviranjem.

Piramidni karierni model temelji na strogi selekciji in izločanju častnikov na različnih stopničkah v karieri. Častniška piramida mora omogočiti učinkovito vojsko in vitalen častniški zbor (predvsem mlade nižje častnike, ki poveljujejo enotam na terenu). Ta model je strogo selekcijsko naravnan. Posameznik opravlja dolžnosti v določenem činu, dokler je za to sposoben. Če je sposoben za opravljanje dolžnosti v višjem činu, bo ne glede na starost povišan najsposobnejši, takoj ko bo izpraznjeno mesto. Tisti, ki ni sposoben za povišanje in ni več sposoben ali željan opravljati dolžnost v svojem činu, zapusti vojsko. Tako strogih modelov je malo in tudi pri tej vrsti modelov se po navadi upošteva vsaj minimalno seniorstvo, izhodne točke v karieri pa so vnaprej določene.

Ob vse večjem staranju populacije in težnji po zmanjšanju vojsk je zelo verjetno tudi zmanjšanje častniškega zbora in števila častnikov v posamezni generaciji. Zaradi zagotovitve nujno potrebne vitalnosti častnikov pa je nujno imeti pripravljene rešitve. Piramidni karierni sistem s pravočasnim prekvalificiranjem častnikov v civilne poklice zagotavlja vitalnost častniškega zbora. Pri generacijskem ali vseživljenjskem kariernem sistemu pa je treba zagotoviti standard in status (psihofizična pripravljenost in zdravstveno stanje)<sup>6</sup> častniškega

<sup>6</sup> Mogoči statusni ukrepi: športne aktivnosti, dodatni dopust, aktivnosti za boljše počutje, več podpornega osebja (adjutantov, pomočnikov), višji standard CSP in zdravstvenega varstva.

zboru na taki ravni, da jih bo večina lahko opravljala zahtevano delo do 65. leta starosti, ne pa, da so za častnike oblikovane formacijske dolžnosti samo zato, da bodo lahko dočakali pokojnino.

## IZKUŠNJE NAŠIH ZAVEZNIKOV

Glede na to, da Slovenija gradi vojaško obrambo in nacionalno varnost znotraj zavezništev, je prav, da smo tudi pri šolanju častnikov primerljivi in da poskušamo izkušnje drugih držav upoštevati pri razvoju svojega sistema VIU. Članice Nata imajo popolno nacionalno pristojnost in odgovornost za šolanje častnikov. Zato se načini njihovega šolanja med seboj razlikujejo. Razvite vojske ločimo na tiste, ki težijo k učinkovitosti častniškega zbora, in tiste, ki gradijo častniški poklic kot vseživljenjski. Za zahodne vojske, predvsem britansko, je značilna bolj večinska usmerjenost častniškega zbora, za srednje- in vzhodnoevropske vojske pa bolj znanstvena, nekakšno poenotenje pa prinaša tudi bolonjski proces.

V ZDA je v veljavi kombinacija sistemov OVSIU kot prekvalifikacije po končanem študiju na univerzi s težiščem na usposabljanju (do 20 odstotkov vseh častnikov), vojaške univerze (do 25 odstotkov) in vojaških modulov na javnih civilnih univerzah (večina vseh častnikov, tudi do 75 odstotkov). Približno polovica častnikov odide iz vojske po 20 letih službe, preostali pa odhajajo glede na povišanja.

Litva je organizirala vojaško fakulteto s tremi civilno primerljivimi smermi (javna uprava, menedžment in mednarodni odnosi). Večina častnikov je najprej pehotnih. Začeli so z generacijami stotih študentov, zdaj jih zmanjšujejo proti 40. Nekateri specialiste po končani javni univerzi šolajo v šestmesečni častniški šoli.

Nemčija in Velika Britanija imata podoben sistem. Obe usposabljata častnike v vojaških ustanovah (približno eno leto) in jih izobražujeta na univerzah. V Nemčiji je usposabljanje obvezno pred vojaško univerzo, da se tako zagotovi vojaška vzgoja. Vojaška univerza dela po javnih programih in kot civilna ustanova ministrstva za obrambo (kadeti so večinoma v civilu). V Veliki Britaniji ima ministrstvo za obrambo srednje šole, ki v eno- do dveletnem programu pripravljajo dijake na študij na javnih univerzah in jih vzgajajo v vojaškem duhu, nato pa nadaljujejo študij na izbranih civilnih univerzah. Nekateri končajo šolo za častnike pred univerzo, večina pa po končanem študiju. Približno polovica častnikov odide iz vojske preden dopolnijo 20 let službe, drugi pa odhajajo glede na povišanja, vendar jih večina ostane do upokojitve.

Italija, Norveška, Nizozemska in Španija so svoje klasične vojaške akademije že prilagodile ali pa jih prilagajajo bolonjskemu sistemu. Te akademije zagotavljajo

javno priznano in primerljivo diplomu. Konkurenčnost te diplome na javnem trgu delovne sile se bo morala še dokazati. Podobno je svojo vojaško fakulteto organizirala Estonija. Danska pa še vedno vztraja pri klasični vojaški akademiji, ki pa bo v prihodnje dala javno priznano diplomu. Število smeri na teh šolah je različno, od ene do desetih. Nekatere države, na primer Italija, so se povezale z družboslovnimi fakultetami, druge pa ohranjajo pestrost programov. V teh državah večina častnikov preživi vso kariero v vojski.

## **MOGOČI NAČINI INSTITUCIONALIZIRANJA OVSIU**

**Klasična vojaška akademija** nam zagotavlja tradicionalni čisti poklic vojaškega častnika, ki praviloma, še zlasti pa v spremenjenih družbenih razmerah, ni konkurenčen na trgu delovne sile. Na vojaški akademiji se ne morejo šolati častniki rezervne sestave, saj jih ne pripravi za delo v civilu. Program je za potrebe vojske interdisciplinaren, to pomeni predvsem pravo razmerje med temeljnimi vojaškimi vedami, menedžmentom, družboslovnimi vedami, tehničnimi vedami in informatiko. V letih 1991–92 je v Sloveniji nastal celo osnutek programa vojaške akademije, ki pa ni bil uresničen. Sicer pa se največ lahko naučimo iz izkušnje Visoke policijsko-varnostne šole in zaposljivosti njihovih diplomantov. Klasične vojaške akademije v državah članicah Nata izginjajo.

**Vojaška javna univerza** je verjetno idealna rešitev za večje vojske. Znotraj univerze se lahko ustanavljajo posamezne fakultete, ki s številnimi programi ponujajo skoraj vse vrste znanja, ki jih vojska potrebuje, lahko pa se izobraževalni programi izvajajo tudi samostojno. Ob tem univerza hkrati z znanstvenoraziskovalno dejavnostjo zagotavlja razvoj vojaške stroke in pravo okolje za oblikovanje ter vzgojo častnikov. **Vojaška javna fakulteta** ima podobne značilnosti kot vojaška javna univerza, le da zagotavlja omejeno število programov in zato ne pokrije vsega znanja, potrebnega v vojski. Programi obeh ustanov zagotavljajo diplomantom konkurenčnost na trgu delovne sile.

S kreditnim sistemom v javnem šolstvu je danes mogoče oblikovati **skupna jedra znanja** in vojaškostrokovnih vsebin, ki jih z ustreznimi programi, ki jih vojska potrebuje, želimo dati diplomantu in prihodnjemu častniku. S sistemi štipendiranja, pogodbene rezerve in prostovoljnosti pa lahko damo častniku tisti del večšin in vzgoje, ki mu jih s sedanjimi visokošolskimi programi na fakultetah ne moremo. Institucionaliziranje takega sistema lahko dosežemo s **partnerstvom med vojsko in javnim šolstvom**, z izbiro ene visokošolske ustanove kot matične za vojaške vsebine ali z ustanovitvijo vojaške visokošolske ustanove.

Partnerstvo med vojsko in javnim šolstvom po zgledu partnerstva med



gospodarstvom in javnim šolstvom omogoča, da javno šolstvo izobražuje kadre za vojsko in je zanje tudi odgovorno, ob tem pa zagotavlja neodvisnost in strokovnost. V tem primeru to pomeni, da javno šolstvo zagotavlja klasični visokošolski študij, katerega del je posebno znanje, ki ga potrebuje vojska (temeljne vojaške vede, vojaško vodenje oziroma poveljevanje, vojaška zgodovina itn.), in vključenost prihodnjih častnikov v generacijo njihovih vrstnikov. Vojska pa mora z ustreznimi programi usposabljanja izpolnjevati posebne zahteve po vzgoji in veščinah. Takšno šolanje se lahko organizira kot vojaški modul ali kot samostojna smer na javnih civilnih fakultetah. Glede na število potrebnih častnikov bi bilo to najlažje in najbolj racionalno opraviti z izborom ene matične fakultete, na kateri bi potekala večina vojaških vsebin.

Možnosti za organiziranje šolanja častnikov je več, vsem pa je skupno, da to ne more biti ustanova Slovenske vojske, da bi morala imeti javno verificiran univerzitetni program, da bi morala veliko predmetov prevzeti z drugih fakultet, predvsem družboslovnih in nekaterih tehničnih, ali pa njihove predmete sprejeti kot kreditne. Še vedno bi bilo ob izobraževanju nujno organizirati tudi usposabljanje v vojski. Takšna šola lahko zagotovi predvsem znanje iz temeljnih vojaških ved (strategije, operatike, taktike, pri čemer splošno taktiko potrebujemo le v OVSIU), poveljevanja in organiziranja dela ter organiziranja in vodenja bojevanja. Težava pa je s posredovanjem znanja, veščin in sposobnosti za ravnanje z oborožitvijo, tehniko ter opremo rodov in dejavnosti. Tako največjo težavo še vedno predstavljajo zagotavljanje častnikov za posamezne rodove, zagotavljanje prehoda v civilno sfero in konkurenčnost na trgu delovne sile.

Vse te možnosti omogočajo tudi znanstvenoraziskovalno delo za razvoj vojaške stroke. Ob tem pa se mora predvsem Slovenska vojska zavedati, da so vse te institucije neodvisne in vpete v javni sistem.

Večina vojsk potrebuje tudi nekaj častnikov s specialističnim znanjem, ki pridejo v sistem na neobičajen način. Takim častnikom bi bilo treba zagotoviti konkretno vojaško znanje, in sicer z organiziranjem programa, prilagojenega potrebam ciljne skupine, saj so to običajno prihodnji častniki specialisti.

Ob odločitvi za institucionaliziranje sistema VIU se moramo zavedati tudi ekonomskega dejavnika, potrebe po ustreznem habilitiranem kadru in infrastrukturnih pogojih, ki jih bo treba izpolniti glede na potrebno število častnikov, ali pa ugotoviti, kako lahko izkoristimo sedanji javni šolski sistem.

## **ZNANJE JE VIR NAPREDKA**

Nanizana je vrsta dejstev in argumentov, ni pa ponujene dokončne rešitve. Vsaka rešitev, ki bo omogočila nadaljnji razvoj Slovenske vojske in večjo profesionalnost

častnikov, je dobra. Vendar ta rešitev ne sme biti samo za danes in jutri, temveč mora zagotoviti razvoj častnikov za daljše obdobje.

Za profesionalizem sta znanje in vzgoja najpomembnejša. Tako kot znanje in del veščin bo morala biti tudi vojaška vzgoja del izobraževalnega programa častnika, ne glede na način institucionalizacije izobraževanja. Danes poznamo dva prevladujoča sistema: vojaške akademije, ki postajajo vse bolj javno verificirane univerze ali fakultete, in šolanje častnikov na javnih šolah. Prvi zagotavlja monolitnost, drugi pa raznovrstnost. Pri odločitvi za enega ali drugega je treba vedeti, kako monolitnost, ki jo da vojaška akademija, narediti prilagodljivo, in kako raznolikost, ki jo zagotovi šolanje na različnih dodiplomskih programih, povezati v zmagovito celoto. S povezovanjem častnikov med njihovim izobraževanjem, kombinacijo vojaške stroke, splošne razgledanosti in vojaške vzgoje si zagotovimo moderno častniško profesijo, hkrati pa kakovostno selekcijo in izbiro v karieri. Tako je VIU častnikov stalno iskanje ravnotežja med veščino, prakso in teorijo ter znanostjo.

Izhajati moramo iz dejstva, da danes in v prihodnje večina ljudi ne bo preživela vse delovne kariere v enem poklicu, kaj šele v eni organizaciji. Zato je gibljivost delovne sile še kako pomembna in jo moramo zagotoviti že z izobraževanjem v mladosti. Zagotovimo pa jo lahko samo z znanjem in poklici, ki so konkurenčni na trgu delovne sile.

Sistem VIU bi bil preprostejši, če bi sprejeli običaj, da je vsak častnik najprej poveljnik pehotnega voda, kot je to v Litvi in pri marincih v ZDA. Z vseživljenjskim VIU bi potem častnike pripravljali za naslednje dolžnosti v rodovih, dejavnostih in službah ter na štabnih funkcijskih področjih. Lahko bi jih ločevali na tiste za bojni del, za bojno podporo in za zagotavljanje razmer za delovanje. Vendar bi jih pozneje morali ponovno integrirati za združeno taktično delovanje, za delovanje na operativni in strateški ravni.

Vsekakor je res, da bo Slovenska vojska potrebovala tako častnike rezervne kot stalne sestave. Zato mora odločitev temeljiti na odnosu med njima in vsaj častnikom rezervne sestave zagotoviti konkurenčnost na trgu delovne sile.

Vsak častnik mora poznati svoje sile in jih znati upravljati, tako ljudi kot orožje, tehniko in drugo opremo. Zavedati se mora svojega poslanstva in biti zgled s svojim vedenjem. Ni dovolj, da pozna in predvideva poteze nasprotnika, temveč mora znati uporabljati svoje sile glede na družbeno okolje, v katerem deluje. Pri tem se pojavlja v vlogi specialista, ki zagotavlja delovanje orožja, tehnike in druge opreme, štabnega častnika, ki organizira delovanje in bojevanje, ter poveljnika, ki odloča ter vodi ljudi in bojevanje.

Tako kot je znanje vir napredka, sta konkurenčnost in raznovrstnost njegovo gibalno. Zato je prav, da izkoristimo konkurenčne prednosti javnega šolskega



sistema in ponujeno raznovrstnost, kar pa moramo povezati v učinkovito in zmagovito vojaško celoto.

## LITERATURA

- Estonija: <http://www.mod.gov.ee/index.php?setlang=eng>, [http://www.mil.ee/index\\_eng.php/](http://www.mil.ee/index_eng.php/).
- Italija: <http://www.difesa.it/>.
- Merila in postopki za ocenjevanje študijskih programov in visokošolskih zavodov. Uradni list RS, št. 29-1232/94.
- Merila za ocenjevanje pedagoških študijskih programov. Uradni list RS, št. 34-1652/95.
- Nemčija: <http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg>, <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde>.
- Nizozemska: <http://www.mindef.nl/en/>.
- Norveška: <http://www.mil.no/languages/english/start/>.
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev. Uradni list RS, št. 17-1059/96.
- Pravilnik o postopku verifikacije izobraževalnih organizacij ter o vsebini in načinu vodenja razvida izobraževalnih organizacij. Uradni list RS, št. 5-263/81, 21-902/94.
- Šifrant poklicev (Spremembe in dopolnitve). Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana 1996.
- Šifrant poklicev. Strokovna služba zveze skupnosti za zaposlovanje SR Slovenije. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1996.
- Španija: <http://www.mde.es/Home>.
- Študijski programi, razporejeni v skupine ISCED v skladu s klasifikacijo ISCED (UNESCO, november 1997). Uradni list RS, št. 28.
- Velika Britanija: <http://www.mod.uk/defenceinternet/home>, <http://www.army.mod.uk/>.
- ZDA: <http://www.defenselink.mil/>, <http://www.army.mil/>.
- Litva: <http://www.kam.lt/index.php/en/>.
- Vojaška doktrina 2006. Sprejela Vlada RS 1. junija 2006.
- B. BABIČ, 1996: Model kadrovanja in izobraževanja v Slovenski vojski (magistrsko delo). Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru.
- J. H COOK, D. Smith: 2000: *A Discussion of the Naval Academy Mission*. US Naval Institute Proceedings, January 2000. Available from <<http://www.usni.org/usnisearch/>>.
- M. GORJANC, 1996: Sodelovanje vojaškega izobraževalnega sistema s civilnimi izobraževalnimi ustanovami. Ljubljana.
- A. IVANČIČ, 1996: Kvalifikacije v certifikatnem sistemu. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- L. JELUŠIČ, 1997: Legitimnost sodobnega vojaštva. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- S. KLEMENČIČ, 1996: Mreža organizacij za zaposlovanje odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- J. KREK, ur., 1995: *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za solstvo in šport.
- M. E. PORTER, 2000: *The Competitive Advantage of Nations*: Macmillan, Inc. New York.
- W. E. SIMONS: *Professional Military Education in the United States*. Westport, CT: Greenwood Press.
- A. WOLF, 2002: *Does Education Matter? Myths About Education and Economic Growth*. London: Penguin Books.
- A. ŽABKAR, 2003-2004: *Marsova dediščina*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

# KARIERA IN VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE

## CAREER AND MILITARY EDUCATION

### POVZETEK

*Delo prikazuje osnove modela poklicne poti v SV. Prikazana so teoretična izhodišča načrtovanja in razvoja kadrov ter razvoja poklicne poti.*

*Poudarjena sta pomen upravljanja kadrovskih virov in povezanost načrtovanja kadrov z njihovim razvojem, znotraj katerega poteka tudi načrtovanje kariere. Poleg tega avtor predstavi sistem lastnega upravljanja kariere, ki se začne z analizo, kje je trenutno posameznik v razvoju delovne kariere. Nadaljuje se z načrtovanjem, uveljavitvijo in evalvacijo ter konča z ustrežno rešitvijo.*

### KLJUČNE BESEDE

*Kadri, kadrovski viri, kariera, karierna pot.*

### ABSTRACT

*The work presents a basic model of the professional career path in the Slovenian Armed Forces. The theoretical origins of planning and the development of staff and career paths are presented. The importance of human resource management and the correlation between personnel planning and its development within which career planning also occurs, are emphasised. In addition to this, the author presents a system of career self-management which commences with an analysis of where an individual is currently at in the progress of their career. It is continued with planning, implementation and evaluation and it concludes with appropriate solutions.*

### KEY WORDS

*Personnel, human resources, career, career path.*

## UVOD

Načrtovanje kariere pomeni, da ugotoviš, kaj pravzaprav hočeš v življenju, kaj znaš, katere so tvoje sposobnosti, vrednote, pričakovanje, sanje, potrebe itn. Vključuje samoanalizo in samorefleksijo, pri čemer nam lahko pomaga tudi druga oseba. Nekateri so strategji in že na karierni poti natančno vedo, kaj želijo, drugi želijo v nekem trenutku hitro rešitev, ne glede na posledice v življenju, ali pa delujejo postopno – korak za korakom. Če se v hitri samoanalizi ne najdete med naštetimi, ste morda človek, ki potrebuje čas, da o ponujenih možnostih razmisli, jih pretehta in se šele nato odloči za najboljšo. Naštete nagnjenosti k posameznemu slogu odločanja so po navadi kar del osebnostnega sloga, tako da jih je težje spreminjati. Med nami so posamezniki, ki se z lahkoto prilagajajo hitro spreminjajočemu se trgu dela, so znotraj spreminjanja, nekateri ta proces opazujejo, načrtujejo, kako bi se z njim spojili, drugi pa nenehnih sprememb sploh ne razumejo in se čudijo, ker je svet okoli njih popolnoma spremenjen in ne vedo, kako bi se vključili v to prenovljeno okolje.

## TEMELJNI POJMI, POVEZANI S KARIERO

S kariero in sistemom upravljanja kariere vstopamo na področje človeških virov. Pojem upravljanja človeških virov obsega številne tradicionalne kadrovske dejavnosti in procese, kot so zaposlovanje, izbira, razporejanje, ocenjevanje, nagrajevanje in načrtovanje kadrov.

Glavna funkcija, povezana s kariernim razvojem, je načrtovanje človeških virov, to je proces, s katerim organizacija določi karierne značilnosti svojih zaposlenih, ki jih nato usmerja k svojim prihodnjim potrebam po delovni sili. Rezultat načrtovanja človeških virov je viden v tem, da so organizacije sposobne določiti notranjo razpoložljivost za ključna delovna mesta in področje zahtevanih sposobnosti.

Strokovnjaki s področja načrtovanja in razvoja kadrov se ukvarjajo z razvojem poklicnih poti oziroma karier. V literaturi srečamo kar nekaj definicij pojma kariera, vsem pa je skupno pojmovanje razvoja kariere, in sicer kot napredovanje posameznika v poklicu na odgovornejša, bolj plačana in z več znanja podprta delovna mesta. Vse definicije imajo skupne značilnosti v trditvah, da je kariera:

- uspešno napredovanje in promocija v poklicu,
- skrbno načrtovan proces pridobivanja znanja, izkušenj, sposobnosti, veščin in da po navadi ni naključna.

V razvoju kadrov je izjemnega pomena sistem napredovanja, ki temelji na soodvisnosti med delovno uspešnostjo in razvojnimi možnostmi posameznika ter strokovnim izpopolnjevanjem ali izobraževanjem na višji stopnji zahtevnosti. Ta način zagotavlja, da so zaposleni motivirani tako za učinkovitejše in produktivnejše

delo kot za svoj razvoj in pridobivanje novega znanja. Razvoj kadrov mora biti zasnovan tako, da poleg interesov organizacije zadovoljuje tudi razvojne želje in potrebe posameznika. Ker so ti različni, mora biti sistem razvoja oblikovan tako, da daje dovolj različne razvojne možnosti. Za posameznika je treba načrtovati njegovo individualno razvojno pot ali kariero ter pripraviti razvojni načrt, v katerem skušamo uskladiti potrebe in interese organizacije z osebnimi interesi.

## **ZAKAJ NAČRTUJEMO KARIERO**

Delo večini pomeni predvsem sredstvo za preživetje, poleg tega pa nam, če nas zanima in veseli, lahko pomeni tudi vir zadovoljstva (Hirsch, Jackson 2003). Zato je priporočljivo, da skušamo napredovati na delovnem mestu oziroma da načrtujemo kariero.

Mladi načrtujejo kariero zato, da bi se lažje odločili za študij ali delo, ki ga bodo opravljali v prihodnjih letih. Tisti, ki so že zaposleni, pa zato, ker ne marajo dela, ki ga opravljajo, ker na delovnem mestu ne morejo napredovati, ker čutijo, da bi radi izrazito spremenili svoje življenje, ker se bojijo, da bodo izgubili delo, ker so se medtem izobrazili za neko drugo delo ali pa želijo najti delovno mesto, ob katerem se bodo lahko posvetili tudi družini in otrokom.

Če se hočemo dobro odločiti o karieri, moramo upoštevati tako trg delovne sile kot tudi svoje želje in sposobnosti. Ko ocenjujemo trg delovne sile, moramo vedeti, katera delovna mesta so perspektivna, pregledati tista, ki jih ne poznamo, in oceniti, kakšne možnosti za kariero imamo. Ko pa se sprašujemo o željah in sposobnostih, premislimo, kaj hočemo od delovnega mesta, kakšno delo nas bo veselilo in za kaj imamo že nekaj znanja. Na podlagi tega se lahko odločimo za nadaljnje ukrepe, med katerimi sta predvsem izobraževanje in iskanje ustreznega delovnega mesta.

### **Perspektivna delovna mesta**

Visoko razvita tehnologija, globalizacija in druge spremembe vplivajo na razvoj gospodarstva, na strukturo podjetij in delovnih mest. Da bi bili kos tem spremembam, moramo načrtovati kariero tako, da sledimo razvoju organizacije, ugotavljamo, za katera delovna mesta delodajalci najbolj potrebujejo delavce, in poskrbimo, da sproti pridobivamo izobrazbo, ki nas bo usposobila za najboljša delovna mesta. Tako ne bomo samo ohranili zaposlitve, ampak tudi napredovali in sčasoma prišli do primernih dohodkov, ki nam bodo omogočili standard, kakršnega želimo. Pred sto leti so ljudje v glavnem živeli od kmetijstva, danes pa potreb po teh delavcih skoraj ni. Še pred petdesetimi leti je bilo največ delovnih mest v industriji, danes pa se delovna mesta v proizvodnji zapirajo in nastajajo nova v storitvenem sektorju.

Po vsem svetu ugotavljajo, da narašča predvsem število podjetij v storitvenih dejavnostih in da bo tu v prihodnje tudi največ delovnih mest. Tako v Ameriki kot v zahodni Evropi in tudi v Sloveniji narašča predvsem število delovnih mest v trgovini, finančah, zdravstvu in različnih osebnih storitvah. Manj jih je za manj izobražene, narašča pa število tistih, za katera se zahteva čedalje višja strokovna izobrazba.

### **Kakšno kariero si želimo**

Pri načrtovanju kariere po navadi upoštevamo delovne vrednote, poklicne interese in znanje. Med delovnimi vrednotami ugotavljamo predvsem, kako pomembno je, da delovno mesto (Hirsch, Jackson 2003):

- spodbuja izpolnjevanje delovnih ciljev,
- omogoča stalno in varno zaposlitev,
- zagotavlja priznanje in ugled,
- vsebuje tveganje in negotovost,
- zagotavlja visoke dohodke,
- koristi skupnosti ali omogoča službo bližnjim,
- daje priložnost, da uporabimo svoje pobude,
- pripada organizaciji, ki spoštuje ljudi,
- omogoča dobre stike s sodelavci,
- daje priložnosti za vodenje in usmerjanje drugih ljudi.

Ko nam je jasno, katere delovne vrednote so za nas najpomembnejše, vemo tudi, kaj je najpomembnejše pri načrtovanju naše kariere.

Ob tem se je treba vprašati, ali bi delo, ki bi nam največ pomenilo, ustrezalo tudi našim zasebnim potrebam. Tu gre za vprašanja, ali se želimo povsem ali le deloma posvetiti delu, ali moramo skrbeti za družino, se želimo ukvarjati še s kakšnimi konjički ipd.

Ko se sprašujemo o delu, ki bi nas zanimalo, moramo pustiti ob strani dejstva, za katera delovna mesta imamo izobrazbo in izkušnje. Osredinimo se samo na ugotavljanje, kakšno delo bi nas veselilo (Hirsch, Jackson 2003). Tudi če mislimo, da natančno vemo, kaj bi nas veselilo, je dobro premisliti o svojih željah, mogoče so se s časom že spremenile.

Poklicne interese ugotavljamo z upoštevanjem delovnih interesov, tipov dela, želja glede delovnih nalog ipd. Pri določanju delovnih interesov se vprašamo, s katerimi od naslednjih štirih dejavnikov bi najraje delali:

- ljudje,
- podatki,
- stvari,
- ideje.

## **SISTEM NAPREDOVANJA IN OBLIKOVANJA KARIERE**

Poseben podsistem človeških virov in dela z njimi je podsistem napredovanja, ki vključuje soodvisnost med napredovanjem, delovno uspešnostjo in razvojnimi možnostmi posameznika. Tako so zaposleni motivirani za učinkovitejše in produktivnejše delo, ki je podlaga za napredovanje, in za svoj razvoj. Razvoj ključnih kadrov mora biti zasnovan tako, da poleg interesov organizacije zadovoljuje tudi razvojne želje, potrebe in interese kandidatov ter nosilcev teh funkcij.

### **Napredovanje – premestitev**

Že pri sprejemanju delavca v delovno razmerje je mogoče računati na eni strani na njegovo polno angažiranost in njegov prispevek pri opravljanju delovnih nalog, kot moramo na drugi strani hkrati upoštevati možnosti njegovega razvoja oziroma napredovanja.

Naloga organizacije je, da omogoča vsakemu delavcu, da kar najbolje izkoristi svoje sposobnosti in znanje, ki ga skladno z razvojem nenehno dopolnjuje. Izhajajoč iz tega lahko rečemo, da so morebitni kandidati za napredovanje vsi delavci, čeprav jih velik del tega ne doseže.

Načrtovanje napredovanja torej pomeni ugotavljanje kakovosti znanja, sposobnosti in izkušenj delavcev, ki bodo nadomestili odgovorne delavce ali opravljali odgovornejše naloge pri razširitvi organizacije. To je še posebno pomembno pri načrtovanju vodstvenih kadrov, napredovanje pa je tesno povezano z izobraževanjem (Florjančič 1991: 90).

### **Vrste napredovanja:**

- vertikalno,
- horizontalno.

Vertikalno napredovanje je premeščanje delavca z manj odgovornega dela na zahtevnejše. Pri tem lahko naredimo veliko napako, če postavimo delavca na odgovornejše delo zgolj na podlagi njegove uspešnosti pri dosedanjem delu, ne upoštevamo pa dodatnega znanja, ki ga mora obvladati za opravljanje zahtevnejšega dela. Ta vidik je zajet v horizontalnem napredovanju, to je napredovanju na podlagi razširitve obsega znanja. Praviloma mora napredovanje potekati najprej horizontalno, pogoj so znanje in sposobnosti za opravljanje nalog višje zahtevnosti, šele nato je mogoče vertikalno napredovanje, torej premestitev na odgovornejše naloge.

S takšnim načinom napredovanja dosežemo, da so delavci bolj navezani na organizacijo, da je manj prehajanja drugam, saj je možnost napredovanja in

izobraževanja pomemben motiv, če upoštevamo, da delavci ne zapuščajo vojaške organizacije. Pomemben vidik je tudi izpolnitev načrta pridobivanja kadrov iz notranjega vira. Napredovanje najsposobnejših delavcev sproža tudi vprašanje, kako najti nadomestilo za opravljanje nalog, ki jih je opravljal delavec, ki napreduje. Pri načrtovanju napredovanja je torej treba ugotavljati **morebitne sposobnosti sedanjih kadrov** in njihove želje ter ambicije, ta spoznanja pa upoštevati pri njihovi izbiri. Z drugimi besedami, poznati moramo vire kadrov v organizaciji, ugotavljati usposobljenost in znanje sedanjih kadrov ter možnost njihovega razvoja.

Sposobnost posameznega delavca ugotavljamo s posebnimi testi, včasih tudi s subjektivno ugotovitvijo oziroma oceno vodstvenih delavcev, redkeje pa tudi z oceno sodelavcev na enaki oziroma nižji ravni glede na opravljanje nalog. Načrtovanje napredovanja kadrov se začne z ugotavljanjem njihovih sposobnosti in možnosti napredovanja v organizaciji. Pri tem je pomemben tudi način, kako delavca seznanimo z njegovimi možnostmi za razvoj oziroma napredovanje. To lahko opravimo z neformalnimi pogovori ali formalnimi posvetovanji. Eden izmed uspešnih načinov je vključevanje delavcev, še pred napredovanjem, v delovne skupine za uresničitev odgovornih nalog ali pa premeščanje na različna dela. Tako jih seznanimo z nalogami, ki jih bodo pozneje usklajevali in si tako pridobili potrebne izkušnje.

Poleg opisanega poznamo še **perspektivno in statično** napredovanje. Pri statičnem napredovanju upoštevamo trenutne zahteve organizacije, pri perspektivnem pa zahteve prihodnjega razvoja oziroma poslovanja.

Sposobnosti posameznika, ki ga pri spremljanju in ocenjevanju izberemo oziroma ocenimo kot perspektivnega, morajo biti:

- vodstvene sposobnosti,
- usmerjenost k stroki in širjenju znanja,
- težnja po napredku,
- ustvarjalnost,
- inovativnost.

Dejavniki oblikovanja, načrtovanja in uresničevanja posameznikove kariere so pomembni tako za posameznika kot organizacijo, saj tako drug drugemu omogočata preživetje.

Posebno vlogo pri načrtovanju kariere imajo v vojaških organizacijah poveljniške strukture. Ne samo da zastopajo razvojno pot organizacije, temveč naj bi posameznikom pomagali oblikovati njihove kariere in hkrati skrbeli za svoje.

#### **Cilji pri oblikovanju kariere:**

- pomagati zaposlenim ugotoviti zmožnosti in odlike za sedanje in prihodnje delo;
- zblížati in združiti osebne cilje ter cilje organizacije;



- razvijati novo smer kariere in načrtovati vidno napredovanje v vseh smereh, ne samo navzgor;
- dati zaposlenim možnosti, da bodo razvijali sebe in svojo kariero;
- ustvarjati vzajemne koristi za organizacijo in posamezne zaposlene.

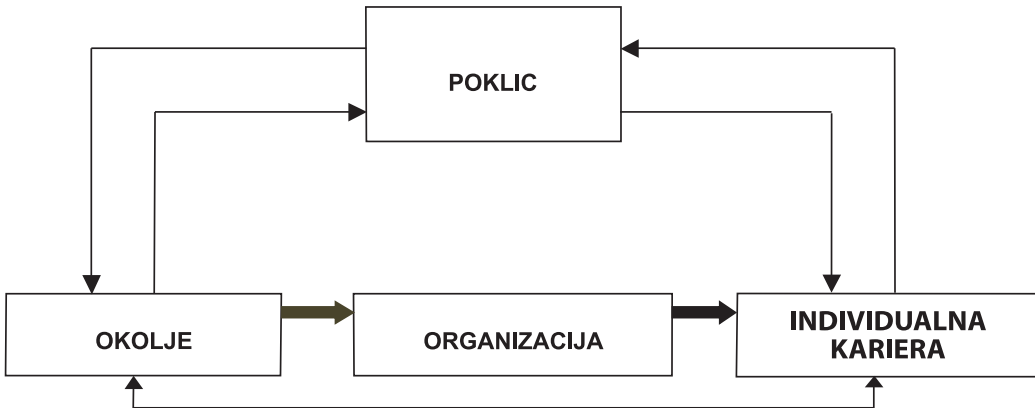
**Dejavniki, ki vplivajo na razvoj kariere**

Pri oblikovanju konkretne kariere moramo upoštevati nekaj elementov, ki so med seboj povezani:

- okolje,
- organizacija,
- poklic,
- individualna kariera.

Individualna kariera se nanaša na poklic in iz njega tudi izhaja. Nanjo vplivata okolje in organizacija, v kateri je posameznik zaposlen. Okolje pa vpliva na organizacijo in spodbuja oblikovanje poklicev, skladno s predvidenim razvojem.

Povezanost teh dejavnikov je prikazana na sliki 1.



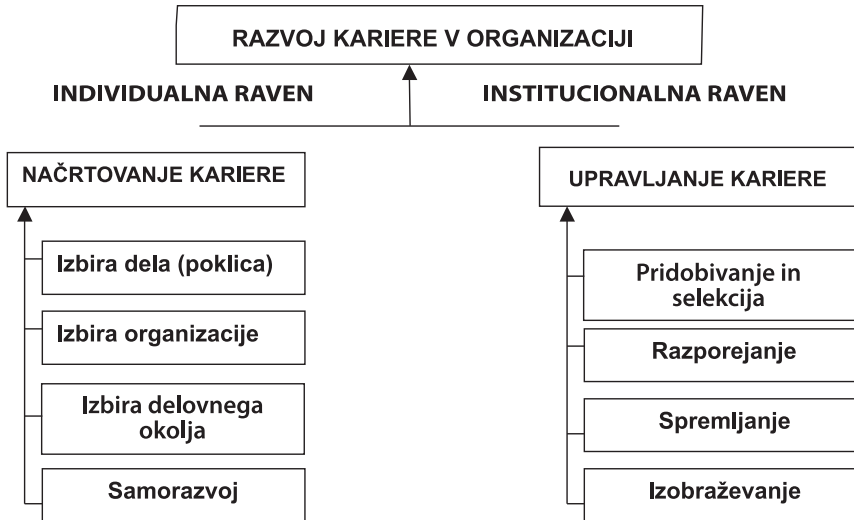
Slika 1: Dejavniki, ki vplivajo na razvoj kariere (Lipičnik 1998: 181)

**NAČRTOVANJE IN MENEDŽMENT KARIER**

Pri proučevanju in načrtovanju kariere govorimo o dveh vidikih:

- vidik posameznika, ki načrtuje svoje cilje v zvezi s poklicno potjo, označujemo ga kot načrtovanje kariere;
- vidik organizacije, ki načrtuje in uresničuje načrt razvoja karier za posameznike ali skupine zaposlenih, imenujemo ga menedžment karier.

Proces razvoja kariere z vidika organizacije je viden na naslednji sliki (Florjančič 1999: 191):



Slika 2: Razvoj kariere v organizaciji

**a) Načrtovanje kariere** je proces, ki je sestavljen iz spoznavanja in ocenjevanja samega sebe, svojih sposobnosti in možnosti, prepoznavanja ciljev, pomembnih za kariero, načrtovanja načina dela, izobraževanja, usposabljanja, pridobivanja izkušenj ter načrtovanja posameznih korakov kariere.

**b) Menedžment karier** je proces priprave, udejanjanja in spremljanja načrtov karier v organizaciji. Ta je lahko usmerjen zgolj na posameznika, lahko pa gre za celovit proces, ki se nanaša na vse osebje organizacije ali njegov del.

Cilji menedžmenta karier so splošni in posebni. Glavni splošni cilji so doseči uspeh organizacije, zagotoviti izobraževanje in usposabljanje posameznikov, s čimer bi ti obogatili svoje znanje in usposobljenost, ter jim omogočiti napredovanje znotraj organizacije (D. Brečko 2006).

Posebni cilji so prepoznati prednost posameznikov, uskladiti in poenotiti njihove želje in potrebe organizacije, razviti nove poti za napredovanje ter jim pomagati, da napredujejo, če se pokažejo znaki stagnacije.

### Pogoji za postavitve sistema razvoja in upravljanja kariere

Za postavitve sistema kariernih poti morajo biti izpolnjeni nekateri pogoji, ki so navedeni v nadaljevanju.

### **Delitev dela**

Formacijske dolžnosti morajo biti vnaprej opredeljene, kar posamezniku omogoči poznavanje nalog, ki jih mora opravljati. Formacijske dolžnosti se glede na vsebino dela, pristojnosti in odgovornosti razvrščajo v karierne stebre, in sicer poveljniški, štabni in strokovni specialistični steber. Organizacija dela mora biti stabilna, da zagotavlja pravočasno opredelitev nalog po formacijskih dolžnostih.

### **Hierarhija dolžnosti**

Dolžnosti v sistemu morajo biti glede na stopnjo zahtevnosti razporejene po ravneh. Število ravni naj zagotavlja napredovanje skozi vse obdobje dela v SV. Na eni ravni kariernega stebra se praviloma opravljajo naloge v enem poklicu. Ravni so opredeljene z nazivi oziroma čini, njihova pravilna uporaba pa zagotavlja delitev dolžnosti po resnični zahtevnosti dela. Število činov je določeno z ZObr in zagotavlja možnost napredovanja skozi vse delovno obdobje.

### **Prehodi med dolžnostmi in ravnmi**

Ravni so opredeljene s čini, formacijske dolžnosti pa z nalogami, ki se opravljajo v delovnem procesu.

Ravni zunaj kariernih stebrov (poveljniški, štabni in specialistični steber) ni mogoče poljubno menjavati. Dovoljene prehode med dolžnostmi in ravnmi v kariernih stebrih določajo karierne poti, sistem pa mora zagotavljati organizirane prehode med njimi. Karierna pot pripadniku SV ne omogoča poljubno preskakovati dolžnosti in ravni. Smeri prehajanja so lahko vertikalne, horizontalne in prečne. S predpisi in navodilom o kariernih poteh so določeni pogoji in merila za prehajanje med kariernimi stebri, ravnmi v stebru in formacijskimi dolžnostmi.

### **Zamenljivost vodje**

Vojaška oseba mora biti vedno pripravljena in usposobljena za prevzem odgovornosti neposredno nadrejene vojaške osebe. Vedno mora biti jasno, kdo je odgovoren za vodenje, tudi če vodje ni.

### **Prioritetna selekcija**

Sistem kadrovanja mora omogočiti izbiro potrebnega števila najboljših kadrov in njihovih namestnikov za opravljanje najodgovornejših nalog.

Za uspešen razvoj posameznika na karierni poti mora biti organiziran sistem izobraževanja in usposabljanja.

To pomeni, da s sistemom izobraževanja in usposabljanja zagotavljamo, da bodo formacijske dolžnosti v SV opravljale osebe z zahtevano izobrazbo in usposobljenostjo ter drugimi zahtevanimi pogoji v formacijah. V sistemu z vojaškim izobraževanjem in usposabljanjem zagotavljamo posamezniku možnost pridobitve osnovnega in dodatnega znanja ter veščin, možnost strokovnega razvoja in usposobljenosti za kakovostnejše opravljanje dela ter izpolnjevanje pogojev

za povišanje v činu. Sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja zagotavlja, da se vsak posameznik tudi po razporeditvi na določeno dolžnost oziroma po imenovanju v naziv še naprej usposablja in izobražuje za opravljanje dolžnosti ter gradnjo kariere.

## VODENJE DELOVNE KARIERE

Za upravljanje svoje kariere je najbolj odgovoren posameznik sam. Čakanje na nekoga, ki te bo opazil, naj bo to tvoj neposredni vodja, menedžer ali kdo drug, ni ustrezen in edini način vodenja kariere. S tem ne mislim, da nihče drug ne bo skrbel za posameznikovo kariero. Organizacija bo z načrtom in pravočasnimi informacijami omogočala le uresničevanje možnosti. Želim le poudariti, da mora biti glavni pobudnik posameznik sam.

Posameznik naj si v sistemu razvoja delovne kariere odgovori na vprašanja:

- Kaj sem dosegel v svoji dosedanji karieri?
- Kje sem zdaj?
- Kako zadovoljen sem s svojim napredovanjem?
- Kje želim biti čez dve leti, čez pet let? Kje čez deset let?
- Kaj sem do zdaj storil, da želeno dosežem?
- Kaj še moram storiti, da bom želeno tudi dosegel?
- Ali je vredno cene, ki jo bom moral plačati, da bom želeno dosegel?
- Kakšno ceno sem pripravljen plačati in kako daleč me bo to privedlo?
- Kaj mi bo pomagalo? Kaj me bo oviralo?
- Kaj moram storiti z dejavniki, ki me ovirajo?

Posameznik se mora sam odločiti, kam bo usmeril svojo kariero med izbranimi cilji in dejavnostmi. Lahko si določi, kako pomembna in hitra bo v razvojnem pogledu njegova delovna kariera.

Pri gradnji delovne kariere pa se ne smemo ozko osrediniti le na delovno področje, proučiti moramo tudi dejavnosti v osebnem življenju (družino, prijatelje, konjičke itn.), saj utegnejo biti žrtve za doseg postavljenih ciljev prevelike. Sistem lastnega upravljanja kariere se začne z analizo, kje trenutno smo v razvoju delovne kariere, nadaljuje se z načrtovanjem, uveljavitvijo in preverjanjem ter konča z ustrezno rešitvijo (Cvetko 2002: 228).

Sistem upravljanja kariere sestavlja 11 korakov, ki kariero omogočajo:

- ugotovi svoje vrednote pri delu,
- analiziraj svoje sedanje delo,
- analiziraj napredek v dosedanji karieri,
- ugotovi in analiziraj kariero in dela, ki si jih želiš,

- izberi kariero in dela, ki si jih želiš,
- razširi svoje strokovno znanje in spretnosti,
- jasneje oblikuj cilje svoje delovne kariere,
- sestavi načrt uresničitve,
- sproti ovrednoti svoj napredek,
- ugotovi dejavnike, ki najbolj vplivajo na napredek v karieri,
- odstrani dejavnike, ki najbolj zavirajo tvoj napredek v karieri.

Upravljanje kariere ni lahko delo, saj posamezniku vzame čas in energijo, zahteva soočenje s sabo, reševanje težav itn. To so največkrat tudi glavni razlogi, da nekateri raje čakajo, da se jim stvari zgodijo same. S prenosom odgovornosti za razvoj kariere na druge iščejo razloge za svoje razočaranje ali izjalovljena pričakovanja (Cvetko 2002: 232).

### Preglednica: Vodenje svoje delovne kariere – analiza in perspektive

1. Seznam vrednot	
2. Analiza sedanjega dela	
1. Kaj delam?	
2. Kakšne so moje odgovornosti?	
3. Kakšne so moje odločitve?	
4. Kakšno moč (avtoriteto) imam pri sprejemanju odločitev?	
5. Katerim osebam sem odgovoren?	
5. Način dela, ki mi najbolj ustreza (ustrezno obkrožite – največ dva):	a) rutinsko/stabilno b) projektno/ustvarjalno c) samostojno delo d) timsko delo e) raznovrstno delo f) drugo: _____
Pozitivni vidiki	

Negativni vidiki					
<b>Ocena zadovoljstva</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3. Ocena dosedanjega napredka</b>					
<b>Dosedanje delo</b>	<b>Kako sem ga dobil</b>			<b>Kateri so bili odločilni dejavniki</b>	
<b>3.1. Napredek v razvoju kariere in spremembe</b>					
<b>Dosedanje delo</b>	<b>Raven odgovornosti</b>	<b>Čas opravljanja dela</b>		<b>Razlog za spremembo dela</b>	
<b>Ocena zadovoljstva</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4. Dela, ki si jih želim</b>					
<b>Kaj želim postati</b>	<b>Katera dela bi zadovoljila moje vrednote</b>	<b>Katera znanja in spretnosti</b>			
		<b>že imam</b>		<b>moram še razviti</b>	
Kje vidim svojo prihodnost:	a) na sedanjem področju dela b) na spremenjenem oziroma drugem področju dela				
<b>4.1. Analiza kariere</b>					
	<b>Delo – kariera</b>	<b>Viri informacij</b>	<b>Sklep</b>		
			<b>sprejeti</b>	<b>raziskati</b>	<b>zavriniti</b>
<b>Pozitivni vidiki</b>					
<b>Negativni vidiki</b>					

5. Izbira kariere in dela					
	Prva izbira	Druga izbira	Tretja izbira		
Moja najljubša delovna kariera					
Prenaša se v naslednja dela					
Zadovoljuje naslednje vrednote					
Tudi za naslednje pogoje, ki jih bom razvil					
6. Razširitev znanja in spretnosti – kompetence					
Najljubše delo oz. kariera	Znanje/spretnosti	Že imam	Moram pridobiti	Rok pridobitve	
H kateremu delu (kariernemu sidru) sem bolj usmerjen:	a) k vodstvenemu delu b) k strokovnem delu				
7. Izbor meril in izdelava ciljev v delovni karieri					
Merilo 1		Merilo 2			
7.1 Oblikovanje/Postavljanje ciljev					
Prednosti		Cilji			
1.					
2.					
3.					
8. Načrt za doseg ciljev					
Prednost – cilj	Dejavnost	Rok		Končano	
1.					
2.					
3.					
Ocena uresničitve	1	2	3	4	5

(Povzeto po Cvetko 2002: 232–245)



## KARIERNI STEBRI V SLOVENSKI VOJSKI

V modelu kariernih poti opredeljujemo kariero vojaških oseb s tremi stebri, in sicer:

**a) poveljniški steber** zajema poveljniške dolžnosti (npr. poveljnik oddelka, voda, čete), vodstvene dolžnosti, ki jih delimo na vodilne dolžnosti (npr. načelnik oddelka, odseka, sektorja) in enotovne dolžnosti (vodni, četni, bataljonski podčastnik) ter vojaške formacijske dolžnosti (npr. vojak strelec), na katerih se na podlagi pridobljenega znanja ter izoblikovanih vodstvenih poveljniških sposobnosti opravljajo naloge, povezane z delom in vodenjem v poveljstvih, enotah in zavodih SV;

**b) štabni steber** zajema štabne formacijske dolžnosti, na katerih se v štabih in poveljstvih SV na podlagi pridobljenega znanja opravljajo naloge, povezane s štabnimi procesi;

**c) strokovni specialistični steber** zajema specialistične formacijske dolžnosti, na katerih se opravljajo naloge v okviru strokovno-tehničnih del ter specialističnih (rodovskih in službenih) vojaških poklicev. Opravljajo se v poveljstvih, enotah in zavodih SV, in sicer na podlagi specialističnega znanja in pridobljenih strokovnih licenc. Opravljajo jih vojaški uslužbenci in civilne osebe v MO.

Pripadniki stalne sestave SV so vojaki, podčastniki, častniki, generali in vojaški uslužbenci. Karierni pripadniki so tisti, ki v SV ostanejo do upokojitve, nekarierni pa tisti, ki sklenejo pogodbo za določen čas in pri določenih letih odidejo iz sistema. Vojaki brez čina so kandidati in vojaki. Vojaki s činom so poddesetnik, desetnik, naddestnik.

Vojaški uslužbenci so vojaške osebe, ki s svojim delom zagotavljajo podporne dejavnosti oziroma osnovne pogoje za življenje in delo vojaške organizacije ter opravljajo specialistična dela. Vojaški uslužbenci so nižji in višji. Status vojaških uslužbencev je opredeljen v ZObr (Uradni list RS, št. 67/02) in Uredbi o vojaških uslužbencih (Uradni list RS, št. 54/03).

### Delovne izkušnje

Delovne izkušnje so določene skladno z zakonskimi omejitvami, potrebami obsega in strukture SV, izobraževalnimi oblikami ter usposabljanjem. Za vodenje kariernih poti potrebujemo skupne delovne izkušnje pri poviševanju v činih, delovne izkušnje pri sodelovanju na vojaških vajah in mirovnih misijah, v različnih operacijah in projektih. Pripadnik SV pridobiva delovne izkušnje z delom, ki ga v določenih obdobjih in na različnih formacijskih dolžnostih opravlja v poveljstvih, enotah in zavodih SV. Sistem priznava tudi delovne izkušnje, pridobljene na podobnih strokovnih delih enake ali za eno stopnjo nižje zahtevnosti. Delovne izkušnje pripadnika se

oblikujejo na področju pridobivanja vojaških veščin, dela z ljudmi, bojevanja, vodenja, poveljevanja itn.

### **Opis sistema**

Smeri napredovanja in razporejanja po hierarhičnih vojaških ravneh se prepletajo in s svojim delovanjem zagotavljajo uresničevanje delovnih procesov. Vsaka smer ima svoj začetek in vrh. Posamezne ravni se nadgrajujejo v celoti (koncept linijske organizacije) ali delno, lahko pa se tudi prekrivajo (koncept linijske štabne organizacije).

Posamezniki lahko napredujejo znotraj ene smeri (od manj zahtevnih k bolj zahtevnim), prehajajo med smermi (samo tam, kjer so prehodi opredeljeni oziroma dovoljeni in definirani pogoji, ki jih je treba izpolniti) ali napredujejo po novi smeri. Ravni na karierni poti so določene z vojaško hierarhijo, ki izhaja iz zahtevnosti nalog. Zahtevnost se ocenjuje z zahtevano splošno izobrazbo, vojaško osnovno in dopolnilno izobrazbo ter delovnimi izkušnjami, kot so dolžina in vrsta dolžnosti, vojaške vaje ter delo v tujini in mednarodnih enotah, kar vse označujemo z nazivi.

### **Izhodiščni elementi za načrtovanje kariere**

Formalne značilnosti so stopnja splošne izobrazbe, delovne izkušnje, vojaško izobraževanje in usposabljanje (vključno s funkcionalnim usposabljanjem), opravljanje obvezne dolžnosti v karieri in službena ocena.

Poleg tega so pomembne vrednote, delovne navade, nagnjenost k vrsti dela, rezultati dela itn.

Metoda in tehnika zbiranja podatkov za spremljanje zaposlenih po navedenih merilih sta letni razgovor in službena ocena z vsemi elementi. To so delovna uspešnost, strelska, fizična in vojaška usposobljenost ter vojaško voditeljstvo. Podatki o zaposlenih, ki jih kadrovske delavci uporabljajo kot eno od baz podatkov za strokovno uresničevanje kadrovske funkcije in poveljniki za vodenje kadrovske politike, se združujejo v MFERAC N-4. V nadaljevanju bo program SAP opredeljeval posameznikovo kariero in njene elemente.

Za vsako raven v posamezni smeri in za prehode med njimi so določeni pogoji in merila, po katerih se oblikujejo predlogi za postavitve na višjo raven ali raven v drugi smeri. Ocenjujeta se izpolnjevanje pogojev, povezanih z zahtevnostjo in vsebino dela, ter osebna primernost za opravljanje nalog.

Poveljniki, načelniki in njihovi strokovni delavci so odgovorni za pripravo kadrovskih predlogov za razporeditev pripadnikov na nove formacijske dolžnosti. Vsak pripadnik stalne sestave SV praviloma začne karierno pot na osnovni operativni dolžnosti.

Čas med dvema napredovanjema je določen:

- pri napredovanju, ki je povezano s povišanjem v činu, z Uredbo o činih in povišanju v SV;
- pri napredovanju na delovnem mestu s pravilnikom o napredovanju delavcev v državni upravi;
- pravilnik o službeni oceni ureja merila za ocenjevanje usposobljenosti za opravljanje konkretne vojaške dolžnosti.

Napredovanje na višjo dolžnost brez spremembe čina je odvisno od delovnih potreb, ki se kažejo v razvojnih načrtovalnih dokumentih (letni načrti, srednjeročni in dolgoročni načrti), pri čemer je treba upoštevati določbe uredbe iz prve alineje. Pri tem se načrtuje karierna pot oziroma se dopolni načrtovana karierna pot.

### **Vojaško izobraževanje in usposabljanje**

Izobraževanje in usposabljanje (IU) v SV podpirata razvoj kariere posameznika tako, da skozi vso kariero omogočata postopno pridobivanje znanja in veščin. Vojaško izobraževanje oziroma usposabljanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja ter razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin, spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda in poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje, dejavnosti in uresničevanje nalog vojaške obrambe.

SV opredeljuje karierno pot posameznika v poveljniškem, štabnem in specialističnem stebru. Vsak od kariernih stebrov zahteva za uspešno opravljanje nalog posebno znanje, zato ima vsak karierni steber posebne zahteve po izobraževanju in usposabljanju. Karierni stebri opredeljujejo formacijske dolžnosti, na katere so postavljeni pripadniki SV, ki jih delimo na vojake, podčastnike, častnike, generale in vojaške uslužbence. Karierne pripadnike SV opredelimo kot menedžerje in jih izobražujemo ter usposabljam v vsej njihovi karieri, do upokojitve. Nekarierne pripadnike SV opredelimo kot zaposlene in jih izobražujemo ter usposabljam do odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma do prekinitve delovnega razmerja.

V SV se zavedamo, da brez izurjenih in z znanjem opremljenih pripadnikov ni uspešnega uresničevanja nalog. Zato razvijamo obsežen sistem izobraževanja in usposabljanja, ki je na voljo vsem pripadnikom glede na njihove želje, sposobnosti in potrebe službe. Za vojsko je značilno, da se njeni pripadniki veliko usposabljujejo. Med svojo kariero več mesecev ali celo let preživijo na usposabljanjih. Pri tem se je treba zavedati, da je opravljanje vojaške službe nevarno in da le visoka usposobljenost zmanjša nevarnosti, ki preživijo na pripadnike vojske.

---

**LITERATURA**

- M. ARMSTRONG, 1999: Human Resource Management. London.*  
*Daniela BREČKO, 2006: Načrtovanje karier. Ljubljana: Planet GV.*  
*Jože FLORJANČIČ, 1991: Načrtovanje kadrov. Kranj: Moderna organizacija.*  
*J. JEREB, 1989: Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov. Kranj.*  
*B. LIPIČNIK, 1998: Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik.*  
*Pravilnik o izobraževanju in usposabljanju v MO RS (št. 017-02-29/2000 z dne 7. 8. 2000).*  
*Pravilnik o službeni oceni (Uradni list RS, št. 111/13).*  
*R. CVETKO, 2002: Razvijanje delovne kariere. Ljubljana: FDV.*  
*Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 23/05, ZJU).*  
*Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 82/94 in št. 47/2002, ZObr).*  
*Zakon o obrambi - uradno prečiščeno besedilo (Uradni list RS, št. 103/04, ZObr - UPB1).*



# RAZLOGI ZA UVEDBO EVALVACIJ V MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

## REASONS FOR INTRODUCING EVALUATIONS AT THE MINISTRY OF DEFENCE

---

### **P O V Z E T E K**

*Evalvacije so eden izmed elementov v procesu izobraževanja. Sestavljajo ga ugotavljanje potreb po izobraževanju, opredelitev ciljev, določitev strategije, oblikovanje in načrtovanje, izvedba ter evalvacija, ki kot zadnji element pomeni vrednotenje procesa in sprejemanje odločitev za njegovo izboljšanje. Namen uvedbe evalvacij v Ministrstvo za obrambo je povečanje kakovosti izobraževanja. Proces zajema najširši spekter izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, biti mora kakovosten, predvsem pa sodoben v smislu zagotavljanja odzivanja na sodobne varnostne izzive.*

### **K L J U Č N E B E S E D E**

*Evalvacija, Ministrstvo za obrambo, izobraževanje, usposabljanje, izpopolnjevanje.*

---

### **A B S T R A C T**

*Evaluations are one of the elements in the education process. The education process includes the assessment of needs in education, definition of aims, establishing the strategy, designing and planning of the process, and implementation and evaluation of the education process. Evaluation as the final phase means an assessment of the process and acceptance of decisions for its improvement.*

*The purpose of introducing evaluations at the Ministry of Defence is to improve the quality of education. The process includes a vast spectrum of education, training and continued education. It needs to be of good quality, up-to-date and able to respond to new security threats.*

**KEY WORDS**

*Evaluation, Ministry of Defence, Education, Training, Continued Education.*

**UVOD**

Literaturo o evalvaciji, ki v slovenskem jeziku pomeni vrednotenje oziroma merjenje, najdemo predvsem v zdravstvu, šolstvu in socialnem varstvu. Na področju javne uprave je prej izjema kot pravilo. V zadnjih letih o tem največ piše dr. Migličeva z Upravne akademije Ministrstva za javno upravo, vendar evalvacije še niso vsakdanja praksa v javni upravi. Verjetno bi se našel kdo, ki je pripravljen trditi drugače, a razdelitev vprašalnikov po končanem izobraževanju ali usposabljanju še ne pomeni evalvacije. Kljub opazni posodobitvi javne uprave je ta v procesu spreminjanja nekako zanemarila evalvacijo kot enega izmed dejavnikov v izobraževanju. Ta pojav je še posebej zanimiv, saj je skoraj v vseh državah Evropske unije evalvacija ključni element pri zagotavljanju kakovosti dela, ne samo na področju izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, temveč v vsej javni upravi. Konkretno je potreba po uvedbi evalvacije predstavljena s poudarkom na izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju na Ministrstvu za obrambo kot delu javne uprave.

**IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE V DRŽAVNI UPRAVI**

Usposabljanje upravnih delavcev oziroma javnih uslužbencev naj bi bilo predvsem osredinjeno na sistemski razvoj državne uprave, na uvajanje in uporabo sodobnejših načinov dela ter organizacijo programov usposabljanja zaposlenih. Med poglobitve cilje usposabljanja in izpopolnjevanja v javni upravi spadajo povečanje učinkovitosti delovanja uprave, prilagajanje znanja zaposlenih novim postopkom in tehnologijam v upravi, zagotavljanje horizontalne in vertikalne prehodnosti ter povečanje motivacije zaposlenih (Dujic 1999 v Miglič 2002b). Financiranje usposabljanja in izpopolnjevanja v javni upravi zahteva precejšnja



sredstva. Pomembno vprašanje, ki pa se v državni upravi skoraj ne obravnava, je spremljanje in ugotavljanje posledic usposabljanja na individualno delovno uspešnost ter s tem na uspešnost upravnega dela (Miglič 2002b).

Pomembno za razumevanje tematike je ločevanje ali poznavanje pojmov izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, pri čemer se pogosto prepletajo nekatere značilnosti. *Izobraževanje* je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih sposobnosti, znanja in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo in delo. Glede na cilje ter vsebino ga delimo na splošno in strokovno (Možina in drugi 1998: 491), vključuje pa učenje kulture in naravnih zakonov ter pridobivanje jezikovnih in drugih spretnosti, ki so temeljne za učenje, osebni razvoj, ustvarjalnost in medsebojno razumevanje.

*Usposabljanje* je v slovenski literaturi opisano kot proces razvijanja znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih človek potrebuje pri opravljanju konkretnega dela (Možina in drugi 1998: 502). Jereb je to definicijo dopolnil tako, da usposabljanje sestavljajo načrtovani programi, namenjeni povečanju uspešnosti posameznikov, skupin ali organizacije. Ker je večina strokovnih izobraževalnih programov namenjena več delovnim situacijam hkrati in ne le enemu delu v konkretnem delovnem procesu, je strokovno usposabljanje nujno nadaljevanje poklicnega izobraževanja (Jereb 1998a: 178).

*Izpopolnjevanje* opredeljujemo kot dopolnjevanje, spreminjanje in sistemiziranje že pridobljenih znanja, spretnosti, sposobnosti in navad oziroma kot nadgradnjo usposabljanja (Miglič 2002b: 20).

Elementi procesa so izhodišče za oblikovanje različnih modelov usposabljanja. Čeprav jih je v teoriji in praksi več, je najbolj razširjen model organizacijskega usposabljanja tako imenovani sistematični model. Model ima korenine v Fayolovi procesni teoriji menedžmenta (načrtovati, organizirati, narediti, pregledati) (Miglič 2002b: 39). Gre za preprost proces, ki ga sestavljajo štiri stopnje:

- analiza potreb po usposabljanju,
- oblikovanje načrtov usposabljanja,
- udejanjanje načrtov,
- evalvacija oziroma vrednotenje rezultatov.

Posebnost usposabljanja v javni upravi je, da se pri tem posvečamo predvsem oblikovanju in uresničevanju načrtov, torej izvedbi programov. Analiza potreb po usposabljanju je pomanjkljiva, predvsem premalo časa namenjamo vrednotenju rezultatov. V gospodarstvu so učinki usposabljanja sorazmerno hitro ovrednoteni, saj se kažejo v učinkovitosti, povečani prodaji itn.

Javna uprava oziroma ožje državna uprava nima mehanizmov, s katerimi bi merili oziroma vrednotili učinke usposabljanja in ga tako upravičili. Ob poudarjeni

racionalizaciji državne uprave postaja evalvacija vedno pomembnejši metodološki element v sistemu vrednotenja usposabljanja.

Bolj ko je skupnost v povprečju visoko izobražena, bolj se zaveda pomembnosti vzgoje in izobraževanja (Štrajn 2000). Potreba po ugotavljanju, ali izobraževanje, usposabljanje ter izpopolnjevanje dosegajo zastavljene cilje in rezultate, se je pojavila že sredi prejšnjega stoletja, najpomembnejše temelje je leta 1959 postavil Donald Kirkpatrick. Evalvacijo ali vrednotenje usposabljanja je oblikoval v štiri elemente tako imenovanega Kirkpatrickovega delovnega okvira (Nickols 2000). Ti elementi so reakcije, učenje, vedenje in rezultati, pri čemer gre pri reakcijah za odziv udeležencev na usposabljanje, pri učenju za merjenje naučenega, pri vedenju za spremembe posameznika na delovnem mestu in pri rezultatih za zmanjšanje odsotnosti, znižanje stroškov dela, povečanje motivacije in kakovosti dela. Naštete elemente različni avtorji različno prevajajo, lahko so na primer tudi vtisi, znanje, uporabnost oziroma prenosljivost znanja in poslovni rezultati (Stanič, Macedoni 2004). V navedeni model je dr. Jack Phillips dodal še povrnitev investicije (Phillips v Rea 2004). Ugotavljanje povrnitve investicije je smiselno predvsem v delih usposabljanja, povezanih s povratnimi informacijami, ki jih je mogoče meriti predvsem finančno. To je na primer dodatna usposobljenost zaposlenih, in sicer na področjih, na katerih je mogoče zabeležiti povečano prodajo ali storitev. Rae meni, da je ugotavljanje povrnitve investicije zanimivejše na neprofitnih področjih, torej v državni upravi, javnih zavodih, dobrodelnih ustanovah itn. Hkrati pa meni, da je zadeva finančno sprejemljiva le v pet do deset odstotkih celotnega programa usposabljanja, v širšem obsegu je predraga glede na vir sredstev (Rea 2004). Ne glede na navedeno pravi, da je pomembno poznati odgovor na vprašanje, kaj smo dobili kot rezultat naše investicije.

### **Zakaj vseživljenjsko učenje?**

Potreba po vseživljenjskem učenju nastaja zaradi sprememb v okolju. Dejavniki, ki najbolj vplivajo na to učenje, so demografske, ekonomske in tehnološke spremembe (Merriam in Caffarella v Boverie in drugi 1994). Velika in uspešna podjetja zaradi vse večje konkurence vlagajo v izobraževanje zaposlenih, da bi povečala svoje možnosti za preživetje v svetu ekonomije. Kirkpatrickov model evalvacij je za nekatere avtorje preživet. Stephen Brown, dekan Centra za učenje odraslih iz Cambridga, meni, da so se spremenila pričakovanja, ki naj bi jih zagotovilo usposabljanje. Na prvem mestu je zadovoljstvo strank oziroma potrošnikov, na drugem pa sta vpliv na delovni problem in povrnitev investicije. Navedeno pomeni poseben izziv za utemeljitev vlaganja v usposabljanje, hkrati pomeni povečano vlogo metodologije evalvacije in njenih rezultatov (Brown 1997: 2). Javni sektor

deluje v spreminjajočem se okolju. Vlade in mednarodne organizacije se srečujejo z intenzivno in vsesplošno povezanim svetom, ki je prepleten z najrazličnejšimi javnimi politikami, ki so vedno bolj zapletene. Zahteve javnosti po preglednosti in odgovornosti nenehno rastejo, javnost pričakuje in zahteva, da bo vprašana za mnenje in prispevek v odločanju o posameznih javnih zadevah, pri katerih se zdi, da je evalvacija pravi ključ do uspeha za doseg takega cilja (Forss in drugi 2006: 129). Številni avtorji (Thoenig 2000: 220; Reboloso in drugi 2005: 469; Balthasar in Rieder 2000: 253–257; Kuhlmann 1998: 137; Davies 1999: 156) evalvacijo razumejo kot način učenja. Glede na opredelitve pojmov izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v javni upravi se v procesu evalvacije vsi vpleteni usposablajo oziroma izpopolnjujejo svoje znanje.

## **RAZVOJ EVALVACIJSKIH RAZISKAV**

Začetek evalvacijskih raziskav navadno povezujemo s krizo države blaginje, in sicer kot krčenje državnih sredstev za javne programe, kar je spodbudilo ocenjevanje njihove uspešnosti in učinkovitosti (Macur 2000: 68).

Rihterjeva pravi, da je iz zgodovinskih dejstev mogoče razbrati, da je prepoznavanje pomena evalvacije pogosto odvisno od političnih in ekonomskih razmer. Začetki evalvacije segajo v leto 1845. Dolgo je bila evalvacija socialnih programov in politik »obrobni del lokalnih zdravstvenih, socialnih in izobraževalnih birokracij« (Rihter 2004b: 83). V Združenih državah Amerike je bilo zlato obdobje evalvacijskih raziskav, ki jih je v šestdesetih letih financirala država. Po navedenem obdobju so začeli sredstva, namenjena socialni politiki, krčiti, evalvacije pa so prevzele vlogo ugotavljanja uspešnosti, učinkovitosti in racionalnosti posameznih programov (prav tam).

Težnja po zmanjševanju finančnih sredstev na področju socialne politike, v zdravstvu in izobraževanju je še vedno prisotna oziroma je s spreminjanjem javne politike zmanjševanja sredstev vedno bolj opazna. Navedeno avtorji (Rihter 2004a: 85; Mesec 2002: 233) razumejo kot zunanje in notranje pritiske. Zunanji pritiski so povezani predvsem s financiranjem storitev v javnem sektorju, v katerem se v zadnjih letih krepijo mehanizmi nadzora nad sredstvi, stroški in storitvami. Notranji pritiski izvirajo iz splošne etične in profesionalne obveznosti strokovnih delavcev. Dejstvo je, da morajo zaposleni v javnem sektorju pri uresničevanju javne politike kazati vedno več znanja, strokovnosti in inovativnosti, da lahko kandidirajo za različne dejavnosti oziroma pridobijo dodatna sredstva.

Tako so na primer v Švici evalvacijske raziskave predpisane v 170. členu Ustavnega zakona iz leta 1999, in sicer za ugotavljanje učinkovitosti javne politike. Po vedenju avtorjev (Widmer in Neunschwander 2004: 390) je Švica edina država, ki ima

evalvacijo določeno v ustavi. Razlog za navedeno spremembo v zakonodaji je bilo povečanje strukturnih reform, na podlagi katerih so javne institucije zahtevale pregled nad vloženimi sredstvi, pa tudi nad doseženimi rezultati, ki naj bi se konkretno odražali v boljšem delu teh institucij.

Povsem drugače ugotavlja Schwartz, predavatelj na univerzi v Haifi, ki je s primerjalno študijo med izraelskimi programi ugotovil, da bi morale vodilne delavce v zdravi organizaciji evalvacije zelo zanimati, vendar ni tako. Kot ugotavlja, so »zelo kratkovidni«, v mislih imajo zgolj politične cilje, evalvacije pa bi lahko pokazale slabe rezultate. Očitno so usmerjeni predvsem v politične učinke, učinki programov pa niso njihova glavna skrb (Schwartz 1998: 298).

Evalvacije so bile v preteklosti najbolj pogoste v izobraževanju in zdravstvu. Večina avtorjev (Guba in Lincoln, Madaus in drugi v Macur 2000) govori o štirih generacijah evalvacij.

**Evalvacije prve generacije** so imele predvsem nalogo merjenja. Hkrati s pojavom prvih merjenj se je pojavil tudi izraz evalvacija. Vključeval je predvsem teste in testiranje študentov, evalvator je imel povsem tehnično nalogo merjenja, in sicer v kvantitativnem smislu.

**Evalvacije druge generacije** so pridobile s funkcijo opisa. Evalvacije prve generacije so se izkazale kot pomanjkljive, saj niso zagotavljale popolne informacije o nekem izobraževanju. V ZDA so tako uvedli osemletno študijo, ki naj bi ugotovila kakovost študija na srednjih šolah in fakultetah, pri čemer so bili upoštevani vsi vidiki vrednotenja (testi, ocenjevanje programov, ciljev, učinkov itn.). Naloga evalvatorja je tako postala opisovanje, ki pa ne izključuje merjenja (Macur 2000: 70).

**Evalvacije tretje generacije** so s presojo postale kakovostnejše. Zgolj testiranje in opisovanje nista bili več dovolj. Od evalvatorja so pričakovali še presojo, dobil je vlogo rabsodnika, hkrati pa ohranil deskriptivno in tehnično vlogo. Pristop je prinesel nove težave, prvič so bili evalvaciji podvrženi tudi cilji. Presoja bi morala temeljiti na standardih, ki še niso bili določeni, evalvatorji se niso počutili kompetentne za vlogo rabsodnika, vendar so jo vseeno opravljali, saj so bili še najbolj objektivni (Macur 2000: 71).

Avtorja **četrtje generacije evalvacij** sta Egon Guba in Yvonna Lincoln. Po njuni teoriji se evalvacije delijo na štiri stopnje, in sicer:

- na prvi stopnji evalvator identificira udeležence (osebe, ki določijo, kaj bomo vrednotili, osebe, ki z evalvacijo pridobijo, in tiste, ki z evalvacijo izgubijo) ter odkriva njihove zahteve;
- na drugi se krog informacij med udeleženci razširi, tako da vse seznanimo z ugotovitvami in drugimi pomembnimi podatki;
- na tretji stopnji se evalvator ukvarja predvsem s povezovanjem in reševanjem

- drugih odprtih vprašanj;  
 – na četrti stopnji poskušajo udeleženci in evalvator s konsenzom najti končno rešitev (Toulemonde in drugi 1998: 172).

Tabela 1: Guba, Lincoln, 1989: Fourth Generation Evaluation. V četrti koloni je dodana klasifikacija po Madaus in drugi, 1993, oba vira ločeno v Macur, 2000.

Vloga evalvacije	Vloga evalvatorja	Namen evalvacije	
Prva generacija: <b>merjenje</b>	tehnična (pozna instrumente merjenja)	meriti uspešnost testirancev (študentov v šoli)	1800–1900: obdobje reforme 1900–1930: obdobje učinkovitosti, testiranja
Druga generacija: <b>opis</b>	opisna (izdela opis prednosti in skladnosti programa glede na njegove cilje)	izboljšanje programa (formativna evalvacija)	1930–1945: Taylerjevo obdobje 1946–1957: obdobje nedolžnosti
Tretja generacija: <b>presoja</b>	razsodnik	presoditi smiselnost ciljev in koristnost programa	1958–1972: obdobje ekspanzije 1973 – obdobje profesionalizacije
Četrta generacija: <b>pogajanje</b>	mediator v procesu vrednotenja in presojanja	doseči konsenz med udeleženci	

Četrta generacija evalvacije po Gubi in Lincolnovi ima veliko privrženecv, pa tudi takih, ki njune teorije ne zagovarjajo. Po literaturi sodeč je najbolj sporno prav doseganje konsenza med udeleženci evalvacije. Za podrobnejše razumevanje razlik med prvimi tremi generacijami in četrto je smiselno poznati temeljna načela četrte generacije:

- evalvacija je *integralni družbenopolitični proces*, ki vključuje mnenja in interese udeležencev ter evalvatorjev, predvsem pa širše kulturno, politično in socialno okolje;
- evalvacija *zahteva sodelovanje vseh udeležencev*, pri čemer mora biti dosežen splošni konsenz o končni odločitvi oziroma stališču. Tako naj bi našli najboljši skupni dogovor, sprejemljiv za vse;
- evalvacija je *proces poučevanja in učenja hkrati*. V procesu se v sodelovanju z vsemi udeleženci vsi učijo od drugih, sami poučujejo druge in z dejavnim sodelovanjem širijo svoje znanje, pri čemer se porajajo nove rešitve;
- evalvacija je *kontinuiran, ponavljajoč se in močno divergenten proces*. Program ali ukrep, ki ga vrednotimo, je dovzeten za spremembe in izboljšave, ki so nujne za doseg ciljev, čeprav poteka znotraj načrta. Ima svoj začetek in konec, vendar

- ob ponovnem začetku štejejo podobne aktivnosti;
- evalvacija *je porajajoč se proces, ki ga ni mogoče vnaprej načrtovati*, tako da bi vse potekalo natančno po časovnici. V program, ki ga evalviramo, je vključenih toliko različnih dejavnikov, na primer udeleženci, okolje, različne vsebine, posebnosti posameznega dogodka, ki se lahko ves čas spreminjajo, da ne moremo zagotoviti okoliščin, v katerih bi se ta proces lahko popolnoma ponovil;
- evalvacija *je proces z nepredvidljivimi ugotovitvami*. Dejavno sodelovanje vseh udeležencev, poučevanje in učenje v procesu ter sestavine procesa, pri katerih je možnost spreminjanja sorazmerno visoka, privedejo do končnih ugotovitev, ki niso bile pričakovane, in ne samo to, morda nam tudi niso všeč in jih ne želimo. Posebej pomembno je poznati vzroke za posamezna stališča različnih udeležencev ter njihov vpliv pri iskanju skupnega konsenza;
- evalvacija *je proces, ki oblikuje stvarnost*. Gre za oblikovanje optimalnega realnega stanja v nekem procesu, nikakor pa ne moremo govoriti o odkritju (Macur 2000: 81–82; Huebner in Betts 1999: 340–358).

Res je, da je četrta generacija evalvacij prispevala k razvoju novosti na tem področju, predvsem pri uvajanju kvalitativnih metod raziskovanja, s čimer so evalvacije pridobile predvsem na širšem kontekstu obravnavanja posameznega procesa in torej na kakovosti. Vendar sta avtorja prejela tudi veliko kritik. Ena izmed najbolj očitanih značilnosti četrte generacije je prav iskanje konsenza med udeleženci. Dabinett in Richardson ugotavljata, da je v evalvaciji zelo pomembno, kdo ima moč odločanja in vplivanja na posamezne dele, ker proces lahko preusmeri v povsem drugo smer. Zagovarjata namreč dejstvo, da je vedno nekdo (zunaj ali znotraj procesa), ki financira posamezno evalvacijo ali program, ki se evalvira. Prav tako se lahko pojavijo udeleženci<sup>1</sup>, ki poskušajo na evalvacijo vplivati s pozicije moči, na primer ravnatelj, vodja izobraževalnega programa in drugi (Dabinett in Richardson 1999: 225).

## METODOLOŠKI PRISTOPI V EVALVACIJSKIH RAZISKAVAH

Macurjeva (2000) in Rihterjeva (2004b) v svojih doktorskih disertacijah opozarjata na večno dilemo, in sicer, ali pri evalvacijskih raziskavah uporabljati kvantitativne ali kvalitativne metode. Macurjeva jih razdeli na dve paradigmi:

1. »Klasična znanstvena, tradicionalna (Darlett in Hamilton 1975), konvencionalna ali racionalistična (Smith in Cantley 1985; Guba in Lincoln 1989), racionalno-tehnična (Everitt 1996), preordinativna paradigma (Stake 1993b), pogosto imenovana tudi pozitivistična (Room 1986; Scriven 1993) in eksperimentalna

<sup>1</sup> Angleško besedo stakeholders slovenska strokovna literatura prevaja z izrazoma udeleženci ali nosilci interesov. To so torej vsi tisti, ki v procesu sodelujejo oziroma imajo v njem nek interes in nanj lahko tudi vplivajo.

paradigma (Radaelli in Dante 1996)« (Macur 2000: 74).

Rihterjeva jo opisuje kot *paradigmo kvalitativne raziskave*, ki izhaja iz »klasične laboratorijske znanosti«, torej gre za okolje, v katerem je mogoče razumeti in obvladovati vse, celoto razstaviti na posamezne dele in jih opazovati. »Hipoteze o rezultatih izdelamo vnaprej: glavni test veljavnosti je numerično ujemanje ugotovitev s pričakovanji.« Ugotovitve in rezultati so predstavljeni v številkah in posplošeni na stvarni svet (Rihter 2004b: 86). Posebej poudarja, da je vsaka resnica podvržena preverjanju s podatki, hkrati jo je treba preverjati tudi vedno znova.

2. »Alternativna, naturalistična (Guba in Lincoln 1989) ali konstruktivistična paradigma (Radaelli in Dante 1996), pa tudi odzivna (Stake 1993b), relativistična (Scriven 1993), interpretativna (Everitt 1996) ali celo socialno antropološka oziroma iluminativna paradigma (Parlett in Hamilton 1975)« (Macur 2000: 74).

Rihterjeva pojasnjuje, da je *paradigma kvalitativne raziskave* prav nasprotna prejšnji. Predpostavlja, da posameznih elementov ne moremo obravnavati ločeno od okolja, saj tako ni mogoče dobiti pravih rezultatov, ki se skladno z okoljem nenehno spreminjajo in so medsebojno odvisni, zato tudi ni mogoče vnaprej določiti hipotez. Hipoteze so pogojene s posameznim opazovanim primerom in so v drugačnih okoliščinah lahko povsem spremenjene (Rihter 2004a: 87).

Chambers in drugi pravijo, da ima vsaka od teh paradigem drugačen pogled na realnost, na načine spoznavanja, cilje raziskave in na primerno metodologijo (Chambers in drugi v Rihter 2004a: 87).

Znotraj vsake paradigme lahko uporabimo kvantitativne in/ali kvalitativne tehnike, pomembna razlika je, ali želimo zagotoviti racionalne razlage ali razumeti osnovno naravo sveta (prav tam).

Tabela 2: Razlike med pozitivističnim in interpretativnim pristopom (Rihter 2004a: 88)

Vidik	Pozitivistični pristop	Konstruktivistični pristop
Ontologija (vprašanje o naravi sveta)	Zunanji svet obstaja neodvisno od spoznavajočih ljudi.	Zunanji svet je konstrukcija naše zavesti in družbena konstrukcija zavestno delujočih subjektov in interakcij.
Epistemologija (odnos med spoznavajočim človekom in svetom, ki ga spoznava)	Svet je predmet človekovega spoznavanja; raziskovalec mora biti objektivni, tj. predmet njegovega spoznavanja je popolnoma neodvisen in ločen od njega.	Svet je proizvod spoznavajočega subjekta; kar ima raziskovalec za predmet raziskave, je že samo družbena konstrukcija; predmet opazovanja ni neodvisen od raziskovalca.
Metodologija (kako naj poteka raziskovanje)	Teorije preverjamo tako, da iz njih izvedemo napoved konkretnega dogodka; ustvarimo razmere, v katerih naj bi se ta dogodek zgodil, in opazujemo, ali se bo zgodil ali ne.	Raziskovalec poskuša identificirati konstrukcije sveta različnih udeležencev družbene igre ter ugotoviti podobnosti in razlike med njimi.



## TIPI EVALVACIJ

Migličeva deli evalvacije na tri tipe, in sicer analizo potreb po usposabljanju ter načrtovanje usposabljanja ali predformativno, formativno in sumativno evalvacijo. Pri analizi potreb po usposabljanju in načrtovanju usposabljanja opozarja, da gre v resnici za prvi korak oziroma prvo stopnjo v nizu vseh dejavnosti, ki zajemajo proces usposabljanja.

Ta zajema vnaprej določeno oceno potreb po usposabljanju, ki je narejena skladno s strateškimi načrti organizacije oziroma drugimi temeljnimi dokumenti, ki se navezujejo na razvoj organizacije (Miglič 2002b: 62).

Formativna evalvacija sledi predformativni in se v resnici ukvarja z ugotavljanjem prednosti in slabosti programa usposabljanja v vseh njegovih razvojnih stopnjah, kot na primer trajanju, vsebini, časovnem razporedu, reakcijah udeležencev, porabi virov itn. To je proces, ki traja ves čas in se ukvarja s posameznimi operacijami usposabljanja, evalvacija, ki jo pogosto imenujejo notranja, proučuje pa proces »od spodaj in od znotraj« (Macur v Miglič 2002b: 63).

Sumativna evalvacija se ukvarja z uspešnostjo programa po končanem procesu. Opisuje, kaj je bilo doseženo, kakšni so dosežki in učinki, ali učinki upravičujejo stroške itn. To je evalvacija »od zgoraj in od zunaj«. Njeni podatki so povezani z odločitvami, ali se program ukine, razširi, skrajša itn. (prav tam).

## MODELI EVALVACIJ

Kot pravi Migličeva, je proces evalvacije sestavljen iz dveh postopkov, in sicer določanja meril za merjenje uspešnosti ter uporabe ustreznih modelov, metod in tehnik za ugotavljanje sprememb pri vodenju programa (Miglič 2002b: 94).

Literatura omenja najrazličnejše možnosti izbire modelov, metod in tehnik, ki jih lahko uporabimo v procesu evalvacije, zelo redko povsem natančno pove in prikaže, kako so bile evalvacije uresničene. Iz te literature je razvidno, da evalvacije sicer potekajo, vendar pri poimenovanju modela, ki je v rabi oziroma so ga v konkretnem primeru uporabili, niso povsem upoštevali tipičnih značilnosti posameznega modela evalvacije.

Iz pregleda literature lahko ugotovimo, da je vsak evalvacijski proces, ne glede na tipologijo in izbrani model, v resnici zgodba zase, torej unikatna evalvacija. Ideje o povsem enakih ponovitvah so dobesedno utopične.

Modeli evalvacij v literaturi izhajajo iz dveh že omenjenih znanstvenih paradigem.

Paradigma	Model	Avtorji omemb
<b>Pozitivistična</b> <i>Kvantitativne metode:</i> vprašalniki testi, baze podatkov	eksperimentalni model	Strcher in Davis
	sistemska analiza	Hause, Macur
	evalvacijska raziskava	Herman, Morris, Fritz-Gibbon
<b>Konstruktivna</b> <i>Kvalitativne metode:</i> opazovanje intervjuji ciljne skupine študija dokumentov študija primerov	študija primera	Hause
	odzivna evalvacija	Herman, Morris, Hause
	demokratska evalvacija	Macdonald
	iluminativna	Parlett in Hamilton
	pluralistična	Smith in Cantley
	naturalistična	

Tabela 3: Oblikovana je s povezovanjem naslednjih virov: Miglič (2002b), Macur (2000), Sharp in drugi (1997).

## PRISTOP IN UPORABLJENE METODE

Pri najrazličnejših raziskavah in evalvacijah avtorji namenjajo največ pozornosti metodam oziroma metodološkemu pristopu. Na voljo imamo tri vrste metod, in sicer kvalitativne, kvantitativne in kombinirane. Kvantitativne metode so vprašalniki, testi in baze podatkov, med kvalitativne pa spadajo opazovanja, intervjuji in izbrane oziroma pilotske skupine (Sharp in drugi 1997). Bistvena razlika med obema vrstama metod je, da so kvantitativne preprostejše, matematično in statistično natančne, vendar razen števil kakšnih posebnih kakovostnih rezultatov ne dobimo. Pri kvalitativnih metodah pa je nabor podatkov ali izsledkov pestrejši, vendar težje merljiv in zahtevnejši za interpretacijo. Zaradi tega mnogi avtorji (Hearn 2003, Hantrains 1995, Levin - Rozalis 2000, Winwright 1997, Vartianen 2002) zagovarjajo kombinirano metodo oziroma »mixed method analyses«. Health meni, da se kvalitativna (ali naturalistična) metoda spreminja glede na raziskovalno paradigmo, metode in domneve, vendar so pri taki raziskavi rezultati jasni in preprosti, hkrati pa obstaja možnost, da si rezultate razlaga vsak po svoje in pove svoje mnenje, medtem ko pri kvalitativnih (konvencionalnih, pozitivističnih) raziskavah in evalvacijah oziroma rezultatih te možnosti nimamo (Health 1997). Nau zagovarja kombinacijo kvalitativne in kvantitativne metode, saj pravi, da lahko le tako zagotovimo podatke, ki dajejo celovito sliko, ki je uporaba ene same metodologije ne zagotavlja (Nau 1995). Pri kombinaciji obeh metod lahko pride do različnih podatkov, ki vodijo k protislovnim rezultatom in ugotovitvam, prav tako pa prepegosta uporaba kvalitativnih raziskav škodi kakovosti rezultatov, predvsem zagotavljanju njihovih ponovitev (Connell in drugi 2001).

## RAZLOGI ZA UVEDBO EVALVACIJE V MINISTRSTVU ZA OBRAMBO

Ministrstvo za obrambo je zanimiv državni organ, predvsem zaradi prepletanja najrazličnejših področij. Glede na raznolikost zanj veljajo najbolj splošni pravni predpisi, pravila in načela, razen za področja, ki so posebna, tu se namreč predpisi, pravila in načela prepletajo, kar povzroča svojevrstne razmere.

Na področju izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja sicer veljajo predpisi ali boljše usmeritve, ki jih na ravni Evropske unije v zadnjem času označujemo kot bolonjski proces. Veljajo tudi predpisi za področja vzgoje in izobraževanja ter javne uprave, predvsem v tistem delu, v katerem Zakon o obrambi ne določa drugače. Predpisi z vseh treh področij se v marsikaterem poglavju problematike ne lotevajo enoznačno, prej protislovno. Posledica tega je, da zakonodaja od zaposlenih na področjih izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja pogosto zahteva nenavadne kombinacije iznajdljivosti oziroma ureditve nekaterih odprtih vprašanj sploh ne dovoljuje.

V Ministrstvu za obrambo kljub zahtevnim pravnim podlagam uspešno potekajo najrazličnejše oblike izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, in sicer v treh organizacijskih enotah. Center za obrambno usposabljanje v Poljčah je organiziran znotraj Direktorata za obrambne zadeve, Izobraževalni center za zaščito in reševanje znotraj Uprave Republike Slovenije za zaščito in reševanje, Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje pa v Slovenski vojski.

In od kod podatek, da te organizacijske enote izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje uspešno izvajajo? Ali posamezne organizacijske enote svoje aktivnosti merijo ali vrednotijo? Izvajalci bi gotovo potrdili, da je to področje dela uspešno, saj ob koncu vsakega izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja razdelijo udeležencem vprašalnike. Tudi 80 odstotkov vprašanih v Združenih državah Amerike je prepričanih, da vprašalnik ob koncu izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja pomeni evalvacijo konkretnega področja (Miglič 2002).

Glede na predstavitev področja evalvacij v drugem poglavju dobro vemo, da so evalvacije poleg vprašalnika ob koncu aktivnosti še marsikaj drugega.

Področje evalvacij je vrednotenje ali ocenjevanje izbranega procesa z namenom, da ga izboljšamo. Izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje se začne z ugotavljanjem potreb po izobraževanju. Zgolj dejstvo, da nekaj zaposlenih izrazi željo, da bi se izobraževali, še ne pomeni, da taka potreba res obstaja in je skladna s strateškimi in normativnimi akti Evropske unije (npr. Education & Training 2010), Republike Slovenije (Strategija razvoja Slovenije) in javne uprave (Strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008). Pri ugotavljanju potreb po izobraževanju poleg želja zaposlenih štejejo

predvsem strateški dokumenti, ki jih je treba upoštevati, in sicer od najbolj splošnega do povsem konkretnega. Kot utemeljitev trditve navajam nekaj alinej iz akcijskega načrta Strategije razvoja Slovenije za leti 2005 in 2006, ki se navezujejo na področja izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja:

- dvigniti standarde profesionalnosti in preglednosti javne uprave, izboljšati kakovost njenih storitev ter okrepiti njeno svetovalno vlogo;
- na področju vseživljenjskega učenja spodbujati povpraševanje posameznikov po izobraževanju in usposabljanju ter spodbujati večje vlaganje delodajalcev;
- načrtno večati kakovost storitev javne uprave s sistematičnim uvajanjem evropskega modela odličnosti CAF<sup>2</sup> (angl. Common Assessment Framework);
- okrepiti razvoj posebnih vrst znanja;
- povečati privlačnost in dostopnost izobraževanja in usposabljanja ter uvesti in razviti mehanizme za priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja na vseh ravneh zahtevnosti;
- povečati učinkovitost javnega sektorja;
- razvijati in povezovati mreže za poklicno in karierno svetovanje ter jih vključevati v sedanje sisteme izobraževanja in usposabljanja ter posredovanja dela;
- usposablјati izobraževalce za pridobivanje novih kompetenc;
- spodbujati menedžment človeških virov;
- postaviti standarde uspešnosti in učinkovitosti ter primerjav med organi, prilagodljivejše nagrajevanje ali napredovanje.

Strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008 kot vodilna načela predstavlja:

- da je vseživljenjsko učenje pravica in dolžnost vseh javnih uslužbencev, ne glede na njihovo delovno mesto;
- izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje so v skladu z interesi posameznika in upravnega organa ter sestavni del kadrovske politike;
- za strokovni razvoj sta odgovorna posameznik in državni organ, v katerem je posameznik zaposlen;
- vlaganje v strokovni razvoj podpira učinkovitost, odločitve o vlaganju v razvoj so naložbene odločitve, sprejemati jih je treba odgovorno in skladno s predpisi;
- *stalno, načrtno in načrtovano usposabljanje in izpopolnjevanje izražata:*
  - temeljne vrednote državne uprave, kot so strokovnost, zakonitost, odličnost, pravočasnost, preglednost in dostopnost storitev,
  - sooblikujeta organizacijsko kulturo, spodbujata vključenost, krepita

<sup>2</sup> Common Assessment Framework – slovensko »skupni okvir za samoocenitev«. V resnici gre za samoevalvacijo na zelo preprost način, kot pravijo nosilci projekta CAF na Evropskem inštitutu za javno upravo (European Institute of Public Administration EIPA).

- občutek pripadnosti,
  - pri posamezniku izboljšujeta učinkovitost in motivacijo.
- Predformativna evalvacija ali ugotavljanje potreb po usposabljanju bi lahko bila ugotovitev, ali se alineje iz naštetih dokumentov odražajo v programih izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v Ministrstvu za obrambo.

Če bi se predformativne evalvacije ali ugotavljanja potreb po usposabljanju lotili pravilno, bi ugotovili, da v Ministrstvu za obrambo nimamo strateškega dokumenta, ki bi določal strategijo s poudarkom na prednostnih nalogah. Res je, da imamo dokumente, kot je na primer Strateški pregled obrambe, vendar v njih lahko zgolj posredno ugibamo, katere so prednostne naloge in cilji na področju izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

Glede na pestrost naštetih dokumentov se lahko vprašamo tudi, kateri dokumenti so prednostni oziroma najpomembnejši pri določanju ciljev izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

Procese izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja lahko evalviramo, ko že tečejo, in sicer v obliki formativne evalvacije, s katero z najrazličnejšimi metodami vrednotimo in ocenjujemo namestitvev, organizacijo, vsebino, predavatelje, metode, njihovo verodostojnost, inovativnost, učno gradivo (aktualnost teme, upoštevanje pedagoško-andragoških načel) in udeležence (po aktivnostih, sposobnostih, sodelovanju, pisnih ali izvedbenih nalogah itn.) ter zbiramo predloge in mnenja vseh vpletenih. Našteto lahko vrednotimo vsak dan, enkrat na teden ali na mesec.

Sumativna evalvacija predstavlja predvsem sklepne ugotovitve, kaj smo dosegli glede na zastavljene cilje, predvsem pa, kako pomembne so ugotovitve za naslednji proces. Evalvacija v najširšem smislu prinese najboljše rezultate povsod tam, kjer vse postopke vrednotenja natančno zabeležijo. Sklepi in ugotovitve so najboljša usmeritev za naslednji proces.

Celostno uvajanje evalvacij v Ministrstvu za obrambo bi na področjih izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja prispevalo k dvigu njihove kakovosti. Sčasoma bi si kot orodje za ugotavljanje uspešnosti lahko izbrali enega izmed modelov za izvedbo samoevalvacije, na primer CAF ali EFQM, ter se aktivno pojavljali na konferencah, kot je na primer konferenca z naslovom Dobre prakse v javni upravi.

Ne glede na navedeno bi bilo treba o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju objavljati več prispevkov, ne samo strokovnih, temveč tudi znanstvenih.

## SKLEP

Kot navaja Strategija razvoja Slovenije, je eden izmed ciljev tudi krepitev posebnih vrst znanja. Ministrstvo za obrambo je s tremi organizacijskimi enotami, ki so

nosilke izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, tisto ministrstvo, v katerem je veliko posebnih vrst znanja, ki jih je treba uveljaviti, okrepiti in razvijati. Evalvacija je orodje, znanstvena metoda in način, kako se lotiti vrednotenja izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, tako da bomo dobili najboljše mogoče rezultate.

Ni dovolj, če evalvacije le uvedemo v Ministrstvo za obrambo, treba jih je tudi razvijati, da bodo lahko posamezniki z njihovimi rezultati predstavljali ministrstvo navzven, in sicer za promocijo sistema, ki zagotavlja visoko kakovost na področju izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja. Evalvacije bi tako temu sistemu prinesle dodatno vrednost v najširšem smislu.

## LITERATURA

- Andreas BALTHASAR, Stefan RIEDER, 2000: Learning from Evaluations, Effects of the Evaluation of the Swiss Energy 2000 Programme. Evaluations, Sage Publications, Vol 6(3), 245–260.*
- Patricia BOVERIE, Deanna SANCHEZ MULCAHY, John A. ZONDLO, 1994: Evaluating the Effectiveness of Training Programs. [Http://www.zondlo.com/access/evl.htm](http://www.zondlo.com/access/evl.htm) (2. marec 2006).*
- Stephen M. BROWN, 1997: Changing Times and Changing Methods of Evaluating Training. [http://www.ktic.com/TOPIC7/14\\_BROWN.HTM](http://www.ktic.com/TOPIC7/14_BROWN.HTM) (2. marec 2006).*
- Julia CONNELL, Colin LYNCH, Peter WARING, 2001: Constrains, Compromises and Choice: Comparin Three Qualitative Research Studies. The Qualitative Report, Volume 6, Number 4, December, 2001. [Http://www.nova.edu/sss/QR/QR6-4/connell.html](http://www.nova.edu/sss/QR/QR6-4/connell.html) (21. marec 2006).*
- Gordon DABINETT, Tim RICHARDSON, 1999: The European Spatial Approach. The Role of Power and Knowledge in Strategic Planning and Policy Evaluation. Evaluations, Sage Publications, Vol 5(2), 220–236.*
- Kim FORSS, Stein – Erik KRUSE, Sandy TAUT, Edle TENDEN, 2006: Chasing a Ghost? An Essay on Prticipatory Evaluation and Capacity Development. Evaluations, Sage Publications, Vol 12(1), 128–144.*
- Linda HANTRAINS, 1995: Comparative Research Methods. Social Research Update, Sociology at Surrey, University of Surrey, Summer 1995, Issue 13. [Http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU13.html](http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU13.html) (24. marec 2006).*
- Antony W. HEALTH, 1997: The Proposal in Qalitative Research. The Qualitative Report, Volume 3, Number 1, March, 1997. [Http://www.nova.edu/sss/QR/QR3-1/health.html](http://www.nova.edu/sss/QR/QR3-1/health.html) (21. marec 2006).*
- Jeff HEARN, John LAWER, George DOWSWELL, 2003: Qualitative Evaluations, Combined Methods and Key Challenges. General Lessons from the Qualitative Evaluation of Community Intervention in Stroke Rehabilaitaion. Evaluations, Sage Publications, Vol 9(1), 30–54.*
- Angela J. HUEBNER, Sherry C. BETTS, 1999: Examining Fourth Generation Evaluation. Application to Positive Youth Development. Evaluations, Sage Publications, Vol 5(3), 340–358.*
- Janez JEREB, 1998: Teoretične osnove izobraževanja. Založba Moderna organizacija.*
- Miri LEVIN – ROZALIS, 2000: Abduction: A Logical Criterion For Programme and Project Evaluation. Evaluations, Sage Publications, Vol 6(4), 415–432.*
- Mirna MACUR, 2000: Vpliv privatizacije na kakovost zdravstvenih storitev –evalvacija z vidika uporabnika. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*
- Blaž MESEC, 2002: Metodologija evalvacije prostovoljnega dela. Slovenska filantropija, 2002, 232–243.*
- Gozdana MIGLIČ, 2002b: Ugotavljanje potreb po usposabljanju ter vrednotenje učinkov usposabljanja v državni upravi. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*

- Stane MOŽINA in idr. 1998: *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Douglas S. NAU, 1995: *Mixing Methodologies: Can Bimodal Research be a Viable Post-Positivist Tool?*. *The Qualitative Report, Volume 2, Number 3, December 1995*. [Http://www.nova.edu/sss/QR/QR2-3/nau.html](http://www.nova.edu/sss/QR/QR2-3/nau.html) (23. marec 2006).
- Fred NICKOLS, 2000: *Evaluating Training: There is no »cookbook« approach*. [Http://home.att.net/~nickols/evaluate.htm](http://home.att.net/~nickols/evaluate.htm) (2. marec 2006).
- Leslie RAE, 2004: *Training Programme Evaluation*. <http://www.businessballs.com/trainingprogrammevaluation.htm> (2. marec 2006).
- Liljana RIHTER, 2004a: *Analiza in evalvacija programov na področju socialnega varstva*. Skripta. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Liljana RIHTER, 2004b: *Evalvacije na področju socialnega varstva in njihov pomen za prilagajanje sodobnih držav blaginje na izzive globalizacije*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Robert SCHWARTZ, 1998: *The Politics of Evaluation Reconsidered, A Comparative Study of Israeli Programs*. *Evaluations, Sage Publications, Vol 4(3)*, 294–309.
- Laure SHARP, Joy FRECHTLING, Colleen MAHONEY, Susan BERKOWITZ, Gary SILVERSTEIN, 1997: *User-Friendly Handbook for Mixed Method Evaluations*. *National Science Foundation, Division of Research, Evaluation and Communication*. <http://www.nsf.gov/pubs/1997/nsf97153/start.htm> (2. marec 2006).
- Marija STANIČ in Klavdija MACEDONI, 2004: *Kako evalvirati e-izobraževanje?*. Prispevek za konferenco MIRK 2004, <http://www.inter-es.si/external/clanki/evalvacija.pdf> (23. marec 2006).
- Strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008*, šifra 60402-1/2006/6 z dne 26. aprila 2006.
- Strategija razvoja Slovenije*. Republika Slovenija. Sprejeto na 30. redni seji Vlade RS 23. junija 2005.
- Darko ŠTRAJN, 2000: *Evalvacija kot vzgojno-izobraževalna vsakdanjost*. Zbornik *Evalvacija*. Pedagoški inštitut.
- Jacques TOULEMONDE, Celine FONTAINE, Emile LAUDREN, Philippe VINCKE, 1998: *Evaluation in Partnership. Practical Sugestions for Improving their Quality*. *Evaluation, Sage Publications, Vol. 4(2)*: 171–188.
- Petri VIRTANEN, Petri UUSIKYLA, 2004: *Exploring the Missing Links between Cause and Effect. A Conceptual Framework for Understanding Micro – Macro Conversions in Programme Evaluation*. *Evaluations, Sage Publications, Vol 10(1)*, 77–91.
- Thomas WIDMER, Peter NUENSCHWANDER, 2004: *Embedding Evaluation in the Swiss Federal Administration, Purpose, Institutional Design and Utilization*. *Evaluations, Sage Publications, Vol 10(4)*, 388–409.
- David WINWRIGHT, 1997: *Can Sociological Research Be Qualitative, Critical and Valid*. *The Qualitative Report, Volume 3, Number 2, July, 1997*. [Http://www.nova.edu/sss/QR/QR3-2/wain.html](http://www.nova.edu/sss/QR/QR3-2/wain.html) (23. marec 2006).



# KAKŠEN NAJ BO SODOBNI ČASTNIK SLOVENSKE VOJSKE IN KAKO DO NJEGA

## A MODERN OFFICER OF THE SLOVENIAN ARMED FORCES: THEIR CHARACTERISTICS AND FORMATION

### POVZETEK

*V razpravi o drugačni podobi sodobnega častnika v Slovenski vojski izhajamo predvsem iz dejstva, da nove vloge in naloge vojsk razvitih industrijskih držav predpostavljajo in zahtevajo drugačno znanje in sposobnosti častnikov. Zato v vojskah teh držav vse bolj prihaja do veljave visoka stopnja odprtosti, razgledanosti, večfunkcionalnosti in prilagodljivosti vojaških častnikov. To zahteva drugačne oblike izobraževanja, usposabljanja in urjenja, ki častnikom na različnih hierarhičnih ravneh zagotavljajo potrebne značilnosti, znanje, veščine in vrednote oziroma kompetence. Tega pa ni več mogoče najučinkoviteje zagotoviti prek klasičnih vojaških akademij oziroma specializiranih vojaških izobraževalnih ustanov. Ustreznější rešitev so pravilno uravnoteženi izobraževalni moduli na različnih civilnih visokošolskih izobraževalnih ustanovah, z natančno določenim skupnim programskim jedrom (skupni imenovalec), v katerega so vključene ustrezne vsebine vojaškega usposabljanja in vzgoje. Pri tem se je smiselno zgledovati po modelu ROTC iz ZDA. Ustrezen prilagojen in nadgrajen model je lahko še posebej primeren za majhne države, kot je na primer Slovenija, z majhnimi letnimi potrebami po novih častnikih in omejenimi družbenimi viri. Kako do sodobnega častnika Slovenske vojske je sicer pomembno strokovno vprašanje, na katerega bo morala zaradi njegovega neposrednega vpliva na učinkovitost zagotavljanja nacionalne varnosti Republike*

*Slovenije in uveljavljanja ter obrambe njenih interesov v mednarodni skupnosti odgovoriti tudi politika.*

**KLJUČNE BESEDE**

*Izobraževanje častnikov, obramboslovje, vojaški izobraževalni modul, vojaška akademija, Zbor za usposabljanje rezervnih častnikov (ROTC), kompetence častnika, karijerne poti, vojaške vrednote.*

**UVOD**

V iskanju prave vizije razvoja (vojaškega) izobraževanja častnikov se večina ukvarja predvsem z vprašanji kako, po kateri poti, na kakšen način do sodobnega častnika SV, ne da bi najprej zelo jasno in sorazmerno dokončno odgovorili na ključno vprašanje, kakšen sploh naj bo oziroma še pred tem, v kakšnih vojaških operacijah bo sploh (so)deloval. Pri tem izhajamo iz prepričanja, da je to jasno samo po sebi, sam pa v to zelo dvomim. Idealizirano predstavo sodobnega častnika pri različnih ljudeh najbrž res opredeljujejo sorazmerno podobni atributi, vendar ti niso nujno enaki, še manj pa je verjetno, da so razporejeni v istem hierarhičnem redu. Zato se tisti, ki živijo v utvari, da se pogovarjamo o doseganju istega cilja, neupravičeno čudijo, zakaj v preteklem več kot desetletju ni bilo mogoče uskladiti mnenj, po kateri poti bomo ta cilj v Sloveniji najlaže in najhitreje dosegli. Problematično je predvsem to, da kakovostne in količinske determinante različnih dimenzij »modelnega častnika« SV nikoli niso bile vsaj okvirno definirane, izpostavljene široki strokovni razpravi in presoji ter na koncu konsenzualno potrjene ter formalizirane v ustreznih organih in ustrezni normativno-pravni obliki.

Preden začnemo oblikovati odgovor na vprašanje, kakšen naj bo sodobni častnik SV, moramo poznati in razumeti nekatere posebne značilnosti sodobnih vojaških operacij. Ne glede na to, da sodobni častniki večino svoje kariere večinoma prebijejo v mirnodobnih okoliščinah, je njihova glavna naloga namreč še vedno zagotavljanje zahtevane stopnje pripravljenosti vojaških enot in zagotavljanje njihovega učinkovitega delovanja ali bojevanja v različnih vrstah (vojaških) operacij.

**Značilnosti sodobnih vojaških operacij, v katerih bo sodelovala SV**

Vpetost vojsk najrazvitejših industrijskih držav (NID) v vse bolj heterogeno, nepredvidljivo in stalno spreminjajoče se mednarodno ter nacionalno družbeno okolje v veliki meri vsiljuje in sproža proces njihovega funkcionalnega, strukturnega in organizacijskega prilagajanja. Zato so ves čas izpostavljene procesu

preoblikovanja svojega poslanstva tako v (1) nacionalnih (notranjih) kot tudi (2) mednarodnih (zunanjih) okvirih. Proces preoblikovanja je sorazmerno lahek in obvladljiv, če poteka samo na enem od omenjenih področij, precej bolj pa je zapleten, če se spremembe dogajajo na obeh področjih, in to celo simultano. S takšnim položajem hkratnega spreminjanja vloge in nalog na dveh področjih – zunanjem in notranjem – pa se sooča večina vojsk najrazvitejših držav.

Tehnološki razvoj je pomembno vplival na značilnosti sodobnih vojaških operacij v vseh treh osnovnih zvrsteh vojske, vendar v nasprotju z nekaterimi idealističnimi pričakovanji in optimističnimi napovedmi ni v celoti marginaliziral kopenske vojske in kopenskih vojaških operacij. To je zelo pomembno tudi z vidika naše razprave, saj je kopenska komponenta SV najmočnejša. Kljub vsemu se je tudi kopensko bojevanje, ki se je v preteklosti v primerjavi z letalstvom in mornarico spreminjalo počasneje, zaradi tehnološkega razvoja zelo spremenilo in se še spreminja.

Ob upoštevanju spoznanj številnih avtorjev o značilnostih sodobnega kopenskega bojevanja in sodobnih vojaških operacij lahko ugotovimo, da bodo potekali v znamenju sinergijskega součinkovanja (1) širitve spektra vojaških operacij, (2) nadaljnega tehnološkega razvoja, (3) funkcionalne negotovosti, (4) povečane moči, natančnosti in ubojnosti najsodobnejšega konvencionalnega orožja, (5) vse obsežnejše uporabe selektivno ubojnega, manj ubojnega in neubojnega orožja, (6) disperziranosti sil in (7) večje učinkovitosti majhnih enot, (8) povečane preživeljivosti na bojišču ter (9) povečane premičnosti združenih taktičnih enot, (10) informacijske podpore (C4I) in elektronskega vojskovanja (CM), (11) zmanjšanja pomena nadzorovanja ozemlja ter (12) povečanja pomena lahkih sil, (13) modularne strukture vojaških enot, (14) večnacionalnosti vojaških enot, (15) psihične zahtevnosti sodobnih vojaških operacij in (16) posebnosti operativnega vojaškega vodenja ter poveljevanja.<sup>1</sup>

### **Značilnosti sodobnega častnika SV**

Ob upoštevanju navedenih posebnosti in okoliščin lahko izpeljemo povsem trivialen sklep o potrebi po drugačnih kadrih v vojskah najrazvitejših industrijskih držav. Seveda pri tem ne smemo pozabiti, da obstajajo pomembne razlike med (1) posameznimi kategorijami osebja (vojaki, podčastniki, častniki ter vojaškimi in civilnimi uslužbenci<sup>2</sup>), (2) pripadniki različnih zvrsti, rodov in služb ter (3)

<sup>1</sup> Najpomembnejše posebnosti sodobnega bojišča in druge okoliščine, ki zahtevajo visoko kakovostne kadre, predvsem častnike, so posebej izpostavljene in podrobneje pojasnjene v reviji Obramba, oktober 2007, letnik 39, v avtorjevem članku z naslovom Častnik za prihodnost, str. 24–29.

<sup>2</sup> Za postmoderno vojaško organizacijo bo značilen tudi visok odstotek vojaških in civilnih uslužbencev v vojski in obrambnem aparatu, v katerem bodo zaposleni neposredno ali posredno kot pogodbeni izvajalci.

načrtovalci in izvajalci.<sup>3</sup> Prav tako pomembno je, da pri opredeljevanju novih ali vsaj v novih okoliščinah bolj izpostavljenih značilnostih vojaškega kadra proučimo najzahtevnejše okoliščine, kar v okviru nevojnih vojaških operacij pomenijo operacije v podporo miru. Tudi pri izvajanju vseh drugih vlog in nalog, s katerimi se soočajo vojske najrazvitejših industrijskih držav in niso tako kompleksne in zahtevne, so lahko takšne značilnosti, seveda ob pravilnem pristopu, velika prednost in pomemben dejavnik uspeha.

Vse pogostejše nevojne vojaške operacije zahtevajo prilagoditev tradicionalnega in do pred kratkim prevladujočega bojnega etosa, saj morajo na primer vojaki v okviru operacij ohranjanja miru uporabljati silo le kot zares skrajno sredstvo in še takrat je njena uporaba strogo selektivna.<sup>4</sup> Vojaštvo bo tako v funkcionalno spremenjenih razmerah prisiljeno spremeniti predstavo o klasičnem bojevniku in jo zamenjati s podobo vojaka, čigar naloge presegajo zgolj opravljanje bojnih akcij. Sodelovanje v najkompleksnejših in najzahtevnejših vojaških operacijah, posebej v operacijah za ohranjanje miru, namreč zahteva posebno izobraževanje, usposabljanje in urjenje za vključene enote, s katerimi pridobijo tako imenovano »sostificiranost«. V prihodnosti bodo morali vojaki v vojskah najrazvitejših industrijskih držav na vseh ravneh, posebej poveljniki, hkrati razpolagati z (1) bojnimi veščinami<sup>5</sup> in (2) diplomatskimi spretnostmi ter sposobnostjo vsestranskega ocenjevanja vsake akcije, ne le glede vojaške učinkovitosti, temveč tudi v luči vpliva političnih, etničnih, lingvističnih in verskih okoliščin, v okviru katerih delujejo. Vojaki morajo biti priučeni omejenosti v uporabi sile in spoštovanja lokalnih navad. Kompleksnost okolja, v katerem delujejo vojaške enote, pa je dopolnjena še s fizičnimi posebnostmi območja operacije. Učinkovito izvajanje nevojnih vojaških operacij zato vse bolj zahteva vsestransko pripravo enot, v kateri morajo sodelovati tudi vrhunski civilni strokovnjaki za sorazmerno ozka področja, kot so na primer lingvistične študije ali študije različnih religij, kultur in dežel.

Za učinkovito izvedbo operacij v podporo miru je torej treba imeti vse bolj strokovni in profesionalni kader ter s čim manjšim deležem moštva, ki vidi v operacijah za ohranjanje miru le kratkoročne materialne koristi. Naloge vojaških poveljnikov se v današnjem času namreč raztezajo od t. i. birokrata do t. i.

<sup>3</sup> Potrebne značilnosti načrtovalca niso enake kot tiste, ki jih iščemo pri izvajalcu. Idealni izvajalec je ekstrovertiran in potrebuje jasne usmeritve, s podrobnostmi pa se praviloma ne ukvarja. V nasprotju z njimi so idealni načrtovalci introvertirani, razmišljujoči in pripravljani premisliti veliko možnosti do najmanjših podrobnosti.

<sup>4</sup> Pri izvajanju klasičnih vojaških nalog se morajo vojaki odzvati povsem drugače, saj uporaba sile ni le izhod v sili in njena uporaba ni strogo selektivna.

<sup>5</sup> Tudi v spremenjenih razmerah je primarna naloga vojsk, ki jih odločilno razlikuje od drugih varnostnih institucij, še vedno izvajanje oboroženega boja. Zato je treba v vojski ob častnikih menedžerjih in častnikih znanstvenikih ohranjati tudi tako imenovane tradicionalne častnike in vojske, ki bodo ohranjali bojevniško etiko in bodo pripravljene (tudi) na oboroženi boj.

reševalca problema (angl. solver). Birokrat je usposobljen, da prepozna vojaške elemente konflikta, ne pogloblja pa se v bistvo težav. Reševalec problemov je bolj usposobljen, kar se kaže v njegovi sposobnosti prepoznavanja bista konfliktov. Raziskave kažejo, da so vojaški poveljniki brez osnovnega znanja sociologije in drugih družbenih ved bliže modelu birokrata.

Ob upoštevanju kompleksnosti in visoke konfliktnosti operacij za ohranjanje miru zato v vojskah najrazvitejših industrijskih držav vse bolj prihajajo do veljave značilnosti častnikov, ki kažejo na potrebo po njihovi široki splošni razgledanosti in znanju ter vojaškostrokovni usposobljenosti ter profesionalizmu, kar so:

- zdrava osebna struktura, ki bo omogočala celovito razumevanje, ponotranjenje in uresničevanje splošnih človeških in posebnih vrednot vojaške organizacije;
- sposobnost pravilnega razumevanja civilno-vojaških razmerij tako v miru kot vojni, kar pomeni, da so popolnoma predani družbi, ki ji služijo, in poklicu, ki mu pripadajo;
- pripravljenost podrediti se neprekinjenemu in natančnemu ocenjevanju njihovih voditeljskih sposobnosti ter stalnemu in načrtnemu razvoju ter krepitvi voditeljskih sposobnosti;
- fizična in emocionalna trdnost, ki jo postopno gradijo z vse bolj fizično in psihično zahtevnimi izzivi ter vzdržujejo z redno vadbo premagovanja taktičnih ovir, orientacijskimi pohodi, gorništvom, športnim plezanjem, natančnim in taktičnim streljanjem, konjeništvom, sabljanjem, plavanjem v vojaški opremi, skakanjem s padalom, treningom borilnih veščin itn.;
- dovolj široko in trdno teoretično znanje, ki jim bo omogočalo kontinuirano učenje skozi celotno vojaško kariero;
- rezultat izobraževanja mora biti pravilno razmišljanje, ne pa sposobnost reprodukcije faktografskega znanja;
- primerno znanje tujih jezikov, ki mora omogočati čim bolj nemoteno delovanje večnacionalnih vojaških sestav in sporazumevanje z drugimi mednarodnimi in lokalnimi subjekti na območju operacije;
- ne le poznavanje, temveč predvsem razumevanje ključnih vojaškozgodovinskih dejstev, ki pomembno širijo njihov zorni kot in jim omogočajo razvoj kritičnega razmišljanja ter analitičnih sposobnosti, s čimer se pomembno povečuje njihova sposobnost za učinkovito soočenje s sodobnimi problemi;
- splošno poznavanje ter razumevanje drugih kultur in religij ter visoka stopnja (med)kulturne ozaveščenosti in občutljivosti tako (a) v vojaški organizaciji zaradi vse večje kulturne in siceršnje raznovrstnosti vojaških kolektivov kot tudi (b) v okolju delovanja vojaške organizacije, predvsem pri opravljanju nalog v kulturno

- in religiozno zelo različnih okoljih v tujini, posebej posebnosti, ki bi lahko bile vir konfliktnih razmer in odnosov;
- ne le osebna strpnost do različnosti, temveč tudi sposobnost spodbujati in razvijati strpnost pri tovariših in podrejenih;
  - visoko razvite sposobnosti medosebnega komuniciranja (poslušanje, empatija, razumevanje), timskega dela in oblikovanja timov ter obveščanja, usmerjanja in motiviranja podrejenih;
  - sposobnost svetovanja podrejenim in pomoč pri reševanju njihovih vsakodnevnih družinskih, finančnih, zdravstvenih in drugih problemov;<sup>6</sup>
  - čim bolj uravnoteženo razmerje med tehnološkim znanjem, vrednotami, bojnim duhom itn., kar jim bo omogočalo, da se bodo približno enako učinkovito soočili z izzivi v množici konfliktov, od klasične vojne visoke intenzivnosti do različnih oblik nevojnih vojaških operacij;
  - poznavanje narave operacij ohranjanja miru, njihovih temeljnih načel in posebnosti;
  - poznavanje regionalnih dejavnikov, posebej spleta političnih vzrokov, ki privedejo do krizne situacije in/ali izbruha konflikta;
  - poznavanje značilnosti sodelujočih vojsk, posebej organizacijskih, funkcionalnih in kulturnih posebnosti, ki zmanjšujejo njihovo primerljivost in bi lahko omejevale vzpostavljanje njihove povezljivosti;
  - poznavanje in upoštevanje določil mednarodnega vojnega prava;
  - obvladovanje ne le večšine dela z vojaki, temveč vse bolj z različnimi skupinami ljudi, s katerimi se bodo srečevali v vse bolj raznovrstnem in spremenljivem okolju prihodnjih vojaških operacij;
  - obvladovanje večšin s področja tehnik pogajanj in nenasilnih metod nadzora pri obvladovanju množic, ki jih morajo vedno uporabljati še pred uporabo sile;
  - zaradi vse večjega zanimanja javnosti za mednarodne mirovne operacije, ki potekajo pod stalnim in vse bolj natančnim medijskim nadzorom (vse večja preglednost delovanja) bodo morali čim bolj obvladati sposobnosti vzpostavljanja primernih odnosov in neposrednega (tiskovne konference, neposredni TV-prenosi itn.) ter posrednega komuniciranja (sporočila za javnost) z različnimi mediji in javnostmi;
  - poznavanje vplivov posledic vojaških akcij na drugih področjih družbenega življenja (v zunanji in notranji politiki, ekonomiji, globalnih politično-varnostnih razmerah, mednarodnih odnosih itn.);

<sup>6</sup> Med urjenjem in predvsem pri opravljanju nalog v tujini pripadniki specializiranih služb (psihologi, duhovniki itn.) niso vedno na voljo, zato morajo poveljniki pogosto prevzemati tudi takšne naloge.



- mnogostranskost, ki je zasnovana na sposobnosti ločene uporabe in kombiniranja komplementarnih znanj, ki izhajajo iz različnosti temeljnih poklicnih oziroma profesionalnih temeljev sodelujočega vojaškega osebja;
- prilagodljivost, elastičnost razmišljanja, improvizacija ter iniciativnost, ki se izražajo prek sposobnosti izbire in izvedbe ustreznega odgovora oziroma prilagoditve uporabe sile glede na dejanske razmere;
- ustrezne uporabe intuicije, ki se kaže v sposobnosti zaznavanja priložnosti in tveganj v nejasnih političnih in taktično-operativnih razmerah;<sup>7</sup>
- sposobnost vpogleda v človekove psihološke dimenzije, njihovega vrednotenja, razumevanja ter primerne ukrepanja je v razmerah psihično vse bolj zahtevnega okolja operacij ohranjanja miru nenadomestljiva;
- miselna prilagodljivost, ki bo omogočala učinkovito spremljanje vse teže predvidljivega dogajanja na območju odgovornosti, hitro in natančno presojanje informacij iz včasih omejenih in pogosto nasprotujočih si virov, njihovo selekcioniranje, hitro odločanje in pravilno ukrepanje v stresnih situacijah;
- odločnost in odgovornost poveljnikov na nižjih ravneh, ki jim je zaupana avtonomija odločanja, njihove taktične odločitve pa imajo lahko posledice celo na strateški ravni;
- pogum, nadzorovana agresivnost, hladnokrvnost, morala, samozaupanje in volja do uspeha, ki jo morajo prenašati na tovariše in na celotno moštvo, s čimer sta zagotovljeni večja avtoriteta ter kredibilnost vojaške enote na operativnem območju, kar zmanjšuje verjetnost eskalacije konflikta;
- pripravljenost in sposobnost podrežati se ne le nacionalnemu, ampak tudi mednacionalnemu ali nadnacionalnemu poveljstvu;
- pred nastopom prve častniške dolžnosti morajo imeti celovito in realno predstavo o tem, kaj sta pravo vojaško okolje in življenje, kajti le tako je mogoče zmanjšati ali celo preprečiti »realitetni šok« in njegove škodljive posledice za posameznika in institucijo.

Potreba po interdisciplinarno izobraženih in usposobljenih vojakih vseh zvrsti in rodov, v primerjavi z nedavno preteklostjo tudi pehote, ki so dovolj inteligentni, da lahko delujejo neodvisno in imajo značilnosti, kot so iniciativnost, pogum, mnogostranskost, prilagodljivost, improvizacija in (nadzorovana) agresivnost, ni bila še nikoli tako očitna kot na prehodu v 21. stoletje.<sup>8</sup> Samo iz takega

<sup>7</sup> Intuicija omogoča poveljniku, da v kritičnem trenutku sprejme pravo odločitev, čeprav ni časa za resno in poglobljeno analizo. Intuicija je v veliki meri rezultat izkušenj.

<sup>8</sup> Ljudje pogosto verjamejo, da so v razvoju vojske in veščine vojskovanja priča novemu obdobju, čeprav je njihovo novo obdobje v resnici del nadaljevanja evolucijskega procesa. Podobno velja tudi za dojetje pomena iniciativnosti v sodobnih vojskah. Tudi v preteklosti so različni avtorji že pravilno nakazovali pomen iniciativnosti. Ob koncu 19. stoletja major J. W. McAndrew trdi: »Inicijativa podrejenih mora biti kultivirana do najvišjega obsega, ker v vojni ni bistvenejši noben drug posamezni element.« Leta 1921 je

kadra je mogoče oblikovati drzne, inovativne, ustvarjalne, tehnično in taktično konkurenčne ter samozavestne poveljnike ter vojaške time, ki imajo tudi sposobnost predvidevanja in si medsebojno močno zaupajo, zaradi česar lahko učinkovito delujejo tudi v skrajno stresnih situacijah. Ker avtoriteta in kredibilnost nacionalnih držav, nacionalnih vojaških organizacij ali mednarodnih politično-varnostnih institucij ne bosta vedno dovolj veliki, da bi avtomatsko zagotavljali potrebne pogoje za uspešno izvedbo vojaških nalog, bodo morali izvajalci mirovnih operacij, predvsem vojaški poveljniki, imeti tudi visoko stopnjo osebne integritete, ki bo v najtežjih preizkušnjah in okoliščinah preprečevala, da bi prišlo do erozije kohezivnosti ali celo do razpada poveljniških timov in njihovih enot.

V postmodernem obdobju morajo biti vojaški poveljniki (častniki) sposobni opravljati večplastno in zapleteno vlogo vojaka znanstvenika in vojaka diplomata. Prevladujoči tip vojaškega poveljnika oziroma častnika se je spreminjal od (1) častnika bojevnika (heroja) v tradicionalni družbi prek (2) častnika menedžerja in častnika tehnologa v prehodnem obdobju do (3) častnika znanstvenika in častnika diplomata v postmoderni družbi, ki bo sposoben dejavno sodelovati v svetovalnem procesu o vprašanih mednarodne varnosti in bo usposobljen tudi za delovanje v mednarodni diplomaciji. Predvsem v mednarodnih mirovnih operacijah, v katerih mora biti sposoben vzpostavljati produktiven komunikacijski proces z zelo različnimi strukturami in javnostmi.<sup>9</sup> Če povzamemo, se bodo častniki v prihodnje še v večji meri kot doslej srečevali s temi izzivi:

- povečati bodo morali svoje analitične sposobnosti, da bodo lahko razumeli vse večjo kompleksnost strateškega okolja;
- izobraževati, usposablјati in uriti se bodo morali za obvladovanje mnogo širšega spektra dogajanja, kot ga je ponujalo klasično bojišče;
- naučiti se bodo morali delati v spolno, rasno, religiozno, kulturno itn. zelo raznovrstnem okolju.

V spremenjenih razmerah bo zato, namesto ozko usmerjenega poznavanja strateških in taktičnih načel bojevanja, vse pomembnejše izobraževanje na področju varnostnih študij. V prihodnosti bodo morali visoki častniki dejavno sodelovati v procesih nacionalnovarnostnega odločanja. Seveda ne kot politiki, temveč kot strokovnjaki za nacionalno varnost, ki bodo sposobni pojasniti

stotnik J. M. Scammell ugotovil, da »razvoj inteligentnosti in presoje, skupaj s taktičnimi inštrukcijami, ki so bile prej izključno v domeni častnikov, postaja zaželena lastnost na vseh ravneh«. Prvi doktrinarni rokovnik vojske ZDA (Field Service Regulations) po prvi svetovni vojni iz leta 1923 je svetoval, da se mora vojakom dati »določena neodvisnost v izvrševanju nalog, ki so jim dodeljene in od njih se pričakuje iniciativnost v srečevanju z različnimi situacijami«.

<sup>9</sup> Na primer (1) s celo vrsto vladnih in nevladnih organizacij, (2) z več lokalnimi oblastmi, ki so v spremenljivih odnosih konfliktnosti in zavezništva, (3) s sodelujočimi tujimi vojskami v mednarodni operaciji in njihovimi javnostmi, (4) z neodvisnimi svetovnimi mediji in lokalnimi mediji sprtih strani ter (5) z domačimi javnostmi.



strateško ozadje alternativnih vojaških nalog ter strukturo in potrebe vojaških sil za njihovo izvajanje v okviru celotne nacionalnovarnostne politike države. Zaradi delovanja v vse bolj omejujočem nacionalnem okolju (zmanjšana razpoložljivost vseh vrst virov) bodo namreč vse pomembnejše tudi politične veščine (visokega) častniškega kadra, ki bo moral dovolj prepričljivo in argumentirano predstavljati potrebe vojsk najrazvitejših industrijskih držav. Ob tem pa morajo teoretično znanje s splošnega in vojaškostrokovnega področja še vedno dopolnjevati tudi ustrezne praktične bojne izkušnje. Vojaški poveljniki brez samozaupanja, ki bi temeljilo tudi na njihovi vsestranski taktični in operativni usposobljenosti in izkušnjah, namreč niso pripravljeni prevzeti iniciative in spremljajočega tveganja, zaradi česar je lahko tudi v spremenjenih operativnih okoliščinah najrazvitejših industrijskih držav precej zmanjšana sposobnost enote za izpolnitev zadane naloge. Takoj se seveda zastavlja vprašanje, s katerim se v zadnjem desetletju ukvarja večina vojsk najrazvitejših industrijskih držav, kako zagotoviti takšen »drugačen« kader. Prvi korak je gotovo uvajanje poklicnega popolnjevanja vojsk najrazvitejših industrijskih držav. Vendar večji poudarek na poklicnem popolnjevanju ali popoln prehod na poklicno vojsko pogosto ni dovolj, kar potrjujejo tudi izkušnje ZDA iz prvotnega obdobja prehoda na začetku 70. let. Težave se pojavijo, ker se tisti s slabšimi sposobnostmi in nižjimi kvalifikacijami želijo prej in v večjem številu zaposliti v vojski kot tisti z boljšimi sposobnostmi in višjimi kvalifikacijami. Že raziskave v 80. letih so kazale, da vsaj v začetnem obdobju poklicne vojske popolnjujejo svoje vrste pretežno iz najnižjih socialno-gospodarskih in nepriviligiranih družbenih skupin in s kakovostnega obrobja trga delovne sile, ki ga predstavljajo brezposelni in manj izobraženi. To je, vsaj v začetnem obdobju, vsekakor v popolnem nasprotju s trditvami zagovornikov poklicne vojske v ZDA, pri katerih je bil eden od pomembnejših argumentov pri opravičevanju prehoda prav domnevna višja duševna raven poklicnih vojakov kot pa vojaških obveznikov.<sup>10</sup>

Za odpravljanje negativnih posledic v začetnem obdobju prehoda na poklicno popolnjevanje vojske so zato potrebne tudi druge spremembe, ki se nanašajo na:

- oblikovanje celovitega in večsistemskega (kombiniranega) načina popolnjevanja vojske z vojniki;

<sup>10</sup> Nihče namreč ne more zanikati, da se je v ZDA v začetnem obdobju obstoja poklicne vojske odstotek vojakov v zgornjih dveh mentalnih razredih (I in II) zmanjšal za 42 % leta 1964 na 27 % leta 1979. Poleg tega je bila izobrazbena raven vojakov v začetnem obdobju poklicne vojske veliko nižja kot izobrazbena raven primerljive civilne populacije ali izobrazbena raven tistih, ki so v vojsko vstopali kot vojaški obvezniki v obdobju od 1964 do 1972. V prvem desetletju poklicne vojske ZDA se je namreč nenehno zmanjševal predvsem delež diplomantov srednjih šol. To je še toliko bolj zaskrbljujoče, ker se je hkrati delež diplomantov srednjih šol v moški populaciji od 18 do 24 let v obdobju od 1964 do 1979 dvignil za 10 %. Vojaki s srednješolsko diplomo niso nujno bolj pogumni in ne izkazujejo večjega patriotizma kot njihovi kolegi brez nje, vsekakor pa povzročajo manj disciplinskih problemov, so bolj motivirani in se lažje prilagajajo zahtevam vojaškega urjenja in novi tehnologiji ter vojaški tehniki.

- dosledno izvajanje načrtno in nediskriminatorne kadrovske politike v vseh njenih dimenzijah<sup>11</sup>;
- aktivnejše (agresivnejše) informacijsko-promocijsko delovanje obrambnega esteblišmenta, v katerem je treba izpostaviti tako materialne (plača, brezplačno šolanje, rešitev stanovanjskega vprašanja itn.) kot nematerialne prednosti (ugled, služba v tujini, beneficiran staž, zdravstveno varstvo itn.) opravljanja vojaškega poklica;
- povečevanje motiviranosti mladine za vojaški poklic;
- ustrezno notranjo strukturno in organizacijsko diferenciranost izobraževalnega sistema za potrebe vojaške organizacije, ki bi zagotavljal vključevanje različno motivirane mladine z različnimi ambicijami (nekarierni in karierni vojaki);
- bolj premišljen izbor vsebin in metod dela, s katerimi se bodo bodoči profesionalni in poklicni vojaki srečevali v procesu izobraževanja, usposabljanja in urjenja.

Poleg ustreznega kadrovanja mora biti ena izmed prednostnih nalog vojske v miru tudi ustrezno osnovno izobraževanje in pozneje različne oblike permanentnega izobraževanja ter usposabljanja in urjenja. Izkušnje vojaških akcij nekaterih najrazvitejših industrijskih držav, predvsem Velike Britanije in ZDA, namreč nedvoumno kažejo, da je mogoče ustrezen oziroma dovolj kakovosten kader zagotoviti samo z vzajemnim (sinergijskim) učinkom ustreznega kadrovanja (to že vključuje splošno izobraževanje) ter predvsem vojaškostrokovnega izobraževanja, usposabljanja in urjenja, ki mora biti dobro načrtovano, dovolj zahtevno, izzivalno in realistično. Pri čemer pomeni danes realističnost usposabljanja in urjenja precej več od uporabe ostrega streliva. Odražati mora predvsem zmedo ter pogostnost, hitrost in obseg sprememb na sodobnem bojišču, hkrati pa mora potekati, ne glede na vremenske razmere, dovolj dolgo tudi v terenskih razmerah. Pri tem se spomnimo tudi na izjavo nemškega poveljnika iz druge svetovne vojne, feldmaršala Erwina Rommla: »Največ, kar je mogoče storiti za vojake je, da jim zagotovimo vrhunsko usposabljanje in urjenje.« Kajti slabo usposobljen vojak je nevarnejši tovarišem v lastni enoti kot pa nasprotniku.

V 80. letih je bilo izobraževanje častnikov v ZDA usmerjeno predvsem v zagotavljanje in razvijanje (1) znanja, sposobnosti in veščin, potrebnih v procesu odločanja, (2) sposobnosti analitičnega razmišljanja v procesu odločanja, (3) splošne sposobnosti reševanja problemov, (4) matematičnih znanj in sposobnosti ter (5) pisnih in ustnih komunikacijskih sposobnosti. Na prelomu tisočletja pa so

<sup>11</sup> V vojski je šest osnovnih personalnih funkcij: (1) nabor (angl. hiring), (2) šolanje (angl. training), (3) nagrajevanje (angl. compensation), (4) karierni razvoj (angl. career development), (5) napredovanje (angl. promotion) in (6) izločitev (angl. separation).

ugotovili, da postaja zelo problematična tako imenovana tehnološka nepismenost častniškega zbora. Da bi zmanjšali te težave, so predlagali, da je treba (1) častniški zbor prežeti s tehnološkimi vrednotami, (2) pripraviti akcijski načrt krepitev tehnološkega strokovnega znanja v častniškem zboru ter (3) postaviti takšen sistem kariernih poti in upravljanja kadrov, ki bo lahko učinkovito sledil vse hitrejšemu tehnološkemu razvoju. Kljub vsemu v ZDA niso izbrali nove skrajnosti, saj je skupina vidnih ameriških strokovnjakov, tako teoretikov kot praktikov, v študiji o poročniku prihodnosti kopenske vojske ZDA kot ključna za pravilen profesionalni razvoj in učinkovito delo v 21. stoletju predlagala naslednja izobraževalna področja: (1) politična geografija, (2) mednarodni odnosi, (3) psihologija (socialna in psihologija izobraževanja), (4) primerjalna religiologija, (5) kulturna antropologija, (6) filozofija, (7) tuji jeziki, (8) primerjalni politični sistemi, (9) makroekonomija, (10) znanstvena metodologija, (11) matematika, (12) računalništvo in (13) telesna vzgoja.

Nove vloge in naloge, s katerimi se vse bolj soočajo vojske najrazvitejših industrijskih držav, torej zahtevajo tudi drugačna znanja in sposobnosti njihovih pripadnikov, predvsem častnikov. Reforme v sistemu izobraževanja, usposabljanja in urjenja vojakov najrazvitejših industrijskih držav so nujne, saj moramo z njimi zagotoviti vojake z vse širšim obsegom specializiranih in splošnih znanj. Če se omejimo le na vojaške poveljnike, lahko ugotovimo, da nove okoliščine zahtevajo »intelektualiziranega« častnika s sposobnostjo strateškega razmišljanja, s tenkočutnostjo diplomata in sposobnostjo razumevanja politično-psiholoških dimenzij, ki presegajo realnost bojnega polja. Zato mora izobraževanje častnikov preseči tradicionalne načine in ozko bojiščno naravnost. Drugačnih znanj in vrednot pa ni mogoče pridobiti izključno na dosedanjih vojaških akademijah ali zgolj z reformiranim pristopom v teh ustanovah, ampak je treba vzpostaviti tesnejšo povezanost in celo prepletenost izobraževanja bodočih častnikov na civilnih in vojaških izobraževalnih institucijah.

Politiki in vojaški poveljniki so v preteklosti človeški dejavnik prepogosto obravnavali kot neizčrpen, poceni in vedno razpoložljiv vir. Poleg tega se je posebej v letih po drugi svetovni vojni vse bolj uveljavljalo prepričanje, da bo tehnologija oziroma vojaška tehnika igrala odločilno vlogo na bojnem polju. Šele v zadnjem času so (ponovno) ugotovili, da je človek kljub vsemu ključni element pri doseganju uspeha v vojaških operacijah. Tudi najsodobnejša vojaška tehnika in oborožitveni sistemi so namreč še vedno odvisni od človeškega dejavnika, saj jih je treba vzdrževati, popravljati in seveda upravljati. Človek je s svojimi lastnostmi torej še vedno odločilen dejavnik v boju, vpliv vseh drugih dejavnikov pa je odvisen od ustvarjalnih sposobnosti, organiziranosti in usmerjenosti človeškega dejavnika. Ali kot je pripomnil general Patton: »Že res, da se vojne bijejo z

orožjem, vendar v njih vedno zmaguje človek.«

Nedvomno vojna od (vojaških) voditeljev še vedno zahteva tako znanost kot veščino. V prihodnosti bosta visoko razvita tehnologija in vojaška tehnika nujni, ne pa hkrati tudi zadostni. Veščinska stran vojne – kreativnost, intuitivnost, vodenje, motiviranost in sprejemanje pravih odločitev – zato ostaja nenadomestljiva. S tem prehajamo k eni od stalnic vojskovanja, in sicer k bojni moči. Tehnologija je v procesu ustvarjanja učinkovitosti delovanja vojske pomembna, vendar pri tem ne smemo pozabiti na druge pomembne dejavnike. Uporabnost vojske namreč določa skupek kakovosti in količine njene opreme, pomnožen z bojno močjo. Zadnja temelji na psihičnih, intelektualnih in organizacijskih temeljih, ki se, v takšni ali drugačni kombinaciji, kažejo kot disciplina in kohezivnost, morala in iniciativnost, pogum in žilavost, volja do bojevanja in pripravljenost, če je nujno, tudi na smrt. Zaradi vseh navedenih značilnosti sodobnega bojišča je kakovostni vidik človeškega dejavnika vse pomembnejši, v prihodnje pa bo zelo verjetno še vedno odločal o superiornosti in inferiornosti akterjev tudi na sodobnem bojišču.

V naši razpravi o drugačni podobi sodobnega častnika v vojskah najrazvitejših industrijskih držav in s tem tudi v SV izhajamo predvsem iz dejstva, da nove vloge in naloge, s katerimi se te vse pogosteje in vse intenzivneje soočajo, predvidevajo in zahtevajo drugačna znanja in sposobnosti ter drugačne oblike izobraževanja, usposabljanja in urjenja, saj so kakovostni častniki temeljni kamen uspešnega preoblikovanja vojsk najrazvitejših industrijskih držav, tudi SV, ki jih ne more nadomestiti nobeno izobilje najbolj sofisticirane vojaške oborožitve in opreme. V Sloveniji bi bilo treba ob oblikovanju kakršnih koli natančnejših konceptov, povezanih s šolanjem bodočega vojaškega, predvsem častniškega kadra, še marsikaj narediti, pri čemer so v ospredju naslednje naloge:

- posodobiti ocene najaktualnejših varnostnih izzivov, tveganj in groženj;
- določiti vlogo in naloge SV pri njihovem omejevanju, obvladovanju in odpravljanju;
- predvideti značilnosti sodobnih vojaških operacij, v katerih bo SV izvajala naloge omejevanja, obvladovanja in odpravljanja varnostnih izzivov, tveganj in groženj;
- določiti strukturo, organiziranost ter načine delovanja SV, ki so najboljši za učinkovito izvedbo nalog v vojaških operacijah, v katerih bo udeležena;
- določiti, s kako številčnim, in opredeliti, s kakšnim vojaškim kadrom bo sploh mogoče zagotoviti učinkovito izvedbo nalog SV, pri čemer so v ospredju nujne in zelene značilnosti sodobnega častnika, zato ker (1) imajo ti tudi v sodobnih vojskah še vedno eno izmed (naj)pomembnejših vlog, (2) niso prosto in hitro dostopni na trgu delovne sile, (3) njihovo šolanje pa je najdaljše in najdražje.

S problemom opredelitve poti in načinov za zagotavljanje želenega častniškega kadra ter organizacijsko umestitvijo izobraževalnih vsebin in programov v najprimernejši institucionalni okvir se ob takšnem pristopu soočimo povsem na koncu, ko je marsikaj že zelo oziroma v celoti jasno. Povsem zgrešeno je torej vnaprejšnje iskanje ali celo določanje potencialnega izvajalca izobraževanja, ne da bi se natančno vedelo, kaj naj bi sploh izvajal in kaj je z vidika državnega interesa najbolj racionalno oziroma optimalno.

Kako do sodobnega častnika SV je sicer pomembno strokovno, vendar tudi politično vprašanje, na katerega bo morala zaradi njegovega neposrednega vpliva na učinkovitost zagotavljanja nacionalne varnosti Republike Slovenije in uveljavljanja ter obrambe njenih interesov v mednarodni skupnosti odgovoriti vlada ali celo parlament. Le s tako visoke politične ravni je mogoče zaustaviti več kot desetletno tavanje pri iskanju najprimernejšega oziroma najracionalnejšega sistema izobraževanja častnikov SV, v katerem so bili vsaj občasno jasno prepoznavni tudi povsem pristranske želje in interesi SV ter različnih izobraževalnih institucij oziroma različnih interesnih skupin, ki so želeli uresničevati predvsem lastne interese, ne pa nacionalnovarnostnih.

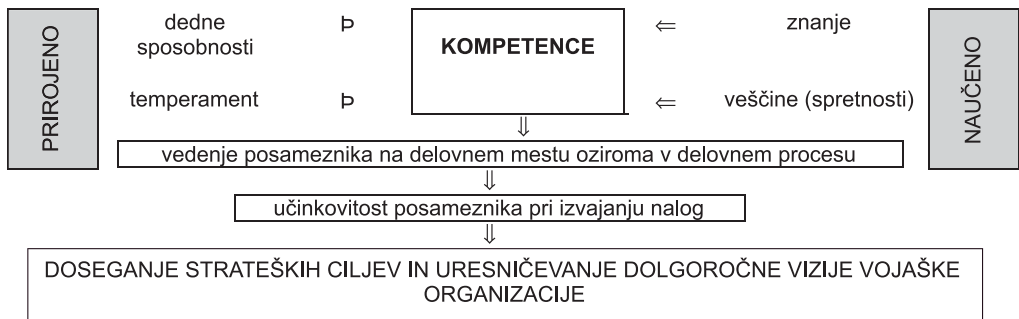
Pri iskanju odgovora na vprašanje, kakšen naj bo sodobni častnik SV, bo treba (po) iskati ustrezno ravnovesje med vojaškim in civilnim zornim kotom, med preteklimi izkušnjami in zahtevami prihodnosti ter med teorijo, prakso in raziskovalnimi rezultati. Ob takšnem pristopu sorazmerno hitro ugotovimo, da koncept klasičnega izobraževanja vojaških častnikov le na specializirani vojaški izobraževalni ustanovi oziroma vojaški akademiji, sploh če ima zgolj status interne izobraževalne ustanove in ni eksterno verificirana, v Republiki Sloveniji ni sprejemljiv.

### **Pomen kompetenčnega modela pri oblikovanju častnika Slovenske vojske**

Z diplomanti, ki bi prihajali samo iz specializirane vojaške izobraževalne ustanove in bi absolvirali enak izobraževalni program, ni mogoče dovolj kakovostno in učinkovito izvajati vseh nalog, s katerimi se bo v prihodnje srečevala SV. Zato bi morali na podlagi analize njenih prihodnjih nalog določiti potrebne značilnosti, znanja, veščine in vrednote častnikov, na podlagi česar bi oblikovali nabor oziroma model kompetenc za častnike na različnih hierarhičnih stopnjah.

Sodobna, visoko učinkovita in uspešna podjetja v razvitih industrijskih državah so namreč svojo konkurenčno prednost v veliki meri utemeljila prav na učinkovitem razvoju kompetenc vodij na različnih hierarhičnih stopnjah, tako da podpirajo doseganje njihovih strateških ciljev in uresničevanje dolgoročne razvojne vizije podjetja. Zelo natančno so namreč opredelili, kakšen način razmišljanja, opravljanja nalog in medsebojnih odnosov je najprimernejši za posamezne kategorije zaposlenih na določenih hierarhičnih ravneh oziroma delovnih mestih.

Tudi doseganje strateških ciljev in uresničevanje dolgoročne vizije vojaške organizacije je namreč neposredno odvisno od učinkovitosti posameznikov pri izvajanju nalog, to pa od vedenja posameznika na delovnem mestu oziroma v delovnem procesu. Njegovo vedenje pa določajo kompetence, ki bi jih lahko razdelili na prirojene in naučene (slika 1). Med prirojenimi izstopajo (D) dedne (gensko pogojene) sposobnosti oziroma potencial in (T) temperament, med naučenimi pa (Z) znanje ter (V) veščine oziroma spretnosti. Najpomembnejše pri tem je, da lahko na prirojene kompetence »vplivamo« skoraj izključno prek selekcije in klasifikacije kandidatov ob vstopu v vojaško organizacijo, na naučene kompetence pa z izobraževanjem in usposabljanjem.



Slika 1: Vpliv kompetenc pripadnikov vojske na doseganje strateških ciljev in uresničevanje dolgoročne vizije vojaške organizacije

V SV doslej še niso jasno in nedvoumno opredelili, katere so kompetence častniškega kadra na različnih hierarhičnih ravneh oziroma delovnih mestih, kar bi se izražalo tudi v koherentnem sistemu karirenih poti. Je mogoče glavni razlog za že vsaj desetletno zamudo na tem področju želja po ohranjanju možnosti subjektivnega in arbitrarnega odločanja o kariernem razvoju posameznikov? Področje kariernih poti in napredovanja je v SV eno najbolj nepreglednih in z vidika (vojaške) etike skrajno problematičnih. Napredovanje posameznika je namreč (pre)pogosto odvisno od zvez, zunanjega videza (predvsem pri ženskah) ali srečnega naključja, ne pa od sposobnosti, prizadevanja in delovnih rezultatov. Pravilo je, da za napredovanje ni jasnih, konstantnih in za vse veljavnih pravil. Zaradi odsotnosti modela kompetenc častniškega kadra tudi ni mogoče nedvoumno in pravilno odgovoriti na vprašanje, s katerimi sposobnostmi, osebnimi in vedenjskimi značilnostmi, znanji, veščinami in izkušnjami naj bi razpolagali na konkretnih hierarhičnih ravneh in delovnih mestih, zaradi česar tudi ni mogoče



oblikovati ustreznih izobraževalnih programov in izobraževalnega sistema. Če imamo objektivni in verificiran kompetenčni model častnika SV na različnih hierarhičnih stopnjah vojaške organizacije, je sorazmerno preprosto izvajati selekcijo in klasifikacijo najprimernejših kandidatov ter v nadaljevanju usmerjati njihov razvoj z različnimi oblikami izobraževanja in usposabljanja. Menim, da je vprašanje selekcije in klasifikacije častniških kandidatov še vedno precej pomembnejše kot pa vprašanje, ali se ustrezno selekcioniran in klasificiran kandidat za častnika izobražuje in usposablja po vojaškem ali modularno zasnovanem civilno-vojaškem<sup>12</sup> izobraževalnem programu. Trdno sem prepričan, da je najboljša rešitev izobraževanje in usposabljanje ustrezno selekcioniranega ter klasificiranega častniškega kandidata na modularno zasnovanem civilno-vojaškem izobraževalnem programu.

Poseben problem v SV je, da se ne opravlja osebna analiza kadra, niti vodstvenega, na primer po modelu ASSESS®, ali vsaj analiza njihovega vedenjskega potenciala po modelu Myers-Briggs ali analizi Insights®, na podlagi katerih bi bilo mogoče za posameznike poiskati najprimernejša delovna mesta oziroma karijerne poti glede na njihove izraziteje izražene lastnosti in značilnosti.

### **Oblikovanje modela izobraževanja za častnike Slovenske vojske**

Če se spomnimo do zdaj argumentiranih dejstev, da v sodobnih vojaških organizacijah razvitih industrijskih držav obstajajo zelo različna delovna mesta z različnimi zahtevami, je takoj jasno, da iz množice še vedno precej različnih posameznikov, ki prihajajo iz civilnih visokošolskih izobraževalnih ustanov in ki imajo neke skupne značilnosti, lažje poiščemo delovnemu mestu ustreznega posameznika, kot pa iz množice bistveno bolj unificiranih posameznikov, ki prihajajo iz programske ne tako diferencirane vojaške visokošolske izobraževalne ustanove.

Zato se zdijo ustrenejši pogledi mnogih strokovnjakov, ki tudi zaradi racionalnosti in omejenih gospodarsko-družbenih zmogljivosti v slovenskem prostoru zagovarjajo koncept osnovnega (splošnega) izobraževanja častnikov na civilnih visokošolskih ustanovah, ki ga s potrebnimi posebnimi vojaškostrokovnimi in specialističnimi znanji in veščinami dopolnjuje (vzporedno) oziroma nadgrajuje (naknadno) vojaška organizacija s svojimi izobraževalnimi zmogljivostmi.

Takšen sistem ima zelo pomembne, vendar pogosto podcenjene ali celo spregledane prednosti. Prvič, z izobraževanjem na visokošolskih ustanovah različnih smeri je zagotovljena potrebna raznovrstnost v sestavi častniškega zbora. Ta zagotavlja

<sup>12</sup> Tako količinski kot vsebinski poudarek je na dodiplomski stopnji še vedno na civilnih izobraževalnih vsebinah.



vojaški organizaciji, da lahko za učinkovito opravljanje različnih nalog na različnih delovnih mestih, v različnih in vse bolj spremenljivih (operativnih) okoliščinah izbere res (naj)primernejše posameznike. Drugič, tako se zagotavlja zelo pomembno kontinuirano partnersko sodelovanje med vojaško organizacijo in različnimi nacionalnimi intelektualnimi centri, kar pripomore h krepitvi civilno-vojaškega sodelovanja in partnerstva ter zagotavlja večjo podporo javnega mnenja. In tretjič je ključno to, da častniki na koncu takšnega izobraževanja pridobijo diplomu v poklicu, ki je na civilnem trgu delovne sile priznan in iskan, kar jim bo po končani vojaški karieri omogočalo čim manj stresno in čim bolj uspešno resocializacijo v civilno okolje, vključno z večjo konkurenčnostjo na civilnem trgu dela oziroma uspešno prezaposlitev po demobilizaciji.

Po vseh do zdaj nanizanih in argumentiranih dejstvih bi pomenilo vztrajanje pri oblikovanju avtonomne vojaške akademije oziroma njenega približka ali nadomestka ohranяти logiko nekdanjih, vendar že preživelih in preseženih rešitev. Te so posebej neprimerne za majhne države z omejenimi viri, kakršna je Slovenija. Vztrajanje pri bolj avtonomnem vojaškem izobraževalnem sistemu je lahko tudi posledica zavestnega zapostavljanja javnega in nacionalnega interesa na račun uveljavljanja ozkih skupinskih ali celo individualnih interesov. Vendar bi bilo zelo narobe, če bi celoten vojaški sistem postal dolgoročni talec oziroma žrtev prevlade parcialnih interesov nad javnimi. Za njihovo konstruktivno reševanje oziroma usklajevanje je ob ustreznem partnerskem sodelovanju stroke in politike mogoče in tudi treba najti bolj konstruktivne poti in načine, ki bodo zagotavljali sinergijo interesov različnih skupin in posameznikov pri usmerjanju ter zagotavljanju dolgoročnega razvoja obrambnih in vojaških ved. Vendar za uveljavitev in razvoj vojaških ved v Sloveniji ni treba vzpostavljati specializiranih vojaških izobraževalnih ustanov. Domicil vojaških ved je lahko, tako kot doslej, tudi v prihodnje v Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU). Hkrati je treba rezultate znanstvenoraziskovalne dejavnosti na področju vojaških ved intenzivneje in interdisciplinarno prepletati z znanstvenoraziskovalnimi prizadevanji civilnih institucij. Pri tem je treba posebej izpostaviti tiste, ki bodo v svoje izobraževalne programe vključevale tudi vojaške module dodiplomskega izobraževanja in bodo sodelovale pri izvedbi različnih oblik naknadnega vojaškostrokovnega izobraževanja pripadnikov SV, katerih nosilec pa bi moral biti prav PDRIU.

V Sloveniji se skoraj ne srečujemo s problemom razpoložljivosti potrebnih znanj za osnovno izobraževanje in usposabljanje častnikov, ker jih je, razen redkih izjem, dovolj, zdaj tudi že vojaških. Teže bo sestaviti ustrezen nabor potrebnih znanj, ki so razpršena po različnih izobraževalnih institucijah. Ključno vprašanje pa je, kako

jih bomo združili in nato institucionalizirali – ali se bomo odločili za tradicionalno oziroma predmoderno pot prek oblikovanja specializirane vojaške izobraževalne ustanove ali pa bomo bolj modro izbrali (post)moderni pristop in oblikovali ustrezne interdisciplinarne programe oziroma kombinacijo izobraževalnih modulov, ki bodo trdno zasidrani v skupnih vojaškostrokovnih in predvsem vrednotno-etičnih temeljih, podobno kot to že desetletja zelo uspešno izvajajo v ZDA v programu ROTC (Reserve Officer Training Corps) ali v nekoliko manj vojaški obliki v Veliki Britaniji v programu UOTC (University Officer Training Corps).

Sicer lahko v ZDA zainteresirani kandidati, ki izpolnjujejo vstopne standarde, postanejo vojaški častniki na pet načinov:

- zbor za usposabljanje rezervnih častnikov ROTC (Reserve Officer Training Corps)<sup>13</sup>;
- šola za častniške kandidate OCS (Officer Candidate School) in OTS (Officer Training School), zadnja samo za VL<sup>14</sup>;
- zvezne akademije zvrsti (Federal Service Academies)<sup>15</sup>;
- neposredno napredovani častniki DCOs (Direct Commission Officers)<sup>16</sup>;
- napredovani na bojišču<sup>17</sup>.

Prek ROTC zagotavljajo častnike za vse rodove vojske ZDA, pri čemer je diplomantov ROTC v KOV 56 odstotkov, v Korpusu marincev 11 odstotkov, v VM 20 in v VL 41 odstotkov oziroma skupno 39 odstotkov vseh aktivnih častnikov v ZDA.<sup>18</sup> Očitno, v nasprotju s splošnim prepričanjem, večina častnikov v ZDA ne prihaja z vojaških akademij, ampak jih zagotavljajo prek ROTC in OCS. To ne pomeni, da klasične vojaške akademije, če jih država že ima kot dediščino različnih okoliščin iz preteklosti, niso več uporabne. Aktualne so, če omogočajo izobraževanje na zelo različnih področjih, pridobljene diplome pa so primerljive

<sup>13</sup> Enote ROTC so oblikovane na približno 540 visokih šolah in univerzah v ZDA, od česar približno 270 enot izvaja program KOV, 130 enot program VM in 140 enot program VL. Obalna straža ZDA (US Coast Guard) ne uporablja tega načina.

<sup>14</sup> V Šoli za častniške kandidate civilisti in vojaško osebje pridobivajo vojaška in vodstvena znanja, ki so nujna za opravljanje častniške službe. Takšno izobraževanje in usposabljanje poznajo tudi v drugih državah, navadno pa je krajše od enega leta (v ZDA od 10 do 17 tednov).

<sup>15</sup> United States Military Academy at West Point, New York, ustanovljena 1802; United States Naval Academy at Annapolis, Maryland, ustanovljena 1845; United States Air Force Academy at Colorado Springs, Colorado, ustanovljena 1954; United States Coast Guard Academy at New London, Connecticut, ustanovljena 1876; United States Merchant Marine Academy at Kings Point, New York, ustanovljena 1942.

<sup>16</sup> Civilisti, ki imajo posebna znanja in veščine, zelo pomembne za učinkovito delovanje vojaške organizacije, so lahko napredovani v častnike neposredno. Gre predvsem za strokovnjake s področja prava, zdravstva (zdravniki, zobozdravniki, diplomirane medicinske sestre in diplomirani zdravstveniki), obveščevalnih služb, oskrbe, logistike in transporta, različni inženirji, duhovniki, psihologi ... V Korpusu marincev napredovanje na ta način ni mogoče.

<sup>17</sup> Zelo redek način napredovanja, ki je rezerviran za izjemno sposobne in zavzete pripadnike KOV, ki se izkažejo na bojišču; v VL in VM tega načina ne uporabljajo. Po vietnamski vojni še ni bilo podobnih napredovanj.

<sup>18</sup> Načelniki štaba kopanske vojske ZDA in načelniki združenega štaba\* niso vedno diplomanti vojaških akademij, ampak so med njimi tudi diplomanti ROTC-programov, na primer GA George Marshall (Virginia Military Institute), GEN George Decker (Lafayette College), GEN Fred Weyland (University of California, Berkeley), GEN Gordon Sullivan (Norwich University), GEN Peter Schoomaker (University of Wyoming), GEN George Casey (Georgetown University), GEN Colin Powell\* (City University of New York) in GEN Hugh Shelton\* (North Carolina State University).

s civilnimi. Vendar je vprašanje, ali je vojaško akademijo smiselno ustanovljati na novo, posebej če naj bi zagotavljala le eno strokovno usmeritev diplomantov. Očitno je mogočih veliko zelo različnih poti do častniškega čina, vendar v Sloveniji zaradi majhnosti vojske in omejenosti letnih potreb po novih častnikih seveda ni smotrno razvijati vseh. Če izhajajo iz že precej uveljavljene ocene, da SV letno potrebuje 30–40 novih častnikov, bi ob pristajanju na razmerja iz ZDA letno potrebovali 6–8 častnikov z vojaške akademije oziroma specializirane vojaške šole, kar pa z vidika ekonomskih in drugih stroškov seveda ne opravičuje njenega oblikovanja. Potrebna je torej racionalna presoja, na podlagi katere bomo izmed ponujenih možnosti izbrali takšno kombinacijo, ki bo v največji mogoči meri zadovoljevala potrebe institucije in posameznikov, se pravi SV in njenih častnikov, hkrati pa bo tudi vzdržna in trajnostno naravnana z vidika izrabe razpoložljivih družbenih virov. Verjetno bi bilo najbolj racionalno, če bi se v Sloveniji, glede na že predstavljene omejitve, ki izhajajo iz majhnosti naše države in vojske ter omejenosti razpoložljivih virov, odločili za prilagoditev in nadgradnjo ameriškega modela Zbora za usposabljanje rezervnih častnikov (ROTC) (več o tem glej v Kotnik Dvojmoč 1999).<sup>19</sup>

Koncept modularnega civilno-vojaškega izobraževalnega programa za bodoče častnike SV ima tudi slabosti. Vendar so te manj številne in manj pereče kot slabosti specializiranega vojaškega izobraževalnega programa. Pri tem ni nepomembno, da so pomanjkljivosti prvega zaznavne predvsem z zornega kota vojaške organizacije, slabosti drugega pa predvsem z zornega kota posameznika. Seveda je prav, da skušamo uravnovežiti interese obeh akterjev – vojaške organizacije in posameznika – vendar moramo v tem neenakopravnem soočenju nekoliko bolj ščititi predvsem interese posameznika, posebej v demokratični postmoderni družbi. Ko se bodo tega v celoti zavedali tudi v SV, in predvsem, ko bodo to začeli kontinuirano in zavzeto dokazovati tudi v praksi, bodo kadrovske težave samo še neprijeten in težko razumljiv spomin.

Ena najpomembnejših pomanjkljivosti in napak ter hkrati eden največjih razvojnih izzivov SV, ki ga ne more rešiti še tako »prestižna« avtonomna vojaška izobraževalna ustanova, je zagotavljanje ustreznih vrednotno-etičnih temeljev bodočih častnikov. Ti temelji namreč še vedno niso dovolj jasno opredeljeni, poleg tega pa s procesom privzganja etičnih norm in vrednot pri bodočih častnikih začnemo bistveno prepozno. Klasične vojaške vrednote so za mladostnike v najrazvitejših industrijskih družbah namreč pogosto zelo nerazumljive in težko

<sup>19</sup> Kotnik Dvojmoč, Igor: Vojaška akademija? Slovenija potrebuje interdisciplinaren in eksterno verificiran vojaško usmerjen študij. Teorija in praksa, februar 1999, letnik 36, št. 1, str. 61–73.

sprejemljive, kar je posebno vprašanje pri generacijah, ki so bile vzgajane zelo permissivno. Če mladostniki teh vrednot ali vsaj njihovih temeljev ne pridobijo in razvijejo pred študijem na visoki šoli oziroma fakulteti oziroma že med šolanjem na srednješolski stopnji, je malo verjetno, da jih bodo sploh kdaj razvili. Poleg tega je v SV še vedno premalo častnikov in podčastnikov, ki vojaške vrednote ne le poznajo, temveč jih tudi dejansko živijo, tako v profesionalnem kot v civilnem okolju. To je pomembno zato, ker morajo s častniškimi kandidati delati najboljši podčastniški<sup>20</sup> in častniški inštruktorji oziroma mentorji, ki so jim lahko za zgled v vseh pogledih. Častniški kandidati se namreč učijo in vzgajajo predvsem z »osmozo«, to je z opazovanjem in ponotranjenjem profesionalnega dela in vedenja njihovih (pod)častniških mentorjev.<sup>21</sup>

Ob tem se moramo seveda zavedati, da zares dobri častniki ne nastajajo niti v vojaških niti kakšnih drugačnih šolah. Med šolanjem pridobijo nujno potrebna teoretična znanja, ki jih dobro preverijo, dopolnijo in nadgradijo šele v sorazmerno dolgotrajnem procesu »brušenja« in »zorenja« v realnem okolju vojaške organizacije, prek pridobivanja izkušenj pri neposrednem delu v enoti in posebej pri izvajanju realnih nalog v raznovrstnih vojaških operacijah. V katerih vojaških operacijah, v kakšnem obsegu in s kakšnimi nalogami bodo sodelovali vojska in z njo častniki, pa je posledica odločitve državne politike oziroma politikov, ki so tudi odgovorni za to, da vojski in častnikom omogočijo vse potrebno, da se primerno izobrazijo in usposobijo za učinkovito izvedbo nalog. Zato je, dolgoročno gledano, kakovost vojske in njenih častnikov vedno odsev oziroma zelo natančen indikator kakovosti politike in politikov posamezne države.

## LITERATURA

*P. John ABIZAID, 1993: Lessons for Peacekeepers, Military Review, March.*

*Stjepan ADANIĆ in Siniša TATALOVIĆ, 1993: Oružane snage – novačenje i mobilizacija. Zagreb: Otvoreno sveučilište.*

*William W. ALLEN, Antoine D. JOHNSON in John T. NELSEN, 1993: Peacekeeping (PK) and Peace Enforcement (PE) Operations, Military Review, October.*

*Paul T. BARTONE in Amy B. ADLER, 1996: Morale and cohesion over time in peacekeeping operations, paper presented on V. Biannual ERGOMAS Conference: The Military and the challenge of globalization, Panel Session: Issues on morale and cohesion in the armed forces, Zürich, Switzerland.*

*J. H. BINFORD, 1994: Building America's Power-Projection Army, Military Review, July.*

*Bernard BOËNE, 1994: Minimum Force, Third Party Action & Humanitarian Assistance: Characterizing*

<sup>20</sup> Podčastniki so enakovredni in nenadomestljivi del inštruktorskega oziroma mentorskega zbora, saj častniške kandidate seznanjajo s tistimi značilnostmi vojaške organizacije in vojaškega poklica, s katerimi jih častniki ne morejo seznaniti tako neposredno in celovito.

<sup>21</sup> Prav zato ima učenje na daljavo v vojaški organizaciji na nižjih stopnjah izobraževanja omejeno uporabno vrednost, kar pa ne pomeni, da ni uporabno.

*the Armed Forces »New« Missions and Their Implications: An European View, Thirteenth International Sociological Association World Congress, Research Committee 01 (Armed Forces and Conflict Resolution), Biefeld, Germany, July 18–23, 1994.*

Randall G. BOWDISH, 1995: *The Revolution in Military Affairs: The Sixth Generation*, *Military Review*, November–December.

Wilfried von BREDOW, 1996: *The Armed Forces of the Future – International Constabulary Force or Guardian of the Nation–State?* Marburg: Institut für Politikwissenschaft, Philipps–Universität.

Thomas E. BROWN, 1996, PW 96: *Insights and Observations*, *Military Review*, July–August.

Axel BURGNER in Norbert STIER, 1991: *Operations 2000 – Future Employment of the German Army*, *Military Review*, July.

James BURK (1), 1994: *The Public and the Military*, *Javnost*, Vol. 1, No. 4. Ljubljana: Evropski inštitut za komuniciranje in kulturo.

Mark D. CALVO, 1996: *Digitizing the Force XXI Battlefield*, *Military Review*, May–June.

Jerzy CIECHANSKI, 1996: *Enforcement Measures under Chapter VII of the UN Charter: UN Practice after the Cold War*, *International Peacekeeping*. Vol. 3, No. 4, Winter, Frank Cass. London.

Charles A. COTTON, Rodney K. CROOK in Frank C. PINCH, 1978: *Canada's Professional Military*, *Armed Forces & Society*, Vol. 4 No. 3, Spring.

Arthur T. COUMBE, Arnold LEONARD in Larry BROWN, 1999: *ROTC Future Lieutenant Study*. U. S. Army Cadet Command. Fort Monroe, Virginia.

Christopher DANDEKER, 1994: *A Farewell to Arms? The Military and the Nation–State in a Changing World*. V: Burk, James, *The Military in New Times – Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, Westview Press.

Charles DICK (1), 1993: *Russian Views on Future War – Part 1*, *Jane's Intelligence Review*, September.

Dwight B. Jr. DICKSON in Elrin L. HUNDLEY, 1992: *Avoiding Not So Friendly Fire*, *Military Review*, July.

James M. DUBIK, James W. TOWNSEND, Robert B. ADOLPH in Charles K. PICKAR, 1991: *European Security in the 21<sup>st</sup> Century*, *Military Review*, November.

Karen O. DUNIVIN, 1994, *Military Culture: Change and Continuity*, *Armed Forces & Society*, Vol. 20, No. 4, Summer.

Henryk DZIEWULSKI, 1996: *Morale as a Bone of Contention*, paper presented on V. Biannual ERGOMAS Conference: *The Military and the challenge of globalization*, Panel Session: *Issues on morale and cohesion in the armed forces*, Zürich, Switzerland.

Steve EDEN, 1994: *Preserving the Force in the New World Order*, *Military Review*, June.

Volker C. Franke, 1997: *Warriors for Peace: The Next Generation of U.S. Military Leaders*, *Armed Forces & Society*, Vol. 24, No. 1, Fall.

*Future Survey Annual*, 1993, 1994, 1995, 1996, *A Guide to the Recent Literature of Trends, Forecasts and Policy Proposals* (ur. Michael Marien), Vol. 13, Vol. 14, Vol. 15, Vol. 16, World Future Society, Bethesda, Maryland.

Robert HALL, 1993: *Russia's Mobile Forces – Rationale and Structure*, *Jane's Intelligence Review*, April.

Richar D. HOOKER, 1995: *Building Unbrakable Units*, *Military Review*, July–August.

Randolph W. HOUSE, Mark R. PIERS in Lester W. GRAU, 1996: *Peacekeeper 95: 27th Guards Train With »Big Red One«*, *Military Review*, March – April.

John B. HUNT, 1996: *Operations Other Than War: A Concept in Flux*, *Military Review*, September–October.

*International Military and Defense Encyclopedia* (1993), Brassey's (US), Washington.

Ronald M. JANOWSKI, 1993: *Material Development in the New World Order*, *Military Review*, July.

*Joint Handbook for Peace Operations* (1994), Plans and Operations Training and Doctrine Branch, SMD–G–015, Italian Defence General Staff (3<sup>rd</sup> Division).

## Igor Kotnik

- Charles W. KEGLEY in Eugene R. WITTKOPF, 1997: *World Politics: Trend and Transformation (Sixth Edition)*. New York: St. Martin's Press.
- H. N. Andrew KIM, 1994: *Japan and Peacekeeping Operations*, *Military Review*, April.
- Faris R. Kirkland, Morten G. Ender, Robert K. Gifford, Kathleen M. Wright in David H. Marlowe, 1996: *The Human Dimension in Force Projection: Discipline Under Fire*, *Military Review*, March–April.
- Igor KOTNIK DVOJMOČ, 1999: *Vojaška akademija? Slovenija potrebuje interdisciplinaren in eksterno verificiran vojaško usmerjen študij. Teorija in praksa*, februar, letnik 36, št. 1, str. 61–73.
- Igor KOTNIK DVOJMOČ, 2000: *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav (študija primera Slovenije)*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jurgen KUHLMANN in Ekkehard LIPPERT, 1992: *Farewell to Compulsory Military Service, Arguments against and for compulsory military service in the times of peace – the case of Germany*, Paper presented at the 1992 Interim Conference of the Research Committee 01/ISA: *Armed forces and Conflict Resolution, Valparaiso/Chile, August 27–30, 1992*, SOWI.
- Patrick LAMAR, Billy J. McCOLLUM, John A. COLLIER in Edwin J. KUSTER, 1996: *Battle Command Battle Laboratories: Where Tomorrow's Victories Begin*, *Military Review*, May–June.
- Jacques LANXADE, 1995, *Stepping Into the Breach: France's Global Role*, *International Defense Review*, No. 4.
- James B. LINDER, 1996: *A Case for Employing: Nonlethal Weapons*, *Military Review*, September–October.
- M. Sean MALONEY, 1996: *Insights Into Canadian Peacekeeping Doctrine*, *Military Review*, March–April.
- Philippe MANIGART, 1990: *The Decline of the Mass Armed Forces in Belgium 1900–1985, v: Problems and Options of the Mass Armed Forces*, *International FORUM 9*, SOWI.
- Philippe MANIGART in Eric MARLIER, 1994: *The Belgian Armed Forces in the »Post-military Society«, Javnost, Vol.1, No. 4*. Ljubljana: Evropski inštitut za komuniciranje in kulturo.
- Mauritz S. MORTENSEN, 1994: *Peacekeeping/ – Making; – Soldiers Alone Cannot Do It*, *Thirteenth International Sociological Association World Congress, Research Committee 01 (Armed Forces and Conflict Resolution)*, Biefeld, Germany, July 18–23, 1994.
- Charles C. MOSKOS, 1979: *The all-Volunteer Force*, *The Wilson Quarterly*, Spring.
- Charles C. MOSKOS, 1980: *How to Save the All-Volunteer Force*, *The Public Interest*, No. 61, Fall.
- John W. MOUNTCASTLE in L. Martin KAPLAN, 1996: *The Search for Enduring Soldier Qualities*, *Military Review*, January/February.
- Glenda Y. NOGAMI, 1996: *Kaj bo prihodnost zahtevala od voditeljev. V: Vojstvo, junij 1996*. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
- Shelly PERRY, 1991: *Retention of Junior Enlisted Soldiers in the All-Volunteer Army Reserve*, *Armed Forces & Society*, Vol.18, No.1, Fall.
- Ralph PETERS, 1993: *The Movable Fortress: Warfare in the 21st Century*, *Military Review*, June.
- Joseph F. PILAT in Paul C. WHITE, 1990: *Technology and Strategy in a Changing World*, *The Washington Quarterly*, Vol. 13, No. 2, Spring.
- Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces (1998)*, poglavje *Values and Ethics*, <http://www.dnd.ca/eng/min/reports/PM/mndvalues.html>.
- William R. RICHARDSON, 1997: *Training: Preparation for Combat*, *Military Review*, January–February.
- Robert W. Riscassi, 1993: *Doctrine for Joint Operations in a Combined Environment – A Necessity*, *Military Review*, June.
- James N. ROSENAU, 1994: *Armed Force and Armed Forces in a Turbulent World. V: Burk, James, The Military in New Times – Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, Westview Press.
- Dane L. ROTA, 1996: *Combat Decision Making in Operations Other Than War*, *Military Review*, March–April.
- Sam C. SARKESIAN, 1990: *U.S. National Security Strategy: The Next Decade, v: Sarkesian, Sam C.;*



- Williams, John Allen, The U.S. Army in a New Security Era, Lynne Rienner Publishers, London.*
- David R. SEGAL, 1989: Recruiting for uncle Sam: Citizenship and Military Manpower Policy. Lawrence: University Press of Kansas.*
- Ike SKELTON, 1993: Joint and Combined Operations in the Post-Cold War Era, Military Review, September.*
- Joseph L. SOETERS, 1997, Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study, Armed Forces & Society, Vol. 24, No. 1, Fall.*
- Gordon R. SULLIVAN, 1993: Moving into the 21<sup>st</sup> Century, America's Army and Modernization, Military Review, July.*
- Gordon R. SULLIVAN in James M. DUBIK, 1993: Land Warfare in the 21st Century, Military Review, September.*
- Edward E. THURMAN, 1992: Shaping an Army For Peace, Crisis and War: The Continuum of Military Operations, Military Review, April.*
- Graham H. TURBIVILLE, 1997: The Changing Security Environment, Military Review, May-June.*
- Huba WASS DE CZEGE, 1996: Mobile Strike Force: A 2010 Potential Force, Military Review, July-August.*
- Craig B. WHELDEN, 1993: Strategic Force for the Future, Military Review, April.*
- Greg WILCOX, 1992: The Changing Equation, Military Review, October.*
- John Allen WILLIAMS, 1990: Challenges and Requirements for the Future, v: Sam C. Sarkesian, John Allen Williams: The U. S. Army in a New Security Era, Lynne Rienner Publishers, London.*
- Mark B. YATES, 1993: Coalition Warfare in Desert Storm, Military Review, October.*
- Anton ŽABKAR, 1993: Kdo je zdaj veliki sovražnik? Revija Obramba, november.*



# VOJAŠKI IZOBRAŽEVALNI SISTEM – REALNOST ALI MUHA ENODNEVNICA

## MILITARY EDUCATION SYSTEM: REALITY OR SHORT-LIVED SOLUTION

### POVZETEK

*Okoliščine in sistemi, ki določajo delovanje nacionalnih splošnih in tudi internih (zaprtih) izobraževalnih sistemov, so nam, zdaj ko želimo ustanoviti nov, učinkovitejši interni izobraževalni sistem, »napisani na kožo«. Prav takšni so, kakršne potrebujemo. Lahko bi rekli, da je tisti, ki je določal in oblikoval pristope k reševanju podobnih vprašanj v primerljivih sistemih, poznal naše težave in nam ponuja idealne rešitve. Rešitve za danes, zdaj, takoj, in rešitve za prihodnost, za razvoj slovenskih vojaških poklicev in inteligence.*

*Veliko je pomislekov o ustreznosti vojaških šol, pa tudi o ustreznosti sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja. To je seveda na strokovni ravni povsem legitimno in do neke mere celo dobrodošlo. Napačne pa so ocene, da imamo slabo vojaško šolstvo, da je sistem, v katerem učimo in usposabljammo kader, slab. Moja ugotovitev je, da imamo točno takšne šole, kot jih zmoremo oblikovati. Za obdobje, v katerem smo delovali, je sistem tudi povsem zadoščal.*

*Danes želimo več, boljše, drugačno. V prispevku ponujam svoj kritični pogled na to, ponujam celovitejši model, ki bo učinkovito povezoval notranje in zunanje vire za zagotovitev enega izmed razvojnih ciljev SV – zagotoviti komplementarnost javnega in internega sistema izobraževanja in usposabljanja.*

## ABSTRACT

*The circumstances and systems determining the functioning of national general and also internal (closed) education systems are now, when we are trying to establish a new, more efficient education system, completely appropriate for us. They are just what we need. We could say that those who determined and developed approaches to addressing similar issues in comparable systems understood our problems and are now offering us ideal solutions for today and the future, for the development of Slovenian military professions and intellectuals.*

*Many question the suitability of military schools as well as the military education and training system. On a professional level this is completely legitimate and to a certain extent even welcomed. However, the assessments, that our military schools and the system in which we educate and train our personnel are poor, are incorrect. It is in my opinion that we have exactly those types of schools that we are able to shape. This system was completely sufficient for the period in which we operated in.*

*Today people want something more, better, and different. This article offers my own, critical view on this subject matter. It offers a more comprehensive model which could effectively link internal and external sources for the achievement of one of the development goals of the Slovenian Armed Forces – to provide complementarity between public and internal systems of education and training.*

---

## UVOD

Vojaški izobraževalni sistem – kaj je z njim narobe, kje delamo napake, zakaj ne napredujemo.

1. Na nekaterih stopnjah razvoja so bile zavestno sprejete rešitve, ki so bile sprva kratkoročne (brez jasno določene in verificirane podlage), žal so prerasle v dolgoročne, niso pa bile nujno najprimernejše. Z dolgoročnostjo se namreč izgublja želja oziroma potreba po spremembah.
2. Pomanjkanje tradicije na področju vojaškega šolstva, predvsem visokega, je vsekakor eden izmed razlogov za sedanje razmere. Tu ne smemo zanemariti (ne) vloge in potreb sedanjih izobraževalnih ustanov, ki so v pripravi teh projektov tudi sodelovale.

3. Vojska doživlja nenehne premike in prilagajanja, zato sistem ni znal odgovoriti (dolgoročno) na dve glavni vprašanji:

- **koliko častnikov resnično potrebujemo,**
- **kakšni naj bodo ti častniki.**

Brez odgovorov na ta vprašanja ni mogoče sprejemati odločitev, ki prinašajo tako pomembne posledice.

V prispevku bom izrazil nekaj svojih pogledov na tako imenovano problematiko približevanja med javnim izobraževalnim sistemom ter sistemom vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV in tudi nekaj rešitev. Najpomembnejši del prispevka bo sicer namenjen problematiki vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) častnikov, vendar ga bom umestil v širši model približevanja javnega in vojaškega, ki se po mojem mnenju v organizacijskem smislu ne razlikujeta glede na raven šolanja, zato projekt lahko vodimo vzporedno.

## **SLOVENSKI ČASTNIK – KDAJ ZNANJE IN KAKŠNO NAJ BO**

V naslovu se omejujem le na znanje, pa v resnici vprašanje ni le v tem. Pomembna so namreč vprašanja, kako, kdaj in kje bomo zagotavljali pridobivanje znanja, spretnosti in navad za častnika SV ter kakšno naj bo to znanje. Pred tem definirajmo, o čem govorimo. Termin **izobrazba** se uporablja v primerih, ko govorimo o znanju, priznanem z javno listino, o sposobnostih, spretnostih in navadah. Kot dodatna terminološka opredelitev se uporablja tudi termin strokovno znanje, o katerem govorimo takrat, ko govorimo o nekaterih sposobnostih, pridobljenih z izobrazbo (torej priznано z javno listino), spretnostih, navadah in znanju, in sicer v povezavi z drugim funkcionalnim ter posebnim znanjem. Iz tega izhaja, da je za pridobitev strokovnega znanja treba zagotoviti takšen proces, v katerem se pridobivanje izobrazbe nadgradi s pridobivanjem funkcionalnega in specialnega znanja. Omenimo še opredelitev termina usposobljenost, ki ga uporabljam takrat, kadar imam v mislih strokovno znanje, dopolnjeno z osebnimi sposobnostmi za njegovo uporabo, torej razvito sposobnost, da posameznik pridobljeno strokovno znanje uporablja pri svojem delu.

Za ta prispevek bom poskušal znanje deliti še na druge vrste, kot sta na primer **splošno** in **veščinsko**. Čeprav strokovno ni povsem ustrezno, v prispevku kot **strokovno znanje** poleg navedenega razumem tudi teoretična in znanstvena dognanja, ki posameznikom omogočajo razumeti pojave in dogodke, omogočajo racionalno ravnanje in kritičen odnos tako na stopnji sinteze kot vrednotenja. **Veščinskega znanja** namreč ni mogoče razumeti le kot usposobljenost (kar prepogosto počnemo), temveč ta termin obsega vse tiste vrste znanja, spretnosti

in navad, ki posamezniku omogočajo, da obvladuje sebe, poleg tega pa še orodje, orožje in opremo za opravljanje točno določenih nalog vojaškega poklica ali celo ožje dolžnosti.

Pri oblikovanju vojaškega izobraževanja in usposabljanja je pomembno, da zagotovimo ravno pravnji delež tistih vrst znanja (splošnih in veščinskih), ki jih posameznik potrebuje za opravljanje svoje naloge. Nesmiselno je kandidata za častnika, ki bo petnajst let opravljal dolžnosti na taktični ravni, učiti tisto, kar mora razumeti polkovnik (splošno znanje), ali tisto, kar mora opravljati načelnik nekega oddelka na polkovniški ravni (veščinsko znanje). Ta pogled predstavlja doktrinarni pristop, po katerem je v vojaškem VIU treba oblikovati pridobivanje znanja v različnih programih, tako da kandidati na različnih ravneh VIU ne bodo pridobivali znanja »na zalogo«, ampak znanje, ki ga potrebujejo za opravljanje dolžnosti v doseženem rangi oziroma činu. Poenostavljeno: kandidat za častnika naj v dodiplomskem izobraževanju in na ŠČ pridobi tisto znanje (splošno, veščinsko), ki ga potrebuje za opravljanje začetnih dolžnosti do čina nadporočnik (del veščinskega znanja lahko pridobi tudi s funkcionalnim VIU za posamezne dolžnosti). Naslednji »odmerek« znanja naj sledi na štabni ravni šolanja (za dolžnosti nadporočnika ali stotnika), na višještabni ravni itn.

## KDO JE ČASTNIK

Ob zgornjem vprašanju se pojavlja več podvprašanj. Toda najprej se moramo vprašati, ali je častnik tisti, ki opravlja dolžnosti izključno znotraj vojaškega oziroma le znotraj obrambnega sistema, ali pa častniške dolžnosti opravljajo strokovnjaki, ki imajo poleg splošnega in splošnega strokovnega znanja svoje stroke še splošno vojaško znanje, obvladujejo vojaške veščine svoje ravni in stroke, so konkurenčni na trgu delovne sile in lahko opravljajo delo v svoji stroki tudi zunaj obrambnega sistema. V obeh primerih potrebujemo drugačni vrsti sistema VIU. V prvem gre za vseživljenjsko odločitev, ko se posameznik ne pojavlja na trgu delovne sile in ne potrebuje drugega znanja, ki ga sicer potrebujejo posamezniki, da lahko po določenem obdobju konkurirajo na trgu delovne sile. V drugem primeru gre za vrsto šolanja, ki mora vzporedno zagotavljati takšen strokovni razvoj posameznika, da glede na potrebe ali želje lahko uspešno opravlja druge naloge in je strokovno konkurenčen tudi zunaj obrambnega sistema.

Če želimo to misel razvijati naprej, moramo pogledati v preteklost. Zgodovinsko gledano je bil častnik predvsem bojevnik. V obdobjih velikih naborniških vojsk je bil strokovnjak za poveljevanje v boju, pedagog, andragog, poveljnik in vzgojitelj. S profesionalizacijo in novo vlogo vojske se njegove pristojnosti zagotovo

*Dušan Toš*

spreminjajo. Danes častnik opravlja dolžnost, zaradi katere je pogosto v **samostojni vlogi na terenu**, ko mora **razumeti družbeno okolje in obvladovati stike z javnostjo**, vse bolj pa mora **razumeti tudi novo tehnologijo**, kar je glede na to, da smo na prehodu v **informacijsko** družbo, nova naloga. Izziv je tudi določitev vrst znanja na posameznih področjih, ki mora biti splošno ali pa večšinsko. Lahko bi torej rekli, da so bile glavne vsebine OVSIU častnikov **voditeljstvo**, državna **indoktrinacija** in tehnična usmeritev. Čeprav se postavlja vprašanje ravnovesja med tehnično in družboslovno usmeritvijo, menim, da morajo imeti častniki splošno znanje z družboslovno-humanističnega področja ter tehnično, informacijsko in druge vrste znanja, ki so poleg splošnih in vojaških večšinskih lahko pretežno večšinske (razen seveda v posebnih vojaškotehničnih dejavnostih).

Z uveljavitvijo spremenjene vloge podčastniške strukture se v resnici zmanjšuje delovno področje častnikov. Podčastniki so nosilci neposrednega vodenja, delitve neposrednega dela, večšine, individualnega usposabljanja in rutinskega dela. Poglobila se je možnost, da se častniki še bolj usmerijo v posredno vodenje ter štabne dejavnosti in strokovnost na višji ravni, širi pa se seveda tudi podčastniško izobraževalno področje.

Prav iz zadnjega izhajajo štirje temeljni stebri, ki se razvijajo v sodobnih vojskah: poveljniški, štabni, specialistični in razvojni. Lahko bi rekli, da potrebujemo predvsem **dve vrsti starešin: poveljniško-štabne in inženirje (diplomirane inženirje)**.

Drugo je, kako nas vidi civilna družba. Častnik je lahko poslušen, zaprt v vojašnice in se o njem sliši le takrat, ko koga povozi na cesti ali gre na misijo v tujino. Lahko pa je odprt in dejaven član družbe, strokovnjak za svoje področje, ki opravlja posebno dolžnost v vojski, zaradi svojih posebnih sposobnosti, na primer sposobnosti vodenja in timskega dela, pa je tudi konkurenčen na trgu delovne sile. Članice Nata so pristojne in odgovorne za OVSIU svojih pripadnikov na nacionalni ravni. Ni pričakovati, da bi se v bližnji prihodnosti to bistveno spremenilo. Zato se predvsem načini OVSIU častnikov med različnimi članicami zelo razlikujejo.

**Razvite vojske lahko ločimo na tiste, ki težijo k učinkovitosti častniškega zbora, in tiste, ki gradijo častniški poklic kot vseživljenjski.** Za zahodne vojske, predvsem britansko, je značilna predvsem večšinska usmerjenost častniškega zbora, za srednje- in vzhodnoevropske pa znanstvena. Nekaj poenotenja prinaša vojskam bolonjski proces, zato moramo tuje izkušnje uporabiti tako, da se bodo vključile v našo stvarnost.

V nečem pa smo vsi enotni, saj se enako določa težišče tudi v drugih državah. **Za profesionalizem pripadnikov vojske, ki opravljajo dolžnosti na različnih ravneh, je najpomembnejša vzgoja.** Vojaške vzgoje ne more dati noben

visokošolski program, lahko pa jo med šolanjem da intenzivno delo s posamezniki.

**Samo domovinska in vojaška vzgoja, povezani z vojaško stroko in splošno razgledanostjo, omogočata zmagovito kombinacijo modernega častniškega poklica.**

**Častnik Slovenske vojske bo:**

- visoko strokovno oziroma univerzitetno izobražen (na začetnih dolžnostih);
- široko vojaškostrokovno izobražen in usposobljen, še posebej za naloge svoje splošne (osnovne) vojaške evidenčne dolžnosti častnika;
- psihofizično pripravljen za opravljanje dela tudi v najtežjih okoliščinah;
- znal vsaj enega od jezikov drugih držav članic Nata;
- poznal nacionalni varnostni sistem RS, še posebej vojaškoobrambni sistem;
- usposabljal enote po programih usposabljanja Slovenske vojske;
- pripravljaj podrejene za izvajanje usposabljanja;
- organiziral delo v enotah;
- poveljeval vojakom, podčastnikom in enotam;
- znal ustvariti vojaški kolektiv, primerno delovno vzdušje in motivirati enoto za uspešno delo;
- skrbel za varnost podrejenih;
- pripravljaj in organiziral delovanje ter poveljeval enotam pri njem;
- skrbel za kakovost dela;
- poznal temeljna načela in zmožnosti vseh rodov ter način sodelovanja med njimi;
- poznal opremo, orožje in delovanje enot svojega rodu;
- poznal temelje vojstva in vse SV;
- razvijal vojaško teorijo in prakso;
- z vojno sestavo SV opravljal dejavnosti.

Častnik Slovenske vojske **bo strokovnjak na svojem področju**, saj bo med diplomskim in podiplomskim študijem pridobival znanje, primerljivo z znanjem tistih (**skupna jedra stroke**), ki bodo opravljali poklicno pot v proizvodnji, družbenih dejavnostih ali drugje v javni upravi.

Častnik Slovenske vojske bo imel znanje in bo razvijal veščine na področju obrambnih, varnostnih in vojaških zadev (skupna jedra znanja častnika), ne glede na to, na katerem vojaškem specialističnem strokovnem področju znotraj obrambnega sistema bo opravljal naloge.

Častnik Slovenske vojske bo vojaški strokovnjak na konkretnem strokovnem področju (rod, služba), kar mu bo zagotavljalo splošno poznavanje stroke, strokovno in večinsko znanje splošne vojaške stroke in večinsko znanje specialistične vojaške stroke. Združevanje oziroma medsebojna povezava tega znanja in teh veščin



omogoča razvoj strokovnjaka posebne vojaške stroke, ki ima konkurenčna, civilno primerljiva znanje in usposobljenost.

## SLOVENSKI ČASTNIKI – KOLIKO JIH POTREBUJEMO

Kakšen izobraževalni sistem bomo razvili, je odvisno tudi od tega, koliko kandidatov na leto bomo izobraževali na dodiplomski in podiplomski stopnji. Število častnikov je odvisno od potreb, ki izhajajo iz formacij, in od kariernega modela. Podlaga za karierni model je odločitev o tem, ali bomo imeli veliko večino kariernih častnikov ali kombinacijo kariernih in pogodbenih. Predvidevam, da bo **SV dolgoročno imela do 1200 častnikov stalne sestave in do 300 rezervne.** Če se odločimo, da bomo razvijali karierne častnike, bo število častnikov stalne sestave ene generacije manjše, večina jih bo preživela vso kariero v vojski, povečalo pa se bo tudi število let, ki jih mora posameznik opraviti na poročniških ter nadporočniških dolžnostih. Predvidevam, da bi v tem primeru potrebovali v generaciji **vsako leto 35 častnikov stalne sestave in do 30 rezervne, skupaj torej 65.** Če se odločimo za kombinacijo kariernih in pogodbenih častnikov, se število častnikov stalne sestave v generaciji bistveno sicer ne spremeni, zmanjša pa se število let na poročniških ter nadporočniških dolžnostih, predvsem pa bo treba zagotoviti **pravočasen odhod častnikov iz vojske.** Ta model je značilen za vojske Nemčije, Velike Britanije in ZDA. Predvidevam, da bi potrebovali v generaciji **67 častnikov**, ki bi imeli na začetku devetletne pogodbe. Od vseh bi jih predvidoma 23 lahko postalo kariernih častnikov, 44 pogodbenih, pozneje pa tudi rezervnih. Deloma bi pri tem modelu morali generacijo povečati za približno 20 častnikov, ki bi se že med šolanjem odločili le za častnike rezervne sestave začetnih dolžnosti. V drugem modelu torej dobršen del (nekariernih) častnikov po 9–10 letih išče službo zunaj vojske, torej večino svoje poklicne poti opravi v civilni družbi, zato jim je nujno zagotoviti, da so s strukturo znanja konkurenčni na trgu delovne sile.

## VOJAŠKI IZOBRAŽEVALNI SISTEM – KAKO NAPREJ

Prepričan sem, da je treba v interni pa tudi širši strokovni javnosti uradno potrditi jasna načela in modele približevanja in združevanja vojaškega internega in javnega izobraževalnega sistema. Še več. Treba je oblikovati politiko združevanja izobraževalnih podsistemov vseh sestavin obrambno-varnostne prvine v nacionalnovarnostnem sistemu, predvsem vojske, policije ter zaščite in reševanja, da bi dosegli racionalizacijo in poenotenje sistema izobraževanja ter razvili varnostno kulturo družbe. Treba je razviti sistem vrednotenja znanja in spretnosti, pridobljenih z delom v vojski, ki jih posamezne javne izobraževalne ustanove lahko priznajo



kot kreditne točke višjega ali visokega strokovnega oziroma univerzitetnega izobraževanja na prvi bolonjski stopnji.

### **Usposabljanje za pridobitev licenc in kompetenc**

#### **OVSU vojakov ter funkcionalno VIU pripadnikov SV (častnikov, podčastnikov, nižjih in višjih vojaških uslužbencev)**

Znanje in spretnosti, pridobljene v javnem sistemu izobraževanja in usposabljanja, ki predstavljajo licence, pristojnosti ali kompetence za opravljanje povsem konkretnih nalog (izpit za viličarista, bagerista, za ravnanje z delovnimi stroji), vključimo v usposabljanje za opravljanje dolžnosti.

Tako zagotovimo, da se znanje in spretnosti, pridobljeni v poklicnem izobraževanju ali na funkcionalnem usposabljanju, priznajo kot del znanja in spretnosti, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje vojaških dolžnosti in obratno.

#### **NALOGE:**

- analizirati dolžnosti v SV,
- analizirati navodilo o VED,
- analizirati in uveljaviti programe tečajev ali šol, ki zagotavljajo strokovno znanje za opravljanje dolžnosti, kot del OVSU za VED (skupaj z vojaškim delom).

### **Pridobivanje izobrazbe na ravni srednješolskega izobraževanja**

#### **Mojstrski (delovodski izpit)**

**Funkcionalno DVSIU za vojake** s srednjo poklicno izobrazbo (četrt stopnja) organiziramo tako, da bosta vzporedno z vojaškim strokovnim izobraževanjem potekali tudi poklicno-tehniško in izobraževanje za pridobitev mojstrskega oziroma delovodskega ali poslovodskega izpita (priznana peta stopnja izobrazbe). Model bi bil sprejemljiv za vrsto dolžnosti v logistiki (kuharji, vzdrževalci), letalstvu (letalski tehniki) itn.

#### **NALOGE:**

- pripraviti program funkcionalnega DVSIU, ki bo zagotavljal pridobivanje posebnega vojaškostrokovnega znanja;
- določiti delovna mesta, za katera potrebujemo vojaške osebe z mojstrskimi izpiti pete stopnje izobrazbe;
- poiskati javno izobraževalno ustanovo, ki zagotavlja izobraževanje za pridobitev mojstrskega/poslovodskega/delovodskega izpita.

### **Poklicno-tehniško izobraževanje (dveletno izobraževanje) za pridobitev pete stopnje izobrazbe**

**Funkcionalno DVSIU za vojake** s srednjo poklicno izobrazbo organiziramo tako, da bosta vzporedno potekali vojaškostrokovno izobraževanje (vzdrževalci, puškarji

*Dušan Toš*

---

itn.) in poklicno-tehniško izobraževanje za pridobitev izobrazbe pete stopnje ter poklicno maturo.

**NALOGE:**

- pripraviti program funkcionalnega DVSIU, ki bo zagotavljal pridobivanje posebnega vojaškostrokovnega znanja;
- določiti delovna mesta, za katera potrebujemo vojaške osebe s posebnim tehničkim znanjem poklicne ravni;
- poiskati javno izobraževalno ustanovo, ki izvaja poklicno-tehniško izobraževanje.

**Pridobivanje šeste ravni (podravni 6/1) izobrazbe – prva bolonjska stopnja Nadaljevalno DVSIU podčastnikov in nižjih vojaških uslužbencev** na višjem štabnem tečaju za podčastnike. Vzporedno z dodiplomskim izobraževanjem (skupaj 120 kreditnih točk) zagotoviti, da pripadniki SV pridobijo del strokovnega znanja s področja vojaških ved ter obrambno-varnostnega področja (podčastniki) oziroma posebnega znanja s svojega strokovnega področja (nižji vojaški uslužbenci). Model bo uporaben za vrsto višjih podčastniških dolžnosti in tudi za prehod nižjih vojaških uslužbencev v višje, pri letalski stroki, elektrotehniku itn.

**NALOGE:**

- analizirati izkušnje Višje policijske šole;
- izbrati in določiti višje strokovne šole, na katerih bomo šolali višje podčastnike in nižje vojaške uslužbence;
- pripraviti programe višjega štabnega VIU za podčastnike in nižje vojaške uslužbence;
- zagotoviti razvoj modela višjega štabnega VIU za podčastnike in nižje vojaške uslužbence, primerljivega z modelom izobraževanja kandidatov za častnike.

**Pridobivanje šeste (podravni 6/2) in sedme stopnje izobrazbe**

**TVSU in OVSIU** častnikov organizirati kot kombinacijo štipendiranja, bivanja v študentskih domovih, kreditnega dodiplomskega izobraževanja in poletnega praktičnega usposabljanja (terensko usposabljanje, delovna praksa, vojaške praktične vaje) ter zagotoviti takšen sistem pridobivanja znanja, da bodo kandidati v dodiplomskem izobraževanju (za določen poklicni profil izbrana fakulteta) pridobili temeljno znanje (kreditne točke).

**Osnovni program visokega strokovnega šolanja častnikov pehote (140–150 kreditnih točk) obsega področja:**

**1. ekonomija:**

- temelji ekonomije (5 KT), 60 ur.

Predmet je oblikovan tako, da ne temelji na predhodnem poznavanju ekonomskih

ved. Sestavljata ga ločeni področji mikro- in makroekonomije, omogoča pa standardno podlago za nadgrajevanje z različnimi disciplinami ekonomije in drugimi družbenimi vedami.

**2. politologija:**

– **obča politologija, politološka zgodovina in primerjalni politični sistem (10 KT), 120 ur.**

Glavni namen predmeta je študente načrtno in vsebinsko celovito seznaniti s področjem politologije ter proučevanjem zgodovine razvoja politične misli. Seznaniti študente z osnovami primerjalnih študij ter tipologijami političnih sistemov, s posebnim poudarkom na zgodovini razvoja evropskih političnih sistemov.

– **politični sistem RS in temelji državne ureditve (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je študente metodološko načrtno in vsebinsko celovito seznaniti s slovenskim političnim sistemom in njegovimi institucijami.

**3. mednarodni odnosi:**

– **mednarodni odnosi z osnovami prava oboroženih spopadov (10 KT), 120 ur.**

Namen predmeta je uvajanje v znanstveno disciplino, ki se ukvarja z mednarodnimi odnosi, in problematiko, ki jo ta znanstvena disciplina obravnava ter aktualizira z obravnavo težavnih vprašanj v sodobni mednarodni skupnosti. Temeljno znanje se nadgradi z osnovami razumevanja posebne normativne strukture prava oboroženih spopadov v sodobni mednarodni skupnosti.

– **mednarodne integracije in varnost v mednarodnih odnosih (10 KT), 120 ur.**

Študenti spoznajo procese meddržavnega združevanja in povezovanja v Evropi in svetu ter razvoj, delovanje, vlogo in aktualne težave sodobnih mednarodnih varnostnih organizacij.

Spoznajo načela in delovanje drugih mednarodnih organizacij kot dela institucionalne ureditve mednarodne skupnosti.

**4. metodologija in informatika:**

– **metode družboslovnega raziskovanja (5 KT), 60 ur.**

Študenti se seznanijo s temeljnimi načeli družboslovnega raziskovanja ter spoznajo glavne raziskovalne oblike in metode. Pri predmetu pridobijo razumevanje razmerja med teorijo in raziskovanjem ter kritičen odnos do empiričnih družboslovnih besedil (FDV).

– **statistika (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente z osnovami statistične analize družboslovja. Spoznajo osnove statističnega razmišljanja, metode za analizo podatkov ter načine za iskanje tistih informacij v podatkih, ki so nujne za nadaljnje procese odločanja.

– **uvod v družboslovno informatiko (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente z akademskim interdisciplinarnim raziskovalnim področjem družboslovne informatike, opredeliti temeljne pojme in metode, predstaviti osnove informatike, nove računalniške tehnologije in njihove družbene vplive in jih uvesti v področje operacijskih raziskav.

**5. psihologija:**

– **obča psihologija (5 KT), 60 ur.**

Študent pridobi temeljno znanje s področja splošne psihologije osebnosti ter psihologije dejavnosti in organizacij.

– **sociološka in politična psihologija (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente z razvojem teorij, konceptov in metod raziskovanja socialne in politične psihologije.

**6. sociologija:**

– **obča sociologija (5 KT), 60 ur.**

Predmet je namenjen seznanitvi s temeljnimi sociološkimi pojmi ter teoretičnimi in metodološkimi pristopi. Študente uvede v sociološki način razmišljanja (FDV).

– **sociologija organizacije (5 KT), 60 ur.**

Študenti se seznanijo s temeljnimi sociološkimi pojmi in koncepti, ki so podlaga za delovanje sodobnih organizacij, spoznavajo klasične, sodobne, kritične in alternativne poglede ter razumevanje delovanja sodobnih organizacij, utemeljenih na novejših znanstvenih pristopih.

**7. organizacija in menedžment:**

– **osnove organizacije in menedžmenta (5 KT), 60 ur.**

Študenti se spoznajo s temeljnimi pojmi s področja organizacije in menedžmenta, pridobijo znanje o posameznih teorijah organizacije in menedžmenta ter spoznajo razsežnosti posameznih funkcij menedžmenta ter njihov instrumentarij.

– **splošni in strateški menedžment (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je posredovati študentu celovit pregled sestavin politike organiziranja ter ga usposobiti za načrtovanje, organiziranje, usmerjanje in nadzor dela v organizaciji od osnovne do strateške ravni.

– **ravnanje z ljudmi (5 KT), 60 ur.**

Pri predmetu bodo študenti usmerjeni k samostojnemu in kritičnemu študiju modernih teorij vodenja, motiviranja ter drugih ključnih konceptov ravnanja z ljudmi pri delu.

**8. jezikoslovje:**

– **tuji jezik (10 KT), 120 ur,**

– **slovenski jezik in slovensko vojaško izrazje (5 KT), 60 ur.**

Namen je usposobiti študente za pravilno rabo slovenskega vojaškega jezika ter jih seznaniti s temelji terminologije.

– **komunikologija (javno nastopanje, retorika in komuniciranje, 5 KT), 60 ur.**  
Predmet uvaja študente v medijske in komunikacijske študije ter jim omogoča pridobitev temeljnega komunikološkega znanja, nujnega za razumevanje množičnega komuniciranja. Študenti pridobijo temeljno znanje iz teorije in prakse retorike ter s sodobnega stališča obravnavajo sistem klasične retorike.

**9. upravno pravo in javna uprava:**

– **upravno pravo in javna uprava (10 KT), 120 ur.**

Namen predmeta je študente na celovit način seznaniti z osnovami upravne znanosti, pri tem naj dosežejo predvsem zadovoljivo stopnjo spoznavanja in razumevanja klasične in sodobnejše upravne teorije in konceptov.

**10. civilna obramba:**

– **teorija civilne obrambe (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je študente seznaniti s področjem nevojaške varnosti in jih opozoriti na zapletenost zagotavljanja sodobne varnosti, ki posega na številna področja delovanja skupnosti. Namen je tudi, da se seznanijo s temeljnimi koncepti, ki omogočajo poglobljeno razumevanje fenomena nacionalne in mednarodne varnosti.

– **kriza, krizno upravljanje in sodobna varnost (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je študente seznaniti s sodobnimi znanstvenimi in strokovnimi dognanji o krizah na varnostnem področju in o nacionalnem ter mednarodnem kriznem menedžmentu, konceptualno opredeliti krizo, krizni menedžment in druge sorodne pojave ter predstaviti posamezne varnostne krize in delovanje pomembnih udeležencev kriznega menedžmenta.

**11. filozofija:**

– **filozofija in etika (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente s temeljnimi filozofskimi vprašanji in jih usmeriti v samostojno, kritično ter ustvarjalno razmišljanje.

**12. športna vzgoja:**

– **športna vzgoja (10 KT), 240 ur.**

**Obvezni izbirni predmeti visokega strokovnega šolanja za častnike pehote in študija častnikov drugih rodov in služb – vojaški moduli**

**1. modul – vojaške vede (25 KT):**

– **teorija taktike in drugih vojaških ved (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznanitev študentov s temeljnim znanjem o vojaški taktiki, zgodovini razvoja taktičnih aktivnosti in vlogi človeka na bojišču ter z razvojem epistemologije sistema vojaških ved, pri čemer je poudarek na proučevanju temeljnih metod vojaških ved.

– **pehotni (sodobni) oborožitveni sistemi (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je proučevanje konvencionalnih in nekonvencionalnih, še posebej sodobnih pehotnih oborožitvenih sistemov ter sistemov novih vrst orožja, ki so v razvoju, s čimer je omogočena trdna podlaga za proučevanje oboroženih spopadov in vojn.

– **vojaški/obrambni menedžment in vojaško poveljevanje (5 KT), 60 ur.**

S tem predmetom študenti pridobijo temeljno splošno in posebno znanje iz teorije vodenja na splošno, zlasti pa iz teorije poveljevanja in kontrole na obrambnem in varnostnem področju.

– **polemologija (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente s temeljnimi pojmi v proučevanju vojn, oboroženih spopadov in konfliktov, s poznavanjem vzrokov za človekovo agresivnost in vojne ter analizo teorij o vojni in spopadih.

– **obrambni in varnostni ter primerjalni obrambni sistemi (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente s sodobnimi znanstvenimi in strokovnimi dognanji o sodobni varnosti in sistemskih vidikih njenega zagotavljanja na nacionalni ravni ter s splošnimi spoznanji obramboslovja in drugih družboslovnih ved o varnostni problematiki v sodobnem svetu. Študenti s pomočjo primerjalne analize spoznajo različne obrambne prakse v sodobnih državah.

**2. modul – vojaške veščine (20 KT):**

– **vojaški praktikum 1, 2, 3, 4 – štirikrat po tri tedne (trikrat po mesec dni).**

Kandidatom za častnike zagotovimo, da pridobijo tiste vojaške veščine in znanje, ki jim omogočajo preživetje na bojišču in samostojno opravljanje nalog v različnih zemljiščnih, vremenskih in časovnih razmerah. Študenti razvijajo tiste navade, ki jih potrebuje posameznik pri delu v sodobni vojaški organizaciji, poleg tega pa pridobijo osnovno znanje o nalogah strelca ter osnovno vojaško znanje in veščine za poveljevanje skupini v bojnih nalogah, in sicer v vseh razmerah in načinih bojnega delovanja, samostojno ter v sestavi oddelka.

– **pehotna oborožitev s poukom streljanja.**

Kandidati za častnike se usposobijo za upravljanje, uporabo in vzdrževanje osebne orožja in streliva ter se seznanijo z oborožitvijo pehote.

– **taktika (veščina).**

Študentom, kandidatom za častnike, posreduje osnovno znanje o veščinah uspešnega poveljevanja skupinam (oddelkom, vodom, pehotam) v nalogah bojnega delovanja v različnih bojnih, zemljiščnih in vremenskih razmerah.

– **mednarodno vojaško pravo in pravo za častnika.**

Študenti, kandidati za častnike, pridobijo temeljno znanje o delovnih pravicah in dolžnostih v Slovenski vojski ter temeljno znanje o mednarodnem pravu o oboroženih spopadih.

### **3. modul – družboslovne vede (25 KT):**

#### **– obča politologija (5 KT), 60 ur.**

Glavni namen predmeta je študente metodološko načrtno in vsebinsko celovito seznaniti s področjem politologije ter proučevanjem zgodovine razvoja politične misli.

#### **– politični sistem RS in temelji državne ureditve (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je študente metodološko načrtno in vsebinsko celovito seznaniti s slovenskim političnim sistemom in njegovimi institucijami.

#### **– mednarodni odnosi z osnovami prava oboroženih spopadov (10 KT), 120 ur.**

Namen predmeta je uvajanje v znanstveno disciplino, ki se ukvarja z mednarodnimi odnosi, študente uvaja v problematiko, ki jo ta znanstvena disciplina obravnava, ter aktualizira uvodne razlage z obravnavo perečih problemov v sodobni mednarodni skupnosti. Temeljno znanje se nadgradi z osnovami razumevanja posebne normativne strukture prava oboroženih spopadov v sodobni mednarodni skupnosti.

#### **– slovenski jezik, slovensko vojaško izrazje in osnove komuniciranja (5 KT), 60 ur.**

Namen je usposobiti študente za pravilno rabo slovenskega vojaškega jezika, jih seznaniti s temelji terminologije in jim s sodobnega vidika omogočiti pridobitev temeljnega znanja iz teorije in prakse retorike ter sistema klasične retorike.

### **4. modul – civilno-vojaške vede (25 KT):**

#### **– vojaška zgodovina in vojaška zgodovina Slovenije in Slovencev (5 KT), 60 ur.**

Predmet je namenjen pridobivanju osnovnega znanja o razvoju in delovanju vojaških organizacij, o vojaških spopadih ter razvoju vojaških veščin. Študenti se seznanijo z razvojem in pojavnimi oblikami vojn in vojsk v zgodovini. Pridobijo tudi znanje o vojaški zgodovini svoje države.

#### **– socialna in politična ter vojaška psihologija (5 KT), 60 ur.**

Glavni cilj je seznaniti študente z razvojem teorij, konceptov in metod proučevanja socialne in politične ter vojaške psihologije. Spoznajo oblikovanje sodobne socialne psihologije, psihologijo skupin in psihološke procese v skupini ter posebnosti politične in vojaške psihologije.

#### **– sociologija in politologija vojske (5 KT), 60 ur.**

Namen je seznaniti študente z zgodovino proučevanja odnosov med vojsko in družbo, razumeti družbo kot družbeno organizacijo, analizirati posebnosti vojske ter proučiti vlogo vojske v politiki.

#### **– vojaška geografija, kartografija in topografija (5 KT), 60 ur.**

Vojaška geografija daje študentom znanje o pomenu, sestavinah, učinkih in vplivih



geografskega prostora na vojaško področje. Pridobljeno znanje jim omogoča razumevanje prostora kot sestavine vojaških aktivnosti. S študijem pridobijo znanje o osnovah kartografije, topografije in kartografskih projekcij, o metodah in generalizaciji kartografskega prikaza ter prikazovanja zemljišča na topografski karti.

– **informatizacija sodobnih oboroženih sil (RMA) in prostorska informatika (5 KT), 60 ur.**

Namen je analiza teženj pri razvoju in uporabi sodobnih oboroženih sil, ki se še posebej navezujejo na nove tehnologije kot pomemben dejavnik bojnega delovanja. Pridobljeno znanje bi omogočilo študentom boljše analitične sposobnosti za presojanje sodobnih konfliktov ter vloge in pomena informacijsko-komunikacijske tehnologije v njih. Seznanitev z načinom pridobivanja, shranjevanja in posredovanja informacij o prostoru, spoznavanje matematične podlage, oblik predstavljanja podatkov in tehnologije prostorske informatike.

**5. modul – naravoslovne vede (15 KT):**

– **matematika (5 KT), 60 ur.**

Namen predmeta je seznaniti študente z nekaterimi osnovnimi matematičnimi metodami, ki jih bodo potrebovali pri drugih predmetih in pozneje pri svojem delu, razvijati logično razmišljanje in mišljenje ter zmožnost konstruktivnega in sistematičnega pristopanja k problemom in iskanju rešitev.

– **tehnološki sistemi z osnovami ekologije (10 KT), 120 ur.**

Študenti spoznajo osnovna razmerja med znanostjo, tehnologijo in proizvodnjo, osnovna načela fizike, kemije, biologije in kibernetike.

**6. modul – tehniške vede (15 KT):**

– **osnove konstrukcije in materialov (5 KT), 60 ur.**

Študenti pridobijo osnovno znanje s področja konstruiranja, konstrukcij, konstrukcijskih gradiv in materialov, ki jih potrebujejo za razumevanje konstrukcij in materialov sodobnih oborožitvenih sistemov ter drugih sredstev, ki jih uporabljajo sodobne oborožene sile.

– **temelji mehanike z balistiko (5 KT), 60 ur.**

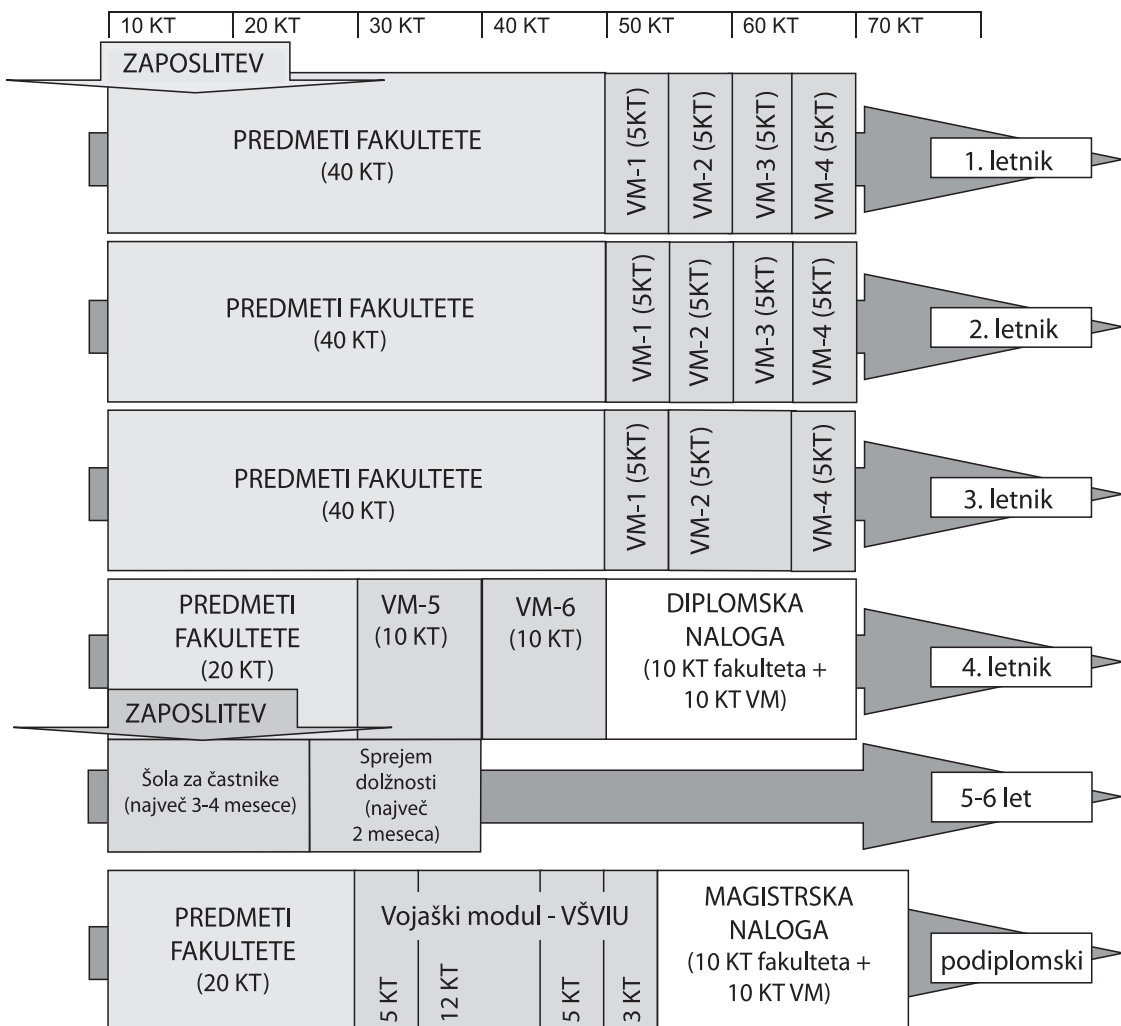
Študenti spoznajo osnove mehanike kot vede, ki obravnava gibanje in mirovanje teles ter sile, ki na gibanje vplivajo. Pridobijo temeljno znanje s področja balistike kot veje mehanike, ki proučuje gibanje izstreljenih teles.

– **osnove mehatronike (5 KT), 60 ur.**

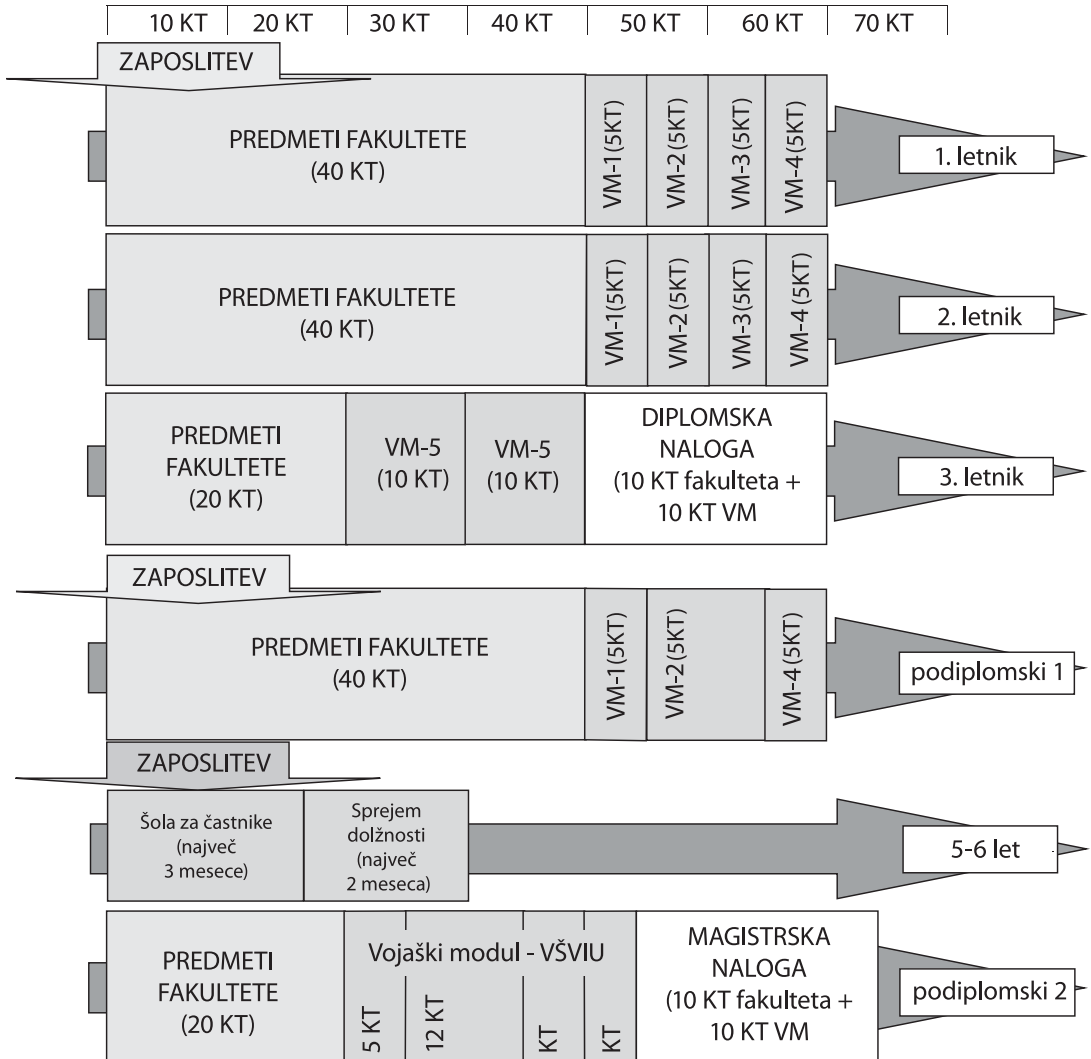
Študenti pridobijo temeljno znanje s področja mehatronike, ki temelji na interdisciplinarnem poznavanju osnov strojništva, elektrotehnike in informatike. To znanje omogoča razumevanje gradnje in delovanja sodobnih oborožitvenih sistemov in drugih tehničnih sredstev, ki jih uporabljajo sodobne oborožene sile.

**Modeli izobraževanja po sistemu 4 + 1 oziroma 3 + 2 (3 + 1 + 1)**

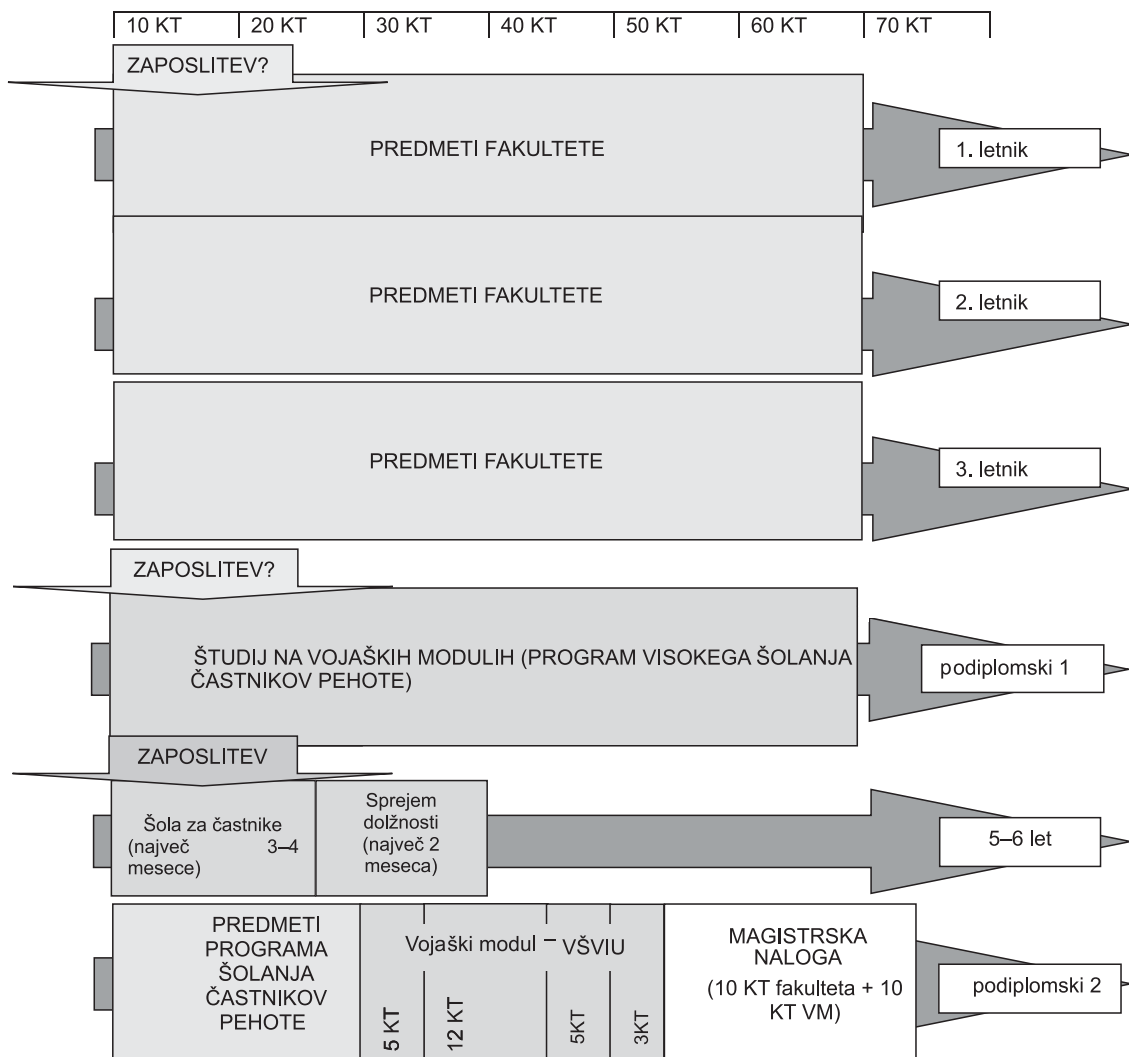
MODEL 1



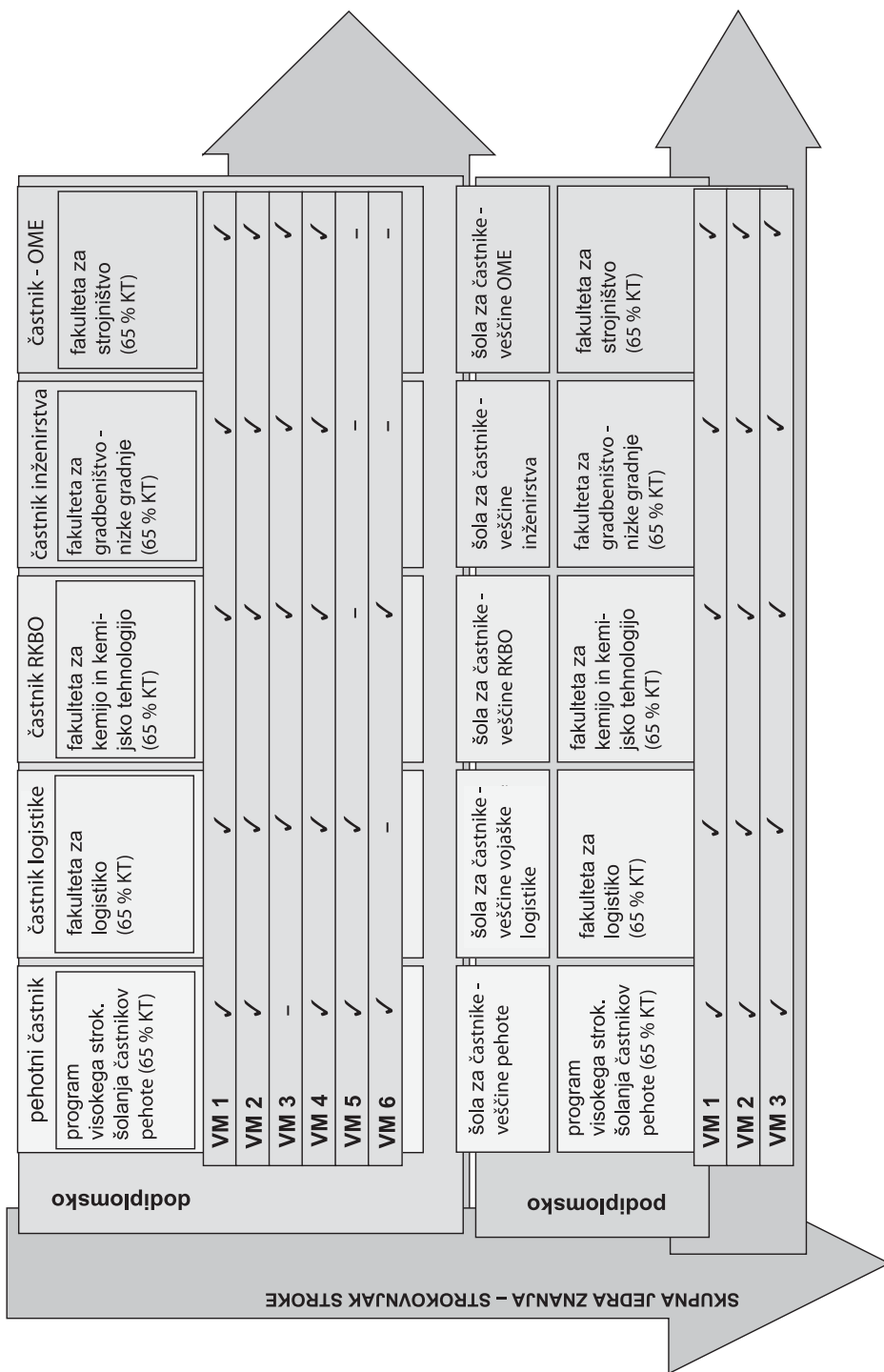
MODEL 2



MODEL 3



Predstavitve modeliranja študija za različne poklicne profile častnikov



## **Dokončno oblikovanje poveljniško-štabnega VIU častnikov, tudi kot podiplomsko izobraževanje za pridobitev stopnje izobrazbe VII/2**

Glede na nov sistem dodiplomskega izobraževanja je treba prilagoditi tudi poveljniško-štabno šolanje.

Menim, da je treba na stopnji **štabnega VIU** uvesti močnejšo specializacijo, in sicer do takšne stopnje, da bi bilo mogoče govoriti celo o združitvi nadaljevalnega in funkcionalnega VIU na tej stopnji. Kar pomeni, da:

- je težišče VIU v nadgradnji vojaškega veččinskega znanja za delo v poveljstvih in štabih, deloma na poveljniških dolžnostih (v četi);
- ne smemo pozabiti zagotoviti tistega znanja, ki bi nam omogočilo ohraniti status delavca v državni oziroma javni upravi;
- so štabno delo in štabne dejavnosti temelj vseh dejavnosti;
- so izpolnjeni pogoji za čin stotnika in temu ustrezni pogoji za delavca v javni upravi na tej ravni;
- sta poleg tega pomembni:
  - rodovska specializacija,
  - specializacija štabne dejavnosti.

Dodatno bi bilo treba skladno s pravili poiskati možnosti, da bi javne izobraževalne ustanove s kreditnimi točkami ovrednotile in priznale znanje in spretnosti, pridobljene z delom.

Na stopnji **višjega štabnega VIU** je treba ohraniti osebno specializacijo posameznika in v večji meri zapustiti vojaško veččinsko raven VIU ter posameznike usmerjati v znanstvenoraziskovalno delo. VIU na tej stopnji mora biti usmerjeno v študij vojaških in vojaških družboslovnih ved. Osebno specializacijo posameznika je treba ohraniti na štirih ali petih smereh, in sicer strok, pomembnih za razvoj in vodenje vojske (splošni menedžment, logistika, kadri, informatika in telekomunikacije, mednarodni odnosi), kar v nadaljevanju predstavlja usmeritev posameznika v konkretno dejavnost v vojski. Pri tem je treba upoštevati, da poteka VIU na podiplomski stopnji (60 KT), in sicer:

- težišče je v prednostnem razvoju in nadgradnji (skupnih) kreditnih točk, ki obstajajo na dodiplomski ravni in izhajajo iz študijske smeri kandidata oziroma potrebe kandidata glede na štabno dejavnost, ki jo opravlja (prvi del 20 kreditnih točk in magistrska naloga 20);
- drugi del predstavljajo predmeti vojaških in vojaških družboslovnih ved, kot so:
- voditeljstvo (oblikovati kot študij menedžmenta človeških virov z zahtevo, da praktični del, vaje in seminarje izvaja PŠŠ), ovrednoteno s 5 KT;
- taktika-operatika (oblikovati kot samostojni predmet s teoretičnim delom, izvajalec FDV, in praktičnim delom, izvajalec PŠŠ), 12 KT;

- nacionalna in mednarodna varnost (oblikovati kot samostojni predmet s teoretičnim delom, izvajalec FDV, in praktičnim delom, izvajalec PŠŠ), 5 KT;
- mednarodne vojaške operacije (oblikovati kot samostojni predmet s teoretičnim delom, izvajalec FDV, in praktičnim delom, izvajalec PŠŠ), 3 KT;
- drugi predmeti (vojaška geografija, zgodovina itn.) se lahko v manjšem obsegu izvajajo le v okviru PŠŠ.

Ne smemo pozabiti tudi, da gre za stotnike in da bi tu moral izstopiti tisti del kadra, ki se mu pogodba ne bo podaljšala.

Na stopnji **generalštabnega VIU** je treba ohraniti le še študij strateškega menedžmenta in nacionalnovarnostnega sistema. Dopuščam možnost, da se na tej stopnji nekoliko obnovi in nadgradi znanje z obrambno-varnostnega področja in vojaške znanosti oziroma ved, predvsem pa znanje s področij:

- strateškega vodenja (predvsem mirnodobnega, pa tudi vojnega, ravnanja z viri, prava, strateškega odločanja itn.);
- elementov nacionalne moči in njihovega vpliva na nacionalno varnost (osnovni so ekonomija, diplomacija, vojska, informacijska dejavnost; dodatni pa kultura, zavezništvo, okolje, notranja in zunanja varnost itn.);
- nacionalne in mednarodne varnosti (nacionalnega, zavezniškega in mednarodnega obrambno-varnostnega sistema);
- vojaške strategije, operatike itn.

**Če so nosilci posameznih predmetov habilitirani profesorji na fakultetah, mora izvajalec programa zagotoviti, da so udeležencem priznane kreditne točke v javnem sistemu šolanja.**

**NALOGE:**

- analizirati sedanji sistem podiplomskega študija,
- pripraviti predloge za spremembe in dopolnitve tega študija ter za SV zagotoviti kreditni študij na drugih fakultetah,
- analizirati programe nadaljevalnega DVSU in jih prilagoditi novim razmeram.

**Uveljavljanje nacionalnih vojaških poklicnih kvalifikacij**

Projekt, ki je konec prejšnjega leta doživel veliko spodbudo, sam pa nisem prepričan, da bo dosegel pričakovani učinek zaradi napačnega razumevanja pomena nacionalne poklicne kvalifikacije, je doseganje konkurenčnosti na trgu delovne sile, v tem primeru bi celo lahko rekli na evropskem trgu.

In kakšno je moje mnenje o nacionalni poklicni kvalifikaciji? Nacionalno poklicno kvalifikacijo predstavlja listina, ki posamezniku priznava obvladovanje natančno predpisanega znanja, spretnosti in navad, pridobljenih v različnih oblikah



formalna (v javnih ali internih ustanovah) izobraževanja in usposabljanja. Nacionalne poklicne kvalifikacije ne smemo zamenjevati s poklicno izobrazbo, čeprav je res, da se velik del spričeval o pridobljeni poklicni izobrazbi zaradi večšinske usmerjenosti poklicnega izobraževanja uveljavlja neposredno kot nacionalna poklicna kvalifikacija. Bistveno je, da listino izdaja organ, ki opravlja naloge v imenu poklicne stroke, ki verificira programe izobraževanja in usposabljanja ter opravlja zunanje preverjanje znanja (če je predpisano) oziroma zunanje preverjanje kakovosti njihove izvedbe.

Kaj je še pomembno? Pomembno je, da razvijemo poklic vojaka artilerije, seveda za vojsko. Ničesar pa nismo naredili, če pri tem vojaku nismo razvili pristojnosti, ki bi zagotavljale konkurenčnost njegovega poklica znotraj vojske oziroma obrambnega sistema, predvsem pa v civilni družbi. Zato se najprej zdi pomembno, da razvijemo močan in učinkovit ter kakovosten sistem pridobivanja poklicnih kvalifikacij, ki so tradicionalno civilne.

## **NALOGE**

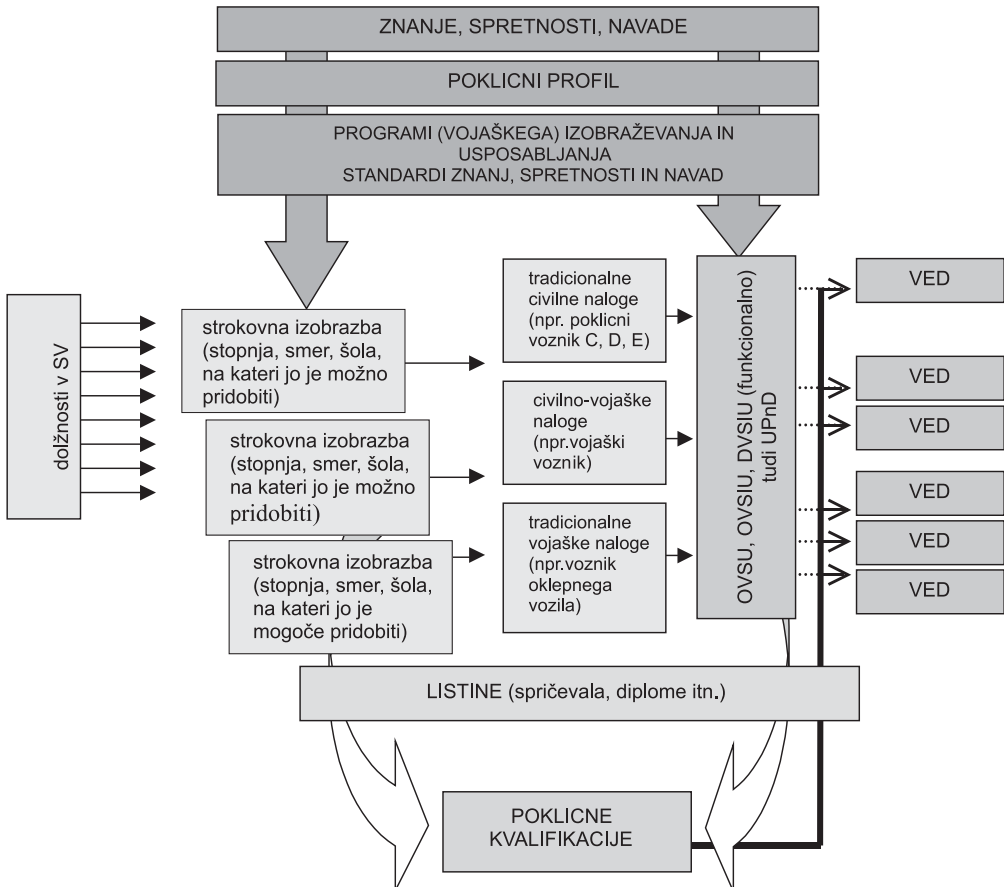
Prepričan sem, da bi uveljavljanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij najlažje uresničili (izvedbo pospešili) z:

- analizo vseh dolžnosti v SV, ki bi jih najprej združili na skupni imenovalec strokovna izobrazba;
- delitvijo dolžnosti, ki jim je skupna strokovna izobrazba, glede na to, ali so naloge, ki jih posameznik na dolžnosti opravlja, tradicionalno civilne ali vojaške;
- predpisano osnovno študijsko smerjo pri dodiplomskem izobraževanju ter z izbirnimi predmeti (za obravnavani poklicni profil seveda to pomeni obvezno izbirne) in številom kreditnih točk, ki jih mora zbrati kandidat za častnika;
- predpisanim ustreznim vojaškostrokovnim usposabljanjem (najmanj TVSU in OVSU/OVSIU oziroma OUDV) za opravljanje dolžnosti;
- listinami (spričevala, diplome itn.), ki predstavljajo podlago za izdajo poklicne kvalifikacije;
- možnostjo postopnega uvajanja; nekatere poklicne kvalifikacije lahko (ni pa dobro) namreč uveljavimo le kot interne (interna poklicna pristojnost) in zunaj sistema nimajo nobene vrednosti.

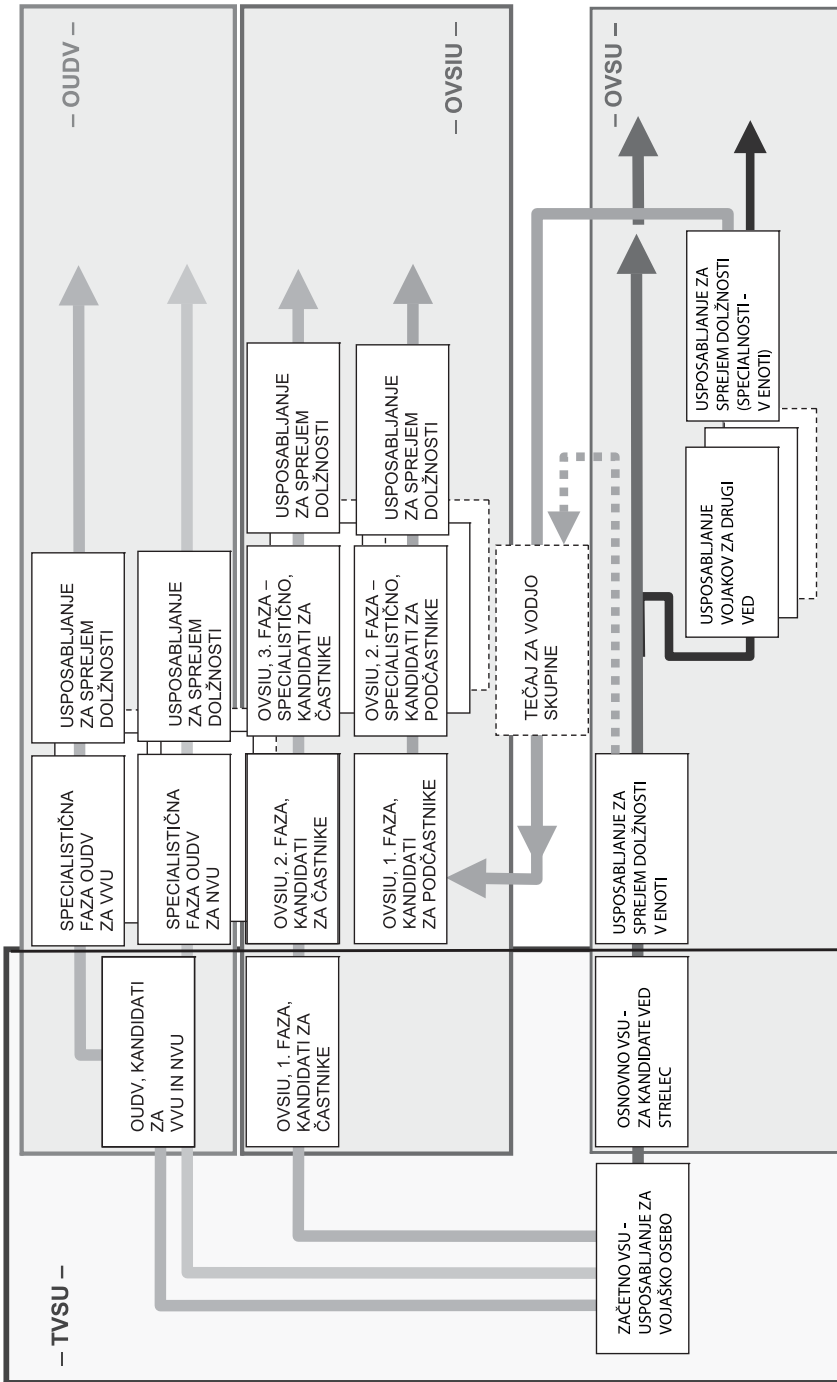
## **NAMESTO SKLEPA**

To je moj pogled, moj prispevek. Še enkrat – ker dejstva poznamo, se združimo, izkoristimo vse možnosti in se čim prej posvetimo razvoju vojaškega izobraževalnega sistema.

Model – poklicne kvalifikacije in VED



SHEMA SKUPNIH JEDER ZNANJA IN VEŠČIN (TVSU, OVVSU, OVSU, OUDV)



# KONCEPT VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA SLOVENSKE VOJSKE – STANJE IN VIZIJA

## CONCEPT OF MILITARY EDUCATION AND TRAINING OF SAF OFFICER CANDIDATES: PRESENT AND FUTURE

### POVZETEK

*V Slovensko vojsko sprejemamo kandidate za častnike, ki so uspešno končali civilno visokošolsko izobraževanje. Preden kandidati začnejo izobraževanje na Šoli za častnike, morajo uspešno opraviti selekcijo in temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU).*

*Šola za častnike (osnovno vojaškostrokovno izobraževanje in usposabljanje – OVSIU) traja eno leto in daje kandidatom vojaško znanje za opravljanje začetnih častniških dolžnosti. Da bi častnik izpolnjeval pogoje za povišanje v čin stotnika, mora uspešno končati štabni program (del dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja DVSIU), ki traja pet mesecev, major lahko postane po uspešno končanem šolanju na višjem štabnem programu (del DVSIU), polkovnik in višje pa, če je uspešno končal tudi najvišjo stopnjo vojaškostrokovnega izobraževanja – generalštabni program (del DVSIU). Program OVSIU ni povezan s civilnim izobraževalnim sistemom, programi DVSIU pa delno.*

*Truditi se moramo, da postane častniški poklic družbeno priznan. V Centru za doktrino in razvoj menimo, da lahko to dosežemo zgolj z lastno visoko šolo. Obstaja tudi možnost uveljavljanja dodiplomskega vojaškega modula na civilnih fakultetah, ki pa pomeni le prehodno obdobje med pripravami na visoko šolo.*

## KLJUČNE BESEDE

*Koncept vojaškega izobraževanja častnika, profesija, dodiplomski vojaški modul.*

## ABSTRACT

*The Slovenian Armed Forces employ officer candidates who have successfully completed higher education studies at a civilian institution. Officer candidates must successfully pass the selection process and complete basic military professional training (TVSU) before they enter the Officer Candidate School. The Officer Candidate School (basic military professional education and training – OVSIU) lasts one year and provides candidates with the military knowledge needed to perform the primary duties of an officer. In order to meet the prerequisites for promotion to the rank of Captain, an officer must successfully complete the Staff Course (a part of the supplementary military professional education and training – DVSIU) which lasts five months. An officer can become a Major after successfully completing the Senior Staff Course (a part of DVSIU). To become a Colonel or to be promoted to a higher rank the individual must successfully complete the highest level of military professional education – the General Staff Course (a part of DVSIU).*

*The OVSIU programme is not connected with the civilian education system, whereas DVSIU programmes are partially connected with it.*

*We should strive to give recognition to the profession of an officer in the society. According to the position of the Doctrine and Development Centre, this can only be achieved with our own institute of higher education.*

*There is also a possibility of introducing an undergraduate military module at civilian universities, which is seen only as temporary while preparations are carried out for our own institute of higher education.*

## KEY WORDS

*Concept of an officer's military education, profession, undergraduate military module.*

**UVOD**

V svoji dosedanji praksi sem opravljal poveljniške dolžnosti od poveljnika poklicnega oddelka, voda, samostojnega voda, pehotnega bataljona, poveljnika pehotne in motorizirane brigade, bil sem tudi namestnik poveljnika 1. brigade in hkrati namestnik poveljnika večnacionalnih sil kopenske vojske (VSKV – Multinational Land Force) oziroma tristranske italijansko-madžarsko-slovenske brigade, namenjene za mirovne operacije.

Naloge Slovenske vojske so se v desetletju in pol precej spremenile. Od osamosvojitve je bila Teritorialna obramba Republike Slovenije<sup>1</sup> izrazito obrambno naravnana in njene enote zunaj meja Slovenije niso delovale. Z vse bolj dejavno vlogo Republike Slovenije v mednarodnem okolju in s prevzemanjem odgovornosti v zagotavljanju čim varnejšega okolja so se tudi naloge Slovenske vojske spreminjale. Naše enote<sup>2</sup> so začele odhajati v tujino in sodelovati v mirovnih operacijah. Republika Slovenija je postala članica EU in Nata<sup>3</sup>.

Vojsko vodijo vojaški voditelji, ki jih je družba s postavitvijo na njihove dolžnosti pooblastila za upravljanje nasilja ali njegovo izvajanje. To pooblastilo pomeni zelo veliko odgovornost, zato je v interesu družbe, da te dolžnosti opravljajo visoko usposobljene vojaške osebe z visokimi moralnimi standardi (vrednotami).

Najvišje, najodgovornejše položaje v vojski zasedajo častniki. Njihova vloga v vodenju organizacije je odločilna. Od njihove izobraženosti, znanja in izurjenosti je odvisno, kako bo vojska učinkovita.

**VSEBINA PREDSTAVITVE**

V svoji predstavitvi bom najprej spregovoril o Razvojno-programskem sektorju, ki ga vodim, in sicer zato, ker je tesno povezan z razvojem vojaškega izobraževanja. Predstavil bom njegovo strukturo in naloge. Tako boste lahko videli, kateri del našega sektorja se ukvarja tudi z izobraževanjem, in če bo treba, z njim navezali stike. V nadaljevanju bom prikazal koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja v Slovenski vojski ter posebej opozoril na to, kje znotraj tega koncepta poteka izobraževanje kandidatov za častnike<sup>4</sup> in častnikov. Sledi opis sedanjega koncepta izobraževanja kandidatov za častnike in častnikov ter vizija za naprej. Predstavil bom tudi vojaški modul dodiplomskega izobraževanja kandidatov za častnike, ki ga vidimo predvsem kot prehodno obdobje do uresničitve vizije.

<sup>1</sup> Teritorialna obramba Republike Slovenije se je pozneje preimenovala v Slovensko vojsko.

<sup>2</sup> In posamezniki.

<sup>3</sup> Iz sodelovanja v Severnoatlantskem zavezištvu sledi tudi obveza naše države, da bo pomagala pri izvajanju obrambe drugih članic zavezištva.

<sup>4</sup> Ko govorim o kandidatih za častnike in o častnikih, mislim na pripadnike obeh spolov, čeprav tega ne poudarjam posebej.

## **STRUKTURA RAZVOJNO-PROGRAMSKEGA SEKTORJA**

Razvojno-programski sektor je sestavljen iz petih oddelkov:

- Oddelka za razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja (ORVIU),
- Oddelka za učenje iz izkušenj (OUI),
- Oddelka za elektronsko izobraževanje (OEI),
- Oddelka za razvoj in uvajanje kadrovskih sistemov (ORUKI),
- Oddelka za založništvo in izdajateljstvo (OZI).

Po formaciji bi nas moralo biti v sektorju 36, trenutno pa nas je manj kot polovica. Največji je Oddelek za razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja, ki ima po formaciji kar 12 delovnih mest. Že ime pove, da se prav ta kvarja tudi s problematiko, ki jo danes obravnavamo.

Delo vseh oddelkov sektorja vpliva na ves sistem. Rešitve, ki jih predlaga, so večinoma systemske narave in strateškega pomena za Slovensko vojsko.

## **POSLANSTVO RAZVOJNO-PROGRAMSKEGA SEKTORJA**

Naloge oziroma poslanstvo Razvojno-programskega sektorja so razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja, razvoj in zagotovitev delovanja sistemov učenja iz izkušenj in sistema e-izobraževanja, razvoj sistema upravljanja kadrov ter zagotavljanje kakovostne literature.

V Centru za doktrino in razvoj predvidevamo, da bo sektor postal gibalno napredka ter razvoja vojaškega izobraževanja in usposabljanja<sup>5</sup> (VIU), razvoja kadrovskega sistema, sistema učenja iz izkušenj in elektronskega izobraževanja v Slovenski vojski. S svojim delom bo zagotavljal razvoj vojaške profesije, postavil bo sistem upravljanja kadrov, in sicer tako, da bo pretok kadra racionalen in usmerjen k ciljnemu izobraževanju oziroma usposabljanju posameznikov ter povečanju učinkovitosti organizacije, zagotavljal bo podporo operativnemu delu vojske v obdelavi in posredovanju izkušenj, zagotovil bo učinkovita orodja za elektronsko izobraževanje ter kakovostno založniško dejavnost.

## **KONCEPT VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA**

Koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja delimo na dva dela:

- izobraževanje in usposabljanje posameznika,
- usposabljanje poveljstev in enot.

<sup>5</sup> Do zdaj se je večkrat pokazalo, da je bilo sodelovanje s civilnimi izobraževalnimi ustanovami premalo usklajeno, da so se različne ravni (GŠSV, PDRIU in CDR) pogovarjale z istimi ustanovami brez predhodnega usklajevanja. Menimo, da je treba vse pogovore s civilnimi izobraževalnimi ustanovami voditi izključno iz CDR.

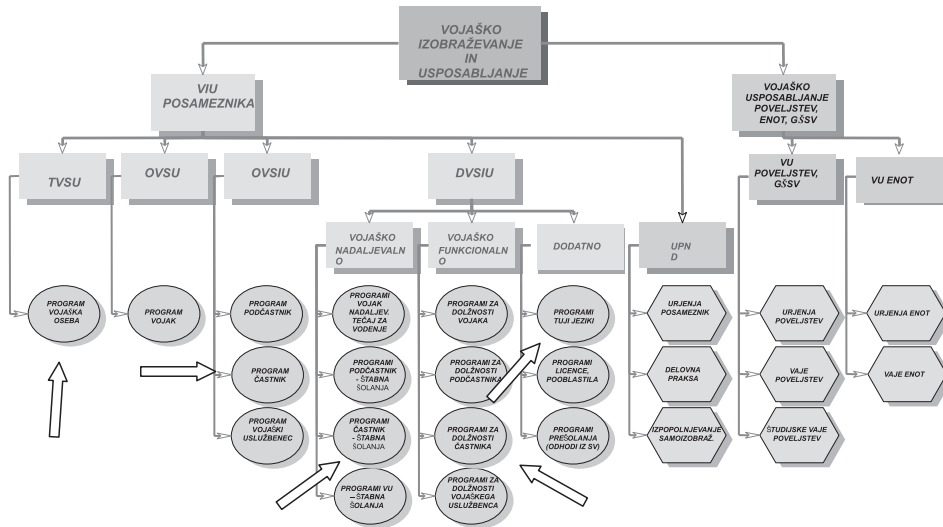


Ljubo Poles

Prvi del je veliko obsežnejši in zagotavlja pridobivanje temeljnih, osnovnih in dopolnilnih veščin in znanja.

Na shemi se vidi, kako obsežen je koncept. S puščicami je prikazan samo del usposabljanj oziroma izobraževanj, ki jih v svoji vojaški karieri opravijo kandidati za častnike in častniki. Temelj usposabljanja oziroma izobraževanja prikazujejo puščice s številkami 1, 2 in 3.

Shema 1: Koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja



Puščica s številko 1 prikazuje temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU) kandidatov za častnike, ki poteka v Vipavi, puščica s številko 2 osnovno vojaškostrokovno izobraževanje in usposabljanje (OVSIU), ki poteka v Šoli za častnike v Ljubljani, puščica s številko 3 pa vse oblike vojaškega nadaljevalnega izobraževanja in usposabljanja (del dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja – DVSIU) v Poveljniško-štabni šoli v Poljčah.

### KONCEPT IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA – STANJE

V Slovensko vojsko sprejemamo kandidate za častnike, ki so uspešno končali civilno visokošolsko izobraževanje. Preden kandidati začnejo izobraževanje na Šoli za častnike, morajo uspešno opraviti selekcijo in temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU).

Šola za častnike (OVSIU) traja eno leto in daje kandidatom vojaško znanje za opravljanje začetnih častniških dolžnosti. Da bi častnik izpolnjeval pogoje za povišanje v čin stotnika, mora uspešno končati štabni program (del DVSIU), ki traja

pet mesecev, major lahko postane po uspešno končanem šolanju na višjem štabnem programu (del DVSIU), polkovnik in višje pa, če je uspešno opravil tudi najvišjo stopnjo vojaškostrokovnega izobraževanja – generalštabni program<sup>6</sup> (del DVSIU). Seveda to, kar je prikazano na spodnji sliki, pomeni le ogrodje usposabljanja oziroma izobraževanja kandidata za častnika in častnika od najnižjih do najvišjih dolžnosti. Častniki se med službovanjem udeležujejo še drugačnih oblik usposabljanja ali izobraževanja (funkcionalno, jezikovno itn.). Program OVSIU ni povezan s civilnim izobraževalnim sistemom, programi DVSIU pa so le delno<sup>7</sup>.

Shema 2: Koncept izobraževanja častnika – stanje



## KONCEPT IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA – VIZIJA

V Slovenski vojski oziroma na Ministrstvu za obrambo se že nekaj časa razpravlja o tem, kako naj bi v prihodnje izobraževali svoj častniški kader. O tem se govori že leta in leta, v resnici pa se pravzaprav ni zgodilo veliko<sup>8</sup>. Ne glede na to, da se v usmerjevalnih oziroma načrtovalnih dokumentih, ki govorijo o razvoju Slovenske vojske in njenega izobraževalnega sistema, opredeljuje uvedba vojaškega modula na visokošolskih civilnih ustanovah, se marsikdaj sprašujemo, če so spremembe sploh potrebne in če so, kakšne naj bi bile.

Preden bom predstavil vizijo koncepta izobraževanja častnika Slovenske vojske,

<sup>6</sup> Trenutno se pripravlja nov generalštabni program (nekatero vsebinske spremembe, podaljšanje izobraževanja na eno leto).

<sup>7</sup> Štabni program ni povezan s civilnim izobraževalnim sistemom, slušatelji višjega štabnega programa so od lanske jeseni hkrati vključeni v študij strokovnega magisterija na Fakulteti za logistiko in specialistični študij obramboslovja na Fakulteti za družbene vede. Generalštabni program se prenavlja – želimo si, da bi se naslednji generaciji za nekatere predmete priznavale kreditne točke, ki bi jih lahko uveljavljali pri podiplomskih študijih na različnih fakultetah.

<sup>8</sup> Bistven premik v dogajanju sta povzročila lansko povezovanje višjega štabnega programa s specialističnim študijem obramboslovja Fakultete za družbene vede in z magisterijem iz stroke na Fakulteti za logistiko ter sedanja prenova generalštabnega programa.

moram poudariti, da ni verificirana. V Slovenski vojski za zdaj ni usklajenega pogleda in sprejetih odločitev o nadgradnji sistema vojaškega izobraževanja častnikov<sup>9</sup>. To, kar bom predstavil, je pogled Centra za doktrino in razvoj.

Stremeti moramo k temu, da postane častniški poklic družbeno priznan. V našem centru menimo, da se profesije lahko razvijajo le z lastno visoko šolo<sup>10</sup>. Imajo jih duhovniki, zdravniki, pravniki itn. Zakaj bi bil vojaški poklic drugačen od drugih? Ali bomo res v družbi priznani in prepoznavni, če ne bomo imeli svojih strokovnjakov, ki bodo razvijali vojaško znanost in bodo tudi po akademskih nazivih primerljivi s svojim civilnimi kolegi?

Pogosto poslušam razmišljanja, da visoke šole v resnici ne potrebujemo, da moramo razmišljati o tem, kam bodo odhajali častniki po koncu vojaške kariere<sup>11</sup>, in o tem, da dobijo civilni poklic, h kateremu se lahko vrnejo. Taka razmišljanja razumem, vendar mislim, da je izhodišče napačno. Ali ne bi morali razmišljati o tem, kaj je naš interes<sup>12</sup>, kako je treba oblikovati<sup>13</sup> kandidata za častnika in nadaljevati njegovo izobraževanje tako, da bo lahko uspešno opravljal svoje naloge in da bo vojaška organizacija boljša, učinkovitejša? Odhod posameznikov iz vojaške organizacije in vključitev v civilno družbo sta zelo pomembna, ne smeta pa biti najpomembnejši element in bistveno vplivati na odločitev o ustanovitvi visoke vojaške šole<sup>14</sup>. Prepričan sem, da mora visoka šola ljudem dajati tudi znanje, ki bo skupaj s pridobljenimi izkušnjami v delovnem procesu zanimivo in uporabno v upravnem delu Ministrstva za obrambo<sup>15</sup> ali delodajalcem zunaj ministrstva, tako v javni upravi kot drugje<sup>16</sup>.

Če želimo razvijati vojaško profesijo, moramo takoj začeti izobraževati svoje doktorje znanosti<sup>17</sup>, ki bi postali nosilci predmetov na omenjeni šoli<sup>18</sup>, saj brez njih ne bomo mogli imeti niti svojih predmetov.

Po visoki vojaški šoli, ki bi trajala tri leta, bi torej dobili častnike, usposobljene za

<sup>9</sup> Glavna težava je predvsem v opredelitvi vizije oblikovanja kandidatov za častnike v častnike.

<sup>10</sup> Lastni dodiplomski in podiplomski programi, razvoj vojaških ved ... Visoka šola bi bila del ene od univerz.

<sup>11</sup> Večji odliv častniškega kadra iz vojske je pričakovan po preteku prve ali druge pogodbe.

<sup>12</sup> Interes Slovenske vojske.

<sup>13</sup> Socializirati, izobraziti, usposobiti.

<sup>14</sup> Ne prejudiciramo naziva – lahko je tudi visoka obrambna šola.

<sup>15</sup> Pri kadrovanju v upravni del Ministrstva za obrambo se po mojem mnenju prevečkrat zaposlujejo ljudje s končanimi fakultetami ali srednjimi šolami, ki nimajo nikakršnih vojaških izkušenj (morda služenje vojaškega roka) in vojske kot organizacije sploh ne poznajo, s svojim delom pa sodelujejo v procesih, ki vplivajo na učinkovitost njenega delovanja. Menim, da bi se morali v upravni del ministrstva prerazporejati izkušeni častniki (tudi podčastniki), ki bi lahko s svojim znanjem in izkušnjami pomagali pri delu ministrstva. Tudi tako bi lahko reševali vprašanje odhodov iz vojske.

<sup>16</sup> Znana je praksa iz marsikatero države, da se v civilnih podjetjih zaposlujejo odsluženi častniki, saj imajo veliko vodstvenega, organizacijskega, menedžerskega in drugega znanja.

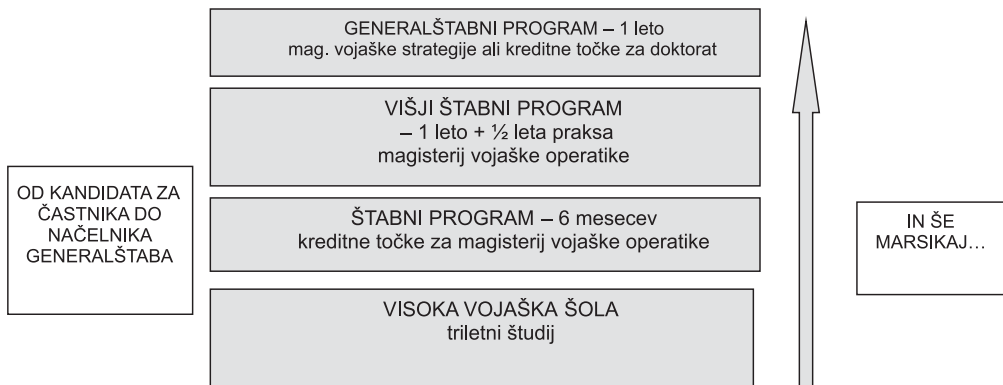
<sup>17</sup> Doktorje znanosti vojaških ved.

<sup>18</sup> Potrebujemo jih tudi, če ne pride do odločitve o oblikovanju visoke šole, saj bi bili lahko nosilci predmetov na dodiplomskem vojaškem modulu, ki bo razložen pozneje.

opravljanje začetnih častniških dolžnosti. Štabni program bi trajal šest mesecev<sup>19</sup>, njegovi predmeti pa bi bili ovrednoteni za pridobivanje naziva magister vojaške operatike.

Višji štabni program bi trajal leto in pol<sup>20</sup>. Del programa bi bila tudi polletna praksa v enoti ali poveljstvu. Uspešno opravljen program bi omogočil tudi pridobitev naziva magister vojaške operatike. Generalštabni program, ki bi trajal eno leto, bi bil še naprej najvišja stopnja vojaškostrokovnega izobraževanja. Uspešno opravljen bi omogočil pridobitev naziva magister vojaške strategije ali kreditnih točk za doktorski študij.

Shema 3: Koncept izobraževanja častnika – vizija



## KONCEPT IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA – DODIPLOMSKI VOJAŠKI MODUL – PREHODNO OBDOBJE ALI REŠITEV

Če bi prišlo do odločitve, da visoka šola ne bo ustanovljena ali bi bilo zanj potrebno daljše prehodno obdobje, vidimo dodiplomski vojaški modul na izbranih fakultetah<sup>21</sup>. Predstavljamo samo najboljšo različico izmed tistih, ki smo jih v CDR obravnavali. Po koncu srednje šole sprejmemo kandidata za častnika v delovno razmerje<sup>22</sup> kot vojaka. V prvem letu opravi temeljno vojaškostrokovno usposabljanje in splošne predmete Šole za častnike. Naslednja tri leta se izobražuje na izbrani fakulteti, vendar tako, da so v izobraževalnem programu tudi specialistični predmeti Šole za častnike.

<sup>19</sup> Pridobivanje pogojev za prerazporejanje na stotniške dolžnosti.

<sup>20</sup> Pridobivanje pogojev za opravljanje majorskih dolžnosti.

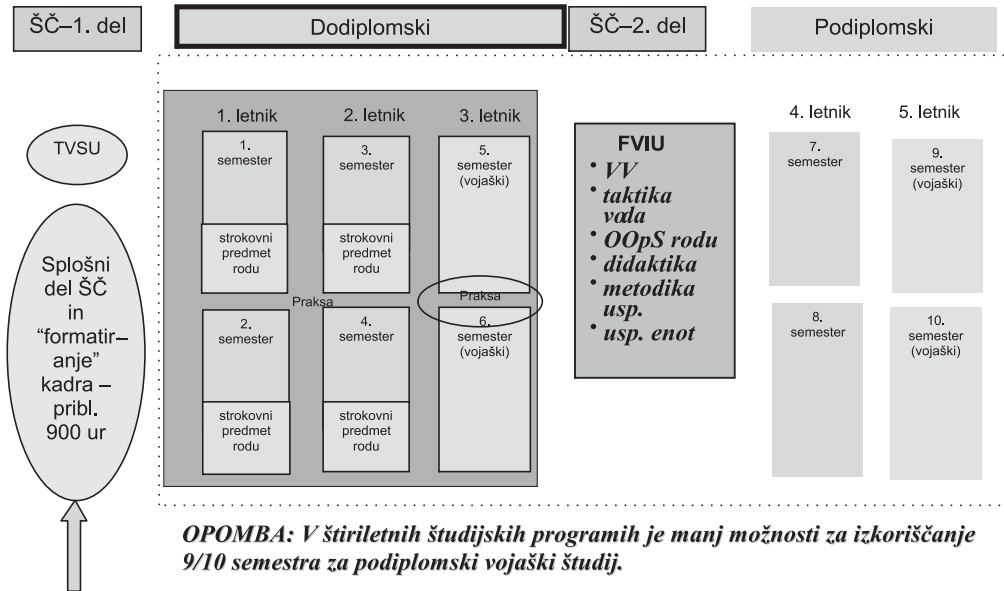
<sup>21</sup> Odvisno od potrebnega profila strokovnjakov.

<sup>22</sup> Sprejem v delovno razmerje takoj po končani srednji šoli bi pomenil veliko konkurenčnost na trgu delovne sile, tako bi se verjetno tudi zanimanje za častniški poklic povečalo.

Ljubo Poles

Med študijem je kandidat za častnika zaposlen, kar omogoča tudi njegovo nadaljnjo socializacijo oziroma vključitev v vojaško okolje<sup>23</sup>. Po končanem študiju opravi krajše funkcionalno usposabljanje in prevzame katero izmed začetnih častniških dolžnosti. Na naslednji sliki so stvari pregledno prikazane:

Shema 4: Koncept izobraževanja častnika – dodiplomski vojaški modul



## SKLEP

V Centru za doktrino in razvoj menimo, da bi bilo treba vojaško izobraževanje čim bolj približati civilnemu. K temu nas obvezujejo tudi usmeritveni oziroma načrtovalni dokumenti. Prepričani smo, da je treba razvijati vojaško profesijo, zato kot najboljšo pot vidimo ustanovitev vojaške (obrambne) visoke šole, v kateri bi potekali tako dodiplomski kot podiplomski programi vojaškega študija.

<sup>23</sup> V okviru prakse delo v enoti, v katero bo po študiju razporejen.



# AHILOVI PETI SISTEMA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKOV (RAZPRAVA)

## THE ACHILLES' HEELS OF THE EDUCATION SYSTEM FOR SAF OFFICER CANDIDATES – A DISCUSSION

Lepo pozdravljeni!

Veseli me, da ste me že drugič povabili na posvet o vojaškem izobraževanju. Danes ne bi govoril o problemskih vprašanjih, ki sem jih opisal v članku, ki sem ga z asistentom dr. Urošem Svetetom pripravil za ta posvet (članek sem izročil gospe Liliani Brožič že lani), saj ste ga tisti, ki vas šolanje častnikov zanima, verjetno imeli priložnost proučiti in prebrati. Govoril bi le o nekaterih pomembnih, tudi v današnji razpravi izpuščenih ali preskočenih temah, ki so me spodbudile, da se kritično odzovem.

Najprej, kar lahko hitro ugotovim, ko pogledam po tej dvorani, je, da se tudi tega posveta, tako kot tistega, na katerega sva bila pred leti sem v Poljčeh povabljeni kolegica Ljubica Jelušič in jaz, ni udeležil nihče od kompetentnih vodij, ki sprejemajo odločitve o reformah vojaškega šolstva. To je zelo simptomatično in v nasprotju s tistim, kar nas v medijih prepričujejo naši vodilni uradniki in ministri, ki se javno opredeljujejo za Slovenijo kot »družbo znanja«, v tem sklopu pa za bolonjske in druge reforme visokega šolstva, katerega integralni del bi moralo biti tudi vojaško šolstvo.

Tukaj bi tisti, ki manjkajo, namreč lahko slišali besede vas, ki neposredno delate v vojaškem šolstvu, prav tako pa tudi nas, ki smo zunanji sodelavci in imamo to prednost, da lahko z drugega zornega kota v marsičem kritičneje opazujemo, koliko se javno izrečene deklaracije o reformah v vojaškem šolstvu (ne) ujemajo s tistim, kar lahko sami opazamo in ugotavljamo med študijskim procesom (predavanji, vajami, preverjanjem znanja ipd.).

Ko se ozrem po tej dvorani, vidim, da v njej tudi ni nikogar z naših tehničnih fakultet, kar je nadvse paradoksalno. SV namreč javno razglasha, da pospešeno izvaja tehnološko in organizacijsko modernizacijo, medtem ko MO – sodeč po podatkih, ki jih ni nihče zanikal – kupuje orožje in opremo v vrednosti okoli 300 milijonov evrov. Oboje kaže,



da imata SV in MO lege artis gotovo močan interes za študij prihajajočega novega orožja in opreme, saj se morajo tako častniki kot podčastniki in vojaki temeljito pripraviti za tehnološke spremembe, ki jih s sabo prinaša nabava novih modernih oklepnikov, satelitskih navigacijskih naprav, dlančnikov, optoelektronske opreme za bojevanje v vseh astronomskih in meteoroloških razmerah, novih komunikacijskih sistemov in druge opreme. Programi častniških šol SV, ki sem si jih ogledal pred tem posvetom, prav nič ne kažejo, da so se v njih pojavile s tem povezane nove tehnično-tehnološke vsebine (vojaška kibernetika, robotika, ergonomija, mehatronika, nanotronika, nanotehnologija, optelektronika, matematično modeliranje bojnih delovanj idr.), kar je najblažje rečeno – zelo nenavadno. Težko si namreč predstavljam poveljnika bataljona SV, katerega sodobna oborožitev, strelivo in oprema bodo vredni več kot srednje veliko slovensko podjetje, ki ne bo dipl. inž. strojništva ali elektronike in bodo tudi vsi njegovi podrejeni samo družboslovno izobraženi. Ne zamerite mi, a v tem odnosu našega vojaškega šolstva do tehnike ne vidim le zrcalne slike duha sestavljavcev novih častniških učnih programov, ampak tudi širše, saj je v njem prisotna inercija starega načina razmišljanja.

Kritičnega razmišljanja ne bom ustavil le na tej točki. V drugi točki se vračam na izraz vojaški profesionallec, ki ste ga tukaj uporabili mnogi, najpodrobneje pa ga je opredelil gospod Peter Papler, opirajoč se na definicijo švedskega sociologa Bengta Abrahamssona iz leta 1975. Vsebina tega izraza namreč opredeljuje, kakšno naj bo vojaško izobraževanje, katerega rezultat naj bi ta profesionallec bil.

Danes se ta izraz v Sloveniji tudi na ravni našega najvišjega državnega vodstva najpogosteje uporablja dokaj ohlapno. Tega ne kažejo le besede našega obrambnega ministra, ki pogosto v javnih nastopih – verjeli ali ne – kar za vso SV uporablja besedno zvezo profesionalna vojska, ampak tudi razprave v državnem zboru, številni članki v časopisju, nastopi članov odbora za obrambo v elektronskih medijih ipd. Do zmede prihaja zaradi tega, ker se mešata pomena izrazov poklic (angl. job) in profesija (angl. profession), med katerima je velik prepad, o katerem se lahko prepričate v vsaki sodobni enciklopediji ali leksikonu. V teh virih je podrobno prikazan in razčlenjen zgodovinski razvoj vseh profesij, med njimi tudi vojaške, v kateri se vedno na eni strani pojavlja država kot klient, na drugi pa častnik, ki z njo sklepa pogodbo, v kateri so natančno navedene pravice in dolžnosti obeh strani.

Vsakdo, ki nosi uniformo, ima čin ter orožje in dobi plačo, pač še ni vojaški profesionallec, saj imajo vojaške uniforme, orožje in plačo tudi navadni vojaki, s katerimi država sklepa pogodbe za obdobje nekaj let, prav tako pa tudi podčastniki in celo pripadniki zasebnih vojaških podjetij (angl. Private Military Companies). Profesionallec je v armadah razvitih držav, kamor sodi tudi Slovenija, le tisti pripadnik oboroženih sil, ki ima z državo sklenjeno pogodbo, utemeljeno na ustreznem vojaškem

*Anton Žabkar*

znanju s področja vodenja in uporabe enot (strategija, operatika, taktika), ki je pridobljeno in verificirano na visokošolskem študiju, katerega sestavni del je zelo strog sistem selekcije.

V oboroženih silah ZDA so to častniki, ki končajo študij na vojaških visokošolskih ustanovah, ki se po tradiciji, čeprav so že univerze, še vedno imenujejo vojaške akademije, ter častniki, ki končajo študij na civilnih visokošolskih ustanovah in med študijem opravijo tudi obveznosti iz vojaških predmetov, ki se organizirajo v posebnih vojaških taborih (kampih). Častniškimi kandidatom predavajo vojaške vede izkušeni univerzitetno izobraženi višji častniki, ki imajo končane najvišje vojaške šole, objavljena dela in akademske naslove. O vsem tem je pri nas podrobno pisal dr. Igor Kotnik, čigar dela so javno dostopna.

V luči tega, kar sem naštel, se najresneje zastavlja vprašanje, kaj smo v preteklih šestnajstih letih storili v SV, da dobimo predavateljske kadre za vojaške visokošolske ustanove, v katerih naj bi izšolali vojaške profesionalce, kakršne poznajo v vojskah drugih razvitih držav. Iz analiz, ki sem jih tukaj pozorno poslušal, nisem mogel ugotoviti, koliko izkušenih vojaških predavateljev imamo, koliko so stari, katere čine in akademske naslove imajo, koliko tujih jezikov govorijo, v katerih tujih šolah so pridobili znanje in specialistične certifikate, koliko strokovnih in znanstvenih del imajo objavljenih doma in v tujini, koliko let enotovne službe (na ravni čete, bataljona, brigade in višjih enot) ali štabne službe imajo, v katerih mednarodnih operacijah so sodelovali, koliko odlikovanj imajo, kakšno je njihovo zdravstveno stanje, katere akademske naslove so pridobili in na katerih področjih, koliko je stalo njihovo šolanje v tujini ipd. Morda gospod Poles in drugi te podatke imajo, vendar so meni nedostopni in vse dokler takšni podatki o predavateljih za strategijo, operatiko in taktiko ter za metodologijo vojaških ved ne bodo na vpogled strokovni javnosti, bo vsaj pri meni ostal dvom v to, da naj bi z javno napovedano reformo našega vojaškega šolstva zares dosegli korenite spremembe.

Kakovostni predavatelji matičnih vojaških disciplin so namreč steber, na katerem sloni reforma vsakega vojaškega šolstva, saj so oni tisti, ki prenašajo znanje in ocenjujejo študente. Dokler pa je predavatelj v vojaškem šolstvu tako kot doslej lahko vsak, ki ga na to mesto postavijo z odlokom (ali pa mu »zaupajo« to dolžnost) in mu pri tem ni treba zadovoljiti strogih meril (akademski naslov ustrezne stopnje, znanje jezikov in informacijske tehnologije, število in kakovost objavljenih del, določeno število let službe v enoti, število uspešno opravljenih enotovnih in štabnih vaj itd.), ki veljajo za slovenske visokošolske predavatelje na vseh naših univerzah, obstaja visoka stopnja tveganja, da bo reforma vojaškega šolstva ostala le na papirju.

Prav tako moram jasno in glasno povedati, da sem zadnje mesece v tisku prebral kar nekaj pohvalnih samoevalvacij o visoki stopnji znanja, ki ga kandidati pridobijo na častniških tečajih SV. Če izključimo, da gre pri teh ocenah za marketinški pristop

(povezan s pridobivanjem kadrov), je bilo kot edini »dokaz uspehov« navedeno, da so se naši častniki v »praksi« pokazali kot – uspešni in da so jih pohvalili tujci. Nikjer ni bilo podatkov o tem, katerim enotam so v tej »praksi« poveljevali (bataljonom, brigadam, taktičnim skupinam itd.), kakšne naloge so opravljali z enotami in kako dolgo. Manjka vrsta podatkov, brez katerih ni mogoče ocenjevati (ne)uspeha. Naj povem, da so zunanje evalvacije znanja in veščin častnikov SV, do katerih sem prišel z raziskavo uglednih tujih virov (navedel sem jih v članku), pokazale, da je kar 70 odstotkov častnikov SV »podkvalificiranih«, kar je v diametralnem nasprotju z navedenimi optimističnimi »samoevalvacijami«. Podobne in nič kaj laskave so tudi zunanje evalvacije, ki si jih lahko ogledamo na uglednem naslovu (<http://www.strategypage.org/HTMW>). Da bi bil jasnejši, moram povedati, da tudi danes nisem slišal prav nobene konkretne ocene o tem, koliko častnikov, ki so končali dosedanje častniške tečaje SV, je v službi ocenjenih s konkretnimi ocenami odlično, prav dobro ipd., koliko jih je takšne ocene dobilo v tujini, koliko jih je napredovalo in bilo odlikovanih, koliko jih je izstopilo iz SV, koliko je bilo kaznovanih, koliko ranjenih med opravljanjem nalog ali zbolelih ipd.

Niti en sam referat se danes ni ukvarjal z iskanjem korelacij med uspehom, doseženim na šolanju posameznikov na častniških tečajih SV, in njihovim uspehom ter napredovanjem, doseženim v službi; prav tako ni analiz koeficientov korelacije med stopnjo izobrazbe častnikov in njihovimi čini. Vse dokler na eni strani ne bodo s pomočjo metod, s katerimi razpolagajo kadrovske službe, opravljene raziskave, kdo so predavatelji na častniških tečajih ter ovrednotena njihovo znanje in pedagoška usposobljenost, po drugi pa raziskano, v kakšni povezavi so ocene, pridobljene v šoli, in tiste, ki jih izšolani častniki dobijo v praksi, bo ostal vsaj pri meni močen dvom v to, da je z našim vojaškim šolanjem doslej res bilo vse v redu in da ga moramo takšnega, kakršno je, obdržati in le preimenovati oziroma opremiti z novo visokošolsko nalepko. Še enkrat bi se vsem zahvalil, ker ste imeli potrpljenje, da poslušate človeka, ki ima že več kot 70 let in je edini med vami imel v življenju priložnost, da je aktivno sodeloval v treh reformah visokega vojaškega šolstva nekdanje Jugoslavije, dokler se to šolstvo ni po programih, procesu izbire predavateljev, materialni bazi in metodah študija ter selekciji študentov izenačilo s tedanjim civilnim visokim šolstvom. Ker iz izkušenj dobro poznam, kam lahko privedejo želje, da se čim prej in čim ugodneje reši socialni status častnikov, če se pri tem zanemarijo norme, ki ne veljajo le za visokošolske študijske programe, temveč tudi za visokošolske predavatelje temeljnih vojaških disciplin, brez katerih reforma ni mogoča, vas še enkrat prosim, da v prihodnje na posvet povabite tudi predavatelje z naših tehničnih fakultet, dekane tujih vojaških fakultet ter tiste naše voditelje, ki odločajo o tem, kakšna naj bo slovenska vojaška profesionalizacija.

Vse vas lepo pozdravljam in vam želim uspehov!

RAZVOJ NADALJEVALNEGA  
VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN  
USPOSABLJANJA ČASTNIKOV  
SLOVENSKE VOJSKE IN  
PRIMERJAVA  
Z NEKATERIMI TUJIMI  
IZKUŠNjami

DEVELOPMENT OF ADVANCED  
MILITARY EDUCATION AND  
TRAINING OF SAF OFFICER  
CANDIDATES AND A  
COMPARISON WITH OTHER  
COUNTRIES

.....  
»Zmaga se nasmiha tistemu, ki predvidi spremembe v naravi vojne, in ne tistemu, ki čaka in se spremembam prilagodi, ko se že zgodijo.«

Giulio Douhet

**P O V Z E T E K**

Z vstopom Republike Slovenije v Severnoatlantsko zaveznitvo in EU se je vloga Slovenske vojske bistveno spremenila, prilagoditev novim razmeram pa zahteva od nje, da opravi kar štiri zahtevne procese: reorganizacijo, modernizacijo, profesionalizacijo in integracijo v zaveznitvo. Častniki so pri tem najpomembnejši in le njihovi ustrezni izobrazba in usposobljenost zagotavljata uspešno uresničevanje teh procesov. Na slovenski javni izobraževalni sistem in tudi na vojaške izobraževalne sisteme v Evropi ima velik vpliv bolonjska reforma. Avtor v članku analizira razvoj programov dopolnilnega vojaškega

*izobraževanja in usposabljanja častnikov v Slovenski vojski ter primerja programe s primerljivimi programi nekaterih tujih vojaških izobraževalnih sistemov. Sistem izobraževanja častnikov Slovenske vojske se je z razvojem približal vojaškemu izobraževalnemu sistemu v zavezništvu, pred vsemi pa je sedaj zahtevna naloga prilagoditve zahtevam bolonjske reforme. Temeljni cilj razvoja vojaškega izobraževanja častnikov v SV mora biti vsebinska primerljivost s sistemi izobraževanja častnikov zavezniških držav in kakovostna enakopravnost z izobraževalnimi programi v javnem izobraževalnem sistemu.*

**KLJUČNE BESEDE**

*Častnik, izobraževanje, vojaško izobraževanje in usposabljanje, programi, sistem izobraževanja.*

**ABSTRACT**

*When Republic of Slovenia joined the NATO and EU, the role and tasks of the Slovene Army changed fundamentally. Adapting to this new situation Slovene Army has to go through four demanding processes namely: reorganization, modernization, professionalization and integration. The officer's corps holds the key role in this processes and only properly educated and trained officers offer the guarantee that this tasks would be successfully brought to the end. As it stands for the civilian education systems the military schools also have to adopt to the consequences of the Bologna Agreement. The article analyzes the development of the Slovene Army officer's post-commissioning education and compares it to the selected foreign officer's military education on the comparable level. The Slovene Army officer's post-commissioning education became comparable to the officer's education systems in the alliance, however those too are adapting to the new demands of the military missions and national civil education systems following the Bologna Agreement. The fundamental goals of the further development of the Slovene Army officer's education system should be: the contents of the programs should be comparable to those of the other members of the alliances, the quality of the programmes should be in line with the standards of the national education system.*

**KEY WORDS**

*Officer, education, military education and training, programmes, education system.*

**UVOD**

Slovenska vojska se je z vstopom Republike Slovenije v Organizacijo severnoatlantskega sporazuma in Evropsko unijo znašla v okolju, ki od nje zahteva popolno preobrazbo oziroma preoblikovanje iz naborniške vojske v vojsko prostovoljcev in s tem štiri zahtevne procese: reorganizacijo, modernizacijo, profesionalizacijo in integracijo v zavezništvo. Procesni seveda niso enkratno dejanje, temveč so sorazmerno dolgotrajne aktivnosti celotne organizacije. V Slovenski vojski imajo pri tem nedvomno ključno vlogo častniki kot nosilci načrtovanja, organiziranja, vodenja in nadzorovanja teh procesov. Delavci v strukturah, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in usposabljanjem častniškega kadra, se pri tem seveda sprašujemo, ali je način izobraževanja in usposabljanja častnikov v obliki in vsebinah, kot smo ga uresničevali do zdaj, še primeren in ali častnikom še daje potrebne kompetence za učinkovito in uspešno delovanje v novem okolju. Ali so stopnje izobraževanja primerno razporejene glede na karierno pot častnika v SV in ali ga ustrezno pripravijo za delo na naslednji razvojni stopnji? Kakšna je praksa v nekaterih drugih državah in kakšne primerjave lahko poiščemo?

Sestavek predstavlja razmišljanje Poveljniško-štabne šole (PŠŠ) kot neposrednega izvajalca programov nadaljevalnega vojaškega izobraževanja častnikov Slovenske vojske o teh vprašanjih. V PŠŠ programov seveda ne izvajamo ločeno, temveč smo del procesa preoblikovanja SV, vključno z vključevanjem v zavezniške strukture na področju vojaškega šolstva. Sodelujemo z vojaškimi šolami drugih držav članic zavezništva, še posebej v okviru konference poveljnikov vojaških šol v organizaciji Natovega obrambnega kolidža (NATO Defence College) iz Rima. Proces, o katerih se dogovorimo na vsakoletnih srečanjih, trajajo vse leto. Naše programe vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) torej neprestano primerjamo s programi primerljivih tujih vojaških šol, primerjajo pa jih tudi pripadniki oboroženih sil, ki sodelujejo z nami.

Druga dimenzija tega pregleda je torej primerjava s podobnimi programi tujih vojaških šol, ki imajo precej daljšo tradicijo, predvsem pa izkušnje z izobraževanjem častnikov enot poklicne sestave. Smiselno je torej pričakovati, da bodo njihove dolgoletne izkušnje vtkane tudi v programe nadaljevalnega VIU častnikov.

**DELOVNE DEFINICIJE VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA**

Izobraževanje in usposabljanje sta dva različna pojma oziroma procesa, ki se med seboj razlikujeta, vendar sta v izobraževanju častnikov vedno prisotna oba in se dopolnjujeta, zato ju pogosto navajamo kot en sam proces – VIU.



V konceptu VIU razumemo izobraževanje v najširšem pomenu ustvarjanja širokega znanja in razvijanja duševnih navad za soočanje z najrazličnejšimi izzivi, ki jih prinašata umetnost in znanost vojskovanja. Komponenta izobraževanja v VIU (še posebej v dopolnilnih in nadaljevalnih oblikah, kjer je izobraževalni delež večji) torej zagotavlja načrtno razvijanje sposobnosti in seznanjanje z dosežki z različnih področij človekove dejavnosti, kar daje slušateljem širino in raznolikost pogledov na svet, spodbuja kritično-analitični pristop ter abstraktno razmišljanje pri reševanju zapletenih, nelinearnih problemov. V tem se izobraževanje razlikuje od usposabljanja, pri katerem je poudarek na usmerjanju posameznika k boljšemu uresničevanju posebnih nalog, pri čemer se povečujeta učinkovitost in zmogljivost posameznika ter organizacije kot celote.

Izobraževanje in usposabljanje se v programih VIU ne izključujeta, pač pa se ustrezno povezani in uravnoteženi dopolnjujeta in sta tudi v vseh programih dopolnilnega VIU. Prav v usklajenosti, uravnoteženem deležu obeh pristopov v programih VIU in postopnosti je skrivnost napredka in naraščanja skupnih zmogljivosti posameznika skozi vso kariero, s katerimi obvladuje vse večje zahteve na delovnih mestih, koristijo pa tudi napredku vse organizacije.

## **KONCEPT IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ČASTNIKOV SLOVENSKE VOJSKE**

Najprej si za osvežitev pogledjmo trenutno organiziranost sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov SV.

V SV sta izobraževanje in usposabljanje častnikov razdeljeni na štiri stopnje (Koncept 2003, D4/4). Nekatere vojske imajo tudi peto stopnjo, ki je namenjena generalom (CJCS 1800 B, str. A-A-A 1). V SV je ta stopnja sicer opredeljena v dokumentaciji projekta PROVOJ, vendar je v drugih aktih, ki urejajo VIU, ni.

Štiri stopnje šolanja so:

### **1. Pred promocijo oziroma sprejemom v častniški stan – v šoli za častnike; osnovni VIU**

VIU pred promoviranjem v častniški čin pripravlja kandidate za častnike za sprejem v častniški stan, pri čemer je program usmerjen predvsem v temeljne posebnosti vojaškega poklica, spoznavanje temeljev obrambnega sistema RS, kandidate pa pripravi na osnovne častniške dolžnosti njihovega rodu oziroma specialnosti. Kandidati se naučijo osnov vojaškega voditeljstva in etike, usposabljanja taktičnih enot in izvajanja taktičnih postopkov ter drugega znanja oziroma kompetenc, nujnih za opravljanje častniške dolžnosti na ravni poveljnika voda. Častniki visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo pridobijo že pred



vstopom v častniško šolo, saj je to eden od pogojev, ki jih morajo izpolniti. Šola za častnike traja 13 mesecev, program pa ni vrednoten s kreditnimi točkami (po ECTS).

## **2. Osnovna poveljniška oziroma štabna raven (štabno šolanje v PŠŠ)**

Osnovno poveljniško in štabno izobraževanje ter usposabljanje potekata v Poveljniško-štabni šoli in sta namenjeni pripravi mladih častnikov za višje dolžnosti v njihovem rodu, službi oziroma specialnosti. Program je naravnán na taktično raven vojskovanja, težišče pa predstavlja rodovska problematika. Na štabnem VIU se častnice in častniki pripravijo za poveljevanje enotam ravni čete ali baterije ter opravljanje štabne službe v bataljonskih in brigadnih poveljstvih. Del programa je že namenjen tudi problematiki združenih enot.

Program traja 5 mesecev, častniki na tej ravni pa ne pridobijo javno priznane izobrazbe niti ni program štabnega šolanja vrednoten s kreditnimi točkami.

## **3. Višja poveljniška oziroma štabna raven (višje štabno šolanje v PŠŠ)**

Težišče izobraževanja in usposabljanja na višjem štabnem šolanju je na taktični in operativni ravni vojskovanja. Častniki razširijo svoje znanje o združevanju enot, vključno s problematiko medzvrstnega (združenega) bojevanja na taktični in operativni ravni vojskovanja. Na tej ravni častniki razvijajo analitične in ustvarjalne sposobnosti, ki so v vojaški organizaciji nujne za uspešno delo na operativni ravni. Poleg razvoja pretežno vojaških veščin in znanja s področja združenega in medzvrstnega bojevanja se slušatelji seznanijo tudi z bolj poglobljenim pogledom v vprašanja mednarodnega in nacionalnega varnostnega okolja, nacionalne varnostne politike in načrtovanja ter odločanja v obrambno-varnostnih strukturah v domačem in mednarodnem okolju. Zadnja oblika omogoča povezovanje programa s programi na podiplomski ravni v javnem izobraževalnem sistemu. Večji del vsebin se priznava kot del študijskih obveznosti v specialističnem programu obramboslovja na Fakulteti za družbene vede (FDV) in magistrskem programu Logistika sistemov na Fakulteti za logistiko (FL). Program VŠŠ še ni akreditiran niti ovrednoten s kreditnimi točkami (po ECTS). Program traja eno šolsko leto.

## **4. Generalštabna raven (generalštabni VIU v PŠŠ)**

Cilj šolanja na tej ravni je priprava častnikov za delovanje na strateški ravni nacionalno-varnostnih struktur, težišče pa na strategiji, načrtovanju in usklajevanju delovanja vseh elementov nacionalne moči v miru in vojni. Poudarek na tej ravni je tudi na analitičnem pristopu k reševanju problemov, kritičnem obravnavanju informacij, ustvarjalnem razmišljanju, sprejemanju etičnih in soglasnih odločitev ter uspešnem pisnem in ustnem sporazumevanju. Posebna pozornost je namenjena pripravi na delovanje v mednarodnem okolju.

Program je na stopnji preoblikovanja, in sicer z zahtevami, da postane enoletni

(eno šolsko leto), posamezni predmeti pa se pripravijo v taki obliki, da jih bo mogoče ovrednotiti v obliki točk ECTS in bo slušateljem omogočeno vzporedno ali naknadno vključevanje v ustrezne študijske programe javnega izobraževalnega sistema.

Stopnje so po ravneh približno primerljive tudi s pojmovanjem ravni vojne. Tako je težišče VIU na prvih dveh stopnjah usmerjeno na taktično raven vojskovanja, na višjem štabnem šolanju na taktično in operativno raven, na generalštabnem šolanju pa na operativno in strateško raven vojskovanja oziroma delovanja. Programi so oblikovani tako, da na prvih dveh stopnjah razvijajo specialiste v okviru posameznih rodov in služb, na višjih ravneh pa se znanje in veščine združujejo, s čimer se častniki pripravljajo za delovanje v združenih taktičnih in operativnih enotah na medzvrstni ravni ter v mednarodnem okolju.

Stopnje VIU so med seboj povezane, pridobljeno znanje pa se širi in nadgrajuje. Programi VIU na višjih stopnjah temeljijo na programih nižjega šolanja, na znanju, pridobljenem s šolanjem na drugih ustanovah, in izkušnjah, pridobljenih na delovnih mestih.

Posebnost Republike Slovenije je, da SV ni organizirana po zvrsteh, pač pa le po rodovih, in da nima ne zvrstnih ne posebnih rodovskih šol. Tako lahko trdimo, da je že z organizacijo vojaškega šolskega sistema, ki je enoten, ter s sestavo slušateljev in učiteljev zagotovljeno usposabljanje po združenem (*Combined Arms*) načelu. Res pa je, da nekaterih vsebin (*Joint*) v programih ni, ker v SV nimamo zvrsti.

Druga pomembna posebnost VIU v SV je, da neposredno vpliva na karierno pot posameznika, ker so posamezne stopnje šolanja neposredni pogoj za napredovanje v činu, kar v drugih državah ni pravilo.

## **SISTEMI VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKOV NEKATERIH TUJIH DRŽAV**

### **Kraljevina Belgija**

Oborožene sile Kraljevine Belgije so v zadnjih letih v celoti prenovile sistem izobraževanja častnikov in ga prilagodile zahtevam bolonjske deklaracije. Tako je Kraljeva vojaška akademija postavila popolnoma nov sistem izobraževanja častnikov na dodiplomski ravni. Zaradi vpetosti častniškega poklica v državni sistem klasifikacije izobrazbe in poklicev je bila nujna odločitev (Struys 2006), da se študij častnika v belgijskih oboroženih silah podaljša na pet let in da med tem častnik pridobi tudi civilni naslov magistra (*Master of Arts in Social and Military Sciences*). Študij je razdeljen na dodiplomski del, pri katerem sta prvi dve leti skupni in po vsebini enaki za vse slušatelje, v tretjem letniku pa se slušatelji razdelijo po rodovih

in zvrsteh, pri čemer je del programa (v vrednosti 18 ECTS) rodovsko in zvrstno poseben. Za častnike, ki se odločijo za rodove v kopenski vojski, je del vsebin izbirnih, častniki letalstva in mornarice pa se odločijo za vse vsebine, ki so vnaprej določene. Sluša telji takoj po diplomi (*Bachelor degree*) nadaljujejo podiplomski študij, pri čemer je del programa prav tako skupen za vse sluša telje (skupaj z magistrsko nalogo 60 ECTS), izbirni del pa je sestavljen v obliki modulov po 12 ECTS, skupaj prav tako 60. Sluša telju se glede na izbrani rod del modulov določi, del pa je izbirnih, vendar so nekateri moduli priporočeni glede na izbrano usmeritev oziroma je možnost izbire ustrezno omejena. Belgijski častniki po novem torej svojo aktivno kariero začnejo s končanim petletnim bolonjskim programom (Struys 2006).

Nadaljnje šolanje belgijskih častnikov je še vedno urejeno z odredbo ministra za obrambo iz leta 1973 (RDC 2006), ki predpisuje strnjeno izobraževanje častnikov belgijskih oboroženih sil v treh stopnjah: tehnični štabni tečaj (za starejše poročnike), višji štabni tečaj in generalštabni tečaj. Te oblike izobraževanja še vedno izvajajo, vendar je del tega študija (na višjem štabnem tečaju) povezan s podiplomskim študijem in bo ob enoletnem študiju poleg vojaške izobrazbe zagotavljal še dodaten magisterij (*master-after-master*). Drugi dve obliki šolanja sta bolj strokovno usmerjeni in nista ovrednoteni s kreditnimi točkami.

### **Kraljevina Švedska**

Švedski sistem izobraževanja častnikov je nekoliko poseben in se razlikuje tako od belgijskega kot tudi od sistema ZDA ali našega. Glavni razlog je seveda dejstvo, da Švedi zaenkrat vztrajajo pri naborniškem sistemu, zato ima njihov častnik poudarjeno vlogo pri usposabljanju vojakov nabornikov, kar pri vojskah prostovoljcev ni tako pomembno, saj se častniki pri teh ukvarjajo predvsem z usposabljanjem enot, ne posameznikov.

Sistem je v zadnjem času doživel pomembne spremembe, povezane predvsem z vključevanjem vojaškega izobraževanja častnikov v bolonjski sistem. Drugi vidik sprememb je poenotenje študija, ki je zdaj združen in poteka le na treh akademijah, nič več pa v rodovskih šolah, kar je posledica zmanjševanja obsega oboroženih sil. Spremembe so tudi v vsebinah, saj se od nižjih častnikov pričakuje širše dojemanje razmer, šolanje je bolj usmerjeno v mednarodne teme (jeziki, politične vede), prav tako se na nižje ravni prenašajo vsebine, ki so jih prej poučevali v štabnih programih. Pri šolanju je bolj poudarjen akademski pristop, več je samostojnega dela in poglobljenega študija nekaterih področij, tudi na civilnih fakultetah.

Pogoj za vstop v sistem šolanja za častnike na Švedskem je odslužen vojaški rok, kar pomeni, da ima kandidat za častnika že izkušnjo iz vojaškega življenja in se ne podaja v neznane vode. Vojaško šolanje se začne v tako imenovanih programih za karierno

častnike (*The Career Officer Programme*). V program se lahko vključijo kandidati z izobrazbo višja srednja raven – višja šola (*Upper secondary level*), študij po programu traja dve leti, kandidatu pa se prizna 80 kreditnih točk na univerzitetni ravni.

Čeprav program izvajajo na treh akademijah, je po novem v prvem letniku skupen, vsebine drugega letnika pa so odvisne od kandidatove specializacije in so pogojene s potrebnim tehničnim in taktičnim znanjem za predvideno delovno področje. Del študija lahko kandidati opravijo tudi na civilnih fakultetah.

Po končanem šolanju kandidat napreduje v prvi častniški čin – podporočnik (*2nd Lieutenant*) in se navadno razporedi na delovno mesto inštruktorja na ravni voda.

Prvi nadaljevalni program je taktični program (*The Tactical programme*), ki je namenjen razvoju voditeljskih sposobnosti za četno raven ter osnovne štabne dolžnosti, traja eno leto in je vrednoten s 40 kreditnimi točkami. Tudi tu je del programa skupen za vse slušatelje (22 ECTS), preostali del pa je rodovsko poseben (18 ECTS). Po končanem tečaju častnik napreduje v čin stotnika, na delo v enoti pa je razporejen za najmanj dve leti.

Po tem času lahko zaprosi za nadaljevanje šolanja na nacionalni obrambni šoli (*Swedish National Defence College*), ki na tej ravni izvaja dva programa. Prvi skupni del je štabni program (*The Staff Programme*), ki je namenjen predvsem pripravam častnika za delo v štabnih službah in centrih doma in v tujini. Tečaj traja eno leto (40 ECTS), po končanem tečaju pa častnik napreduje v čin majorja. Tu se častnik odloči, ali bo študij nadaljeval v matičnem rodu in se vključil v rodovski program (*The Branch Programme*), s katerim še eno leto (40 ECTS) pogloblja svoje znanje, ali pa se vključi v višji poveljniški program (*The Advanced Command Programme*), ki traja še dve do dve leti in pol (80–100 ECTS, tehnični tečaj dodatno pol leta). Višji poveljniški program pripravlja častnika za poveljniške in štabne dolžnosti v taktičnih, operativnih, nacionalnih in mednarodnih poveljstvih. Prvo leto vsi častniki proučujejo predmete, kot so menedžment, izvajanje operacij in strategija, v drugem letu pa poglobijo znanje enega od naštetih predmetov. Po končanem tečaju častniki lahko napredujejo v čin podpolkovnika (po Svensson in Billung 2006).

### **Združene države Amerike**

Sistem izobraževanja častnikov v ZDA, programi in izvajalci oziroma vojaške šole so opredeljeni v aktu CJCS 1800.01B – Officer Professional Military Educational Policy. V tem dokumentu se izobraževanje častnikov v ZDA deli na pet stopenj, in sicer:

- izobraževanje pred promocijo v častniški stan,
- osnovno (*Primary*),
- vmesno (*Intermediate*),
- višje (*Senior*),

– za generale (*General/Flag Officer*).

V dokumentu so opredeljeni tudi vse šole oziroma programi, ki jih izvajajo na posameznih stopnjah, ciljna skupina častnikov ter raven, za katero se šolajo, vključno z opisom vsebin in ciljev, ki naj jih šolanje na posameznih stopnjah doseže (glej priloga 1). Ker je sistem v mnogih pogledih konceptualno primerljiv z našim, je pa tudi pred koncem preoblikovanja, si ga bomo podrobneje ogledali. Sistem je zanimiv tudi zato, ker se prilagaja potrebam preoblikovane armade, podobno torej kot v Slovenski vojski, ki končuje preoblikovanje (reorganizacija, modernizacija, integracija, profesionalizacija) v moderno poklicno vojsko.

### **Sistem poklicnega vojaškega izobraževanja častnika v ameriški vojski (*PME US Army*)**

Sistem je oblikovan skladno z aktom CJCS 1800.01B in je prilagojen potrebam ter organizaciji ameriške vojske. Za boljše razumevanje in umeščenost koncepta si za začetek oglejmo kratek opis sistema kariernih poti, ki neposredno vpliva na organizacijo in tudi vsebine sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v tej organizaciji.

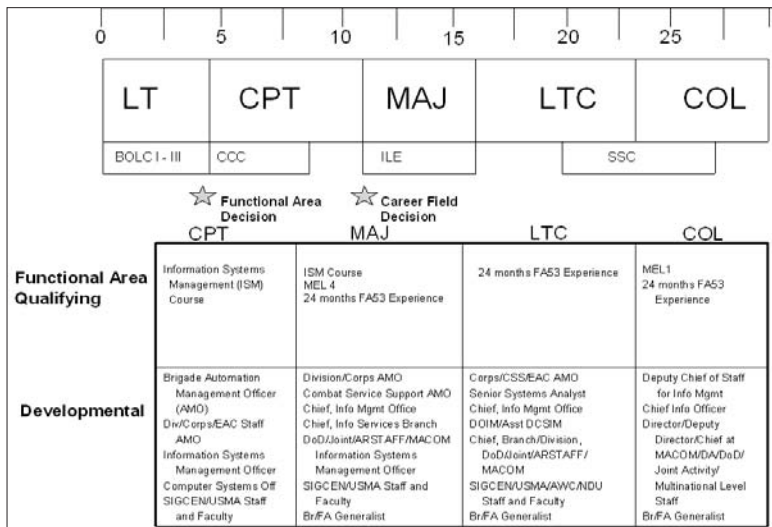
#### **Karierna polja in funkcionalna področja v ameriški vojski**

Za načrtovanje in razvoj kariere častnika so v kadrovsko prakso ameriške vojske poleg rodov uvedena tudi karierna polja in funkcionalna področja. Vsi častniki začnejo svojo kariero v okviru matičnega rodu, za katerega se usposobijo med šolanjem in v katerem do napotitve na nadaljevalno izobraževanje v okviru kariernega tečaja za stotnike (*Captains Career Course*) službujejo najmanj 36 mesecev. Navadno častnik ostane v rodu, v katerem je začel vojaško službo, od osem do dvanajst let, vendar se mu že med petim in šestim letom določi (navadno na podlagi osebne želje) tudi funkcionalno področje.

Funkcionalno področje je področje dela, na katerem se častniki od drugih razlikujejo po obvladovanju posebnega tehničnega znanja in veščin, ki jih pridobijo z daljšim izobraževanjem oziroma usposabljanjem ali izkušnjami. Bistvena pri odločanju za funkcionalno področje je torej častnikova osebna želja, vendar pa se pri določanju področja upoštevajo tudi izobrazba, usposobljenost, izkušnje, službena ocena in seveda potrebe službe. Ko se častniku določi funkcionalno področje, se lahko začne razvijati (civilno izobraževati in službovati) na tem področju, lahko pa še naprej službuje v matičnem rodu. Je pa funkcionalno področje eno od meril za določanje kariernih polj, ki dokončno določijo razvoj častnikove kariere. Taka področja so na primer psihološko delovanje, izobraževanje, kadrovski menedžment, odnosi z javnostjo itn.

Takoj po izboru za napredovanje v čin majorja (med desetim in enajstim letom službovanja) častniku določijo tudi karierno polje. Tudi tu se za razporeditev v

posamezno polje upoštevajo enaki dejavniki kot pri funkcionalnih področjih, vendar se častniku zaradi potreb službe lahko določi tudi novo funkcionalno področje. Karierna polja so štiri, in sicer: delovanje (*Operations*), informacijsko delovanje (*Information Operations*), institucionalna podpora (*Institutional Support*) in operativna podpora (*Operational Support*). Znotraj teh polj so razdeljena tudi vsa funkcionalna področja, vsi častniki, ki nadaljujejo osebni razvoj v matičnem rodu pa spadajo v polje operacije (*Operations*). S kariernimi polji je določeno tudi nadaljnje vojaško in civilno izobraževanje častnika.



Slika 1: (DA PAM 600-3): Smer razvoja častnika na funkcionalnem področju 53 (*Information Systems Management*)

### Spremembe v sistemu vojaškega izobraževanja častnika v ameriški vojski

Zaradi preoblikovanja ameriške vojske (*US Army*) in na podlagi študije z armadne razprave o usposabljanju in razvoju vojaških voditeljev (*Army Training and Leader Development Panel Officer Study – ATLDP*) je prišlo do prenove vojaškega izobraževalnega sistema častnikov. V študiji, ki je nastala na podlagi raziskave o tem, ali izobraževalni sistem častnikov ustreza novim zahtevam preoblikovane vojske, so predstavljene ugotovitve:

- kakovost in vsebina izobraževalnega sistema ne izpolnjujeta pričakovanj mnogih častnikov;
- sistem zadovoljivo usposobi častnike v tehničnih in taktičnih veščinah, vendar častniki v enotah bojne podpore in podpore delovanja niso ustrezno usposobljeni v temeljnih bojnih postopkih, da bi uspešno vodili in zavarovali svoje enote v vseh razmerah delovanja;



- častniki niso ustrezno usposobljeni za delovanje v združenih taktičnih enotah;
- poleg ustreznega poudarka na klasičnih vojaških nalogah je treba častnike ustrezno usposobiti tudi za izvajanje operacij zagotavljanja podpore in stabilnosti;
- novi vidiki operacij zahtevajo od častnika kot vodje večjo stopnjo samozavedanja in zmožnosti prilagajanja položaju;
- sistemi VIU častnikov, podčastnikov in vojakov niso ustrezno povezani, temveč so strogo ločeni;
- sistem izobraževanja častnikov usmerja izbor kadra tako, da najmanj izkušene častnike usposabljaajo najmanj izkušeni kadri, najbolj izkušene pa najbolj izkušeni (ATLDP, str. OS 11).

Pristop k spremembam izobraževalnega sistema častnikov je zahteval spremembe na treh ravneh izobraževanja, posebej pa so sledile kariernemu sistemu v ameriški vojski.

**Osnovni – temeljni VIU (*Primary – Basic*)**

Prva sprememba se je zgodila na vstopni stopnji šolanja častnikov, in sicer v obliki temeljnega voditeljskega tečaja za častnike (*Basic Officer Leader Course – BOLC*), ki je nadomestil stari temeljni tečaj za častnike (*Officer Basic Course – OBC*) in ga povezal z usposabljanjem pred sprejemom v častniški stan. BOLC je vsebinsko prenovljen, vsebine so poenotene, razdeljen pa je na tri stopnje: pred promoviranjem v častniški čin (BOLC I), na začetno »izkušnjo« taktičnega vodenja (BOLC II) in na rodovsko oziroma tehnično usposabljanje (BOLC III). Stopnjo BOLC I izvajajo ustanove, ki so te programe imele že prej, novost pri tem pristopu pa je, da je program vseh izvajalcev (ne glede na rod) enak, da lahko zagotavljajo enake standarde znanja in usposobljenosti ter želene lastnosti vsem častniškim kandidatom. Takoj po promociji so vsi novi častniki napoteni na usposabljanje BOLC II. To je šesttedenski sklop skupnih vsebin, ki omogoča nadaljnji razvoj častnikov v sposobne vodje majhnih enot s skupnima »bojno usmerjenostjo in bojveniškimi etosom« (DA PAM 600-3, str. 25). BOLC II je zasnovan tako, da se mladi častniki ves čas usposabljanja srečujejo s pripadniki in posebnimi vsebinami drugih rodov. Po uspešno končanem BOLC II častniki nadaljujejo usposabljanje v BOLC III, v katerem pridobijo predvsem ustrezno tehnično in taktično znanje, značilno za posamezen rod oziroma specialnost. Ta del usposabljanja traja nadaljnjih šest do 36 tednov, kar je odvisno od rodu oziroma specialnosti.

Z novim pristopom v obliki temeljnega voditeljskega tečaja za častnike želi ameriška vojska pridobiti predvsem zrelejše, samozavestnejše in kompetentnejše častnike, sposobne, da takoj ob nastopu dolžnosti uspešno prevzamejo vlogo vodje enote. Prav tako naj bi tak način temeljnega usposabljanja zagotovil boljšo povezanost častnikov med rodovi (skupna usposabljanja, medsebojno poznavanje) in učinkovitejše



delovanje v združenih (večrodovskih) taktičnih enotah (Bartlet 2006).

**Osnovni – nadaljevalni VIU (*Primary – Advanced*)**

Armadni program formalnega izobraževanja stotnikov je v ameriški vojski potekal v obliki kariernega tečaja za stotnike (*Captains Career Course – CCC*), ki je združeval že prej uveljavljeni obliki izobraževanja, in sicer višji tečaj za častnike (*Officer Advanced Course – OAC*) ter združeno rodovsko in štabno šolo (*Combined Arms and Services Staff School – CAS3*). Dosedanji CCC (v obliki dveh podtečajev) bosta nadomestila dva nova tečaja, ki bosta bolj usmerjena v naslednje načrtovano delovno mesto oziroma funkcionalno področje dela. Novi združeni tečaj bojnega poveljevanja (*Combined Arms Battle Command Course – CABCC*) je usmerjen predvsem v pripravo poveljnikov enot ravni čete oziroma baterije na sprejem njihovih dolžnosti, združeni štabni tečaj (*Combined Arms Staff Course – CASC*) pa je namenjen predvsem usposabljanju častnikov za štabne dolžnosti na nižjih taktičnih ravneh. Že iz imen obeh tečajev je razvidno, da je poudarek na usposabljanju za delo v okolju združevanja rodovskih enot. Oba tečaja bosta temeljila na kombinaciji naprednega izobraževanja na daljavo in novih učinkovitih metod pri rezidenčnem izobraževanju. CABCC bo tako sestavljen iz štiritedenskega izobraževanja na daljavo (skupno jedro za vse rodove in rodovski taktično-tehnični del) ter štiritedenskega rezidenčnega dela v rodovski šoli. CASC se bo tako po vsebini kot tudi po dolžini razlikoval in bo sestavljen iz tritedenskega izobraževanja na daljavo (skupno jedro in v delovno področje usmerjen del) ter dvotedenskega rezidenčnega dela. Kar se načrtovalcem teh sprememb zdi še pomembnejše, pa je, da bodo odslej poveljniki enot, v katerih ti častniki službujejo, neposredno zainteresirani in tudi odgovorni za uspešnost izobraževanja podrejenih častnikov, saj se bodo ti po končanem šolanju vrnili v enoto, iz katere so bili napoteni na šolanje. Poveljniki bodo tako bolj neposredno vključeni v razvoj podrejenih častnikov in jim bodo verjetneje zagotovili čas za študij na daljavo, saj bo kakovost njihovega dela neposredno vplivala na uspešnost enote, ki ji poveljujejo (Buchanan v Bartlet 2006).

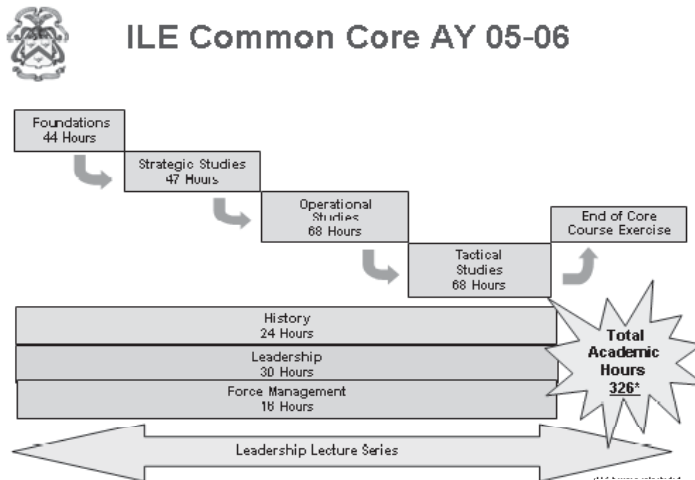
**Vmesna stopnja poklicnega vojaškega izobraževanja**

Tretji pomemben premik je opravljen na vmesni stopnji izobraževanja. Nova oblika šolanja na tej ravni (*Intermediate Level Education – ILE*) predvideva za vse častnike skupni temeljni program, medtem ko drugi del zagotavlja možnost izobraževanja glede na karierno polje, v katerem bo častnik nadaljeval svojo kariero. V prejšnjem sistemu izobraževanja je bila v Ft. Leavenworthu za vse častnike organizirana enaka oblika izobraževanja, in sicer armadni poveljniški in generalštabni program (*Army Command and General Staff Course – ACGSC*), ne glede na to, kakšno naj bi bilo nadaljevanje posameznikove kariere. Zdaj je *ILE* sestavljen iz skupnega jedra, ki

*Stojan Zabukovec*

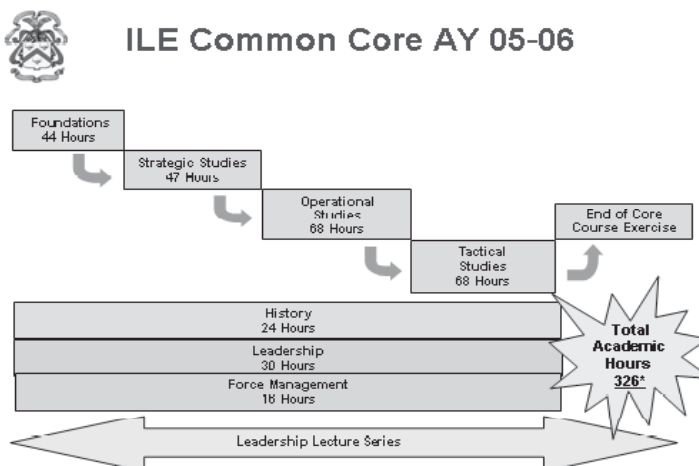
traja tri mesece in je enako za vse častnike, imenuje pa se poveljniški in generalštabni program za častnike (*Command and General Staff Officer Course*), ter dodatnih oblik izobraževanja, katerih vsebine in trajanje so odvisni od kariernih polj, v katera so razporejeni častniki.

Slika 2: (Self Study Report, str. 18): ILE – skupno jedro (Akademsko leto 2005–2006)



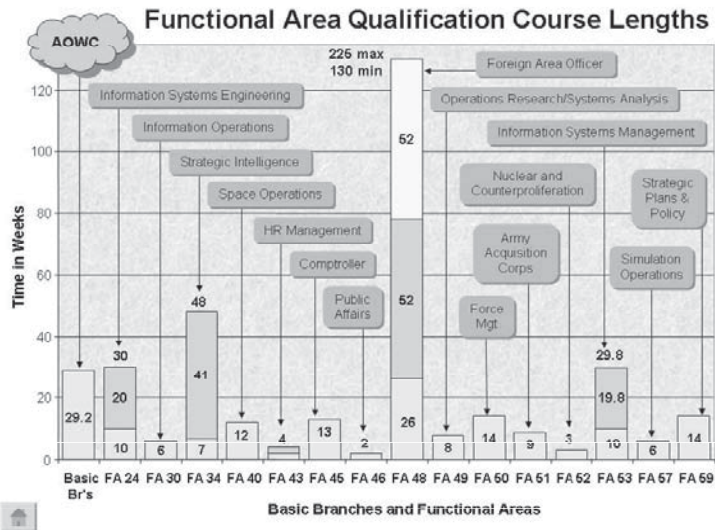
V Ft. Leavenworthu tako izvajajo še sedemmesečni Višji tečaj za vojskovanje in izvajanje delovanj (*Advanced Warfighting and Operations Course*), ki je namenjen le častnikom iz kariernega polja delovanja (*Operations*).

Slika 3: (Self Study Report, str. 19): ILE – Advanced Warfighting and Operations Course (AY2005–06)



Za vsa druga karierna polja so v različnih centrih po ZDA organizirani posebni tečaji, ki skupnemu trimesečnemu šolanju dodajo še vsebine, prilagojene posameznemu funkcionalnemu področju, trajajo pa od dveh do sto trideset tednov (Self Study Report, 19).

Slika 4: (Self Study Report, 20): ILE – Tečaji za druga funkcijska področja in rodove (AY2005–06)



Na višje ravni vojaškega šolstva reforma zaenkrat ni posegla, predvideno je bilo, da se leta 2006 konča, letos pa naj bi se dokončno uveljavila v izobraževalnem sistemu za častnike. Stari sistem bo delno ostal v veljavi pri rezervnih enotah in Nacionalni gardi, kjer uvedba sprememb zahteva daljši čas in tudi oblike izobraževanja niso enake kot za aktivno komponento.

## RAZVOJ PROGRAMOV NADALJEVALNEGA VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V SLOVENSKI VOJSKI

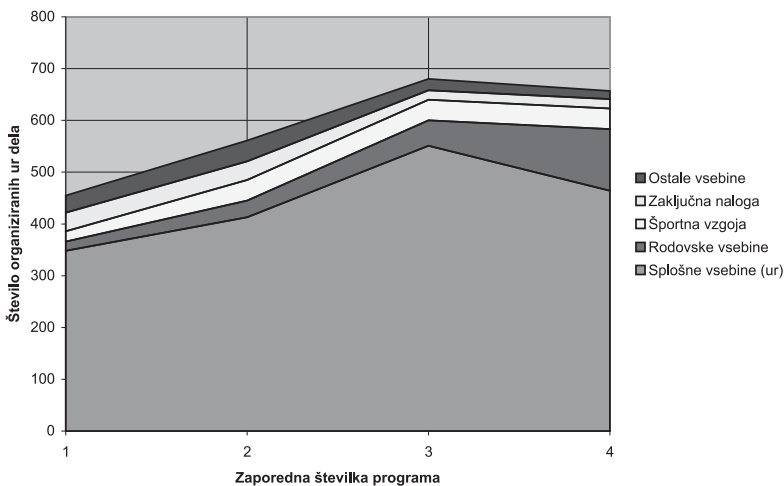
### Štabno šolanje

Štabno šolanje je produkt razvoja programa štabnega tečaja, ki ga je SV začela izvajati leta 1998. Temeljni program je bil že trikrat prenovljen. Podaljšan je bil s treh na skoraj pet mesecev, precej pa je spremenjena tudi vsebina. Opaziti je, da je vedno večji delež ur namenjen rodovskemu delu. Prvi program je bil enak za vse rodove, posameznemu rodu je bilo namenjeno zelo malo ur. Z vključevanjem posebnih rodovskih vsebin je program sledil potrebam SV in častnike temeljiteje pripravil za konkretne dolžnosti v rodovskih enotah, saj se na tej ravni pretežni del

*Stojan Zabukovec*

častnikov vrača na dolžnosti v svojem rodu. To je skladno tudi s programi vseh treh držav, ki smo jih obravnavali in imajo na tej ravni rodovsko usmerjene programe. V primeru ZDA in Švedske pa opazimo, da se zaradi novih posebnih nalog na tej stopnji uvaja vse večji delež skupnih vsebin za vse častnike. V ZDA je tudi težnja, da se vsebine izobraževanja že na tej ravni ustrezno ovrednotijo s kreditnimi točkami, s čimer spodbujajo častnike, da se vključujejo v podiplomske programe civilnega šolstva.

Slika 5: Pregled sprememb razmerja vsebin posameznih programov štabnega šolanja v SV  
Pregled razvoja vsebin programa štabnega šolanja

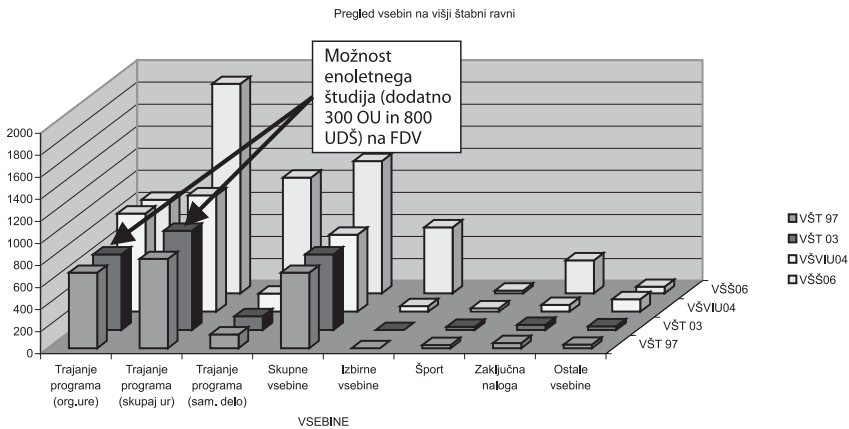


### Višje štabno šolanje

VIU smo po programu višjega štabnega tečaja v SV začeli leta 1997. Šolanje je trajalo šest mesecev. Večji del obveznosti so slušatelji opravili v obliki organiziranih ur, izbirnih vsebin pa ni bilo. Prva sprememba programa leta 2003 je odprla možnost za dodaten študij po specialističnem programu obramboslovja na FDV. Žal ta možnost ni bila uresničena, je pa pomenila pomembno prelomnico v razmišljanju in jasno usmeritev v povezovanje z javnim izobraževalnim sistemom. Naslednja sprememba se je zgodila z novim programom leta 2004, ki je šolanje podaljšal, predvsem pa je predvidel več časa za samostojno delo. Uvedel je tudi izbirne vsebine ter tako ponudil možnost izbire in prilagoditve šolanja potrebam delovnega mesta in osebnim željam slušateljev. Popolnoma nov pa je položaj z novim programom iz leta 2006. Program je podaljšán na eno šolsko leto in je rezultat razvojnih korakov iz let 2003 in 2004. Izvedba programa je vpeta v javni izobraževalni sistem, bistveno je povečano število ur za samostojni študij, delež izbirnih vsebin je povečan skoraj na tretjino programa.

Delež vojaških vsebin je v absolutni številki ostal na ravni prejšnjih programov, povečalo pa se je število vsebin, ki niso strogo vojaške, podpirajo pa splošno usmeritev programa. Slušateljem je omogočen širši pogled na obravnavano področje ter bolj poglobljeno razumevanje izbranih področij.

Slika 6: Pregled razvoja programov na višji štabni ravni



## Generalštabno šolanje

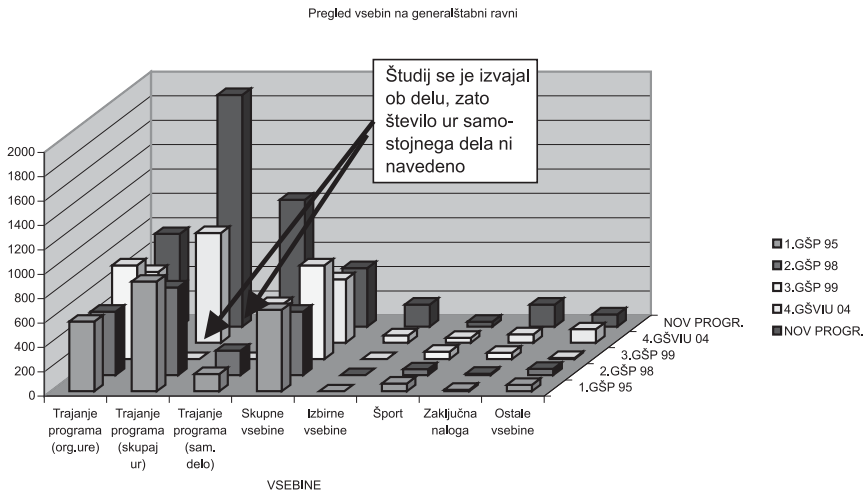
Prvo generalštabno šolanje je potekalo z imenom Generalštabni program, in sicer leta 1996. Program je bil za prve tri generacije v glavnem enak, z dopolnili je bil le delno spremenjen za drugo in tretjo generacijo. Tako je bilo pri drugi generaciji zmanjšano število ur in predmetov. Pri tretji generaciji pa je bil dopolnjen učni načrt, v katerem je bilo predvidenih več ur organiziranega dela in več časa za zaključno nalogo, saj je šolanje potekalo ob delu. Za četrto generacijo je bil program v celoti prenovljen in že primerljiv s podobnimi tujimi programi, predvsem v ZDA (Žabkar: 66), vendar še vedno krajši. Program je za prvi dve generaciji trajal po šest mesecev, za tretjo izredno generacijo, ki se je šolala ob delu, osem mesecev, četrta generacija pa se je po novem programu šolala šest mesecev.

Trenutno je v pripravi nov enoletni program šolanja, ki bo pomenil nov pomemben premik v slovenskem vojaškem šolstvu, saj bo predvidoma povezan s civilnim izobraževalnim sistemom. Več časa bo namenjeno samostojnemu študiju, predvidene so izbirne vsebine, zahtevnost izvedbe pa bo na podiplomski ravni. Program bo v celoti prenovljen in bo odsev izkušenj iz šolanja prejšnjih generacij na GŠP, pa tudi spremenjenih razmer v vojski, družbi in mednarodni skupnosti. Vsebine bodo prilagojene spremembam, ki so se zgodile v zadnjem času tako

*Stojan Zabukovec*

v SV (reorganizacija, profesionalizacija, integracija in modernizacija) kot v mednarodnem okolju.

Slika 7: Pregled razvoja programov na generalštabni ravni



## PRIMERJAVA SISTEMOV IZOBRAŽEVANJA

Ob primerjavi koncepta VIU v SV, in sicer dela, ki opredeljuje DVIU častnikov, in programov, ki smo jih pregledali pri proučevanju vojaških izobraževalnih sistemov treh držav, lahko izluščimo nekatere ugotovitve.

Izobraževanje častnikov ZDA, Belgije in Švedske je po številu programov in stopnjah primerljivo z izobraževanjem v SV, seveda pa se stopnje med seboj tudi razlikujejo, saj so okolja (oborožene sile), v katerih potekajo, zelo različna in posebna.

Sistem usposabljanja v švedskih oboroženih silah je razumljivo nekoliko drugačen že zaradi naborniškega sistema popolnjenja, kar vpliva na začetek častnikove kariere, zato ga je po stopnjah, ustaljenih v drugih treh državah, težko primerjati.

So pa zanimivi premiki, ki so se zgodili zaradi spremenjenih potreb in okolja, v katerem se je znašla Švedska po koncu hladne vojne. Vse bolj je namreč vidna potreba po bolj izobraženem častniku tudi na nižjih ravneh. Podobno kot drugi vojaški šolski sistemi se vse bolj povezuje s civilnim izobraževalnim sistemom. In še tretja ugotovitev – švedski sistem zagotavlja precej možnosti za specializacijo častnikov in prilagoditev izobraževalnih vsebin karierni usmeritvi častnika.

Sistema v Belgiji in ZDA sta precej podobna našemu, le da v našem (in

belgijskem) konceptu ni zadnje, najvišje stopnje šolanja, ki jo imajo ZDA. Ta je pri nas sicer omenjena v projektu PROVOJ, vendar do uveljavitve v obliki dopolnila koncepta ni prišlo.

V primerjavah posameznih stopenj šolanja z ameriškim sistemom pred reorganizacijo je mogoče najti več podobnosti.

Izobraževanje pred promocijo v častniški čin (*Precommissioning Level Education*) je primerljivo s splošnim delom naše šole za častnike (enakim za častnike vseh rodov). Osnovno (*Basic Level Education*) oziroma njegov prvi del (*Officer Basic Course*) je primerljiv s specialističnim delom programa šole za častnike (rodovsko specifičnim za pridobitev VED). Drugi del osnovnega izobraževanja (*Officer Advanced Course + CAS3* in novejši obliki *Captains Career Course*) pa je primerljiv z našim štabnim šolanjem. V tem delu se častnik še vedno šola v specialističnem rodovskem okolju, šolanje (v obeh primerih) pa pripravlja častnike za poveljevanje enotam ranga četa/baterija ter za štabne dolžnosti v bataljonu in brigadi. Karierni tečaj za stotnike (*Captains Career Course*) je sestavljen iz dveh delov, pri čemer je prvi rodovsko značilen in ga izvajajo rodovske šole, drugi del (imenovan *CAS3 – Combined Arms and Services Staff School*) pa pripravlja častnike posebej za štabne dolžnosti. Oba dela skupaj trajata približno šest mesecev in sta primerljiva z našim štabnim šolanjem (splošni in rodovski del) tako po dolžini kot po ciljih, večji del tudi po vsebinah, ciljni skupini in približni umeščenosti v karierni sistem.

Vmesna stopnja šolanja (*Intermediate Level Education – ILE*) obsega programe, ki jih večinoma izvajajo zvrstne šole, dva programa, ki sta namenjena predvsem usposabljanju za delo v združenih poveljstvih, pa izvaja Nacionalna obrambna univerza (*National Defense University*). V to skupino (*ILE*) spadata tudi poveljniški in generalštabni program (*Command and General Staff College – CGSC*). Raven vojskovanja, za katero se pripravljajo častniki, je operativna in je glede na to primerljiva (oziroma po vsebinah najbližja) z našim programom višjega štabnega šolanja. Na tej stopnji se častniki usposobijo za delo v vojaških enotah na taktični in operativni ravni. Navadno se tega šolanja udeležijo častniki s činom majorja (na VŠŠ se tečaja lahko udeležijo častniki s činom stotnika, tečaj je pogoj za pridobitev čina majorja), vendar je minimalni pogoj za začetek selekcije čin stotnika v statusu »promotable«, kar je primerljivo z našim stotnikom, postavljenim na položaj majorja. CGSC sicer v kariernem sistemu oboroženih sil ZDA omogoča častnikom napredovanje do čina polkovnika (in je pogoj za čin podpolkovnika), vendar pa častnika ne pripravlja za delo na strateški ravni. Program traja deset mesecev in je daljši od starega programa višjega štabnega šolanja s prehodom na enoletni program višjega štabnega šolanja in možnostjo vzporednega študija v javno



priznanih programih, vendar tudi te razlike ni več.

Za delo na strateški ravni pripravljajo častnike programi iz kategorije izobraževanje za visoko raven (*Senior Level Education – SLE*). Ti programi so po vsebinah in ciljnih primerljivi z našim generalštabnim programom (GŠP), so pa daljši (deset namesto naših šest mesecev), kar jim odpira možnost vzporednega študija v javnih programih. Sicer pa so ti programi glede na cilje in raven, za katero šolajo, primerljivi z našim GŠP. Za primer naj navedemo, da je tudi program Natovega obrambnega kolidža (*NATO Defence College*) šestmesečni, vendar je na uradni ameriški listi primerljivih programov z ameriškimi visokimi (SLE) vojaškimi šolami (*War College*, CJCS CM-0284-06). Novi enoletni program generalštabnega šolanja, ki je še v pripravi, bo s podiplomskim programom, z dolžino in možnostjo vrednotenja vsebin v obliki kreditnih točk ter z ustreznimi vsebinami v celoti primerljiv s podobnimi programi v vojaških šolskih sistemih Natovih držav. Prenovljeni sistem izobraževanja častnikov v ZDA ponuja veliko novosti, ki jih bo vredno spremljati in opazovati, saj je prenova sistema opravljena na podlagi obsežnih študij, ki so ugotovile vrsto slabosti pri usposobljenosti častnikov ameriške vojske. Opaziti je predvsem povečan poudarek na združenem (*Combined Arms*) usposabljanju in izobraževanju na nižjih ravneh ter bolj specializiranem (za funkcionalna področja) usposabljanju častnikov na vmesni (*Intermediate*) ravni. Če novi ameriški sistem primerjamo z našim, lahko ugotovimo, da je v našem primeru združenega usposabljanja na nižjih ravneh (program šole za častnike in program štabnega šolanja) že zdaj več kot v primerljivih programih v ZDA in da pravzaprav povečujemo specialistični del, ki ga je še vedno precej manj kot skupnih vsebin.

Na vmesni stopnji (naše višje štabno šolanje) tudi pri nas uvajamo izbirne vsebine, s katerimi lahko študij bolj prilagodimo potrebam dela v enotah, vendar so vse študijske smeri podobne (enake) dolžine in zagotavljajo javno priznana izobrazbo. ZDA z dolžino dodatnih vsebin od dveh do 130 tednov bistveno odstopajo in za nekatere specialnosti ne zagotavljajo vse izobrazbe na podiplomski ravni. Vprašljivo je tudi, ali je v tako majhni vojski, kot je naša, sploh mogoče uveljaviti tako specializacijo, saj bi to pomenilo velik poseg v karierni sistem.

Belgijski sistem je zaenkrat težko primerjati z našim, saj tam častnika že pri vstopu izobrazijo na ravni magisterija. Vsekakor pa je njihova izkušnja dragocena, saj se tudi nekatere druge države (na primer Kanada) odločajo za tak sistem. Tako je zagotovljeno, da ima častnik ustrezno visoko izobrazbo, poznejše oblike šolanja pa se usmerijo predvsem na konkretne potrebe vojaške organizacije in niso predmet vrednotenja s kreditnimi točkami. Tudi pri Belgijcih je na vmesni ravni omogočen podiplomski študij, pri čemer častnik pridobi »še en magisterij« (*master-*

*after-master*), ki je pravzaprav potrdilo, da obvladuje delo še na nekem drugem oziroma novem delovnem področju, seveda pa zato ni vertikalnega napredovanja v akademskem smislu.

Pri analizi dosedanjih programov smo primerjali izvedbo tudi glede na starost slušateljev, v čemer pa precej odstopamo od vseh drugih držav, posebej na štabni ravni. Povprečna starost slušateljev, ki so se šolali po štabnem programu, je bila 36 let, kar je od osem do deset let več, kot je to običaj na primer v ZDA. Pri šolanju na višji štabni ravni je povprečna starost 40 let, kar je, glede na to, da so to pri nas stotniki, še vedno od štiri do šest let preveč. Je pa starost na generalštabni ravni pri nas 42 let, kar je manj, kot je povprečno v primerljivih programih v tujini. Seveda lahko najdemo razlago v dejstvu, da je pri nas sistem VIU začel delovati šele leta 1998 in je bilo treba, posebej na nižjih ravneh, odpravljati zaostanke iz preteklih let.

## **SKLEP – PROGRAMI DOPOLNILNEGA VIU**

Častnik v karieri nima veliko priložnosti, da bi se intenzivno posvetil svojemu razvoju. Še posebej so redka obdobja, ko se lahko izobražuje na daljšem šolanju iz dela in usklajeno napreduje na vseh področjih, na katerih je dejaven. Na takem izobraževanju je častnik razbremenjen vsakodnevnih zahtev delovnega mesta, poleg tega je nenehno v stiku z učitelji oziroma mentorji, pa tudi s sošolci, kar mu omogoča kar najboljše razmere za razvoj. Nujno je torej, da te redke priložnosti za poglobljeno delo čim bolj učinkovito izrabimo. Pogoj za to so kakovostni programi VIU, ki so usklajeni po stopnjah znotraj vojaškega šolstva (doma in v tujini) in z drugimi področji posameznikovega razvoja, ter njihova odlična izvedba.

Iz analize, ki smo jo opravili, je razvidno, da je organizacija vojaškega šolstva v obliki stopenj, pa tudi po vsebini posameznih programov, primerljiva s programi, ki jih izvajajo nekatere šole na tujem. Težnje razvoja vojaškega šolstva, ki se pojavljajo v zadnjem obdobju, so rezultat spremenjenih nalog, ki jih vojaške organizacije opravljajo v novem varnostnem okolju. Zahteve, da naj bo častnik že na nižjih ravneh še bolj usposobljen, se kažejo v podaljševanju (na primer Belgija, ki za osnovno raven uvaja petletni magistrski študij) in zviševanju zahtevnosti (ZDA – podiplomska raven na štabnih programih) programov temeljnih oblik VIU. Tudi v Sloveniji se sistem VIU že od nastanka nenehno razvija. Posebej pomembno je uvajanje sklepov bolonjske deklaracije v javni izobraževalni sistem, v katerem poteka večji del izobraževanja slovenskega častnika na dodiplomski ravni. Odločitev o dolžini in povezanosti civilnega študija z vojaškimi vsebinami bo zahtevala revizijo in prilagoditev vsega sistema VIU častnikov, to pa bo pomembno vplivalo tudi na umeščenost in vsebine posameznih oblik nadaljevalnega VIU.

**Sistem in programi nadaljevalnega VIU morajo zagotoviti:**

- izobražene častnike, vojaške profesionalce, ki bodo na temeljih svoje specialnosti obvladali tudi združeno in medzvrstno raven bojevanja (delovanja), vse vidike bojevanja oziroma delovanja na ravni, za katero so se šolali, in bodo sposobni razvijati taktično, operativno ter strateško misel;
- kritične osebe, ki znajo vojaško dejavnost umestiti v širši kontekst, so sposobne iz množice podatkov izluščiti bistvene in jih povezati, spoznati ter oceniti verjetne spremembe in posledice za vojaško okolje ter razviti ustrezne koncepte kot odgovor;
- razvoj visokih častnikov, ki bodo znali razvijati in uresničevati nacionalno vojaško strategijo ter uporabiti vojaško silo učinkovito in usklajeno z drugimi instrumenti nacionalne moči, da bi uresničili nacionalnovarnostne cilje;
- možnosti za samoizobraževanje častnika, pri čemer mora biti ta oblika vpeta v njegovo karierno pot.

Pot, ki smo jo ubrali pri razvoju nadaljevalnih programov VIU, je nedvomno prava in vodi k doseganju zastavljenih ciljev. S prvo generacijo častnikov, ki so končali šolanje po novem programu višjega štabnega šolanja, smo v SV dobili generacijo častnikov, ki so tako dosegli izobrazbo, primerljivo častnikom drugih držav Nata in EU. Z novo obliko šolanja zagotavljamo častnikom javno priznano izobrazbo, poleg tega bomo izboljšali kakovost izobraževanja v vojaškem šolstvu, ponudili možnost izbire pri vsebinah študija in, kar je najpomembnejše, v Slovenski vojski bomo dobili častnike, ki bodo usposobljeni za delo na izbranem delovnem področju.

Z novim generalštabnim programom, povezanim s civilnim izobraževalnim sistemom, bomo naredili še en pomemben korak, saj bomo tako bolje usposobili tudi častnike na najvišjih ravneh SV, hkrati pa pomembno zvišali raven splošne izobraženosti častnikov SV. Obe spremembi sta tudi korak k prilagajanju sistema VIU častnikov zahtevam bolonjske deklaracije in nacionalnih izvedbenih aktov. Novi zakon o visokem šolstvu odpira možnosti vključevanja vojaškega šolstva (strokovnih vsebin) v javni izobraževalni sistem skoraj na vseh ravneh (37. člen). Študijsko leto na dodiplomskih in podiplomskih programih namreč navadno traja 30 tednov (33. člen), vendar lahko študij s prakso in drugimi oblikami traja do 42 tednov na leto, kar je deset mesecev in pol. Po belgijski izkušnji je tako v petih letih mogoče v študijske programe vključiti vse vsebine, ki se jih zdaj naši kandidati po končanem štiriletnem študiju naučijo na šoli za častnike (13 mesecev), hkrati pa je študij s posebnimi vojaškimi akademskimi predmeti bistveno bolj prilagojen potrebam vojaške stroke.

Če se torej v Sloveniji odločimo za enoten petletni študij častnika (študijski

programi, ki izobražujejo za regulirane poklice imajo lahko tako prirejen sistem organizacije študija – Resolucija, str. 16), lahko poleg civilnih (akademskih) vsebin vsako leto uresničimo tudi do 12 tednov večinsko usmerjenega usposabljanja. To pomeni, da je v treh letih mogoče uresničiti tudi ves skupni del (za vse rodove) programa šole za častnike, v petih pa tudi specialističnega oziroma rodovskega. Glede na to, da trenutno za podobno usposobljenega častnika potrebujemo celo nekaj več kot pet let, je ta rešitev več kot sprejemljiva. Rešitev pokrije tudi potrebo po delu izobraževalnih vsebin na naslednji stopnji VIU, to je na štabnem tečaju, na katerem je program lahko krajši in pripravlja častnika za štabno delo ter vodenje enot na taktični ravni. Glede na to, da častnik po končanem štabnem šolanju navadno ostane v svojem matičnem rodu, tudi ni nujno dodatno izobraževanje za specialistično področje.

Po nekajletnem delu in ponovni napotitvi na šolanje, tokrat na višji štabni ravni, pa je pomembno dvojje:

- častnik po končanem šolanju opravlja najvišje dolžnosti v okviru svojega rodu in mora zaradi združevanja taktičnih enot nujno poznati tudi druga specialistična področja, lahko pa celo nadaljuje svoje delo v združeni enoti;
- častnik se s tehnično-taktične ravni v sistemu dvigne na organizacijsko, zato potrebuje drugačno znanje za obvladovanje dela, ki poteka tudi v mednarodnih okoljih.

Rezultat tega je, da se v programih na višji štabni ravni spet pojavijo izobraževalne vsebine, ki nadgradijo in razširijo znanje slušateljev na določenih področjih in jih usposobijo za obvladovanje dela na tej ravni.

Tudi na generalštabni ravni je smiselno program dopolniti z izobraževalnimi vsebinami. Razlog za to je prehod na strateško raven dela, pri čemer je potrebno bistveno širše znanje tako o mednarodnem in globalnem kot tudi o domačem strateškem okolju. Poleg tega znanja je nujno tudi organizacijsko znanje za obvladovanje celovitosti organizacije ter znanje in veščine, značilne za strateško raven, razvoj vizije, uvajanje sprememb itn.

Mogoča oblika sistema VIU je prikazana v prilogi 2. Temelji na predpostavki, da bo za vstop v vojaško organizacijo nujno petletno izobraževanje in bo častnik ob nastopu službe mojster (*master*) svojega poklica, kar glede na zahtevnost in primerjavo z drugimi poklici doma in v tujini ni presenetljivo.

Razvoj vojaškega šolstva v Sloveniji je tesno povezan s civilnim izobraževalnim sistemom. Pomanjkljivosti sedanjega sistema je v prikazani obliki mogoče deloma reševati že danes, vendar pa je dolgoročno nujen razvoj lastnih strokovnih kadrov na posebnih vojaških področjih, ki bodo kakovostno dvignili raven vojaškega izobraževalnega sistema častnikov. Pri tem bo treba poglobiti sodelovanje z

izobraževalnimi ustanovami, tako s civilnimi doma in vojaškimi v tujini. Le tako bomo pridobili ustrezno znanje na področju vojaških in drugih ved, ki je nujno za uspešno delovanje vojaške organizacije v novem okolju.

## LITERATURA

- Army Commissioned Officer Career Information, dosegljivo na internetu: <http://usmilitary.about.com/library/milinfo/arofficeinfo/bleducation.htm> (19. 12. 2006).*
- Mckinley, R. MATTEW, 2005: An Assessment of the Army Officer Education System from Adoult Learning Perspective. School of Advanced Military Studies, US CGSC, Fort Leavenworth, Kansas, ZDA.*
- Officer Professional Military Educational Policy, akt CJCS 1800.01B – Chairman of Joint Chief of Staff (30. avgust 2004), Washington D.C., ZDA, 2004.*
- The Army Training and Leader Development Panel (ATLDP) – Officer Study – Report to the Army, US Department of the Army, Washington D.C., ZDA, 2001.*
- US Army Command and General Staff College Self-study Report, US CGSC, Fort Leavenworth, Kansas, ZDA, December 2005.*
- Bradley RACHAEL, Nestler SCOTT, 2006: Adapting LifeLines to Army Officer Personnel Processes. University of Maryland, MD, ZDA.*
- Program for JPME Phase I Equivalent Credit, CJCS CM-0284-06, 27 Apr 2006.*
- Koncept sistema VIU v SV, akt NGŠSV šifra 811-01-6/03-4 z dne 9. 7. 2003.*
- Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva Republike Slovenije 2006–2010, osnutek maj 2006, dostopno na spletni strani MVŠZT.*
- Zakon o visokem šolstvu – uradno prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 119/2006.*
- Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za obrambo, Ljubljana, april 2006. Obvezne usmeritve za preoblikovanje in razvoj sistema VIU v Slovenski vojski, akt MO RS št. 811-01-1/2003-31 z dne 14. 7. 2003.*
- Obvezne usmeritve za sistem kariernih poti pripadnikov stalne sestave SV, akt MO RS šifra: 180-02-4/2004-7 z dne 1. 10. 2004.*
- Osnutek priročnika za pripadnike SV, akt NGŠSV 016-02-2/04-19 z dne 1. 10. 2004.*
- Officer Professional Military Education Policy, CJCSI 1800.01B, Washington D.C. ZDA, 2004.*
- Eric S. BARTELT, 2007: Army transforms its officer education system. Dosegljivo na internetu: <http://www.usma.edu/PublicAffairs/PV/030221/OfficerEducation.htm>, 4. 1. 2007.*
- Peter SVENSSON in Lema BILLUNG, 2004: Officer Training. Švedska. Dosegljivo na internetu: [http://www.mil.se/Officer\\_Training](http://www.mil.se/Officer_Training), december 2006.*
- Wally STRUYS, 2006: Briefing on RMA Bachelor–Master Program. Poljče.*
- The Royal Defence College (RDC), History: Part from the 1978 to the present day, dosegljivo na: <http://www.mil.be/rdc/>, december 2006.*
- Army Commissioned Officer Jobs (ACOJ), dosegljivo na: [usmilitary.about.com/od/officerjob1/l/blaroffjobs.htm](http://usmilitary.about.com/od/officerjob1/l/blaroffjobs.htm) (12. 1. 2007).*
- Commissioned Officer Professional Development and Career Management, Department of the Army Pamphlet 600–3, Headquarters Department of the Army Washington, D.C., 28. december 2005.*

## UMEŠČENOST POSAMEZNIH PROGRAMOV IN USTANOV VIU V IZOBRAŽEVALNI SISTEM OBOROŽENIH SIL ZDA

	Stopnja VIU	I.	II.
2.	<b>Poimenovanje stopnje VIU</b>	<b>Pred nastopom službe (Precommissioning)</b>	<b>Osnovno (Primary)</b>
3.	<b>Izvajalec</b>	zvrst (Service)	zvrst (Service)
4.	<b>Raven vojskovanja</b>	taktična	taktična
5.	<b>Ustanove, ki izvajajo programe šolanja</b>	zvrstne akademije, enote za usposabljanje rezervnih častnikov, zvezne ali državne šole za častnike	rodovske, specialistične ali štabne specialistične šole, (OAC=>CCC, CAS3 ) Osnovni častniški tečajji (OBC)
6.	<b>Čas (leta) službovanja</b>	0	0–2 OBC 2–7 OAC=>CCC, CAS3
7.	<b>Čin</b>	kandidat	2LT, 1LT, CAPT
8.	<b>Ciljna skupina</b>	kandidati za častnike	častniki v rodovskih in zvrstnih enotah na taktični ravni
9.	<b>Vsebine VIU</b>	VIU na tej ravni je usmerjen na pripravo kandidatov za častnike na promoviranje v častniški čin v zvrsti, ki je nosilec programa. Kurikul je usmerjen v pridobivanje temeljnega znanja o obrambnem sistemu ZDA, vodenju, menedžmentu, etiki in drugih vsebinah za uspešno opravljanje častniške dolžnosti.	Osnovni VIU je usmerjen v pripravo mladih častnikov za delo v dodeljenem rodu, specialnosti ali štabni specialnosti. Kurikul je predvsem rodovsko in zvrstno obarvan in usmerjen na taktično raven vojskovanja. Šole, ki izvajajo programe za raven stotnikov, imajo vključene vsebine združenega vojskovanja.
10.	<b>Trajanje tečajev</b>	4 leta	3–6 mesecev OBC 3–9 mesecev OAC=>CCC,
11.	<b>Kaj omogoča šolanje na tej ravni</b>	promocijo v častnika (Čin 2 <sup>nd</sup> Lieutenant)	OBC – poročnik, stotnik OAC+CAS3 major CCC major
12.	<b>Primerljivost programov s programi VIU SV</b>	šola za častnike – splošni del	OBC – šola za častnike, specialistični del OAC+CAS3 – štabno šolanje CCC – štabno šolanje

III.	IV.	V.
<b>Vmesno (Intermediate)</b>	<b>Visoko (Senior)</b>	<b>Za generale (General/Flag Officer)</b>
zvrst (Service)/NDU	zvrst (Service)/NDU	NDU
operativna	strateška	strateška
zvrstne šole vmesne ravni (ACSC, ACGSC, CNCS, MCCSC), združene šole vmesne ravni (JCWS, JAWS)	zvrstne visoke vojaške šole (AWC, USAWC, NWC, MCWAR), priznane zvrstne šole te ravni v tujini, združene visoke vojaške šole (NWC, ICAF, JCWS, JAWS)	CAPSTONE (NDU) JFOWC (Air University), funkcijski tečaji PINNACLE (NDU)
7–15	16–23	24–30
maj.	ppk., pk.	bg., mg. ...
častniki v zvrstnih enotah na taktični in operativni ravni ter častniki v združenih poveljstvih na operativni ravni	vodilni častniki v zvrstnih poveljstvih na operativni ravni ter častniki v združenih poveljstvih na strateški ravni	generali
Vmesna raven šolanja je usmerjena v vojskovanje na operativni ravni. Slušatelji razširijo svoje znanje o pripravi in uporabi združenih sil na operativni in taktični ravni. Pridobijo boljše razumevanje zvrstnih in združenih posebnosti. Razvijejo analitične in ustvarjalne sposobnosti ter se ob nadaljevanju razvoja v veččinah vojskovanja seznanijo tudi s strategijami in načrti vojskovališč, nacionalno vojaško strategijo ter nacionalno varnostno strategijo in politiko.	Visoke šole pripravljajo častnike za vodenje na strateški ravni. VIU je usmerjeno predvsem na strategijo, operativno načrtovanje na ravni vojskovališč ter umetnost in znanost razvoja, povezovanja in uporabe instrumentov moči države (DIME) v miru in vojni. Pri študiju na tej ravni je poudarek na analizi, kritičnem ocenjevanju, spodbujanju ustvarjalnosti in zagotavlja napredovanje v širini izobraževalne izkušnje.	Šolanje na tej ravni pripravlja visoke častnike in generale na visoke položaje v združenih, medresorskih in mednarodnih strukturah. Tečaji vsebujejo tematiko velike strategije, nacionalne varnostne strategije, nacionalne vojaške strategije in strategije vojskovališča. Poudarek je tudi na izvajanju operacij in kampanj v združenem, medresorskem in mednarodnem okolju, katerih cilj je uresničevanje nacionalnovarnostnih ciljev in interesov.
10 mesecev	10 mesecev	6 tednov (CAPSTONE)
ACSC – ppk., pk. ACGSC – ppk., pk. CNCS – ppk., pk. MCCSC – ppk., pk. Zvrstne dolžnosti JCWS – ppk., pk. JAWS – ppk., pk. združene dolžnosti	AWC USAWC NWC MCWAR	CAPSTONE PINNACLE JFOWC
višje štabno šolanje	generalštabno VIU	Nimamo primerljivega programa.



**KONCEPT IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA SV**

	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AVG	SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB
<b>1</b>					TVSU					1. semester		TVSU
<b>2</b>			2. semester				TVSU			3. semester		TVSU
<b>3</b>			4. semester				TVSU			5. semester		TVSU
<b>4</b>			6. semester (TVSIU)		DIP		OVSU			7. semester		TVSU
<b>5</b>			8. semester				OVSU			9. semester		TVSU
<b>6</b>			10. semester (OVSIU)		MA							
<b>3-4 LETA - DELOV ENOTI</b>												
<b>7</b>			Štabno šolanje	R. modul								
<b>4-6 LETA - DELOV ENOTI</b>												
<b>8</b>			Višje štabno šolanje + Mag.		MA					Višje štabno šolanje + Mag.		
<b>4-8 LETA - DELOV ENOTI</b>												
<b>9</b>			Generalštabno šolanje + Mag.		MA					Generalštabno šolanje + Mag.		

ZAKON O VISOKEM ŠOLSTVIJ: akademski del 30 tednov  
 Za strokovni del ostane še 12 tednov letno!

V prvih treh letih - 36 tednov, v nast. dveh še 12 mesecev  
 ŠŠ-?ECTS, VŠŠ - 60ECTS, GŠŠ - 60ECTS

# ŠTIPENDIRANJE V SLOVENSKI VOJSKI DANES IN JUTRI

## SCHOLARSHIPS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES: PRESENT AND FUTURE

---

### POVZETEK

*Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje za doseganje večje učinkovitosti. Cilj in namen je pridobiti mlade in strokovne kadre, ki jih v državni upravi, predvsem pa v Slovenski vojski, primanjkuje. Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato mora biti vlaganje v pridobivanje kadrov in njihov razvoj s sistemom štipendiranja načrtno, saj se v prihodnosti izkaže kot naložba in ne kot nepotreben strošek. Potrebe po štipendistih v državni upravi so se v zadnjih letih zmanjšale, kar je povezano z zaostreno politiko zaposlovanja. To je zaznati tudi pri politiki štipendiranja v Ministrstvu za obrambo, čeprav so v SV potrebe po novih zaposlitvah še vedno velike. Skladno s Srednjeročnim obrambnim programom 2007–2012 lahko načrtujemo vsako leto do 15 novih kandidatov za častnike. Ne glede na socialno funkcijo štipendije bo treba vzpostaviti sistem štipendiranja, ki bo zagotovil kakovostno integracijo mladih z vojaškim kolektivom že med študijem, in poudariti vzgojni element ter motivirati mlade za vstop v vojaški sistem in nadaljnjo kariero v njem.*

### KLJUČNE BESEDE

*Štipendiranje, kadrovske štipendije, štipendiranje v Slovenski vojski.*

---

### ABSTRACT

*The system of awarding government scholarships means investment in development and knowledge in order to achieve greater efficiency. The aim*

---

*and purpose is to recruit young and professional personnel that the State Administration, especially the Slovenian Armed Forces, lack. The system of providing government scholarships is a demanding project in terms of organisation and costs. Therefore, investing in the recruitment of new personnel and their development through a system of awarding scholarships should be calculated, so to be an investment and not an unnecessary cost. The number of scholarship recipients in the State Administration has decreased due to a stricter employment policy. This can also be seen in the scholarship policy of the Ministry of Defence although the need for new employees in the Slovenian Armed Forces is still high. In line with the Mid-term Defence Plan for 2007–2012, up to 15 new officer candidates are planned each year. Regardless of the social function of a scholarship there is a need to establish a scholarship system which could provide better integration of young people into the military collective while they are studying as well as to focus on an educational element and motivate young people to join the Armed Forces and pursue their careers in this area.*

**KEY WORDS**

*Awarding scholarships, awarding government scholarships, awarding scholarships in the Slovenian Armed Forces.*

**TEORETIČNA IZHODIŠČA**

Primerjave izobrazbene strukture Slovenije z razvitim svetom kažejo na veliko zaostajanje Slovenije, saj je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije delež prebivalstva z višjo, visoko in univerzitetno stopnjo izobrazbe približno trinajstodstoten, skladno z nacionalnim programom visokega šolstva pa naj bi se že v bližnji prihodnosti povečal za 20 odstotkov. Zato je izboljšanje izobrazbene ravni prebivalstva vrednota, ki pogojuje nadaljnji razvoj naše družbe. Z vse večjim razslojevanjem družbe je dostopnost primerne izobrazbe čim več prebivalcem Slovenije odločilnega pomena za vlogo naše države v širših integracijah, v katerih je kakovostna izobrazbena struktura pomemben pogoj za enakopravno sodelovanje (Smernice kadrovskega štipendiranja, 2005).

Med cilji omenjenega nacionalnega programa je tudi izboljšati in posodobiti področje štipendiranja, ki je v Sloveniji obravnavano kot sestavni del vlaganj v razvoj, pomeni pa tudi eno od oblik za izenačevanje materialnih možnosti pri

izobraževanju in je hkrati stimulativen element za doseganje boljših študijskih uspehov. Delodajalec skladno s svojimi kadrovskimi potrebami dodeljuje kadrovske štipendije, da bi si zagotovil ustrezno usposobljen kader. Razlog, da se število kadrovskih štipendij v celoti v zadnjih petnajstih letih občutno zmanjšuje, je tudi v tem, da se delodajalci v zaostrenih gospodarskih razmerah odrečejo načrtnemu kadrovskemu razvoju in računajo na izbiro kandidatov med iskalci zaposlitve, vlaganje dodatnih sredstev v štipendiranje pa se jim zdi odveč. Vsekakor je cilj kadrovskega štipendiranja štipendiste že med izobraževanjem pripraviti na prihodnjo zaposlitev pri štipenditorju.

Sistem kadrovskega štipendiranja naj bi tudi za državno upravo pomenil vlaganje v razvoj in znanje ter omogočil kakovostnejše uresničevanje načrtne kadrovske politike in razvoj kadrov, ki bi bil uprt v prihodnost. Pomenil naj bi enega izmed načinov pridobivanja mladih strokovnih kadrov za delo v državni upravi, za doseganje večje učinkovitosti in večje kakovosti državne uprave.

Kadrovske štipendije dodeljujejo organizacije in delodajalci skladno s svojimi potrebami. To pomeni, da posamezne organizacije in delodajalci razpišejo štipendije oziroma pomoč pri šolanju za tiste kadre, ki jih potrebujejo ali jih bodo potrebovali v prihodnosti. S tem si zagotovijo potrebne kadre, štipendisti pa imajo tako zagotovljeno službo ali vsaj nekaj let delovne dobe, saj se največkrat zaposlijo pri delodajalcih, ki so jim finančno pomagali pri šolanju<sup>1</sup>. S kadrovskimi štipendijami država sicer posredno uveljavlja ukrepe socialne politike, s čimer posameznikom omogoča podporo pri šolanju, hkrati pa jim daje tudi možnost takojšnje zaposlitve po končanem izobraževanju (ZZZB, 55. člen).

Kadrovske štipendije za potrebe Ministrstva za obrambo razpisuje Podkomisija za štipendiranje pri Vladi Republike Slovenije, in sicer enkrat na leto. Javni natečaj za podelitev kadrovskih štipendij vlade je vsako leto objavljen v Uradnem listu RS ter na internetu, na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si) ter spletnih straneh Ministrstva za javno upravo [www.mju.gov.si](http://www.mju.gov.si). Podkomisija za štipendiranje pri Komisiji Vlade Republike Slovenije za kadrovske in administrativne zadeve že vrsto let štipendira dijake in študente skladno s Pravilnikom o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04 in 66/05) in Odlokom o kadrovskem štipendiranju (Uradni list RS, št. 16/99). Zakon o javnih uslužbencih opredeljuje štipendiranje v 52. členu, ki govori o podeljevanju štipendij.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Višina kadrovske štipendije za dijake ne sme biti nižja od 20 odstotkov, za študente pa ne nižja od 30 odstotkov zajamčene plače, določene z zakonom, zmanjšane za davke in prispevke.

<sup>2</sup> (1) Dijakom in študentom se podeljujejo štipendije.

(2) Štipendisti se izbirajo na javnem natečaju. Izбира se opravi z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Zoper odločbo je dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe.

(3) S štipendistom se po dokončnosti odločbe o izbiri sklene pogodba.

Pomen izobrazbene ravni za razvoj je danes tako velik, da si država ne more in ne sme dovoliti, da bi bilo izobraževanje povsem prepuščeno možnostim posameznikove družine, pač pa ga je treba spodbujati z aktivno politiko štipendiranja (tudi kadrovskega) in zanj nameniti ustrezna finančna sredstva. Izobraževanje kadrov je načrten proces. Začne se že med uvajanjem zaposlenega v organizacijo. Ta mora posameznika kar najbolje pripraviti na to, da novi delavec začne kolikor je mogoče hitro delati s polno storilnostjo, da hitreje doseže pričakovane rezultate in ob tem tudi osebno zadovoljstvo. Izobraževanje kadrov je proces, ki se nadaljuje skozi vse delovno obdobje. Lahko ima različne oblike, od pripravništva do permanentnega internega izobraževanja, strokovnega usposabljanja, izpopolnjevanja itn. Pomembno je, da je izobraževanje načrtno ter skladno s potrebami organizacije. Dober način za spoznavanje bodočih zaposlenih je sodelovanje s šolami in fakultetami, posebna vez organizacij s šolami pa so štipendije. Organizacije dajejo posameznikom denarno pomoč, omogočijo jim tudi praktično usposabljanje in jih postopno uvajajo v organizacijsko okolje ter tako načrtno pridobivajo mlade usposobljene delavce. Ker so podjetja pogosto pod varljivim vtisom velike ponudbe delovne sile, ker znižujejo stroške poslovanja zaradi zaostrene tekmovalnosti, so takšne stroške »uvajanja« močno omejili. Hkrati pa narašča pomanjkanje visoko usposobljenih delavcev s posebnimi vrstami znanja, do katerih bo morda treba v prihodnje priti prav z dolgoročnim sodelovanjem, kot je štipendiranje (Možina 1998: 40).

## NAMEN ŠTIPENDIRANJA

Eden temeljnih ciljev razvoja je omogočiti čim večjemu deležu prebivalstva pridobitev kakovostne dodiplomske in podiplomske izobrazbe, ki je bistveni dejavnik ekonomskega, socialnega in kulturnega razvoja ter ohranitve nacionalne identitete. K temu lahko pripomore tudi kadrovsko štipendiranje kot način pridobivanja mladih strokovnih kadrov za delo v državni upravi, s čimer bi dosegli večjo učinkovitost in kakovost državne uprave.

Čeprav pridobivanje kadrov s štipendiranjem v državni upravi – glede na skupno število zaposlenih – ne predstavlja velike številke, pa izkušnje preteklih let kažejo, da se iz te podlage pridobiva pomembno število sposobnih in visoko usposobljenih kadrov. Večina teh kadrov tudi ostane v državni upravi, z izjemo tehnično usmerjenih poklicev, ki se po končanem izobraževanju večkrat odločajo za prehod v gospodarstvo ali zasebni sektor, bodisi zaradi večjih strokovnih izzivov bodisi

(4) Za postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo postopek za zasedbo prostega delovnega mesta z javnim natečajem.

boljšega materialnega položaja.

V štipendijsko politiko vlade je vključen tudi usmerjevalni dejavnik, saj se razpisujejo štipendije po smereh in programih, ki jih državna uprava potrebuje, čeprav je odziv na nekaterih tehničnih usmeritvah nezadosten, kar je posledica splošnega nesorazmerja pri vpisu na družboslovne oziroma naravoslovne smeri. Štipendijska politika lahko spodbudno vpliva na odločitev posameznika o izboru smeri izobraževanja, če povpraševanje presega ponudbo. Tako ima prav kadrovske štipendiranje pomembno vlogo pri posredovanju podatkov o poklicih, po katerih je povpraševanje (naj)večje. Kadrovske štipendije so zanesljiv podatek o tako imenovanih deficitarnih poklicih.

## **SISTEM ŠTIPENDIRANJA**

V Sloveniji temelji sistem štipendiranja na **kadrovskih štipendijah**, ki jih razpisujejo in podeljujejo organizacije in delodajalci skladno s svojimi kadrovskimi potrebami, **republiških štipendijah**, ki so namenjene vajencem, dijakom in študentom, ki bi se sicer zaradi slabih materialnih razmer ne odločali za šolanje, in **Zoisovih štipendijah** za izjemno nadarjene dijake in študente, ki so namenjene dvigovanju izobrazbene ravni najsposobnejšega dela mladih. Naj omenim še štipendiranje različnih fundacij in skladov, ki ponovno oživljajo. Takšnih štipendij je zelo malo, zato jim v nadaljevanju ne bomo namenili posebne pozornosti. Kadrovske in Zoisove štipendije se podeljujejo na podlagi morebitnih preteklih zaslug oziroma pričakovanj (meritorne štipendije), podeljujejo pa jih organizacije in država. Socialne štipendije, predvsem republiške oziroma državne, se dodeljujejo le na podlagi gmotnega položaja študenta oziroma njegove družine.

## **KADROVSKE ŠTIPENDIJE**

### **Glavne značilnosti**

Podjetja in druge organizacije lahko izobraževanje šolajočih se subvencionirajo s kadrovskimi štipendijami. Na Zavodu RS za zaposlovanje že nekaj let ugotavljajo, da je največje breme štipendiranja prevzela država, saj se za kadrovske štipendiranje odločajo le redki delodajalci. Preobrat se je zgodil konec osemdesetih in v začetku devetdesetih let. V osemdesetih letih so bile kadrovske štipendije glavna oblika štipendiranja. Za primerjavo: v najboljših letih so jih podelili 45.000, v zadnjih letih pa je aktivnih kadrovskih štipendij le še približno 7000. Od tega jih skoraj tretjino razpišejo vlada in posamezna ministrstva. Glavni vzrok za preobrat je padeč finančne moči gospodarstva zaradi prehoda v tržno ekonomijo. Gospodarstvo se je soočilo z nestabilnimi razmerami, podjetja so se prestrukturirala, povečala se je brezposelnost.

Mnoga podjetja so se borila predvsem za preživetje. Kadrovskih štipendij je bilo zato iz leta v leto manj.

Zanimanje delodajalcev za štipendiranje se je močno zmanjšalo, kar gotovo ni skladno z vizijo kadrovskega načrtovanja oziroma razvoja kadrov, ki bi bila uprta v prihodnost. Podjetja sama oblikujejo in vodijo kadrovske politike, pri zadovoljevanju kadrovskih potreb se lahko odločijo tudi za štipendiranje. Očitno je, da delodajalci računajo na veliko izbiro kandidatov na trgu dela, zato ne čutijo potrebe po dodatnem vlaganju sredstev za kritje svojega povpraševanja.

### **Poglavitne vloge štipendiranja**

Kadrovske štipendiranje pripravi štipendista na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že med izobraževanjem (s praktičnim delom, počitniško prakso, seminarskimi in diplomskimi nalogami), poleg tega pa je pomembno tudi pri posredovanju informacij javnosti o poklicih, po katerih je povpraševanje gospodarstva (naj)večje. Ta kazalnik je bil v preteklosti potrjen kot najbolj zanesljiv podatek o tako imenovanih deficitarnih poklicih. Kadrovske štipendiranje se kaže tudi v vlogi večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo, kar omogoča zmanjševanje morebitne strukturne brezposelnosti na račun izobrazbe oziroma poklicne neuskkljenosti.

## **VLOGA ŠTIPENDIRANJA**

### **Socialna vloga**

Pomembna vloga štipendiranja je zagotavljanje enakega dostopa do izobraževanja. Republiška štipendija je zaradi vse večjega razslojevanja družbe pomemben socialni korektiv. Omogoča dostop do izobraževanja tudi tistim posameznikom, ki bi jim bilo to zaradi slabšega socialnega položaja onemogočeno. Cilj štipendiranja je na splošno dvigniti raven izobraženosti, zmanjšati območne, socialne in druge razlike, povečati zunanjo motivacijo za študij in možnosti pri iskanju zaposlitve.

### **Izboljšanje izobrazbene strukture prebivalstva**

Kakovostno izobraževanje je vodilo ne samo za razvoj naše družbe, temveč tudi za povečanje mednarodne konkurenčnosti slovenske delovne sile. Zato je eden izmed ciljev Slovenije pri vključevanju v EU poskrbeti za ustrezno izobrazbeno raven prebivalstva in pridobiti čim več strokovno izobraženih ter usposobljenih ljudi, ki bodo kos mednarodni konkurenci na trgu delovne sile. Tudi štipendiranje je eden izmed pomembnejših dejavnikov, s katerimi skuša družba zagotoviti ustrezno kadrovske in izobrazbene strukturo za uresničevanje gospodarskih in razvojnih strategij.



**Način pridobivanja kadrov v podjetjih**

Organizacije in delodajalci razpisujejo kadrovske štipendije skladno s svojimi kadrovskimi potrebami in ciljem, da si v določenem času zagotovijo ustrezno usposobljen kader. Poleg tega lahko kadrovske štipendiranje pripravi štipendiste na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že med izobraževanjem (s praktičnim delom, počitniško prakso, seminarskimi in diplomskimi nalogami ipd.). Podjetja se navadno odločajo za štipendiranje v primeru, ko na trgu primanjkuje usposobljenih kadrov ali zaradi posebnosti dela, ki zahteva morebitne drugačne vrste znanja. Čeprav je kadrovskih štipendij zaradi sorazmerne finančne nemoči slovenskega gospodarstva malo, se podjetja potegujejo za visoko izobražene in usposobljene ljudi, saj se zavedajo njihovega prispevka k večji konkurenčnosti.

**Usmerjevalna vloga**

Kadrovske štipendije imajo tudi pomembno usmerjevalno vlogo, saj javnosti posredujejo podatke o profilih, po katerih je povpraševanje na trgu (naj)večje. Ta kazalnik je bil v preteklosti potrjen kot zanesljivo znamenje, kateri poklici so deficitarni. Kadrovske štipendiranje se torej kaže tudi v vlogi spodbujanja večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo, in s tem zmanjševanja morebitne strukturne brezposelnosti na račun izobrazbene oziroma poklicne neusklajenosti zdaj in v prihodnje.

**Preprečevanje bega možganov**

V zadnjih letih si tudi posamezne občine in regionalni centri, še posebej iz razvojno zapostavljenih območij, zelo prizadevajo pri zagotavljanju svetovalne in finančne podpore izobraževanju perspektivnih kadrov. S podeljevanjem štipendij skušajo na svoje območje privabiti predvsem perspektivne kadre oziroma jih obdržati in zmanjšati beg možganov drugam.

**Spodbuda za nadarjene**

Za spodbujanje razvoja in dvig izobrazbene ravni izrazito nadarjenih dijakov in študentov država podeljuje Zoisove štipendije, ki so tudi spodbuda za doseganje boljšega uspeha pri šolanju.

**SKRB ZA ŠTIPENDISTE V MINISTRSTVU ZA OBRAMBO**

Ministrstvo za obrambo kot štipenditor, ki je organizacijsko podrejen podkomisiji za štipendiranje, je deloma samostojno, in sicer tako, da lahko podkomisiji predlaga različne rešitve, ki jih nato njeni člani potrdijo na rednih, izrednih ali dopisnih sejah.

Podkomisija za štipendiranje v sodelovanju z državnimi organi in Komisijo Vlade RS za kadrovske in administrativne zadeve skrbi za uresničevanje vsega

štipendiranja, in sicer:

- štipendistom, ki dosegajo dobre učne oziroma študijske rezultate, lahko v soglasju z organom, s katerim je štipendist kadrovsko povezan, omogoči nadaljevanje študija na višji stopnji izobraževanja; uveljavitev te možnosti zanima vedno več štipendistov in državnih organov;
- če posameznih izobraževalnih programov ni v Sloveniji, lahko štipendijo podeli tudi za izobraževanje na ustanovah v tujini;
- za večjo obveščenost o naravi prihodnjega dela sodeluje pri organizaciji informativnih dni, predvsem v organih, ki imajo večje število štipendistov;
- obvešča štipendiste o poteku štipendijskega razmerja in jim strokovno pomaga pri opravljanju delovne prakse ter pripravi seminarskih in diplomskih nalog;
- po končanem šolanju omogoči štipendistom opravljanje pripravništva v organu, s katerim so pogodbeno vezani, po uspešno opravljenem strokovnem izpitu pa jim omogoči zaposlitev;
- ureja morebitne kadrovske prerazporeditve diplomantov po posameznih državnih organih v Sloveniji (Kološa - Rop, 4).

Ministrstvo za obrambo kot »vmesnik« med podkomisijo za štipendiranje in štipendistom za štipendiste ne naredi toliko, kot bi lahko. Z nekaterimi med vsem štipendijskim obdobjem nimamo stikov ali so ti zelo redki. Štipendisti se na svetovalca za štipendiranje obrnejo največkrat takrat, kadar imajo težave (ne bodo končali študija v roku in jih zanima, kako naprej; želijo se zaposliti v upravnem delu in ne v SV ipd.), ministrstvo pa tudi ne išče posebnih stikov z njimi. Trenutno imajo naši štipendisti naslednje ugodnosti:

- pomoč pri pripravi diplomskih nalog,
- opravljanje obvezne prakse na ministrstvu,
- učenje tujega jezika (prek podkomisije za štipendiranje),
- udeležba na vojaškem taboru, na katerem spoznajo vojaško življenje,
- udeležba na selekciji za vstop v Šolo za častnike,
- svetovanje, dokler traja štipendijsko razmerje,
- možnost individualnega pogovora in reševanja posameznikovih želja (skladno s pravilnikom o štipendiranju).

Ministrstvo za obrambo je eden največjih štipenditorjev v državni upravi. Prav zaradi velikega števila štipendistov je bil v preteklih letih osebni stik s štipendisti otežen. Spreminjanje politike zaposlovanja v državni upravi oziroma veliko število štipendistov je privedlo do položaja, ko je treba razmisliti o izboljšanju stikov na relaciji štipenditor – štipendist in pri štipendiranju za SV v prihodnje. Ministrstvo bi moralo v izboljšanje odnosov med štipenditorjem in štipendisti vložiti še veliko energije in znanja. Dokler traja štipendijsko razmerje, je mogoče štipendista

*Natalija Plemenitaš Fuchs in Pavle Gostiša*

tako socializirati, da ob koncu izobraževanja ne bo niti za hip pomislil, da se ne bi zaposlil v SV in bo še pred resnično zaposlitvijo čutil močno pripadnost tej organizaciji.

V nadaljevanju predstavljamo trenutno število štipendistov ministrstva (podatki so za februar 2007), izobrazbeno raven, ki jo pridobivajo, in analizo števila podeljenih štipendij v preteklih letih.

Na ministrstvu imamo trenutno 53 štipendistov, od tega 13 za upravni del in 40 za Slovensko vojsko.

Tabela 1: Pregled štipendistov Ministrstva za obrambo po izobraževalnih ustanovah

Naziv fakultete	UD	SV	Skupaj
Fakulteta za družbene vede	3	11	14
Fakulteta za strojništvo	0	13	13
Fakulteta za elektrotehniko	0	6	6
Pravna fakulteta	3	2	5
Fakulteta za računalništvo in informatiko	3	2	5
Filozofska fakulteta	0	2	2
Ekonomska fakulteta	1	1	2
Medicinska fakulteta	0	2	2
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	3	0	3
Srednja šola	0	1	1
<b>Skupaj</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>53</b>

Največ štipendistov za Slovensko vojsko je s Fakultete za strojništvo (13, smeri pilot helikopterja in vzdrževanje letal), sledita Fakulteta za družbene vede in Fakulteta za elektrotehniko. Za upravni del ministrstva število štipendistov nobene fakultete ne izstopa.

Tabela 2: Izobrazba, ki jo pridobivajo štipendisti Ministrstva za obrambo

Izobrazba, ki jo pridobivajo	Število štipendistov za upravni del	Število štipendistov za SV	Skupaj	%
srednješolska	0	1	1	1,9
visoka strokovna	2	16	18	34
univerzitetna	11	21	32	60,4
podiplomska	0	2	2	3,7
Skupaj	13	40	53	100

Ob koncu leta 2006 je imelo ministrstvo 53 štipendistov, večina se jih izobražuje v univerzitetnih študijskih programih.

Tabela 3: Podeljene štipendije Ministrstva za obrambo – primerjava s preteklimi leti

Šolsko leto	Število podeljenih štipendij		Skupaj
	SV	UD	
1994/1995			63
1995/1996			60
1996/1997			65
1997/1998			45
1998/1999	35	10	45
1999/2000	35	10	45
2000/2001	35	10	45
2001/2002	40	3	43
2002/2003	29	6	35
2003/2004	23	15	38
2004/2005	7	6	13
2005/2006	13	0	13
2006/2007	/	/	/
<b>Skupaj</b>	<b>450</b>	<b>60</b>	<b>554</b>

Primerjava s preteklimi leti kaže, da število podeljenih štipendij v Slovenski vojski pada, za upravni del ministrstva pa že dve leti ni bilo razpisane nobene štipendije. Za visokošolske strokovne in univerzitetne programe, po katerih je veliko povpraševanje na trgu delovne sile (računalništvo, strojništvo), ni bilo velikega odziva, prav tako ne za srednješolske.

## ŠTIPENDIRANJE NA MINISTRSTVU V PRIHODNJE – VIZIJA OZIROMA CILJNO STANJE

### Teoretične podlage

Štipendiranje je razmerje med štipendistom in štipenditorjem. To je priložnost za štipenditorja, da si pravočasno pridobi in vzgoji dober kader, ter priložnost štipendista, da si pravočasno zagotovi dober posel in čim več izkušenj za svoje prihodnje poklicno delo. Danes, ko so podjetja vedno manjša (tudi vojske) in je edina pomembna ekonomska kategorija poleg vode znanje zaposlenih oziroma bodočih zaposlenih, je še kako pomembno, kakšni ljudje se zaposlujejo. Znanje in motiviranost zaposlenih nista še nikoli v takšnem obsegu vplivala na uspešnost

podjetja. To sili pametna podjetja, da s pomočjo »lovcev na glave« iščejo perspektivne dijake in študente.

Zaradi tega danes tovarn ne postavljajo več tam, kjer so surovine, temveč tam, kjer so ustrezno usposobljeni delavci (upoštevata se tudi cena delovne sile). To dejstvo mora upoštevati tudi SV, še posebej zato, ker je prostorska mobilnost slovenske delovne sile majhna.

Drugo področje, ki postaja vse aktualnejše, je zahteva delodajalcev, da se novozaposleni čim prej vključijo v proizvodni proces, pri čemer sta pomembna predvsem dva elementa, in sicer obvladovanje delovnega procesa, ki ga vsi upoštevajo, in vzgoja, na katero pa se pogosto pozablja.

### **Priložnost**

Podjetje, ki med izobraževanjem svojih bodočih zaposlenih ne stori ničesar za njihovo usposabljanje in vzgojo za delo, veliko izgubi. Mnoga podjetja so mnenja, da lahko kader kradejo, vendar je to zelo kratkoročno gledanje. Kdor pride v podjetje zaradi plače, bo zaradi nje tudi odšel in pri tem ne bo nikoli postal pravi pripadnik podjetja. Podjetje za svoj dolgoročni razvoj potrebuje usposobljene in predane (vzgojene) zaposlene, ki delujejo skladno s kulturo podjetja. Tako jih ne more nihče posnemati pri izdelavi proizvodov, s čimer si podjetje pridobi veliko tržno prednost.

Kandidatu za zaposlitev mora podjetje omogočiti, da čim več časa preživi v njem, in sicer tako, da del izobraževalnega procesa poteka v podjetju in da v njem opravi tudi del počitniškega dela. Seveda pa mora biti ta dejavnost organizirana. Praksa v podjetju mora imeti svoj namen. Za dvig kakovosti znanja je dobro, da podjetje zagotovi mentorstvo ter pošilja kandidate na izobraževanje (v podjetju in zunaj njega) že med študijem. Pri tem ne smemo pozabiti na vključevanje štipendistov v različne socializacijske (vzgojne) dejavnosti, na primer proslave, športne dogodke itn.

### **Prihodnja organiziranost in delokrog**

Ker je to področje zelo pomembno, je na MO treba uvesti institucionalno organiziranost štipendiranja. Bolonjska prenova uspešno podpira nov odnos med štipendistom in štipenditorjem. Treba je ustanoviti organizacijsko enoto, ki bo na podlagi kadrovske politike in kadrovskih načrtov iskala in vabila štipendiste, jih selekcionirala, načrtovala in organizirala njihove dejavnosti v SV ter urejala strokovno pomoč (mentorji) in celostno skrb za posameznike.

Izbor pravih kadrov je zelo pomemben, zato je treba še izboljšati merila selekcije. Selekcija ne temelji le na psihičnem in fizičnem testiranju, temveč tudi na spremljanju dela in vzgoje posameznega štipendista. Pri tem morata potekati

tako selekcija kot orientacija. Ko se kandidat zaposli, mora SV natančno vedeti, kaj lahko od njega pričakuje in kje ga je najbolje zaposliti. Za čim boljši izkoristek kandidatovega angažiranja in njegovo zadovoljstvo pa morajo biti delovne in vzgojne obveznosti v SV čim bolj vodene.

Za vsestransko zadovoljstvo je treba ustanoviti sistem mentorstva, s katerim bomo podpirali in usmerjali študente pri njihovem študiju. Tako lahko s pomočjo načrtovanega mentorstva privedemo študenta do tega, da začne pri nas delati že pripravljen. Poleg tega takšna pomoč pozitivno vpliva na študijsko vnemo in pripravljenost za delo v naši organizaciji, študenti pa s svojim študijskim delom pomagajo predvsem strokovnim organom SV (CDR), ki tako hitreje rešijo marsikateri strokovni problem, ki zaradi pomanjkanja delovne sile še ne bi prišel na vrsto. Zelo pomembna je tudi skrb za dijake in študente. Proučiti je treba možnost za pridobitev statusa, ki bi bil za obe strani kar najugodnejši. Najbolje za nas bi bilo, če štipendisti postanejo pripadniki SV. Razmišljati pa je treba tudi o tem, da bi lahko vsaj del študija potekal iz dela. Za izboljšanje standarda je treba zagotoviti bivalne in socialno-vzgojne razmere za njihovo bivanje in vzgojo. Zato je najprimerneje, če štipendistom zagotovimo bivanje v dijaškem ali študentskem domu, v katerem potekajo družabno-vzgojne dejavnosti.

Štipendiste moramo načrtno vključevati v športne, kulturne, spominske in druge iniciacijske dogodke SV oziroma enot, v katere bodo vključeni. Seveda pa mora biti ta dejavnost dobro vodena.

Ker je štipendijsko razmerje s SV veliko zahtevnejše kot drugje, je treba štipendistom poleg drugih materialnih in nematerialnih spodbud zagotoviti tudi primerno višino štipendije ter možnost prešolanja ali usposobitve za drugo delovno mesto, če bi nastali razlogi, na primer zdravstveni, ki ne bi več dovoljevali zaposlitve v SV. Pokazati je treba, da nam ni vseeno, kaj se dogaja z našimi štipendisti.

## SKLEP

Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje ter doseganje večje učinkovitosti. Pridobiti želimo mlad, strokoven kader, predvsem takega, ki ga primanjkuje v državni upravi in na trgu delovne sile. Štipendistom med šolanjem omogočamo tečaje tujih jezikov, udeležbo na vojaškem taboru in opravljanje obvezne prakse, skladno s programom izobraževanja. Tudi pri diplomskih in seminarskih nalogah smo pripravljeni pomagati, saj tudi mi želimo, da štipendisti raziskujejo področje dela, ki ga bodo pozneje opravljali.

Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato niti ne preseneča, da se mu delodajalci raje izognejo. Vendar mora vsako podjetje,

*Natalija Plemenitaš Fuchs in Pavle Gostiša*

ki želi zagotoviti svojo konkurenčnost, vlagati v pridobivanje in razvoj kadrov. To vlaganje ni enkratnega značaja, temveč nenehno in načrtovano na podlagi različnih mehanizmov. Načrtovanje in vlaganje je treba obravnavati kot naložbo, ki se bo v prihodnje povrnila, in ne kot nepotreben strošek.

V zadnjih letih so se potrebe organov državne uprave po štipendistih precej zmanjšale, kar je nedvomno povezano z zaostreno politiko zaposlovanja v državni upravi, po drugi strani pa gre za mnogo racionalnejši pristop k načrtovanju potreb po kadrih in njihovih zaposlitev. V zadnjem času se je spremenil tudi odnos prosilcev za pridobitev kadrovske štipendije, saj jih ne zanima zgolj pridobitev dodatnih sredstev za študij, pač pa se prosilci opredeljujejo za področja, ki jih zanimajo in na katerih vidijo svojo poklicno pot in možnost napredovanja, precej so tudi že seznanjeni z ustrojem in delovanjem državne uprave.

Sistem štipendiranja na Ministrstvu za obrambo je trenutno ustrezen, vendar bi bilo treba v odnosu štipendist – štipenditor narediti še veliko. Mlade je treba v obdobju štipendijskega razmerja socializirati in navdušiti za vojaško organizacijo, tako da se bodo ob zaposlitvi že čutili kot pripadniki Slovenske vojske in za delo v vojski ne bodo imeli pomislekov. Koristno pa bo tudi vse pridobljeno znanje o vodenju in poveljevanju, ki se zahteva za častnika Slovenske vojske. To sicer lahko uresničimo v sedanjem sistemu (še vedno v povezavi s podkomisijo za štipendiranje), vendar le z več kadra, ki se bo načrtno ukvarjal s štipendisti. V prihodnje bo treba razmišljati o svojem sistemu štipendiranja, s katerim ne bi novačili le častniških kadrov, temveč večino vojakov, rezultat takega sistema pa bi bili tudi pripadniki pogodbene rezerve. *Rešitev* je torej izboljšati sedanji sistem štipendiranja (z vključitvijo kadra, ki se bo načrtno ukvarjal s štipendiranjem in štipendisti) ter pripraviti v okviru sprememb Zakona o službi v Slovenski vojski (uvredba svojega sistema štipendiranja) predlog celovitega sistema štipendiranja s predlogi normativnih podlag za nadaljnje delo.

**LITERATURA**

*Milena BEVC, 1999: Financiranje učinkovitosti in razvoj izobraževanja. Radovljica: Didakta.*  
*Karmen KOLOŠA - ROP, 2003: Štipendiranje, Novosti v uslužbenski zakonodaji. Priložnik za udeležence seminarja. Ljubljana: Upravna akademija.*  
*Stane MOŽINA, 1998: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*  
*Pravilnik o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04 in 66/05).*  
*Odlok o kadrovskega štipendiranju (Uradni list RS, št. 16/99).*  
*Smernice kadrovskega štipendiranja za potrebe organov državne uprave, interno gradivo Podkomisije za štipendiranje, 2005.*  
*Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/2006 – uradno prečiščeno besedilo).*  
*Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo).*





# KAJ LAHKO OBRAMBOSLOVJE PRISPEVA K POVEČANJU PROFESIONALNOSTI ČASTNIKOV IN ČASTNIC SLOVENSKE VOJSKE (RAZPRAVA)

## HOW CAN DEFENCE STUDIES CONTRIBUTE TO A GREATER PROFESSIONALISM OF SAF OFFICERS – A DISCUSSION

---

Razpravo o sistemu vojaškega šolstva štejem med oblike samoevalvacije Slovenske vojske, ki bi morala voditi v ukrepe za razvoj takšnega šolanja vojaških profesionalcev, v katerem bi častniki na podlagi javno in mednarodno primerljivega študijskega programa dobili javno priznane akademske nazive. Ob tem pričakujem, da bo šolanje sledilo težnjam razvoja šolanja častnikov v državah članicah EU in Nata, saj se v tujem strokovnem tisku pojavljajo ocene o velikem deležu premalo kvalificiranih častnikov v SV ter o njihovem pomanjkljivem znanju s področja voditeljstva in vrednot.

### **ŠTUDIJ OBRAMBOSLOVJA IN VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE**

Na izobraževanje častnikov na različnih ravneh gledam s perspektive sistema študija obramboslovja, ki že 32 let (ustanovljen je bil leta 1975) izobražuje kadre za nacionalnovarnostni sistem. Del teh kadrov je sorazmerno uspešno vstopil v nekdanjo Teritorialno obrambo in danes v Slovensko vojsko. Upošteva to dejstvo se čutim odgovorno za znanje dela častniškega zbora, v katerem pa so poleg obramboslovcev tudi diplomanti drugih fakultet in visokih strokovnih šol. Med njimi so najpogosteje<sup>1</sup> diplomanti organizacijskih ved, varstvoslovja, pedagoške

---

<sup>1</sup> Gre za mojo osebno oceno, ki nastaja na podlagi raziskovalnih in pedagoških stikov s častniki SV, iz katerih je poleg različnih smeri študija videti tudi posamezne častnike, ki imajo samo srednjo šolo. V resnici pa SV ni nikoli doslej javno predstavila podatkov o

akademije oziroma fakultete, javne uprave, strojništva, prometa ter vojaških akademij nekdanje jugoslovanske vojske. Obramboslovci se čutimo bolj odgovorne za znanje častnikov zato, ker je bil študij ustanovljen kot vsebinska kopija vojaške akademije kopenske vojske na civilni univerzi<sup>2</sup>, medtem ko je bil večšinski del nekdanje kopenske vojaške akademije v šolanje obramboslovcev prenesen na ravni šole za rezervne oficirje. To pomeni, da smo dobili pri obramboslovcih tri desetletja nazaj kombinacijo družboslovca ter kopenskega oficirja z vojaško veščino na ravni šole za rezervne oficirje. Ker so med ustanavljanjem študija že obstajali intenzivni, tudi študijski stiki takratne jugoslovanske elite z ameriško vojsko, sklepamo, da je bila oblika posnetek ameriškega modela študija častnikov na Reserve Officer Training Course (ROTC). Pozneje se je študij obramboslovja močno spreminjal in prilagajal mednarodnim varnostnim študijem, notranjim slovenskim potrebam po vojaškem in obrambnem znanju<sup>3</sup> ter v osamosvojitveni vojni postavil svoje diplomante v vrh vodenja oboroženih bojov. Pred dvema letoma (2005) je program obramboslovja ponudil v akreditacijo dva bolonjska programa. Prvi, tako imenovani splošni obramboslovni študij, je namenjen šolanju za politološke in mednarodnovarnostne kompetence, drugi pa je vojaški obramboslovni študij, ki od prvega letnika dalje vsebuje več vsebin s področja vojaške prakse, veščine, usposabljanja, več je izobraževanja s področja vojaških ved in uporabe vojske. Vsebuje znanje s področij obramboslovja, mednarodne varnosti, politologije, sociologije in antropologije. Oblikovan je bil tako, da je primerljiv s programi vojaških akademij v zahodni Evropi, ki so svoje programe za splošne častnike preoblikovale skladno z bolonjsko reformo. Ob takšnem programu, ki pa bi moral biti še strokovno uresničen, se sprašujem, ali lahko na civilni fakulteti naredimo še kaj več, da bi v vojaškem sistemu premagali ocene iz mednarodnega okolja. Konkretno mislim na tisto, ki jo je pred kakim letom objavila revija Jane's Sentinel in je dve tretjini slovenskih častnikov označila kot podkvalificirani (underqualified). Da bi natančneje vedeli, kaj še storiti za boljše znanje slovenskih častnikov, bi potrebovali analizo razlogov za oceno, pa naj je še tako neprijetna, o »underqualified« slovenskih častnikih. Na podlagi predstavljenih referatov in razprav na konferenci o vojaškem šolstvu 1. februarja 2007 v Poljčah je mogoče

izobrazbeni strukturi svojih častnikov niti podatkov o smereh študija častnikov ob vstopu v Šolo za častnike, kot tudi ne izobrazbene ravni tistih, ki so v častniški zbor vstopili s šolami za rezervne častnike nekdanje JLA.

<sup>2</sup> Študij obramboslovja oziroma splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite je bil ustanovljen na petih jugoslovanskih univerzah in vključen med študijske programe družbenih ved (Univerza v Ljubljani), političnih znanosti (Univerza v Zagrebu, Univerza v Beogradu, Univerza v Sarajevu) ter humanistike (Filozofska fakulteta Univerze v Skopju).

<sup>3</sup> Profesorji Fakultete za sociologijo, politične vede in novinarstvo, predhodnice FDV, ki so sodelovali pri ustanovitvi študija, zlasti prof. dr. Stane Južnič, prof. dr. Zdenko Roter, prof. dr. Vlado Benko, prof. dr. Anton Bebler, so skupaj z nekaterimi člani takratnega vodstva Teritorialne obrambe Republike Slovenije razmišljali, da bi Slovenija morala imeti svoj sistem šolanja vojaških strokovnjakov.

sklepati, da Slovenska vojska nima takih ocen in da se loteva reforme vojaškega šolstva brez natančnih analiz dosedanjega sistema. Sklepati je mogoče, da gre za reformo »na pamet«, saj je najmanj, kar bi morali slišati, kako dobro se v organizaciji obnesejo in kaj pogrešajo v svojem izobraževanju diplomirani obramboslovci, varstvoslovci, organizatorji dela, strojniki in vsi drugi, z vseh vetrov nabrani častniki, nenazadnje redki diplomanti West Pointa. Morali pa bi tudi vedeti, kateri del slovenskega častniškega zbora največ prispeva k oceni o podkvalificiranosti. Za utemeljenost sprememb niso dovolj občutki in dolgoletne želje nekaterih pripadnikov SV, ki se jim niso uresničile sanje, potrebni so podatki.

### **Razmerje med šolanjem za vstop v profesijo ter profesionalno socializacijo**

Za analizo je pomembno razmerje med dolžino šolanja za vstop v vojaško profesijo in dolžino izpopolnjevanja ali poznejše profesionalne socializacije znotraj profesije. Sedanji sistem slovenskega vojaškega šolanja je vsebinsko in organizacijsko težiščno usmerjen v profesionalno socializacijo znotraj profesije. Če bi pregledali dolžino vojaškega šolanja, bi videli, da je za vstop v vojaško profesijo potrebnih 13 mesecev častniške šole, govorim pa o vojaškem izobraževanju, ne o formalnih stopnjah izobrazbe. V okviru profesionalne socializacije sledi šest mesecev štabne šole, eno leto višjega štabnega tečaja in eno leto generalštabnega programa. Ocena je narejena na programih, ki se izvajajo redno, vemo pa, da so tako imenovani izredni programi tudi bistveno krajši. To pomeni, da imamo razmerje 13 mesecev za vstop v profesijo in 30 mesecev za napredovanje znotraj organizacije za doseganje najvišjih činov. Na podlagi te piramide, ki predvideva za vstop v profesijo zelo majhno količino znanja ali zelo kratek čas šolanja v primerjavi s časom za izpopolnjevanje, se vprašam, kakšne vrste častnike potemtakem potrebuje SV. Če je toliko energije vložene v izpopolnjevanje, v štabno šolo, VŠT in GŠP, bi pričakovala, da je težišče SV pravzaprav v visoko izobraženih častnikih, ki so po činih najmanj majorji, podpolkovniki, polkovniki in brigadirji. S to kakovostjo znanja in izkušenj Slovenska vojska nastopa na trgu vojaštva ali vojskovanja v svetovnem prostoru. Ali je torej to slovenska niša v mednarodnih vojaških operacijah – izvoz častnikov, ki so sposobni voditi bataljone, polke, brigade, divizije in še kaj drugega?

Če pogledam na opozorila, ki prihajajo iz vojaških operacij in mednarodnih vojaških poveljstev, da Slovenija ni sposobna pokriti potreb (in tudi zahtev) po častnikih za visoka poveljniška mesta, ugotavljam kot laik in zunanji opazovalec, da sistem notranje profesionalne socializacije zadovoljuje potrebe po napredovanju v činih, ne pa tudi potrebe po znanju, izkušnjah in kompetencah za mednarodna poveljstva<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Ocena je narejena na podlagi lastne presoje, ker Slovenska vojska še ni objavila ali opravila evalvacije uspešnosti svojih poveljniško-štabnih tečajev z vidika uporabnosti v praksi vojaškega delovanja.

Na ustreznost sistema vojaškega šolanja je mogoče gledati tudi z vidika operativnih enot. Januarja 2007 smo obramboslovci in strokovnjaki mednarodnih odnosov s FDV preživeli kar nekaj dni v 10. bataljonu Slovenske vojske. Sodelovali smo v pripravah in opazovali častnike in podčastnike pri usposabljanju 600 vojakov za odhod na misijo Kfor na Kosovo. Če pomislim na vseh 600 vojakov, ki smo jih imeli na predavanjih, in 440 na raziskavi pred odhodom na misijo, ter na njihovih 60 in več poveljnikov različnih ravni, sklepam, da je to pravzaprav naš izvozni artikel. Njih izvažamo, mar ne? Kje je zdaj v piramidi znanja tisti del šolanja, ki bo izšolal tako veliko skupino ljudi za zelo konkretne naloge, ki jih čakajo v šestih mesecih misije, kje so tisti, ki šolajo poveljnike za posebnosti nalog na Kosovu? Ko vidim podatke, da je v centralnem možganskem trustu Slovenske vojske, v PDRIU, vsaj 500 ljudi, domnevam, da mora biti med njimi veliko funkcionalnega, prav konkretnega znanja o zgodovini ter socialnem, vojaškem in političnem položaju Kosova. Ob tem se potihoma sprašujem, kje so, da bi vse to znanje prenašali na vojake 10. motoriziranega bataljona. Odhod na to misijo je bil vendar središčni projekt sodelovanja SV v vojaških operacijah leta 2007. In če si je priprave vojakov ogledalo 74 študentov obramboslovja in mednarodnih odnosov s FDV, kje so bili vsi šolajoči se častniki in podčastniki v sistemu vojaškega šolstva, da se teh prikazov niso udeležili in analizirali ustreznosti priprav?

### **Vojaški modularni študij – leta 2001 in nikoli več?**

V zvezi z odnosom Slovenske vojske in Ministrstva za obrambo do vojaškega šolanja je treba omeniti, da smo leta 1992 na obramboslovju prvič predlagali tako imenovani vojaški strokovni študij, ki bi moral biti lociran na civilni fakulteti z možnostjo hitre demobilizacije diplomanta take šole v različne civilne poklice, kar je danes težnja v vojaški profesiji. Take vrste študij smo predlagali še nekajkrat. Danes iz PDRIU slišimo ideje o visoki (strokovni) vojaški šoli. Obramboslovci smo od ministrstva in SV vedno dobivali odgovor, da taka šola pač ne bo potrebna in da je večja verjetnost modularnega študija na več fakultetah z različnimi predmeti o uporabi vojske. Zamisel se je zdela uresničljiva že leta 1999, ko smo prvič uvedli vojaški tabor za obramboslovce. Ko ga je takratni Center vojaških šol pripravil, je nastala tudi zamisel, kako vojaške tabore umestiti v sistem temeljnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja. Obrisi modularnega študija in pripravljenost slovenskih univerz ter Slovenske akademije znanosti in umetnosti, da bi podprle tak študij, so bili potrjeni na simpoziju o razvoju visokega šolstva novembra 2001 (Jelušič, Krajnc 2001). V Sloveniji takega študija sicer ni bilo, se je pa pojavil v sosednji državi. Na podlagi primerjave med slovensko zamislijo modularnega študija ter dokumenta z naslovom *Koncept izobrazbe za potrebe*

*Oružanih snaga Republike Hrvatske*<sup>5</sup>

([http://www.morh.hr/katalog/documents/Koncept%20izobrazbe\\_OS RH.pdf](http://www.morh.hr/katalog/documents/Koncept%20izobrazbe_OS RH.pdf), 31. 3. 2007) in zlasti ob analizi programa civilno-vojaškega izobraževanja KADET ugotavljam, da je hrvaška vojska uvedla model šolanja, ki je blizu takratnim slovenskim zamislim modularnega študija na civilnih in vojaških izobraževalnih ustanovah.

**Veliko modelov in malo vsebine**

Med referati na konferenci 1. februarja 2007 je bilo mogoče prepoznati vsaj štiri modele vojaškega izobraževanja oziroma produkcije častnikov SV, morda celo zametek petega. Pri tolikšni ponudbi različnih modelov se ne zdi prav preprosta naloga poiskati enega, ki bo primeren za poenotenje vse energije in vseh dobrih idej. Zakaj bodo težave pri prehodu z idej na uresničljivi model? Ker se avtorji modelov ukvarjajo predvsem z obliko in ne z vsebino. Če se kot civilist z dvajsetletno pedagoško in raziskovalno prakso na obramboslovju vprašam, kako lahko pomagamo pri izboljšanju strokovnosti slovenskih častnikov, potrebujem odgovor na vprašanje, katere vsebine potrebuje Slovenska vojska v svojem sistemu izobraževanja, da bo premagala podkvalificiranost. Poglejmo primer: pred tremi leti, ko je SV še razglašala modularni način šolanja častnikov, se je pojavila zahteva po matematičnem znanju. V vojaškem obramboslovnem modulu smo leta 2005 pripravili matematiko in jo leta 2006 tudi izvedli. Toda postavilo se je vprašanje, kakšna naj bo vsebina tega predmeta. Na splošni ravni je bilo rečeno, da mora ta matematika ustrezati potrebam vojske, na konkretni ravni pa nihče ni bil pripravljen navesti primerov, na katerih bi avtor programa predmeta matematične formule predelal za potrebe častnikov. Matematika za obramboslovce je potem nastala tako, da je docent matematike s FDV pregledal učbenike z West Pointa in drugih vojaških akademij, pri pripravi vsebine pa sodeloval tudi s prof. dr. Antonom Žabkarjem. Tu je lepo vidno, kako strokovnost SV seže do ravni oblike (predmet), ne zmore pa znanja za vsebine (konkretni primeri za matematiko). Zavedati bi se morali, da je napore treba usmeriti v določanje vsebine, kajti obliko šolanja častnikov določa sistem, predpisan z veljavnim Zakonom o obrambi, z zakonodajo s področja visokega šolstva, postavljajo pa se tudi novi okviri z bolonjsko, lizbonsko in sorbonsko strategijo.

**Kje so evalvacije?**

V izobraževalnem procesu smo navajeni nenehne evalvacije – ocenjujejo nas študentje, sodelavci, tuji recenzenti, ocenjujemo se sami. Glede na to, da ima MO

<sup>5</sup> Koncept je bil zaradi bolonjske reforme, ki je bila leta 2006 izvedena na vseh hrvaških univerzah, in zaradi priprav na vstop v Nato dopolnjen spomladi leta 2007.

osebje, ki pozna instrumente za evalviranje (Liliana Brožič), bi kazalo evalvirati, kaj v izobraževalnem sistemu za potrebe vojske pravzaprav počnemo vsi skupaj, civilni profesorji in vojaški učitelji. Pričakujemo in predlagamo, da se evalvacija opravi na doslej opravljenih predmetih vojaškega obramboslovnega modula. Skrb za obliko in vsebino dela pa bi se morala pokazati tudi v usmerjanju kandidatov za častnike v vojaško šolstvo, zlasti če so že opravili različne oblike vojaškega urjenja, saj to pomeni, da je SV že investirala svoje znanje v tako vrsto kandidatov.

Iz javno znanih podatkov vem, da Šola za častnike sprejme do 30 ljudi, od tega 15 iz notranje oziroma stalne sestave in 15 štipendistov. Med štipendisti že tri leta ni več obramboslovcev, ker za študij obramboslovja tako dolgo ni bila razpisana nobena štipendija. Četudi bodo obramboslovci imeli 60 odstotkov znanja s področja vojaštva in vojaške prakse, ne bodo mogli priti niti do selekcije za Šolo za častnike, saj se nanjo uvrstijo samo štipendisti. Če so torej štipendije določile kvoto ljudi, ki bodo prišli na selekcijo za Šolo za častnike, je SV v resnici že povedala, katere ljudi potrebuje za častnike. Torej ne potrebuje nikakršnih modulov, ker je s politiko štipendiranja pravzaprav določeno, kdo bo šel na selekcijo. In to ne bo tisti, ki je štiri leta študiral obramboslovne, varnostne in vojaške vsebine in v katerega so investirani vojaška praksa in vojaški tabori. Ob politiki usmerjanja na ŠČ se postavi še vprašanje, ki zadeva kvoto študijskih mest za zaposlene v SV. Ker iz stalne sestave prihajajo na ŠČ predvsem podčastniki, je dilema o tem, ali izobraževati ali usposablјati v vojaškem šolstvu, že rešena. Ko vojska usmerja podčastnike v častniške vrste, pri tem pa ji manjka dobrih podčastnikov, pomeni, da je dala prednost večini pred strokovnim znanjem oziroma izobraževanjem. V civilnem izobraževalnem sistemu govorimo o usposablјanju (za večino) takrat, ko učimo človeka za soočenje z nekim izzivom z natančno določenimi ukrepi, torej ga usposablјamo za izvedbo konkretnih ukrepov v različnih položajih. Ko govorimo o izobraževanju, pa študente učimo, zakaj uporabiti nek ukrep kot odgovor na izziv iz okolja, katere so bile zakonitosti, ki so bile uporabljene v ozadju ukrepa, ki ga je izbral. Zato je treba poznati matematične formule, načela vojskovanja in zgodovinske primere, da bi lahko poiskali ustrezne ukrepe in odgovore na izzive iz okolja.

### **Diplomanti za vojaško kariero – zgledi**

V vsakem sistemu vojaškega šolanja je pomembno razjasniti vprašanje, ali bodo diplomanti ostali v sistemu vojaške organizacije za vso delovno dobo ali gre tudi za izobraževanje za odhod na civilni trg. Po kom se lahko zgledujemo? Zgledi so lahko zahodnoevropske države, ki so za diplomante vojaških akademij v bolonjskem procesu uspele akreditirati civilno primerljive študijske programe. Zgledi so lahko tudi nekdanje jugoslovanske republike oziroma njihove



naslednice, kot je na primer Hrvaška, ki je modularni program KADET podpisala z 12 fakultetami, v novem konceptu izobraževanja pa predvideva manjše število fakultet za sodelovanje. Svojevrsten zgled je tudi Makedonija, ki je kmalu po razpadu Jugoslavije ustanovila vojaško akademijo, vendar že tri leta ni vpisala novih študentov, saj je prišlo do inflacije kadrov, ki so se izšolali na njej. Če se želi slovenska vojska primerjati z makedonsko, ko si želi posebno zaprto vojaško visoko strokovno šolo, ji tega ne bi želeli preprečiti. Zdi pa se, da je Slovenija vendarle usmerjena v zahodno Evropo, celo članica EU in Nata, zato bi bil čas, da se tudi v vojaškem šolstvu začne ozirati po izkušnjah zahodnega sveta, če ponje hodijo celo države, ki niso članice teh zvez. Posebej poučne pa so vojaške diskusije v Madžarski, ki je iz vseh nekdanjih vojaških akademij sestavila novo ustanovo – Nacionalno obrambno akademijo (NDU), na kateri se poleg častnikov šolajo tudi civilisti za obrambne strokovne naloge. Ker se obseg madžarske vojske še naprej krči, zlasti po nedavnem prehodu na povsem poklicno popolnjevanje, je tudi položaj akademije negotov. Obstaja pa več različic razvoja, med njimi so krčenje osebja na polovico, izločitev NDU iz obrambnega proračuna in prehod pod ministrstvo za visoko šolstvo ali celo ukinitve šole in ohranitev oficirske šole, v katero bi vstopali diplomanti civilnih fakultet (povzeto po intervjuju z visokim častnikom madžarske vojske, NDC, Rim, 15. 3. 2007).

## **SKLEP**

Sistem vojaškega šolstva je bil vedno odgovor na potrebe lastne vojske ter na razmere v mednarodni varnosti. Danes se uveljavlja še nujnost primerljivosti z drugimi programi v državah, s katerimi sodelujejo slovenske oborožene sile. Vsebine, ki jih je treba vključiti v proces profesionalne socializacije častnika, pa so lahko produkt vojaškega ali civilnega raziskovanja. V majhnih državah praviloma zbirajo vse družbene vire za izvedbo filigransko majhnih študijskih programov in tudi Slovenska vojska bo morala prej ali slej na pot na vse tiste fakultete, na katerih lahko za svoje častnike nabere ustrezno znanje, le vedeti mora, kakšno. Za ta namen pa mora analizirati znanje vseh svojih častnikov in težave, ki so jih ti imeli zaradi pomanjkljivega šolanja. Potem šele bo mogoče uvesti tudi konsistenten model šolanja vojaškega profesionalca. To šolanje pa ne more biti več samo vojaško, saj je treba ljudi izšolati za odhod iz vojaške kariere in za kompetence komunikacije s civilnim okoljem. Nova zahteva je tudi mobilnost diplome, ki jo uvaja bolonjska reforma. V premislek vsem današnjim načrtovalcem pa bi moral biti tudi podatek, da so se leta 1991 na Zavod za zaposlovanje republike Slovenije prijavljali ljudje s poklicem *diplomirani oficir JLA*.

Tisti, ki se že leta ukvarjamo z raziskovanjem vojaške profesije in smo svoje

ugotovitve soočili z raziskavami iz drugih vojsk (Larsson, Jelušič 2006), v nastajanje slovenske vojaške profesije pa investirali veliko svojega časa, znanja in energije, smo ob tujih ocenah o slabostih naših častnikov tudi prizadeti. Zato se nadejamo resne evalvacije izobrazbe častnikov, na podlagi katere bi ustvarjalci modelov lahko najprej sestavili seznam kompetenc in potrebnega znanja. Takšna analiza je še posebej nujna zato, ker so pravi odgovori na to, kakšne vsebine in znanje potrebujejo častniki, skriti v operativnih enotah in med tistimi častniki na mednarodnih poveljstvih, ki so bili v mednarodnih operacijah in nalogah. Častniki, ki nimajo osebnih izkušenj iz vodenja enot v operacijah v tujini ali v premestljivih silah, brez take analize ne bodo našli pravih odgovorov na vprašanje, katere vsebine so pravšnje za nove častnike. Takšna evalvacijska študija je pomembna tudi zato, ker bo perspektivne častnike SV treba došolati za nove naloge, če se pokaže, da so bili šolani v sistemu, ki tem nalogam ni dorasel.

## LITERATURA

Ljubica JELUŠIČ in Viktor KRAJNC, 2001: *Izobraževanje slovenskih častnikov. Pripravljenost na nove naloge in možnosti za ustanovitev vojaških modulov na slovenskih univerzah*. V: Branko STANOVNIK (ur.), Ljubo GOLIC (ur.), Alojz KRALJ (ur.). *Razvoj visokega šolstva v Sloveniji: zbornik referatov na posvetu*, Ljubljana, 27. novembra 2001. Ljubljana: Slovenska akademija znanosti in umetnosti.

*Koncept izobrazbe za potrebe Oružanih snaga Republike Hrvatske*, MORH, [http://www.morh.hr/katalog/documents/Koncept%20izobrazbe\\_OSRH.pdf](http://www.morh.hr/katalog/documents/Koncept%20izobrazbe_OSRH.pdf), 31. 3. 2007.

Gerry LARSSON in Ljubica JELUŠIČ, 2006. *Leader development in natural context: A grounded theory approach to discovering how military leaders grow*. *Mil. psychol.*, 2006, vol. 18.

*Intervju z visokim častnikom madžarske vojske*, Nato Defence College, Rim, 15. 3. 2007.

# ŠOLANJE VOJAŠKIH PROFESIONALCEV MED TRADICIONALNIMI IZHODIŠČI IN (POST)MODERNIMI IZZIVI

## EDUCATING MILITARY PROFESSIONALS: BETWEEN TRADITIONAL STARTS AND (POST)MODERN CHALLENGES

### **P O V Z E T E K**

*Skoraj za vse sodobne družbe lahko rečemo, da temeljijo na znanju kot vrhnjem delu piramide, v katerem v procesu kognicije iz podatkov in informacij razumemo in poznamo dogodke, ki nas obdajajo. Ta ugotovitev je še posebej značilna za sodobno vojaško organizacijo, ki je po eni strani soočena z izredno hitrim razvojem in uvajanjem novih tehnologij, po drugi strani pa deluje v vse bolj kompleksnem domačem in mednarodnem okolju. Tako stanje nedvomno vpliva tudi na razmišljanja, kako najučinkoviteje oblikovati sistem prenosa znanja v častniški zbor vojaških organizacij oziroma sistem vojaškega šolstva. Ob tem se odpira vsaj dvoje vprašanj, in sicer kako vojaško šolstvo organizirati in katere vsebine prednostno ponuditi. Primerjalna analiza držav namreč kaže, da med njimi ni popolnega soglasja ne glede vsebine in ne glede organizacijske forme. Poleg tega je treba dodati, da celo nekatere tradicionalne države, kot so ZDA, v luči težav »vojne proti terorizmu« vse pogosteje razmišljajo o reformi (predvsem vsebinski). Ne glede na to, kako bo vprašanje vojaškega šolstva rešila Slovenija, se je treba zavedati dveh okvirov. Prvi je vsebinski, ki bo moral zagotoviti interoperabilnost Slovenske vojske v*

*vojaško-obrambni in varnostni zavezništvi, drugi pa je posebnost naše države, saj sta majhnost in kadrovska podhranjenost stvarnost, ki jo bomo morali vedno upoštevati. Zato naj bo deskriptivna analiza, ki aksiomatsko temelji na definiciji vojaških profesionalcev, razumljena predvsem kot poskus kritičnega ovrednotenja sedanjega stanja, po drugi strani pa naj prikaz tujih izkušenj in dilem služi kot podlaga za razmislek, kako naprej. Glavni dejavniki, ki so po razpadu strateškega bipolarnega sistema vplivali na opuščanje velikih obvezniških armad in njihovo zamenjavo z majhnimi poklicnimi vojskami, oboroženimi z modernimi oborožitvenimi sistemi in opremo, ter nujnost zamenjave stare obrambne doktrine, osredotočene na ohranjanje evropskega ozemeljskega statusa quo, z novo »neointervencionistično« doktrino projiciranja stabilnosti v smeri evropskega jugovzhoda in vzhoda ter Azije in Afrike, so močno zaznamovali tudi razvoj Slovenske vojske. Po drugi strani pa se morajo sodobne oborožene sile prilagoditi tudi povsem novi (asimetrični) naravi današnjih spopadov, v katerih je nasprotnik zelo nejasen, prav tako je težko predvidljiv njegov način bojevanja oziroma delovanja. V takih razmerah je najpomembnejši visoko strokovno izobražen častniški kader, sposoben prilagajanja različnim vlogam, ki jih morajo danes igrati oborožene sile. Čeprav se morda na prvi pogled zdi, da je idealna rešitev (tudi na podlagi izkušenj drugih držav) na vidiku, pa je slovenski razvoj tako vojaške organizacije kot šolstva »sui generis« v celoti okvir, ki ga ne bo mogoče spregledati.*

**KLJUČNE BESEDE**

*Vojaška profesija, vojaško šolstvo, bolonjska reforma, vojaško usposabljanje proti izobraževanju, revolucija v vojaških zadevah, sodobno asimetrično varnostno in geostrateško okolje, Slovenska vojska.*

**ABSTRACT**

*For nearly all modern societies we could claim that they ground on the basics of knowledge as the top of cognitive pyramid (knowledge and information societies). This finding is particularly typical of contemporary*

*military organisation faced with very fast technology development and its implementation, but on the same time military organisation has to work in more and more complex domestic as well international environment. These circumstances undoubtedly impact also the thinking how most effectively the knowledge transfer towards officer corps ought to be built or with other words how should we form military educational system. In this sense two main questions appear. The first one reflects the problem of the contents; the second one is the issue of the system and kind of educational system. Therefore we should not be surprised that also some traditional states and militaries as the case of United States is, are thinking very seriously how to reform capabilities of officer corps, not appropriate very well for operating in so called war on terror. Not regarding the way how the military education issue is going to be solved in Slovenia, two frameworks are not to be forgotten. The first one is a matter of content, because Slovenia is going to fulfil obligations toward its allies in Euro-Atlantic integrations, but in the same time we could not oversee our especially personal limits. Therefore the descriptive and comparative analysis has to be understood just as attempt how critically estimate temporary situation, but the foreign experiences and dilemmas should relieve decision how to go into the future. The key changes that after the end of cold war caused abolishing of the conscription, the implementing of all volunteer force, familiar with expedition purposes and revolution in military affairs (RMA), are namely determined Slovenian army also. On the other hand modern armed forces have also to react on the asymmetric threats and unpredictable conflicts, for waging on them the most appropriate solution is highly skilled professional and educated officer corps with fast reaction and adoption capabilities. If at the first sight from other experiences the best way further is very clear and reasonable, the Slovene »sui generis« armed forces and educational (civil as well military) system development is also not to be ignored.*

**KEY WORDS**

*Military profession, military education, Bologna reform, military training versus education, revolution in military affairs, changed geopolitical and asymmetric environment, Slovenian Army.*

## UVOD

Ko je po razpadu sistema bipolarnega ravnotežja prišlo do ponovnega združenja Nemčije, razpada Varšavskega pakta in preoblikovanja Sovjetske zveze v Skupnost neodvisnih držav ter do širjenja Nata proti vzhodu, je postalo jasno, da se je končalo petdesetletno obdobje dvopolnega strateškega ravnotežja. Burne spremembe, ki so v novonastalem strateškem enopolarnem sistemu spremljale tranzicijske procese in iz njih izhajajoče nove varnostne ter vojaške grožnje, so narekemale prilagajanje evropskih varnostnih in (vojaško)obrambnih sistemov novi realnosti. V povezavi s tem se je začela vse pogostejše uporabljati sintagma reforma varnostnih in obrambnih sistemov, da bi se z njo označilo novo obdobje, v katerem se je stari aksiom (pri katerem je bila varnost sorazmerna z vojaško močjo in medsebojnim zastraševanjem) zamenjal z aksiomom varnosti, utemeljene na ukrepih, ki prispevajo h graditvi medsebojnega zaupanja.

Posledice procesa prilagajanja evropskih varnostnih in obrambnih sistemov novim varnostnim in drugim izzivom po petnajstih letih reform niso postale vidne samo na področjih reorganizacije, modernizacije in zmanjševanja oboroženih sil, pri oblikovanju novih vojaških doktrin, intenziviranju mednarodnega vojaškega sodelovanja, okrepljenem političnem nadzoru nad oboroženimi silami in vse širšem vključevanju oboroženih sil v mirovne operacije, ampak tudi na področju šolanja in prešolanja evropskih vojaških profesionalcev oziroma poklicnih (aktivnih) oficirjev.<sup>1</sup> Zaradi dolgoročnih posledic, ki jih bo ta proces pustil na prihodnosti evropske vojaške profesionalizacije, bomo v tem prispevku predstavili njegove temeljne značilnosti.

Treba je poudariti, da so posebne naloge, ki jih v miru, krizah in vojnah opravljajo oborožene sile neke države (ali politično-vojaške koalicije), vedno bile in so še, skupaj z doktrinami oboroženih sil, temelj oziroma izhodišče, na katerega so se

<sup>1</sup> Kot sinonim za termin vojaški profesionallec smo uporabili termin poklicni oficir, in sicer zato, ker je danes v široki rabi v evropskih državah in ZDA. Nanaša se na poveljniško osebje v oboroženih silah, milici, policiji ali obalni straži; če gre za vojsko oziroma oborožene sile pa se pri nas po osamosvojitvi uporablja termin častnik. Oficir (angl. officer, nem. Offizier, od latinske besede officium – dolžnost, oziroma officarius – službena oseba) je v vojski oseba, ki ima čin v vojaški hierarhiji in ustrezno poveljniško ter upravno funkcijo, ki je predpisana z zakonodajo. Izraz je bil prvič uporabljen ob pojavu najemniških vojsk v 16. stoletju. Od takrat pa do meščanske revolucije v Evropi govorimo o oficirski eliti oziroma o oficirskem koru (častniškem zboru). Ustanovitev stalnih najemniških vojsk v 18. stoletju je prispevala k profesionalizaciji oficirjev in nastanku prvih vojaških šol, na katerih so pridobili prvi čin. Francoska meščanska revolucija, med katero so z uvedbo splošne mobilizacije nastale velike obvezniške armade, pa je prispevala k temu, da so oficirji lahko postali tudi »navadni« državljanji. Tako imamo že v 19. stoletju (1) šole za aktivne oficirje (najprej kadetnice, nato vojaške akademije), v katerih so se izobraževali in usposabljali kandidati za aktivne oficirje, ki so v vojski služili vse do upokojitve, ter (2) šole za rezervne oficirje, v katerih so se po skrajšanih programih šolali izobraženci različnih poklicev in strok. Rezervni oficirji so vojaško dolžnost prevzemali le začasno, ob mobilizaciji, vajah ali vojni. Število aktivnih oficirjev so države določale na podlagi velikosti mirnodobne vojske, število rezervnih oficirjev pa na podlagi mobilizacijskih načrtov in vpoklicanega števila rezervistov. Kompleksna struktura vojsk je v 19. stoletju prispevala k specializaciji, tako da danes ne govorimo samo o aktivnih in rezervnih oficirjih, ampak tudi o oficirjih različnih vrst oboroženih sil (kopenska vojska, mornarica, letalstvo) in strok (štabni, enotovni artilerijski, inženirski, pehotni it) (Vojna enciklopedija – VIZ, 1973, 6. zv., str. 295–296; Voennaja enciklopedija – Voennizdat, Moskva 1978, 6. tom, str. 173).



evropski »arhitekti« izobraževanja oficirjev oboroženih sil morali aksiomatsko opirati pri oblikovanju sodobnih programov šolanja poklicnih oficirjev oboroženih sil oziroma vojaških profesionalcev. Pri tem je bila kot oporni steber celotnega procesa vojaške profesionalizacije že v 19. stoletju opredeljena vojaška znanost oziroma teorija in praksa vojskovanja (Žabkar 2003: 72–90). Med šolanjem oficirjev je bil močno izražen poudarek na izpopolnjevanju in razvoju tako imenovanega taktičnega mišljenja, drugi predmeti pa so bili v programe šolanja sprva vključeni le v tistem obsegu, ki je bil nujen za čim uspešnejši študij vojskovanja in bojevanja<sup>2</sup>.

Oblikovalci izobraževanja častnikov so seveda vedno morali upoštevati tudi druge dejavnike, med katere spadajo: stopnja razvoja šolstva v svetu in lastni državi (1), dosežki znanosti na splošno in še posebej vojaške znanosti, vključno z dosežki na področju oborožitvenih sistemov (2), mirnodobne in vojne izkušnje drugih oboroženih sil (3), spoznanja, pridobljena z izkušnjami (4), razpoložljive kadrovske, prostorske in finančne zmogljivosti države (5), spremembe v mednarodnem okolju in državi, do katerih je prihajalo zaradi družbenega in tehnološko-tehničnega razvoja (6) ter predznanje, starost in psihofizične lastnosti tistih, ki so se odločali za oficirski poklic. Ob tem je seveda imel pomembno vlogo tudi subjektivni dejavnik (7), saj so tisti vojaški voditelji, ki so si prizadevali vojaške izobraževalne sisteme reformirati in prilagoditi novi realnosti, morali – zaradi togosti vojaške organizacije – na tej trnovi poti praviloma premag(ov)ati številne ovire in imeti močno politično podporo.

## **NASTANEK IN ZAČETNI RAZVOJ EVROPSKEGA VOJAŠKEGA ŠOLSTVA**

Vsi naštetih dejavniki niso imeli v vseh obdobjih in vseh državah v Evropi enake prioritete in intenzivnosti. Krepitev vplivov teh dejavnikov je prišla do polnega izraza v obdobju nastajanja in širjenja evropskih nacionalnih držav. Ob tem moramo poudariti, da je bil vpliv vojn in porazov, ki so jih države doživele po francoski meščanski revoluciji leta 1789, zelo močan »generator« sprememb na vojaškem področju, še posebej pri selekciji oficirskih kadrov in šolanju oficirjev. Kljub razlikam, ki so se v preteklosti pojavljale med posameznimi državami in njihovimi oboroženimi silami, so vse razvite evropske države že sredi 19. stoletja izoblikovale

<sup>2</sup> Sodobnik Clausewitza, baron Henri de Jomini, je v začetku 19. stoletja znanje o vojni in vojskovanju (za katero je uporabljal izraz art of war, kar bi ustrezalo nazivu »vojna veščina«, po njegovi interpretaciji pa tudi nazivu »vojna umetnost«) definiral kot sintezo, ki jo tvori šest disciplin: (1) državniško znanje o državi in vojni; (2) strategija kot disciplina, ki se ukvarja z uporabo oboroženih sil kot celote; (3) »velika taktika«, ki se ukvarja z uporabo posameznih armad oziroma delov oboroženih sil; (4) logistika kot disciplina, ki se ukvarja s premiki oboroženih sil, (5) inženirstvo kot disciplina, ki se ukvarja s fortifikacijami, in (6) taktika, ki se ukvarja z manjšimi enotami. Izrecno je poudaril, da je za nižje oficirje dovolj, če poznajo zadnji dve disciplini, medtem ko morajo generali in vojskovodje poznati vse. Pozneje je tem disciplinam dodal vojaško geografijo in statistiko (Jomini 1996: 13, 38–41).



in do danes obdržale svoje nacionalne ustanove za izobraževanje oficirjev, ki pa so se ves čas morale prilagajati spremembam v okolju ter iz njih izhajajoči spremenjeni fiziognomiji vojskovanja in bojevanja.

V prvi polovici 19. stoletja so bile oficirske izobraževalne ustanove le kadetnice in vojaške akademije, v katerih so se šolali aktivni oficirji kopenske vojske in vojaške mornarice; že v drugi polovici tega stoletja pa so se jim pridružile štabne ter generalštabne akademije. V njih so posebej izbrani in v službi nadpovprečno uspešni diplomirani aktivni oficirji, ko so pridobili ustrezne izkušnje v enotah, nadgrajevali svoje znanje in izkušnje za poveljevanje večjim enotam, za načrtovanje in izvajanje operacij ter vojskovanje v celoti.

Posebnost evropske vojaške organizacije je prispevala k temu, da ima danes sistem sodobnega institucionaliziranega vojaškega profesionalnega izobraževanja v Evropi piramidasto mrežasto strukturo oziroma da je znotraj piramide razvejan tako v vodoravni kot navpični smeri. Po vodoravnici je sistem razvejan na podsisteme izobraževanja posameznih vej oboroženih sil (v ZDA imajo npr. lastne »vejne« akademije: kopenska vojska, letalstvo, mornarica, mornariška pehota in obalna straža), po navpičnici pa na visoke šole, v katerih oficirji pridobijo temeljno izobrazbo, ki jo nato med tridesetletno službo v enotah in štabih, skladno z napredovanjem v vojaški hierarhiji, postopno nadgrajujejo na štabnih, višjih štabnih in generalštabnih šolah oziroma akademijah.

Že ob ustanovitvi prvih vojaških izobraževalnih ustanov se je pojavilo vprašanje sistemske organizacije vsega sistema vojaškega izobraževanja, z vidika vsebine študijskih programov in metod študija pa iskanja najprimernejše sinteze teorije in prakse oziroma prave mere med izobraževanjem in usposabljanjem<sup>3</sup>. Tvorcem sistema so pri tem pogosto bile vzor civilne univerze in fakultete, ki so se po eni strani ukvarjale z izobraževanjem visokošolsko izobraženih strokovnjakov, po drugi pa z raziskavami, ki so z izobraževalnim procesom tvorile integralno celoto. Skladno s tem so v razvitih evropskih državah nastali vojaški izobraževalni centri, ki so se postopoma preoblikovali v vojaške izobraževalno-raziskovalne centre. Najprej sta te centre ločeno oblikovali kopenska vojska in vojaška mornarica,

<sup>3</sup> Čeprav se na prvi pogled morda zdi, da sta izraza izobraževanje in usposabljanje sinonima, je v vojaški strokovni terminologiji med njima velika razlika. Vojaško izobraževanje (professional military education = PME) se nanaša na načrtno poučevanje posameznikov na področjih, s katerimi poglobljajo znanje iz domene znanosti in veščine vojskovanja; z izobraževanjem se prispeva, da oficirji pridobijo znanje in razumejo vojaške procese, kar je pogoj, da lahko presojajo razmere in sprejemajo racionalne odločitve. Vojaško usposabljanje je proces pripravljavanja posameznikov ali enot na uspešno opravljanje konkretnih nalog v vojni. Izobraževanje je torej povezano s posameznikom, usposabljanje pa je večdimenzionalno, saj lahko zajema tudi štabe, skupine, enote ipd. Že od 17. in 18. stoletja v vojaških šolah poteka poleg izobraževanja tudi usposabljanje, ki se je pred tem izvajalo le v enotah. Podrobnosti o razliki med pomenom izobraževanja, ki je teoretsko naravnano (vključuje opisovanje, klasificiranje, interpretacijo in predvidevanje), ter pomenom usposabljanja, pri katerem se razvijajo praktično akcijsko znanje in veščine, so zelo podrobno opisane v vojaški strokovni literaturi (International military and defense encyclopedia 1993: 804–805, 2766–2773).

po prvi svetovni vojni pa sta se jima pridružila še letalstvo in zračna obramba. Vsaka veja oboroženih sil (kopenska vojska, vojaška mornarica, letalstvo) si je prizadevala v centrih združiti šolanje vseh specialnosti ter vseh hierarhičnih ravni, medtem ko so se za izobraževanje generalštabnih oficirjev, ki so se po naravi svojega dela morali ukvarjati s povezovanjem dejavnosti vseh vej oboroženih sil in njihovim sodelovanjem z drugimi komponentami obrambnega in varnostnega sistema, postopno izoblikovale posebne, tako imenovane medvejne (medzvrstne) izobraževalne ustanove.

Če govorimo o razmerju med teorijo in prakso, lahko že pri klasikih vidimo, da so v 19. stoletju poskušali ugotoviti, kakšno bi v programih študija aktivnih oficirjev moralo biti pravo razmerje med izobraževalnimi (akadetskimi) predmeti (ki so se ukvarjali z opisovanjem, klasificiranjem, pojasnjevanjem in predvidevanjem vojaških in vojnih dejavnosti) ter prakso oziroma usposabljanjem za opravljanje dolžnosti. Tako so sklenili, da morajo poklicni oficirji imeti tudi širše splošno znanje (zgodovine, geografije, tujih jezikov, statistike, teorije verjetnosti ipd.), ne le veščin za poveljevanje ter motivacije za vestno opravljanje dolžnosti, in ustrezno etiko.

Tako pri znanem utemeljitelju sodobne vojaške znanosti Karlu von Clausewitzu že lahko vidimo, da je vztrajal, da oficirji vojne in vojaške zgodovine (torej minulih izkušenj) ne smejo pojmovati in proučevati dogmatsko kot neke vrste učiteljico življenja, ampak le kot bogato zakladnico empiričnih primerov, da bi se na njih samostojno učili v presojanju in iskanju povezav med vzroki in posledicami, ki so prispevali k uspehom (oziroma neuspehom) vojnih pohodov, kampanj in posameznih bitk ter bojev (Sun-tsu, Clausewitz 2000). Clausewitz je pri presoji položaja in odločanju v vojni kot osrednjih in najpomembnejših oficirskih dejavnostih močno poudarjal nujnost povezave intelekta, moralnega in fizičnega poguma ter močne volje. Izhajal je iz tega, da je najboljša pot, da se te lastnosti dosežejo in povežejo, študij primerov iz prakse. Temu je poznejši načelnik pruskega generalštaba Helmuth von Moltke kot sredstvo za duhovni razvoj oficirjev dodal vojne igre in študijske ogledе morebitnih vojskovališč in bojišč; poleg tega je leta 1862 uspel doseči ustanovitev vojaškega znanstvenega oddelka, v katerem so bili združeni zgodovinarji, topografi, statistiki, geodeti, gradbeniki, strokovnjaki za promet in zveze ter drugi specialisti (Fon Kohenhauzen 1936: 193–194). Tako so bili ustvarjeni trdni institucionalni temelji za izboljšanje evropskega vojaškega profesionalnega izobraževanja, saj so po izjemnih dosežkih v vojnah proti Avstriji (1866) in Franciji (1871) pruskemu vzorcu razvoja profesionalnega vojaškega izobraževanja (pruska šola) z večjim ali manjšim zamikom sledile druge evropske države.

Ker je razvoj evropskega sistema institucionaliziranega izobraževanja vojaških profesionalcev zelo zapleten proces, na katerega vplivajo številni dejavniki, se kot najprimernejša metoda za analizo sedanjega procesa ponuja študija primera razvoja šolanja vojaških profesionalcev neke države. Z vidika obdobja opazovanja je najprimernejše dinamično obdobje po hladni vojni, saj je v njem zaradi spremenjenih mednarodnih razmer in tehnološkega napredka ter z njim povezanega razvoja oborožitvenih sistemov prišlo do preobrazbe nekdanjih množičnih evropskih naborniških vojsk v majhne poklicne vojske. V tem prispevku smo izbrali sisteme profesionalnega vojaškega izobraževanja, ki so se v obdobju globalizacije že uspešno prilagodili tranziciji oziroma se ji poskušajo prilagoditi.

### **EVROPSKO VOJAŠKO ŠOLSTVO V TRETJEM TISOČLETJU**

Vse do leta 1991 je evropsko vojaško šolstvo lahko uspešno sledilo tradicionalni in uhojeni poti šolanja poklicnih oficirjev za oboroženi boj in vojno na evropskem vojskovališču, kar pa se je že ob koncu tisočletja pokazalo kot strateška »slepa ulica«. Medtem ko so bili v obdobju bipolarne konfrontacije nasprotniki evropskih oboroženih sil že vnaprej določeni (za Nato so bile države Varšavskega pakta in obratno) ter so bila vnaprej znana tudi morebitna vojskovališča in bojišča (na katerih bi lahko prišlo do spopada), se je v obdobju procesa pospešene globalizacije ta aksiom spremenil. Zato so evropske države morale sprejeti nove obrambne in varnostne doktrine. Hkrati s to novo realnostjo so se spremenile tudi armade – iz velikih evropskih obvezniških vojsk (v katerih so služili vojaški rok vsi sposobni državljani) so nastale majhne poklicne vojske, oborožene z modernim orožjem. Okrepil se je tudi nadzor političnih oblasti in javnosti nad njimi. Ker je tudi tako imenovana revolucija na področju vojaške tehnologije, ki je potekala v znamenju pospešenega priliva dosežkov vojaške kibernetike, ergonomije, računalniške tehnike, avtomatizacije, mehatronike, nanotronike, vetronike, robotike, optronike, nanotehnologije, satelitske tehnike, umetne inteligence, raketne tehnike in informatike, povzročila priliv novih, vse zmogljivejših oborožitvenih sistemov in tehnologij izobraževanja in usposabljanja, med njimi je na pomembnem mestu študij na daljavo (Chilcoat 1999), je postalo vsem politično-vojaškemu vodstvu jasno, da se bo moralo tudi vojaško šolstvo prilagoditi tej novi stvarnosti.

Vsekakor pa je treba omeniti tudi zahteve (nove) evropske odprte družbe, utemeljene na demokratičnih vrednotah in dosežkih znanosti, da se vojaško visoko šolstvo vključi v evropski visokošolski izobraževalni sistem, kar določa tudi bolonjska deklaracija. Skladno s tem so tudi vojaški izobraževalni sistemi v načinu in trajanju študija ter programih in predmetnikih na vojaških akademijah

postali podobni študiju na civilnih univerzah ter ovrednoteni s kreditnimi točkami oziroma točkami ECTS (European Credit Transfer System). Pri tem je za pridobitev take univerzitetne vojaške diplome (bachelor degree) treba doseči 180–240 kreditnih točk, za magistrski naslov (master of science ali master of art) pa 60–120 kreditnih točk oziroma dodatnih 180 kreditnih točk za naslov doktorja znanosti. S tem korakom so evropske vojaške akademije vstopile v novo obdobje, saj med izobrazbo, pridobljeno pri njih ali na civilnih univerzah, ni več razlike, prav tako ni razlike med družbenim vrednotenjem njihovih diplom in akademskih naslovov, pridobljenih drugje. Družbeno priznanje diplom omogoča vojaškemu profesionalcu poklicno premičnost oziroma jim daje možnost, da se zaposlijo v civilnem sektorju, če jih vojska odpusti zaradi zmanjševanja oboroženih sil, če morajo vojsko zapustiti zaradi posledic ran ali če se sami odločijo za izstop iz nje.

Med katalizatorji, ki so prispevali k temu, da so se vojaška vodstva v obdobju globalizacije sorazmerno hitro odrekla staremu sistemu šolanja, so bile iz prakse izhajajoče zahteve po večji prilagodljivosti oficirjev hitro spreminjajočim se mednarodnim razmeram in vse krajšim presledkom med generacijami novih oborožitvenih sistemov. Vojaškotehnično znanje je namreč zelo hitro zastare(va)lo. Poleg tega je bilo v starem sistemu šolanja preveč poudarjeno usposabljanje za dolžnost. Na to so imeli zelo močan vpliv konservativni enotovni poveljniki »stare šole«, ki so vztrajno zahtevali od vojaških akademij, naj jim pošljejo oficirje, ki bodo lahko takoj po prihodu v enote prevzeli dolžnosti in uspešno vodili bojne enote. Tudi bolj kritični vojaški voditelji so na koncu morali priznati, da so v starem sistemu šolanja oficirji vedeli več o orožju in tem, kar se dogaja v njem, kot pa o tem, kako se v bojih vedejo ljudje, izpostavljeni stresu (ter o drugih dejavnih bojišča), in kako se prilagoditi različnim spreminjajočim se razmeram (Carafano, Kochems 2005).

Stara merila, po katerih so oficirji lahko napredovali le postopno in se skladno s činom premikali tudi po stopničkih vojaškega šolstva (štabna šola, višja štabna šola, generalštabna šola), so privedla do tega, da so se oficirji lahko začeli ukvarjati z znanstvenoraziskovalnim delom šele po štiridesetem letu. Z novimi merili, ki jim omogočajo, da med dodiplomskim študijem med izbirnimi predmeti (približno 10 odstotkov od skupnega števila predmetov) sami izberejo tiste, ki jih zanimajo, nato pa se odločijo, ali bodo takoj po diplomi nadaljevali podiplomski študij ali ne, so tudi njim dane enake razmere za osebni razvoj in kariero, kot jih imajo njihovi kolegi na civilnih univerzah. Če bi se odločili, da izstopijo iz vojske, se lahko z diplomami, ki so jih pridobili med študijem na vojaških akademijah, hitro vključijo v iskanje službe na trgu delovne sile.

### **Primeri vojaških akademij, ki so se prilagodile novi realnosti**

Treba je poudariti, da vodilna vloga ZDA v Natu med hladno vojno v tradiciji šolanja evropskih vojaških profesionalcev ni pustila globljih sledi. S sklicevanjem na znano monografijo Bengta Abrahamsona o vojaški profesionalizaciji in politični moči (Military professionalization and political power) lahko ugotovimo, da se kot vojaški profesionalci v Evropi tudi zdaj obravnavajo samo tisti oficirji, ki so po opravljeni selekciji uspešno končali študij na vojaških akademijah in so s posebno prisego svoje življenje posvetili oboroženim silam. Zato si oglejmo študij na vojaških akademijah dveh evropskih držav, ki sta se prilagodili bolonjskim procesom.

Z izjemo nemškega sistema študija, pri katerem oficirski kandidati najprej končajo temeljno in specialistično šolanje v vojski, nato pa nadaljujejo študij na civilni univerzi, sta danes v evropskih vojskah kandidatom (tudi kandidatkam) za poslanstvo oficirja odprti dve poti. Po prvi se kandidati, ki imajo končano srednješolsko izobrazbo in opravljeno maturo, niso bili kaznovani (zaradi uporabe opojnih drog, kriminalnih dejanj, kršenja družbenih norm ipd.) in imajo ustrezna priporočila šole ter drugih družbenih institucij, lahko prijavijo na vojaške akademije, ki vsako leto razpisujejo ustrezne natečaje. Drugo možnost imajo študenti, ki se na fakultetah izobražujejo za civilne poklice. Ti se lahko prijavijo za dodatni študij predmetov s področja vojaških ved, ki vključuje tudi ustrezno prakso (navadno poteka med študijskim letom v obliki taborjenj). Tako prvi kot drugi pridobijo po opravljenem študiju status oficirja in sklenejo z oboroženimi silami ustrezno pogodbo.

Poučen primer vojaškega visokošolskega sistema med manjšimi evropskimi državami je Belgija. Belgijska Kraljevska vojaška akademija je pravzaprav vojaška univerza, ki jo sestavljata dve fakulteti: fakulteta za sociologijo in vojaško znanost ter politehnična fakulteta. Na Kraljevski vojaški akademiji študirajo študentke in študenti treh različnih strokovnih profilov. Ko diplomirajo na prvi stopnji bolonjskega študija, so diplomanti sociologije in vojaške znanosti (1), diplomirani inženirji za oborožitvene sisteme (2) ali diplomirani industrijski inženirji (3). Prva stopnja študija, na kateri študenti pridobijo diplomo oziroma bakalaureat (bachelor degree), traja tri leta (študij je ovrednoten s 180 točkami ECTS), druga stopnja za naslov magistra (master degree) traja dve leti (120 kreditnih točk), vsaj dve dodatni leti (120 kreditnih točk) pa študirajo za dosego doktorskega naslova (doctor degree). Vsako študijsko leto ima dva semestra, vsak semester traja 15–17 tednov. Razlika v primerjavi s civilnim univerzitetnim študijem je vidna le v tem, da akademsko izobrazbo spremljajo posebne študijske oblike usposabljanja, in sicer vojaško usposabljanje, telesno urjenje in oblike usposabljanja v težavnih razmerah, v katerih sta pomembna dejavnika krepitev značaja ter usposabljanje

za vodenje in poveljevanje. Vsak teden usposabljanja je ovrednoten z dvema kreditnima točkama. Večstopenjsko vojaško usposabljanje poteka vzporedno z akademskim študijem, tako da imajo v vsakem semestru po dve taborjenji (januarja dva do tri tedne, julija štiri tedne), kar znaša v triletnem študiju 18–21 tednov. Delež točk ECTS, pridobljenih z usposabljanjem, je v skupnem številu 20 odstotkov, kar pomeni, da se z izobraževanjem pridobi 80 odstotkov vseh točk. Prvo leto se študenti usposabljaajo za večšine, ki jih potrebuje vojak posameznik na bojišču, drugo leto pa za podčastniške dolžnosti oziroma za poveljevanje in vodenje skupine vojakov (poveljujejo posadki skupinskega orožja, kot je npr. minomet ali mitraljez, oddelku od 10 do 12 vojakov ali vodu), tretje leto pa pod nadzorom in vodenjem mentorja poveljujejo četi, kar je oficirska dolžnost. Pomembno je poudariti, da se prvi dve leti skupaj in po enakih predmetnikih šolajo častniki kopenske vojske, letalstva, vojaške mornarice in sanitetne službe. Šele v tretjem letu se specializirajo za svoje matično področje (Stojković 2002: 6–11). Prvi dve leti vsi proučujejo družbene in vojaške vede; akademsko izobraževanje je vrednoteno s 40 kreditnimi točkami, vojaško izobraževanje in usposabljanje prav tako s 40, preostalih 40 točk pridobijo s samostojnim delom. Pri akademskem izobraževanju se 70 odstotkov točk pridobi s predavanji in vajami, 16 odstotkov z diplomsko nalogo in 14 s študijem tujih jezikov. Prvo leto se med akademskim izobraževanjem proučujejo: psihologija posameznika (16 učnih ur), filozofija (107), pravo (71), nacionalna zgodovina (37), politična ekonomija (37), racionalno gospodarjenje oziroma menedžment (45), tuji jeziki (96), matematika (117), temelji mehanike (28) in osnove informatike (33 ur). Drugo leto spadajo v študij vojno pravo (32 ur), zgodovina mednarodnih odnosov (20), splošna psihologija (48), sociologija (107), politična ekonomija (32), menedžment (32), tuji jeziki (129), matematika (112), elektrotehnika (41), uvod v jedrsko fiziko (12), mehanika vozil (23 ur) in informacijsko-komunikacijski sistemi (42 ur). Tretje leto poteka specializacija, vendar še vedno ostaja skupno jedro, ki ga tvorijo: mednarodni odnosi z vidika vojaške problematike (53 ur), topografija (30), psihologija (60), vojaška sociologija (27), razvoj (11), ekonomija in proračun (25), menedžment (86), tuji jeziki (69), osnove balistike (47), računalniške mreže in varnost (44 ur) ter samostojno delo s področja študija (35 ur). Vsi specializanti kopenske vojske v tretjem letu proučujejo vojaško organizacijo in taktiko (26 ur), zemljepis (35), vojaško zgodovino do leta 1945 (52 ur) in tehnologijo radarske tehnike (35 ur). Lahko se opredelijo za pridobitev diplome s področja menedžmenta (1), vojaške tehnike kopenske vojske (2), oborožitvenih sistemov (3) ali telekomunikacij (4). Za to mikrospecializacijo je v tretjem letu namenjenih 15–18 odstotkov skupnega števila ur. Zadnje leto imajo vse specializacije skupne predmete: energetika danes



in v prihodnosti (27 ur), mednarodno humanitarno pravo (31), evropska varnost (47), poslanstvo oboroženih sil (30), količinske metode nadzora (35), nadzor nad kakovostjo (27), vodenje (32), racionalno gospodarjenje (24), razvoj računalniških programov (35 ur) in tuji jeziki (89 ur).

Posebnost šolanja oficirjev nove nemške vojske (Bundeswehr) je v tem, da morajo po vstopu v šolo za oficirske kandidate (officer candidate school) najprej uspešno končati devetmesečno temeljno usposabljanje, nakar sledi dvanajstmesečno šolanje v specialističnih šolskih centrih, v katerih pridobijo specialnost (pehota, artilerija, inženirstvo itn.). Ko opravijo prakso v nižjih enotah, podpišejo pogodbo, da bodo v vojski služili vsaj še 12 let. Po tem so jim odprta vrata še za tri- do štiriletni univerzitetni študij na univerzi Bundeswehra in pridobitev civilnega akademskega naslova. V primerjavi z drugimi vojaškimi izobraževalnimi sistemi je oficirsko šolanje v nemški vojski daljše, saj traja pet do šest let ([www.country-data.com/cgi-bin/query/r-5003.html](http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-5003.html)).

Univerza nemških oboroženih sil (Bundeswehr Universität Hamburg) je civilna ustanova, na kateri se izobražujejo častniki vseh vej nemške vojske. Ima štiri fakultete, in sicer elektrotehniško, pedagoško, strojno in za organizacijske vede ([www.unibw.de/wowt/en/lehre/studienprojekte](http://www.unibw.de/wowt/en/lehre/studienprojekte)). Študentom omogoča, da na njej dokončajo študij v treh do štirih letih (večina ga konča v treh letih in pol), pri čemer med študijem ne nosijo uniform. Vojaško znanje in večšine ter najnižji častniški čin študenti (obeh spolov) pridobijo že pred začetkom študija. Študij ne poteka v dveh semestrih, temveč v treh trimestrih oziroma treh dvanajsttedenskih ciklih (trimester je torej dva tedna krajši od civilnega semestra); študenti med študijem prejemajo plačo in tri mesece nimajo akademskih obveznosti. Diplomirati je mogoče na enem od devetih področij: (1) poslovodni menedžment, (2) elektrotehnika, (3) zgodovina, (4) strojništvo, (5) pedagogika, (6) politične vede, (7) računalništvo, (8) ekonomija in (9) industrijski inženiring.

Opisani prehod na novi sistem kreditno ovrednotenega visokošolskega študija je sicer zelo pomemben, vendar pa ni edini vidik prilagajanja oficirskega izobraževanja globalizacijskim procesom. V spremenjenem mednarodnem okolju se od evropskih oficirjev pričakuje kritično mišljenje že na začetku njihove službene poti, ne le potem, ko dosežejo visoke poveljniške in štabne dolžnosti. V nestabilnem mednarodnem okolju matrika groženj ne vključuje več le konvencionalnih vojaških groženj (vojaki proti vojakom), temveč tudi asimetrične (teroristi, gverilci, vstajniki, nasilni demonstranti in drugi ne spoštujejo norm mednarodnega vojnega prava, ki jih morajo spoštovati vojaki), družbene krize velikih razsežnosti oziroma katastrofe (do katerih lahko pride zaradi naravnih nesreč ali uporabe orožja za množično uničevanje) in pojav morebitnih novih



vojaških tekmecev z nepričakovanimi zmogljivostmi (npr. zaradi izuma novih oborožitvenih sistemov ali postopkov), zato se od oficirjev zahteva, da pridobijo znanje, ki jim omogoča, da se znajo hitro in prožno preusmeriti iz ene vloge v drugo. Ameriški raziskovalci, ki so opazovali ravnanje ameriških oficirjev v sodobnih vojnah po letu 1991, iščejo vzroke za njihovo pogosto neuspešnost prav v tem, da se niso znali prilagoditi novim neznanim razmeram (torej v nesposobnosti, da kritično razmišljajo, ker so se raje opirali na naučene vzorce). Razlog za njihovo neuspešnost so našli v ameriskem vojaškem šolstvu (Carafano 2005). Nekateri raziskovalci iščejo novo znanje tako, da izhajajo iz novih nalog. Ena od raziskovalk, ki je temeljiteje proučila študijske programe temeljnega in štabnega šolanja oficirjev vseh vej oboroženih sil (kopenske vojske, vojaške mornarice, letalstva in mornariške pehote), je ugotovila, da so dosedanja programi študija preobremenjeni z vojaško zgodovino, medtem ko je v njih premalo političnih ved (Klinger 2004). Tako je število ur za proučevanje vojaške zgodovine dvakrat večje od števila za politične vede (vojaška mornarica je izjema, le v njej je po njeni presoji pravo razmerje, in sicer 1 : 1). Pozvala je k spremembam, ker so po njeni presoji prav zgodovinski primeri tisti, ki študente napeljujejo k šablonam. Ugotovila je namreč, da zgodovinski primeri, ki so se zgodili v popolnoma drugačnih razmerah od sedanjih, pogosto navajajo študente h generalizacijam, medtem ko sedanja praksa išče »posebne rešitve za posebne probleme«. Temu bi bolj ustrezale metode političnih ved. Prav tako je predlagala, da se med študijske predmete uvrsti več politologije in politična antropologija kot popolnoma nov predmet.

Ker je uspešno opravljanje oficirskih funkcij po končanem univerzitetnem študiju povezano z napredovanjem v službi in činih, je koristen vpogled v študij evropskih oficirjev na višjih stopnjah šolanja. V ta namen si kot vzorčni primer oglejmo sistem šolanja oficirjev v nemški vojski, saj so ga posnemale tudi ZDA in ne le druge evropske vojske (Galić 2003). Poveljniška akademija nemške vojske (Führungsakademie der Bundeswehr) ima večstopenjski študij. Na njen temeljni tečaj, ki traja 14 tednov (kar ustreza enemu semestru visokošolskega študija), prihajajo nadporočniki in stotniki, ki so po končanem študiju na univerzi Bundeswehra že vsaj devet let službovali v enotah. Oficirji, ki uspešno končajo temeljni tečaj (navadno jih je okoli 85 odstotkov), nadaljujejo šolanje na osemtedenskem poveljniškem tečaju, na katerem pridobijo znanje in veščine za uspešno delovanje v nacionalnih in mednarodnih štabih. Med študijem se spoštuje načelo »združenega« šolanja, kar v bistvu pomeni sodelovanje med vsemi zvrstmi oboroženih sil (kopensko vojsko, letalstvom in mornarico). 15 odstotkov tistih, ki so končali ta študij, nadaljuje študij na tretji stopnji – na dvotedenskem višjem štabnem

tečaju, na katerem se pripravljajo za dolžnosti v ministrstvu za obrambo in višjih štabih, kot so korpusni in armadni. Na vrhu piramide je Nacionalna generalsko-admiralska štabna šola (Nationaler Lehrgang Generalstabs/Admiralstabsdienst – LGAN), ki traja dve leti in na kateri se v povprečju šola le 12,5 odstotka vsake generacije oficirjev, ki končajo študij na univerzi Bundeswehra. Preostalih 2,5 odstotka njihovih kolegov konča desetmesečno šolanje na Mednarodni generalštabni šoli (Lehrgang Generalstabs-Admiralstabsdienst – LGAI), ki prav tako sodi v vrh generalštabnega šolanja. Po končani generalsko-admiralski štabni šoli se od leta 1997 kot podaljšek študija izvaja trimesečni evrotečaj, na katerem je poudarek na večstranskem sodelovanju med zavezniki v Natu in EU. Na obeh šolah je težišče šolanja na vojaških igrah, na katerih sodelujejo vse veje oboroženih sil. Na generalsko-admiralski izvajajo pet kompleksnih vojaških iger, ki trajajo skupaj štiri mesece ter zajemajo krize in oborožene spopade v različnih delih Evrope. Naj v zvezi s tem omenimo, da šolanje na generalštabni šoli stane okoli 100.000 evrov. Seštevek časa, ki ga preživi oficir z najvišjim činom na šolanju v šolskem sistemu, je okoli devet let, kar je skoraj četrtnina njegove službene kariere.

### **Sistem izobraževanja častnikov SV – uspešna bližnjica ali slepa ulica**

Do osamosvojitve Slovenije je na oblikovanje in razvoj sistema šolanja slovenskih častnikov odločilno vplival razvoj vojaškega šolstva nekdanje JLA. Slovenci, ki so se do takrat odločali, da bodo postali aktivni oficirji, so se lahko šolali le na zvezni ravni – v jugoslovanskih vojaških akademijah ali pa v šolah za rezervne oficirje (ŠRO) nekdanje JLA, po katerih so se lahko aktivirali. Od sedemdesetih let preteklega stoletja pa so se lahko šolali tudi na nacionalni ravni na Fakulteti za sociologijo, politologijo in novinarstvo (FSPN) v Ljubljani, njeni diplomanti obramboslovja so namreč po končani fakulteti prav tako dobili čin rezervnega oficirja.

Po osamosvojitvi Slovenije je imel Republiški štab Teritorialne obrambe več možnosti za šolanje častnikov TO (pozneje SV), in sicer: ustanovitev obrambne akademije, obrambno-varnostne akademije, vojaške akademije ali podobne visoke vojaške šole po vzoru razvitih evropskih držav, ki se jim je Slovenija želela pridružiti. Druga možnost je bila vključevanje vojaškega modula (vključili bi vsebine vojaških disciplin za SV) v program študija obramboslovja na takratni FSPN ali v študije na drugih fakultetah (npr. na strojni, elektrotehniški, računalniški ipd.), pri čemer bi študenti po opravljeni praksi na poletnih in zimskih taborjenjih in po zagovoru diplomske naloge skupaj s fakultetno diplomno dobili tudi čin. Tretja možnost je bila usmeritev na interno šolanje znotraj TO oziroma SV, pri čemer bi morali kar najbolj izkoristiti izkušnje nekdanjih štiri- do osem mesečnih šol za rezervne oficirje (ŠRO),

četrta možnost pa je bilo šolanje oficirskih kandidatov v tujini.

Prva rešitev bi ob dejstvu, da TO ni imela visokošolskega predavateljskega kadra za vojaške vede, zahtevala iskanje pomoči v tujini (predavatelje za vojaške predmete); pozitiven odziv je bil vprašljiv, ker so se leta 1991 vse članice Nata zaradi vojne na območju nekdanje Jugoslavije distancirale od držav, ki so nastale na območju nekdanje zvezne države. Druga rešitev bi pravzaprav bila nadaljevanje tradicije študija obramboslovja (z vključevanjem čina v diplomu), kar pa bi takrat zelo verjetno mnoge v Sloveniji navajalo na misel, da gre za vnovično »militarizacijo« univertz in bi zato vztrajali, da se to v večstrankarski demokratični družbi ne bi smelo ponoviti. Četrta rešitev je bila najdražja. Najpreprostejša je bila tretja rešitev, saj je bila najkrajša, najcenejša in je hkrati RŠTO (oziroma pozneje Generalštabu SV) omogočala popoln nadzor nad šolanjem, dajala mu je namreč popolnoma proste roke tako glede trajanja in programov študija kot glede izbire predavateljev, selekcije kadrov za šolanje, ocenjevanja njihovega uspeha in podeljevanja činov.

Dokler je trajala vojna na območju nekdanje Jugoslavije (1991–1995) je bila tretja usmeritev povsem primerna. Omogočala je, da se v kratkem času za konkretne naloge usposobi veliko kadrov. Njena prednost je bila tudi v tem, da so se kot predavatelji nevojaških vsebin lahko vključili nekateri predavatelji z obramboslovne katedre, ki je po osamosvojitvi Slovenije temeljito prenovila študijske programe in jih v sodelovanju s tujino naredila primerljive s programi obrambnih in varnostnih študij na zahodnoevropskih univerzah.

Ko so se po letu 1995 razmere jugovzhodno od Slovenije stabilizirale in je Slovenija postala polnopravna članica EU in Nata, pa je tak sistem internega šolanja častniških kadrov (p)ostal neprimerljiv s sistemi drugih članic Nata, v katerih srednješolci pridobijo s prvim oficirskim činom tudi akademske naslove. Namesto tega je bila sprejeta odločitev, da diplomante civilnih fakultet sprejmejo na enoletno častniško šolo in jih na njej usposobijo za poveljnike vodov ter nato povišajo v prvi častniški čin. Ta pristop še najbolj spominja na šolanje rezervnih častnikov ameriških oboroženih sil (Reserve Training Officer's Corps), čeprav se od njega razlikuje po tem, da ne poteka vzporedno s fakultetnim študijem, temveč šele po njem. Posebnost šolanja častnikov SV je v tem, da se častniški kandidati med vojaškim šolanjem ne izobražujejo, temveč le usposablajo za konkretno dolžnost (<http://www.goarmy.com/rotc/>). Sistem slovenskega častniškega šolanja je do leta 2006 pravzaprav ostal na starih temeljih, zato je začel vse močnejše odstopati od sistemov vojaškega šolanja razvitih evropskih držav, ZDA in Nata. Zaradi naravnosti na usposabljanje je postal zavora za preobrazbo častnikov nekdanje Teritorialne obrambe v profesionalce, kakršni poveljujejo v drugih

evropskih poklicnih vojskah, ki so v sistemu častniškega šolanja v ospredje postavile izobraževanje.

Na izbiro, oblikovanje in razvoj sedanjega sistema izobraževanja častnikov SV so vplivali dejavniki, ki jih lahko razdelimo na objektivne in subjektivne. Kot objektivni dejavnik bi lahko na prvo mesto umestili uspešno delujoč sistem množične Teritorialne obrambe, ki je Republiki Sloveniji v kritičnih trenutkih leta 1991 s kar se da majhnimi človeškimi izgubami in materialno škodo zavarovala razglašeno samostojnost. Ko je bil sistem množične obvezniške vojske leta 2003 opuščen, ker so se slovenske vladajoče elite odločile za ustanovitev moderno oborožene in opremljene poklicne vojske, so v novoustanovljeni majhni in sodobno oboroženi slovenski poklicni vojski vlogo častniškega jedra prevzeli častniški kadri nekdanje TO, med katerimi so se mnogi uveljavili leta 1991<sup>4</sup>. Ker ti kadri po vstopu Slovenije v Nato (zaradi takratne ozemeljsko naravnane obrambne doktrine SLO in DS, ki je bila podlaga njihovemu izobraževanju in usposabljanju) niso imeli znanja in veščin, potrebnih za delovanje v koalicijskih silah Nata, je bilo treba prešolati tudi te kadre za nove vrste nalog, ki so izhajale iz neointervencionistične doktrine Nata. Ta imperativ je močno izpostavil pomen vojaškega šolstva in obenem opredelil, da je prešolanje častnikov za nove vloge SV postalo ena najpomembnejših nalog.

Drugi, prav tako objektivni dejavnik je dejstvo, da v Sloveniji ob razglasitvi samostojnosti ni bilo vojaških šol niti akademij nekdanje JLA, ki bi morda s svojo kadrovsko bazo, laboratoriji, učilnicami, knjižnicami in poligoni utegnile biti materialna podlaga za morebitno ustanovitev slovenske vojaške akademije. Zato je bilo treba šolski center SV oblikovati na novo.

Tretji dejavnik, ki po pomenu nikakor ni na zadnjem mestu, je subjektivne narave. Kaže se pri slovenski politični in tudi znanstveni eliti, in sicer kot pomanjkanje zanimanja za rešitev statusa slovenskih vojaških profesionalcev po vzoru drugih evropskih držav kot tudi za visoko vojaško izobraževanje in šolanje častniškega zbora SV. Tako v načrtih za tranzicijo slovenskega visokega šolstva (Nacionalni program visokega šolstva) vojaško šolstvo sploh ni omenjeno. Če pri tem vemo, da SV v SAZU nikoli ni imela akademika ter da njeni predstavniki doslej niso sodelovali na javnih razpravah o prihodnosti Slovenije, lahko ugotovimo, da ima

<sup>4</sup> Za razliko od drugih evropskih vojsk, ki imajo homogeno šolane poklicne oficirje, je za SV značilna pisana šolska struktura častnikov. Dva dosedanja načelnika GŠSV sta pri nastopu na dolžnost načelnika imela končani šoli za rezervne oficirje nekdanje JLA, eden je bil diplomirani obramboslovec, eden pa je diplomiral na vojaški letalski akademiji nekdanje JLA. Častniški zbor so ob ustanovitvi SV tvorili: (1) srednješolsko izobraženi kadri, ki so čin oficirja dobili tako, da so končali nekajmesečno šolanje na šolah za rezervne oficirje nekdanje JLA; (2) diplomanti obramboslovja, ki so čin dobili, ko so diplomirali na tedanji FSPN; (3) policisti s končano srednjo policijsko šolo, ki so vstopili v TO; (4) mlajši oficirji nekdanje JLA, ki so končali srednje vojaške šole, in (5) oficirji, ki so končali vojaške akademije nekdanje JLA.

tretji dejavnik zelo verjetno veliko večji vpliv, kot smo mu ga z vrstnim redom pri tem naštevanju dodelili. Kajti znano je, da so predpogoj za kakršno koli reformo visokega šolstva kakovostni vodstveni, profesorski in drugi predavateljski kadri, ki jih SV za področje vojaških ved nima, in katerih razvoj ne zahteva le ustrezne selekcije, temveč tudi oziroma predvsem čas.

### **Analiza programov častniškega šolanja v Slovenski vojski**

Z namenom, da s podrobnejšo analizo dokumentiramo stopnjo (ne)skladnosti šolanja častnikov SV s sodobnimi evropskimi sistemi izobraževanja častnikov, ki so se prilagodili bolonjskim procesom, si podrobneje oglejmo vsebinsko strukturo sistema izobraževanja častnikov SV<sup>5</sup>. Prva razlika se pojavlja v tem, da v Sloveniji zakoni predpisujejo, da so v Šolo za častnike lahko sprejeti le kandidati, ki so že pred tem diplomirali na visoki šoli. Pri tem zakoni postavljajo diplomante vseh naših univerz in fakultet v enakopraven položaj, čeprav je znano, da se študijski programi družboslovnih, tehničnih, naravoslovno-matematičnih in drugih ved bistveno razlikujejo. Ker morajo častniki po naravi svoje službe poznati tuje jezike, matematiko in imeti tudi tehnično znanje, bi pričakovali, da bi morali pred vstopom v častniško šolo opraviti diferencialne izpite, ki pa so žal omejeni le na selekcijo. Tako pridemo v položaj, da je za družboslovne kandidate na šoli premalo naravoslovno-tehničnega znanja in obratno. Za naravoslovce so družboslovna področja bistveno presplošna in premalo poglobljena.

Prva stopnja v sistemu šolanja, na kateri častniški kandidati SV pridobijo prvi častniški čin, je Šola za častnike (ŠČ). Za razliko od evropskih šol za poklicne častnike, v katere vstopajo srednješolci, vstopajo v ŠČ diplomanti univerz. Za predavatelje vojaških predmetov na tej šoli se ne razpisujejo javni natečaji, prav tako zanje ni pogoj, da bi morali javno objavljati strokovna ali znanstvena dela. Ko kandidati po enoletnem šolanju (točneje po 13 mesecih) in stažiranju v enotah končajo izobraževanje, dobijo prvi častniški čin. Postanejo poročniki oziroma poveljniki vodov.

V delu šolanja, ki je za vse specialnosti skupen, častniki študirajo predmete, kot so: nacionalni varnostni sistem RS (40 ur), pravo za častnike (45), oprema, oborožitev in streljanje (65), taktika (233), vojaška topografija in geografija (44), zveze in informacijska tehnologija (45), osnove poveljevanja in vojaškega vodenja (122), vojaška psihologija (42), vojaška didaktika (50), vojaška zgodovina (43), sanitetni pouk (20), strokovna terminologija v tujem jeziku (120), športna vzgoja (240 ur) in temelji ustavne ureditve ter upravnega prava RS (57 ur). Na specializaciji, na primer

<sup>5</sup> Program šolanja častnic in častnikov SV, PDRIU, 14. 4. 2005, šifra: 811-01-13-2005-2.

za pehotno smer, poslušajo predmete: taktika pehote (513 ur), oprema in oborožitev pehote s poukom streljanja (225) ter stažiranje (123 ur). Seštevek teoretičnega in praktičnega dela je 2027 ur, pri čemer je razmerje med številom ur za teorijo in prakso oziroma med izobraževanjem in usposabljanjem 1 : 2<sup>6</sup>.

Če primerjamo ta program z normami bolonjske deklaracije, po katerih študent letno pridobi 60 kreditnih točk, vidimo, da pri časovno močno preobsežnem programu ŠČ ne gre za izobraževanje, temveč za usposabljanje (na prevlado večšinskega dela kažejo vaje, ki jih je po številu ur dvakrat več kot teorije).

Na univerzi bi lahko bil študent v tem času obremenjen s približno 1200 urami obveznosti, izpitne obveznosti bi opravil pri največ 12 predmetih, medtem ko jih na ŠČ (zaradi razdrobljenosti predmetnika študija) opravi za 50 odstotkov več oziroma natančneje 17. V navodilih in programih ŠČ se nikjer ne omenjajo kreditne točke. Nikjer se tudi ne da izračunati, koliko ur kandidati porabijo za študij, za pisanje in reševanje nalog, za skupinsko ter samostojno delo ipd.

Primerjava ur za tehnične predmete na ŠČ kaže, da se s tehniko ukvarjajo le trije od 17 predmetov, in sicer oprema, oborožitev in streljanje, zveze in informacijska tehnologija ter oprema in oborožitev pehote s poukom streljanja. Za vse tri se porabi le 335 ur, kar je zelo malo. Delež vojaške tehnike v seštevku ur je torej komaj 16 odstotkov, kar je v popolnem nasprotju z revolucijo na področju vojaške tehnologije. Naj omenimo, da častniki vojske, ki naj bi bila moderna, sploh ne proučujejo mehanizacije in motorizacije pehote (čeprav ima SV vse enote motorizirane), optoelektronskih sredstev, sistemov C4 (Command, Control, Communications and Computerization), kibernetike, ergonomije, sistemov za prostorsko orientacijo, nimajo predmeta izračun ognjenih zmogljivosti in učinkovitosti ognjenega sistema ipd. Za balistiko imajo častniški kandidati le simbolični dve uri.

Kljub temu je opaziti protislovje med visoko izobrazbeno ravni naših častniških kandidatov in sorazmerno dolgim trajanjem njihovega šolanja v ŠČ. Na to kažejo tudi primerjave z evropskimi akademijami, na katerih študenti že pet let študirajo po bolonjskih programih. Tako imajo na že omenjeni belgijski kraljevski akademiji častniški kandidati vsako leto januarja prakso, ki traja dva do tri tedne, julija pa

<sup>6</sup> Ko govorimo o praksi, moramo upoštevati, da v SV vsi častniki nimajo prakse s področja poveljevanja enotam, ker je častnikov in podčastnikov več kot vojakov, zato preprosto ne morejo priti na vrsto, da bi poveljevali vodu, četi ali bataljonu. Po podatkih iz februarja 2006 so v SV častniki, podčastniki in vojaški uslužbenci sestavljali 60 odstotkov sestave, vojaki pa le 40 odstotkov. Iz vseh vojakov SV (februarja jih je bilo 2910) bi se lahko oblikovalo le 100 vodov, 33 čet, 11 bataljonov. Če upoštevamo, da mora častnik najmanj dve leti poveljevati enoti, da pridobi izkušnje in ustrezno rutino, bi se v SV lahko vsaki dve leti usposobilo le 100 poveljnikov vodov, 33 poveljnikov čet ter 11 poveljnikov bataljonov in 11 njihovih namestnikov – vsega skupaj torej 155 enotovnih poveljnikov. Če vemo, da ima SV sedaj 1336 častnikov in častnic, je popolnoma jasno, da bo s takšnim številom vojakov, kot jih ima sedaj, treba zelo dolgo čakati na to, da bodo vsi častniški kandidati po končani ŠČ lahko zares pridobili prave izkušnje v poveljevanju enotam. Praksa, ki smo jo navedli, se torej ne nanaša na stvarno poveljevanje.



štiri tedne, oziroma šest do sedem tednov na leto, kar je v treh letih bolonjskega študija 18–21 tednov<sup>7</sup>. V ŠČ se za praktični del porabita kar dve tretjini skupnega števila (2000) ur (delež smo izračunali tako, da smo seštelili ure za praktične oblike študija), kar je dvakrat več, kot porabijo v Belgiji. Podobno razmerje dobimo tudi pri primerjavi z italijansko pomorsko akademijo in z ameriškimi šolami za rezervne častnike<sup>8</sup>.

Na razkorak, ki zaradi precenjevanja usposabljanja (prakse) in zapostavljanja izobraževanja (teorije) nastaja v šolanju kandidatov ŠČ, še bolj nazorno kaže to, da v programih ŠČ sploh ni matematike in naravoslovnih predmetov, ki so zelo pomembni na vseh evropskih in ameriških vojaških visokih šolah, saj brez znanja s teh področij ni mogoče razumeti dosežkov vojaško-tehnološke revolucije ter delovanja in uporabe sodobnih oborožitvenih sistemov, ni mogoče izračunati zakonov distribucije norm, razumeti matematičnega modeliranja, opraviti vzorčenja, taktičnih izračunov porabe streliva, oceniti izgub ipd. Za ponazoritev naj omenimo, da na belgijski vojaški akademiji študenti poleg matematike, fizike in kemije študirajo tudi komunikacijsko tehnologijo, informatiko, senzorsko tehniko, optoelektroniko in trdnost vojaških konstrukcij. Vsega tega na ŠČ ni. Častniki SV, ki so pred šolanjem na ŠČ torej že pridobili fakultetno diplomu, na ŠČ pa prvi častniški čin, se nato med službovanjem v SV vzporedno z napredovanjem v činih izobražujejo na trisopenjskem študiju, in sicer na enosemestrskem Štabnem tečaju (ŠT), na devetmesečnem Višjem štabnem tečaju (VŠT) in enosemestrskem Generalštabnem tečaju (GŠT). Če seštejemo trajanje šolanja na teh treh zaporednih ravneh, vidimo, da bi seštevek ustrezal trem semestrom univerzitetnega študija. Toliko skladno z normami bolonjske deklaracije približno traja magistrski študij. Kljub temu nekdo, ki ima diplomu fakultete in dokonča v SV vse šole, ne postane magister!

Častniki pehote na ŠT poslušajo predmete: vojaško vodenje (43 ur), pravilnik štabnega dela (84), taktika I (202 uri), mednarodno vojaško sodelovanje (25 ur), osnove metod vojaških ved (30), vojaška geografija (40), športna vzgoja (40), uporaba pehotne čete oziroma pehotnega bataljona (79 ur) in oborožitveni sistemi ter oprema pehote (40 ur). Vsega skupaj je za vse predmete porabljenih 583 ur<sup>9</sup>, pri

<sup>7</sup> [www.rma.ac.be/RMAdotNet/scsc/infos/default.aspx?Page=3](http://www.rma.ac.be/RMAdotNet/scsc/infos/default.aspx?Page=3).

<sup>8</sup> Pomembno je, da v ZDA študentke in študenti, ki so se na civilnih univerzah odločili za študij vojaške znanosti, ob študiju za svoj osnovni poklic (v ta namen dobijo štipendijo in imajo zagotovljeno službo v vojski, kar pri nas ni zagotovljeno) pridobijo oficirski čin tako, da med študijem obiskujejo predavanja in vaje iz vojaških akademskih predmetov, med počitnicami pa vsako leto v vojaškem taboru opravijo štiri tedne prakse. Pri štiriletnem študiju je to 16 tednov, kar je blizu belgijski in italijanski normi ([www.finaid.umich.edu/media/pdf-scholarships-autigen/AROTC\\_Financial-Aid.pdf](http://www.finaid.umich.edu/media/pdf-scholarships-autigen/AROTC_Financial-Aid.pdf)).

<sup>9</sup> Malenkostna sprememba je leta 2006 prispevala, da je število ur povečano na 618, od tega se za rodovsko šolanje porabi 119 ur (Slovenska vojska, 31. marec 2006, str.11).



tem je razmerje med teorijo in prakso ponovno 1 : 2. Razvidno je, da na tej ravni usposabljanja častniki nimajo tujega jezika (ki so ga poslušali na ŠČ), informatike in računalniške tehnike, kibernetike, statistike, matematike, elektronike ipd. Prav tako nimajo predmetov, ki omogočajo razumevanje delovanja sodobne bojne tehnike (optoelektronike, radarske tehnike in drugih elektronskih sredstev, računalniške tehnike itn.) ter sodobnega mednarodnega okolja, kot so teorija mednarodnih odnosov in polemologija oziroma proučevanje konfliktov. Vrzel v tehnični izobrazbi se na tej ravni ne zapolni, temveč se še poveča. Od tehničnih predmetov namreč študirajo le en predmet – pehotne oborožitvene sisteme, in sicer le 40 ur (kar je komaj 7 odstotkov vseh ur). Tudi na tej ravni še vedno ne dobijo znanja o Natu in JEV.

Na najdaljšem štabnem tečaju, ki se imenuje višji, se častniki usposabljaajo za poveljevanje bataljonu in brigadi. Častniki, ki so pred tem končali ŠČ in ŠT, poslušajo naslednje predmete: nacionalna in mednarodna varnost (50 ur), vojaško vodenje (101 ura), operatika oziroma teorija operacij (24 ur), taktika (202 uri), mednarodne vojaške operacije (98 ur), metode vojaških ved (31), oborožitveni sistemi (50), vojaška geografija (52), angleščina (60), športna vzgoja (28), izbirni predmet – vojaška zgodovina (60 ur). Skupaj obsega ta program 750 ur, pri čemer je razmerje med teoretičnim in praktičnim delom 1 : 2. Pri VŠT so sestavni del tečaja še ure za strokovno študijsko potovanje, pisanje sklepne naloge in drugo, kar znese dodatnih 142 ur. Če te ure prištejemo prejšnjim 750, dobimo 890 ur. Tudi na VŠT opazimo, da v programu študija ni informatike, optoelektronike in drugih tehničnih predmetov, statistike idr. Od tehničnih predmetov je le 50 ur za oborožitvene sisteme, kar je komaj 4,7 odstotka vseh ur. Tudi na tej ravni šolanja študirajo metodologijo le na simbolični ravni oziroma informativno. Prav tako ne proučujejo izkušenj iz vojn in oboroženih spopadov, ki so na takšnih ravneh šolanja v tujini zelo pomembna sestavina študija.

Primerjava ŠT in VŠT s podobnimi tečaji drugih oboroženih sil kaže na to, da častniki SV nimajo kje (v Sloveniji) pridobiti temeljev vojaške znanosti, pa tudi potrebne širine pogledov, saj nimajo splošnoizobraževalnih predmetov. V kratkem času morajo na obeh tečajih (ŠT in VŠT) poslušati kar 20 predmetov (iz katerih morajo opraviti tudi izpite), kar je dvakrat več kot v bolonjskih programih. Za primerjavo naj omenimo, da oficir v drugih vojskah na tej stopnji študija pridobi naslov magistra (master of military studies) in se mora ukvarjati tudi z raziskavami, da bi lahko sestavil in zagovarjal svojo nalogo. Temu sta namenjena tudi dva semestra študija, ko lahko proučuje predmete, ki mu dajejo širino, ki je ni mogel pridobiti med temeljnim šolanjem na akademiji. Na štabnem tečaju

ameriške mornariške pehote (Marine Corps University Command Staff College) na primer proučujejo<sup>10</sup>: (1) teorijo in naravo vojne, (2) strategijo in politiko, (3) operativno raven vojskovanja, (4) amfibijsko vojskovanje (tj. desantne operacije), (5) nevojne vojaške operacije (tj. mirovne in humanitarne ter operacije tako imenovanih neregularnih enot, protiteroristične in druge operacije) ter (6) večšino poveljevanja. Seveda je v študij vključeno tudi poglobljanje znanja tujih jezikov. Težišče študija je na protiterorističnem bojevanju, ki se v slovenskih programih študija le omenja.

Primerjava šolanja na ŠT in VŠT v SV z ameriškim medzvrstnim štabnim tečajem (Joint Staff College) kaže, da na mednarodnem programu študirajo le pet predmetov, in sicer<sup>11</sup>: (1) strategijo, (2) operativne zmogljivosti in funkcije, (3) sodobno operativno okolje, (4) združeno načrtovanje in (5) sistem vojnih iger (wargames), ki vključuje igranje vlog v treh različnih igrah. V prvi je poudarek na stabilizaciji neke nestabilne države, v drugi na obrambi ozemlja ZDA (na primer ob podobnih napadih kot 11. septembra), v tretji pa se v namišljeni krizi v Nigeriji preigrava sodelovanje med vsemi štirimi vejami oboroženih sil (kopenska vojska, mornarica, mornariška pehota, letalstvo), vladnimi agencijami (FBI, CIA, DIA idr.) in lokalno vlado. Tudi v tem primeru je vidno, da je število predmetov v tujini veliko manjše.

Na GŠT študij poteka v enem semestru, medtem ko imajo v razvitih državah podobni tečaji dva semestra. Predmeti so: vojaško vodenje in etika na strateški ravni (60 ur), nacionalna in mednarodna varnost (70), teorija in praksa strategije (50), vodenje in uporaba oboroženih sil (120 ur) ter izbirni predmet (60 ur). Na tej ravni se porabi 360 ur, pri čemer je razmerje med teorijo in prakso 55 : 45 odstotkov. Če tem uram pridružimo še ure za študijsko potovanje in pripravo končne naloge, traja GŠT skupaj 600 ur. Na tej ravni študija sploh ni tehničnih predmetov, metodologije, doktrine in drugih predmetov, ki jih predavajo na podobnih tujih strateških študijih.

Za ponazoritev, kako se na tej ravni šolajo višji oficirji razvitih držav, si lahko ogledamo program študija na eni najbolj znanih vojaških univerz – na ameriški Univerzi za nacionalno obrambo (National Defense University). Na smeri, ki se ukvarja z vojskovanjem (obstajajo še štiri druge smeri, na primer za vojaško industrijo, za upravljanje informacijskih virov itn.), študirajo predmete: (1) temelji strateške logike, (2) vojaška misel in bistvo vojn, (3) odločanje na področju nacionalne varnosti, (4) globalno varnostno okolje, (5) nacionalna vojaška strategija –

<sup>10</sup> [www.mcu.usmc.mil/csc/index.htm](http://www.mcu.usmc.mil/csc/index.htm).

<sup>11</sup> <http://www.jfsc.ndu.edu/>.

koncepti in praksa ter (6) študije primerov (delovanja) sistemov nacionalne varnosti. Le na tej ravni šolanja častnikov SV pravzaprav opazamo nekaj podobnosti s programi tujih šolskih sistemov.

Na koncu lahko ugotovimo, da vpogled v programe šolanja častnikov SV in programe evropskih ter drugih vojaških akademij, ki sledijo tokovom bolonjske reforme, kaže na to, da je medsebojna primerjava nemogoča. Slovenski programi so namreč usmerjeni v zastareli koncept usposabljanja za funkcionalne dolžnosti, ne pa v izobraževanje, ki je temeljni kamen bolonjske reforme. Prav tako se teh programov ne da primerjati s programi študija nekdanjih vojaških akademij JLA, ker so tudi te do devetdesetih let preteklega stoletja programe študija prilagodile takratnim univerzitetnim programom. Če pa program šolanja ŠČ, ŠT, VŠZ in GŠT primerjamo z belgijskim programom, vidimo, da je to neskladje še izrazitejše. V belgijskem programu imajo študenti 130 ur matematike, kar skupaj z balistiko zneso 276 ur, v programih slovenskih častniških šol pa teh predmetov sploh ni. Podobno velja za elektrotehniko, jedrsko fiziko, informatiko in računalniške mreže, za katere v Belgiji porabijo 174 ur, v slovenskih programih pa te predmete seveda pogrešamo.

## SKLEP

Ker se vsak sistem šolanja oblikuje zato, da uspešno deluje v konkretnem času in konkretnih družbenih razmerah, je povsem razumljivo, da je treba ti dve okoliščini upoštevati tudi v tej deskriptivni analizi, ki je tematsko osredotočena na sisteme šolanja vojaških profesionalcev v obdobju globalizacije. Splošna značilnost globalizacije je, da je vtisnila pečat sprememb tudi vojaškemu visokemu šolstvu, kar se vidi tudi v spirhalno rastočih stroških za vojaško izobraževanje in z njimi povezanih cenah študija. Vojaški visokošolski sistemi se pri tem specializirajo za ozko področje razvoja ter priprave in uporabe oboroženih sil, medtem ko druga širša področja varnosti in obrambe prevzemajo druge univerze. V tem smislu je poučen primer britanskega obrambnega ministrstva, ki ima že dvajset let sklenjeno pogodbo z univerzo v Cranfieldu. Na njej lahko pripadniki obrambnega ministrstva, vojske in obveščevalnih ter varnostnih služb med enoletnim študijem izberejo magistrski študij na enem od 21 področij ([www.dcmt.cranfield.ac.uk/ddmsa/postgraduateCourses/445874](http://www.dcmt.cranfield.ac.uk/ddmsa/postgraduateCourses/445874)). Razsežnost takšnega izobraževanja kaže britanska Obrambna akademija (Defence Academy of the UK), ki deluje od leta 2002 in ima vsako leto 11.600 študentov ter letni proračun 110 milijonov funtov, ob tem pa sklenjene pogodbe za raziskave v vrednosti 1,2 milijarde funtov. Podobna »komercializacija« vojaškega izobraževanja in raziskav je vidna tudi v drugih državah, ki bolj ali manj uspešno poskušajo ugotoviti »niše«, v katerih bi na

mednarodnem tržišču lahko uspešno tržili posebno nacionalno vojaško znanje. Na podlagi oglasov na medmrežju lahko ugotovimo, da vojaške visoke šole kar tekmujejo v tem, katera bo pridobila več tujih študentov, medtem ko v našem zaprtem sistemu častniškega izobraževanja tega doslej sploh ni bilo.

Ključni dejavniki, brez katerih ni mogoče oblikovati in organizirati nacionalnega vojaškega visokošolskega sistema, so torej kakovostni predavateljski kadri z doktorati, pridobljenimi na področju strategije, operatike in taktike. Drugi predavateljski kadri s področij vojaške tehnike, zgodovine in geografije ter gostujoči predavatelji iz tujine so komplementarni in tudi pomembni, vendar brez tistih, ki so doktorirali iz vojaških ved in se prebili od asistentov do profesorjev (na tej poti morajo objavljati številna znanstvena in strokovna dela), ni mogoče ustvariti »gravitacijskega jedra« nacionalne vojaške znanosti niti organizirati podiplomskega študija. Sodobno vojaško visoko šolstvo (temeljno šolanje + specializacija + podiplomski študij) se ne pri nas ne v tujini ne more oblikovati in delovati brez spoštovanja zakonskih aktov in norm, ki veljajo za nacionalne javne visoke šole (kot je npr. bolonjski proces), ter brez odpiranja javnosti. V tem sklopu je nujno poudariti, da SV nima podiplomskega študija s področja vojaških znanosti in da bi ga morala imeti, pri čemer bi ga morala vključiti v sistem nacionalnih visokih šol ter pri tem najtesneje sodelovati s civilnimi znanstveniki in univerzitetnimi predavatelji (oziroma visokošolskimi ustanovami) doma in v tujini. V ta namen mora imeti svoje (ali v tujini najete) kakovostne predavateljske in raziskovalne kadre z javno pridobljenimi visokošolskimi in znanstvenimi nazivi, ki morajo prav tako tesno sodelovati s civilnimi univerzami ter raziskovalnimi inštituti. Nesporno dejstvo je, da je treba v času sedanje evropske in globalne strateške spremenljivosti še veliko bolj kot nekoč upoštevati imperativ, da se, zlasti po sprejemu v Evropsko unijo in Nato, vse institucije naše države (vključno z obrambnim sistemom in SV, ki je njegov pomemben sestavni del) ter slovenska družba kot celota pospešeno vključujejo v evropske tranzicijske procese in čezatlantske integracije. Ti procesi v velikem obsegu potekajo v vseh evropskih državah, ki so nekoč imele »socialistično družbeno ureditev«, kar velja tudi za Slovenijo.

V analizi smo dokazali, da se mora slovensko vojaško šolstvo kadrovsko (pri tem mislimo na predavatelje), vsebinsko in organizacijsko spremeniti, da bi izpolnilo norme, ki veljajo za slovensko visoko šolstvo, in bi bilo podobno vojaškim visokošolskim sistemom razvitih držav, ki imajo poklicne vojske. V ta namen je kot prvi korak treba opraviti zunanjo evalvacijo dosedanjega razvoja vojaškega šolstva in njegovega stanja, saj je več kot očitno, da so vse dosedanje notranje evalvacije (zaradi različnih vzrokov, nekatere smo navedli tudi v tem prispevku) privedle do kritičnih razmer. Če se sedanje stanje ne bo spremenilo, bo namreč to šolstvo ostalo

anahronizem, kakršnega danes ne poznajo ne v razvitih evropskih državah ne na slovenskih visokih šolah, ki se že pospešeno priključujejo evropskim integracijskim procesom<sup>12</sup>. Ko poskušamo odgovoriti na vprašanje, kako naj bi oblikovali sistem slovenskega vojaškega izobraževanja, da bi postal primerljiv s sedanjimi evropskimi vojaškimi izobraževalnimi sistemi, lahko takoj ugotovimo preprosto dejstvo, da imajo evropski vojaški profesionalci podobno univerzitetno izobrazbo, kakršno smo predstavili na primeru nemške in belgijske vojaške akademije. Zavedati pa se moramo, da se o prihodnosti razvoja našega vojaškega šolstva ne da razpravljati abstraktno, temveč le znotraj celovitega dvotirnega projekta, s katerim bomo študij naših vojaških profesionalcev – tako kot so to storile razvite evropske države, ki se jim želimo pridružiti – integrirali na eni strani v sistem slovenskih visokih in višjih šol ter sedanjih univerz, na drugi pa v evropski visokošolski vojaški sistem. Ker doslej o problematiki bolonjske reforme v vojaškem šolstvu ni bilo javne razprave, smo želeli s to javno predstavitevijo kritične analize spodbuditi razpravo, ki bi prispevala k celovit(ejš)i in plodn(ejš)i rešitvi tudi drugih vprašanj slovenske vojaške profesionalizacije, ki je tesno povezana s prihodnostjo nove slovenske poklicne vojske.

Javna razprava o poklicni vojski namreč nikakor ne bi smela ostati tako kot doslej potisnjena na stranski tir oziroma zožena na nabor in usposabljanje poklicnih vojakov ter podčastnikov, na oblikovanje novih poveljstev ter na nabavo orožja in opreme, temveč bi morala upoštevati izkušnje armad razvitih držav, ki svoje glavne napore usmerjajo v reformo šolanja častnikov ter s tem povezano področje vojaške znanosti in doktrine. Častniki so bili namreč zahvaljujoč znanju, doktrini in kompetencam ter etiki, ki jim nalaga nenehno samoizpopolnjevanje – podobno kot so to v medicini in v zdravstvenem sistemu zdravniki – v vseh sodobnih vojskah nosilec ključnega znanja oziroma temeljni steber vse vojaške organizacije in njene mirnodobne ter vojne učinkovitosti. Evropski reformatorji sistema vojaškega izobraževanja in šolanja se zato zavedajo, da je »bitka za znanje« postala odločilni dejavnik in da bodo častniki ostali tudi v prihodnosti glavni nosilci znanja ter veččin o teoriji in praksi bojevanja in vojskovanja ter o uporabi oboroženih sil v nevojnih vojaških operacijah. Iz predstavljene analize razvoja sistema šolanja evropskih vojaških profesionalcev je razvidno, da so se tradicionalni sistemi njihovega šolanja že v drugi polovici preteklega stoletja preoblikovali v vojaške univerze, ki so postale nedeljivi del sistema javnega visokega šolstva. Pri tem so se postopno uspešno

<sup>12</sup> V drugih državah imajo vojaške univerze, ki so že vključene v sistem javnega šolstva. Podrobnosti o vojaških univerzah, ki so nosilke procesa vojaškega izobraževanja, so predstavljene na medmrežju ([www.militaryedu.com](http://www.militaryedu.com)). Za vse vojaške univerze je značilno, da so pri preoblikovanju upoštevale štiri ključne dejavnike: (1) spremembe v mednarodnih odnosih po letu 1991 oziroma preoblikovanje bipolarnega globalnega strateškega razmerja sil v unipolarni sistem, v katerem so ZDA prevzele vlogo najpomembnejše svetovne sile; (2) spremembe v tehnologiji (nanotehnologija, računalniki nove generacije, pojav mini-, mikro- in nanosatelitov, dosežki na področju robotike, genetska tehnologija, dosežki na področju optoelektronike, novih materialov itd.); (3) povečan vpliv letalskih in vesoljskih sil na bojevanje na morju in kopnem ter iz tega izhajajoče »integrirano bojišče prihodnosti«; (4) ekološke vidike bojevanja (Rokke 1995).

vključile v znanstvenoraziskovalno delo in v znanstveno sodelovanje na državni ter mednarodni ravni. Tega procesa evropske oborožene sile ne bi mogle uresničiti, če pred tem ne bi izobrazile svojih predavateljskih kadrov in raziskovalcev, ki so s kakovostjo in številom svojih del dosegli merila, ki so jim omogočila pridobitev visokošolskih nazivov.

Čeprav so se v začetku tega procesa mnogi vojaški vodje upirali preobrazbi vojaških šol iz ustanov za usposabljanje v izobraževalno-raziskovalne ustanove, češ da je primarna naloga vojaških šol, da usposobijo oficirske kandidate za opravljanje konkretnih dolžnosti v oboroženih silah, so na koncu tudi oni morali priznati, da nimajo prav. Hitre zaporedne spremembe, ki so jih povzročali novi oborožitveni sistemi, nič manj pomembne spremembe v novi postindustrijski oziroma postmoderni družbi ter spremembe v širšem mednarodnem okolju in varnostnih tveganjih, ki jih pospešuje globalizacija, so namreč prepričljivo dokazali, da oborožene sile potrebujejo visoko izobražene profesionalce, ki se bodo lahko prilagajali spremembam in učili (Flanagan in drugi 2001). Na tem področju se je z novo tehnologijo študija na daljavo odprla povsem nova perspektiva tudi za permanentno šolanje vojaških profesionalcev v enotah in štabih ter za nenehno preverjanje njihovega znanja.

Ker se od vojaških profesionalcev danes zahteva, da ne delujejo le kot vojaki, ampak tudi kot diplomati, humanitarni delavci in pogosto tudi kot policisti ter sodelavci vladnih agencij, lokalnih civilnih oblasti in nevladnih organizacij, se je povečala širina znanja, ki ga morajo pridobiti med študijem. S tem se je poglobilo protislovje med zahtevami vojaške tehnike, ki je narekovala vse večjo specializacijo, in zahtevami vodenja operacij, ki so spričo kompleksnosti sodobnega prizorišča narekovala vse bolj holističen pristop oziroma upoštevanje vse večjega števila nevojaških dejavnikov. V takšnih razmerah iskanja poti med Scilo specializacije in Karibdo generalizacije niso daleč od resnice tisti, ki so spremembe na področju vojaške profesionalizacije označili kot revolucijo na področju vojaškega izobraževanja (Chilcoat 1999). Skladno s tem se v organsko celoto zlivajo šolanje, usposabljanje na delovnem mestu, izkušnje in samorazvoj. Tako lahko kot eno od vidnih posledic razmaha revolucije na področju vojaškega izobraževanja izpostavimo preskok, ki so ga opravili na nekaterih uglednih vojaških visokih šolah, ko so dosedanje štiristopenjske študije že zamenjali s petstopenjskimi<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> V mornariški pehoti ZDA (Marine Corps) obstajajo štiri ravni šolanja: (1) vojaška akademija, ki vključuje specializacijo za mornariško pehoto; (2) šola ekspedicijskega vojskovanja, v kateri se šolajo stotniki s 5–7 leti službe; (3) poveljniško-štabna šola, v kateri se šolajo majorji ali podpolkovniki z 11–14 leti službe; (4) šola naprednega bojevanja, na kateri se šolajo polkovniki z 18–20 leti službe. Kot peta stopnja je predvideno šolanje na univerzi za nacionalno obrambo (<http://sectc.tecom.usmc.mil/securityassistance/sao/saopme.asp>).



## LITERATURA

- Bengt ABRAHAMSSON, 1972: *Military professionalization and political power*. Beverly Hills, London: SAGE.
- James CARAFANO, 2005: *Rethinking Professional Military Education*. Executive Memorandum No. 976.
- James CARAFANO, Jay Alane KOCHHEMS, 2005: *Military Education Needs Reform*. <http://www.heritage.org/Press/Commentary/ed101105b.cfm>.
- Challenges of the Global Century*.
- Richard CHILLCOAT, 1999: *The Revolution in Military Education*. JFQ, Summer 1999. 59–63.
- Stephen FLANAGAN, Ellen FROST and Richard KUGLER, 2001: *Report of the Project on Globalization and National Security*. Washington DC: NDU Press.
- Tomislav GALIĆ, 2003: *Zapovjedna akademija njemačke vojske*. Hrvatski vojnik, srpanj/kolovoz 2003. 6–11.
- <http://ask.afpc.randolp.af.mil/default.asp>, 2. 3. 2007.
- <http://sctc.tecom.usmc.mil/securityassistance/sao/soopme.asp>, 19. 2. 2006.
- <http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-5003.html>, 16. 8. 2007.
- [http://www.fortliberty.org/private\\_military\\_companies.shtml](http://www.fortliberty.org/private_military_companies.shtml), 20. 12. 2005.
- <http://www.goarmy.com/rotc/>, 15. 2. 2007.
- <http://www.jfsc.ndu.edu/>, 8. 7. 2006.
- <http://www.maxwell.af.mil/au/afiad/curriculum/catalog/html/atwc02..htm>, 14. 1. 2006.
- <http://www.mcu.usmc.mil/csc/index.htm>, 22. 6. 2007.
- <http://www.mpri.com>, 18. 11. 2005.
- <http://www.rma.ac.be/RMAdotNet/scsc/infos/default.aspx?Page=3>, 14. 2. 2008.
- <http://www.unibw.de/wowt/en/lehre/studienprojekte>, 12. 3. 2006.
- International military and defense encyclopedia* (1993). Washington, New York : Brassey's.
- Antoine Henri JOMINI, 1996: *Art of War*. London: Greenhill Books.
- Janeen KLINGER, 2004: *Academics and professional military education*. *Academic Exchange Quarterly* Vol. 8.
- Fridrih FON KOHENHAUZEN, 1936: *Od Šarnhorsta do Štifena: Sto godina prusko-nemačkog đeneralštaba*. Beograd : G. Kon.
- Ervin J. ROKKE, 1995: *Military Education for the New Age*. JFQ, Autumn 1995. 18–23.
- Vjekoslav STOJKOVIĆ, 2002: *Značajke školovanja na belgijskoj Royal Military Academy*. Hrvatski vojnik, prosinac 2002. 6–11.
- SUN-TZU, Carl von CLAUSEWITZ, 2000: *The book of war*. New York: Modern Library.
- Voennaja enciklopedija – Voennizdat Moskva*, 1978, 6. tom, str. 173.
- Vojna enciklopedija – Vojnoizdavački zavod Beograd*, 1973, 6. zv., str. 295–296.
- Anton ŽABKAR, 2003–2004: *Marsova dediščina. Temelji vojaških ved*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.











# **VSEBINA** BILTENA **SLOVENSKE VOJSKE – 10/Št. 1**

**VIZIJA RAZVOJA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKOV SLOVENSKE VOJSKE**  
**THE VISION OF EDUCATION FOR SAF OFFICER CANDIDATES - EDITORIAL**  
*Mag. Liliana Brožič*

**ZGODOVINSKI PREGLED IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ČASTNIKOV NA SLOVENSLEM**  
**HISTORICAL OVERVIEW OF EDUCATION AND TRAINING OF OFFICER CANDIDATES IN SLOVENIA**

*VVU IX. razreda Gregor Kastelic*

**OSNOVNO ŠOLANJE ČASTNIKOV**  
**BASIC EDUCATION FOR OFFICERS**  
*Mojca Grašič*

**KARIERA IN VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE**  
**CAREER AND MILITARY EDUCATION**  
*Major mag. Boris Bratušek*

**RAZLOGI ZA UVEDBO EVALVACIJ V MINISTRSTVO ZA OBRAMBO**  
**REASONS FOR INTRODUCING EVALUATIONS AT THE MINISTRY OF DEFENCE**  
*Mag. Liliana Brožič*

**KAKŠEN NAJ BO SODOBNI ČASTNIK SLOVENSKE VOJSKE IN KAKO DO NJEGA**  
**A MODERN OFFICER OF THE SLOVENIAN ARMED FORCES: THEIR CHARACTERISTICS AND FORMATION**  
*Dr. Igor Kotnik*

**VOJAŠKI IZOBRAŽEVALNI SISTEM – REALNOST ALI MUHA ENODNEVNICA**  
**MILITARY EDUCATION SYSTEM: REALITY OR SHORT-LIVED SOLUTION**  
*Podpolkovnik Dušan Toš*

**KONCEPT VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKA SLOVENSKE VOJSKE – STANJE IN VIZIJA**  
**CONCEPT OF MILITARY EDUCATION AND TRAINING OF SAF OFFICER CANDIDATES: PRESENT AND FUTURE**  
*Kapitan bojne ladje Ljubo Poles*

**AHILOVI PETI SISTEMA IZOBRAŽEVANJA ČASTNIKOV (RAZPRAVA)**  
**THE ACHILLES' HEELS OF THE EDUCATION SYSTEM FOR SAF OFFICER CANDIDATES – A DISCUSSION**  
*Dr. Anton Žabkar*

**RAZVOJ NADALJEVALNEGA VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ČASTNIKOV SLOVENSKE VOJSKE IN PRIMERJAVA Z NEKATERIMI TUJIMI IZKUŠNjami**  
**DEVELOPMENT OF ADVANCED MILITARY EDUCATION AND TRAINING OF SAF OFFICER CANDIDATES AND A COMPARISON WITH OTHER COUNTRIES**  
*Polkovnik Stojan Zabukovec*

**ŠTIPENDIRANJE V SLOVENSKI VOJSKI DANES IN JUTRI**  
**SCHOLARSHIPS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES: PRESENT AND FUTURE**  
*Natalija Plemenitaš Fuchs in podpolkovnik Pavle Gostiša*

**KAJ LAHKO OBRAMBOSLOVJE PRISPEVA K POVEČANJU PROFESIONALNOSTI ČASTNIKOV IN ČASTNIC SLOVENSKE VOJSKE (RAZPRAVA)**  
**HOW CAN DEFENCE STUDIES CONTRIBUTE TO A GREATER PROFESSIONALISM OF SAF OFFICERS – A DISCUSSION**  
*Dr. Ljubica Jelušič*

**ŠOLANJE VOJAŠKIH PROFESIONALCEV MED TRADICIONALNIMI IZHODIŠČI IN (POST) MODERNIMI IZZIVI**  
**EDUCATING MILITARY PROFESSIONALS: BETWEEN TRADITIONAL STARTS AND (POST) MODERN CHALLENGES**  
*Dr. Anton Žabkar in dr. Uroš Svete*