

# 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

*astnik, 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**

*O cer, career, knowledge, professionalism, education, upbringing.*

**UVOD**

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

**potrebuje in ho e ter kakšni naj bodo.**

Potreba po profesionalnosti v vojski je omogočila razvoj astniškega zbora zunaj plemiških vrst. Od takrat so **astniki nosilci teoreti nega znanja in profesionalizma v vojski**, pod astniki pa veš ine in prakse. Ko to z vojaki povežemo v vojaške sestave (enote in poveljstva), ki so dobro oborožene, opremljene ter usposobljene, dobimo celoto. Tudi OVSIU astnikov je celota, ki jo predstavlja predvsem Slovenska vojska, pa tudi Slovenija z vsemi svojimi socialnimi, ekonomskimi in kulturnimi zna ilnostmi. Zmagovito pa lahko deluje samo motivirana celota, ki se zaveda svojih vrednot in ve, kaj so njeni cilji. Slovenski astniški zbor je danes heterogen, predvsem zaradi šolanja posameznikov na razli nih šolah dodiplomske ravni. Sestavljen je iz približno tretjine astnikov, ki se je izšolala v samostojni Sloveniji, druge tretjine, ki se je šolala v Šoli za rezervne of cirje nekdanje JLA, in ne ve kot etrtine, ki si je astniški in pridobila na druge na ine (s študijem obramboslovja na Fakulteti za družbene vede, na vojaških akademijah JLA ter v tujini, s podelitvijo ina ipd.). Heterogenost kot nasprotje enotnosti ni najboljša za u inkovitost, 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 u inkovitosti in racionalnosti, kar se kaže tudi pri šolanju astnikov. Za dosego tega je treba vedeti, kakšne so kvantitativne in kvalitativne potrebe in zahteve po astnikih v Sloveniji, kakšna je in bo njihova vloga v nacionalnem prostoru in hkrati v mednarodnih integracijah. Kon ni cilj OVSIU astnikov pa morajo biti oblikovani, izobraženi in usposobljeni astniki 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 podro ju naredili do zdaj. OVSIU astnikov se je v samostojni Sloveniji začel razvijati v za etku leta 1993. Njegov razvoj je najlažje predstaviti z dejavnostmi, ki so si sledile v naslednjem asovnem zaporedju: poskus priprave programa »vojaške akademije«; program šestmese nega šolanja in šestmese nega stažiranja v enotah, ki so ga kon ale prve generacije; redne in izredne generacije Šole za astnike; krajšanje stažiranja, predvsem na ra un usposabljanja; razvoj vojaških vsebin in predmetov na visokošolskih ustanovah v javnem izobraževalnem sistemu; prenehanje delovanja Šole za astnike vojnih enot; prekinitev služenja vojaškega roka; popolnjevanje Slovenske vojske s poklicno sestavo in prostovoljno rezervo; za etek izvajanja vojaškega modula

v dodiplomskem študiju na Fakulteti za družbene vede.

OVSU astnikov je potekal na Šoli za astnike in Šoli za astnike vojnih enot, po združitvi je institucionaliziran na Šoli za astnike. 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 ofcirje 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 astnike 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 astniški VIU (štabni tečaj, višji štabni tečaj, generalštabni program).

## KAKŠNE ČASTNIKE POTREBUJE SLOVENSKA VOJSKA

Ali nam sedanji sistem izobraževanja in usposabljanja daje astnike, 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 astnike potrebujemo.

Zgodovinsko gledano je bil astnik 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 astniškem zboru manjši del stalne sestave in večji del rezervne. Aktivni astniki so bili večinoma izobraženi in usposobljeni v vojaških ustanovah ter po enotnem sistemu. Rezervni astniki 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 astniškega zbora, ki nista bila povsem usklajena. V SV smo leta 1997 poenotili programe Šole za astnike in Šole za astnike vojnih enot, jih uskladili s programi usposabljanja vojakov na

služenju vojaškega roka ter dolo ali lik astnika<sup>1</sup>.

V bližnji preteklosti (še v okviru doktrine zra no-kopenske bitke) je bil nižji astnik del monolitne celote in je moral razumeti predvsem strojno tehniko. S profesionalizacijo in novo vlogo vojske se kompetence astnikov spreminjajo, zato mora vsako izobraževanje temeljiti na prihodnosti in ob upoštevanju družbenega ter tehnološkega razvoja družbe kot celote.

Danes je pogosto tudi nižji astnik na terenu v samostojni vlogi, ko mora razumeti družbeno okolje in obvladati stike z javnostjo, predvsem pa razumeti nove tehnologije.

astnike izobrazimo, vzgojimo in oblikujemo med šolanjem, zato mora biti vsebina astniškega šolanja določena na podlagi **potrebnega znanja** in veštin, 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 veštine astnikov v SV**

Znanje in veštine astnikov 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 veštin astnikov 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 astnikov, saj lahko v vsakemu rodu, službi ali dejavnosti uporabimo astnike 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 astnika iz programa izobraževanja in usposabljanja kandidatov za astnike (Š 97):

» astnik s konanim Programom izobraževanja in usposabljanja kandidatov za astnike bo s pridobljenim znanjem sposoben: usposabljalati vojake, oddelke in vode po programih usposabljanja Slovenske vojske; pripravljati podastnike za izvajanje usposabljanja; organizirati delo v voduh; poveljevati vojakom, podastnikom, 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 voduh v boju; sodelovati z enotami ravnih voda drugih rodov; izvajati aktivnosti z vojno sestavo SV; permanentno se izobraževati in usposabljalati za specialnosti znotraj rodu in za višje dolžnosti; opravljati dolžnosti in naloge, zahtevane s splošno (osnovno) vojaško evidenenco 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 astnika, lik astnika za etnika, štabnega astnika, višjega štabnega astnika, generalštabnega astnika, splošni lik podastnika, podastnika za etnika, štabnega podastnika, višjega podastnika, višjega štabnega podastnika.

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

Rodovi, službe,	Znanje iz programov za		
dejavnosti, štabno-funkcij. področja	ravnanje s tehniko in opremo	vodenje in organiziranje	nadzor sil
<b>Sile za bojevanje</b>	<b>Sile za bc</b>		
	obehot	strojništvo	
		strojništvo	
<b>Sile za bojno podporo</b>			
	zra. na obramba	elektronika	
		inženirstvo	

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 astnikov, potreb rodov in organiziranosti ter ob upoštevanju vloge in nalog vojske lahko trdimo, **da mora imeti ve ina astnikov znanje, veš ine 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 na elih za vso vojsko. Še ve , ta usklajenost pri vseh astnikih je s potrebo po vse bolj združenem takti nem delovanju nuja tudi na nižjih ravneh. Zato pa je ravnanje z oborožitvijo, tehniko in opremo posameznih rodov in dejavnosti posebno, zaradi esar se zahtevajo posebne vrste znanja in veš in za ravnanje s tehniko neke specialnosti (glej preglednico 1), ki omogo i tudi lažje vodenje ljudi. Ob znanju, veš inah in sposobnostih za poveljevanje je treba pri astnikih 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 astnikov voditeljstvo, državna indoktrinacija in tehni na usmeritev. Danes je v ospredju predvsem iskanje ravnovesja med tehni no, družboslovno ter **informacijsko** usmeritvijo. Ali to pomeni, da potrebujemo enotni poklic astnika ali ve 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 veš in astnikov v prejšnjem poglavju moramo omeniti tudi druge, ki sestavljajo SV, in sicer pod astnike, vojake, vojaške uslužbence ter civilne osebe. Vsak od teh prispeva vojski svoje posebno znanje in veš ine, ki jih je treba uskladiti v u inkovito zmagovito celoto. Ravno to pa je temeljna naloga astnikov.



Z uveljavitvijo enotovnih podastnikov se je spremenil odnos podastnikov in astnikov ter resnično zmanjšal delokrog astnikov. Podastniki so nosilci neposrednega vodenja, večina, individualnega usposabljanja, vsakdanjega dela in delitve neposrednega dela.

Z uveljavitvijo višjih vojaških uslužbencev so iz astniškega 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 astnikov 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. Astniki 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. Astnikom je ostalo predvsem posredno vodenje, štabne dejavnosti in strokovnost na višji ravni. Tako bi lahko rekli, da potrebujemo dve vrsti astnikov: poveljniško-štabne in specialiste (inženirje), kar pomeni, da za astnike potrebujemo pravo zmes vojaškega in civilnega znanja oziroma vojaških in vojaško-civilnih poklicev.

Astnike lahko delimo tudi na nižje in višje. Nižji astniki so tisti, ki poveljujejo vodam in četam, delajo v poveljstvih bataljonov in brigad ter opravljajo specialistična dela na izvedbeni ravni. V modernih vojskah astniki delajo v teh vlogah od osem do 22 let. Zato OVSIU astnika ne sme temeljiti samo na pripravi na prevzem dolžnosti poveljnika voda. Prav je za astnika vseživljenjsko izobraževanje oziroma usposabljanje nujno, je pomembno, da na OVSIU dobi temeljno znanje, na katerem bo lahko gradil tudi v prihodnosti.

### **Slovenski astniki kot del slovenske družbe**

Ne glede na to, ali je astniški poklic enoten ali jih je več, je za celoto predvsem pomembna vzgoja astnikov. 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 astnikov. Astnik 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 astnik bi moral biti odraz naše družbe, vzgajan na podlagi skupnih družbenih vrednot, z razumevanjem vsega družbenega dogajanja. Ta **vzgoja bi morala zagotoviti enotnost astniškega zbora** in domoljubnost, ki bi zagotavljali, da bi astniki 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

e smo opredelili, kakšnega častnika želimo in potrebujemo, moramo za določitev in uinkovitejšega 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 Srednjero nega obrambnega programa in splošnih izkušenj lahko predvidevamo, da bo dolgoro na 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 ve a. Zato uvajajo tudi druge kategorije pripadnikov z visoko izobrazbo: visoke pod častnike, častnike z omejenimi pooblastili (zna ilno za ZDA), častnike specialiste (zna ilno za Francijo) in civilne osebe. V to kategorijo spadajo tudi slovenski višji vojaški uslužbenci, ki jih razumljivo lahko prikazujemo kot častnike. Pri odlo itvi o razvoju **pretežno kariernih častnikov** bi pri povpre ni 35-letni karieri ob potrebnih 1200 častnikih potrebovali **35 častnikov vsako leto**, pri povpre ni 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, ve ina bi jih vso kariero preživela v vojski in pove alo bi se število let dela na poro niških in nadporo niških dolžnostih. Pretežno karierni sistem zahteva in omogo a dvojni sistem šolanja častnikov, posebej za stalno in posebej za rezervno sestavo, o itno 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 ve ine častnikov stalne sestave je lahko v obliki vojaške šole, nekaj specialistov pa bi morali šolati drugje. OVSIU častnikov rezervne sestave bi moral omogo iti civilni poklic, saj ve inoma ne delajo v vojski, torej s popolnoma vojaško izobrazbo ne bi bili konkuren ni 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 uinkovitosti. Manj profesionalne vojske, popolnjene z ve naborniki in bolj birokratske, imajo ve častnikov.

Idealno razmerje med častniki STAS in REZS je linearno glede na vso sestavo. Obi ajno pa se nagiba nekoliko v korist STAS, vendar ne pri nižjih častniških inih. Najve ji odklon je pri mili niških 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 u inkovita vojska, lahko ugotovimo, da je naš dolgoro ni 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, e bi bilo v SV dolgoro no do 1300 častnikov STAS (vklju no z VVU) in do 500 REZS (vklju no z VVU).

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

V obeh primerih morajo rezervni astniki 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 astniki rezervne in stalne sestave.

Ob delitvi na astnike stalne in rezervne sestave je treba biti pozoren tudi na delitev med rodovi in dejavnostmi<sup>4</sup>. Zaradi majhnosti astniškega zbora bo težko vsako leto zagotoviti OVSIU astnikov za večino rodov. Za mornarico, RKBO in večino dejavnosti logistike bo med generacijami gotovo nastal več leten premor. Zato bi bilo treba razmisliti o združevanju posameznih rodov in dejavnosti pri OVSIU astnikov in naknadni specializaciji v nadaljnjem VSUIU. Ena izmed nujnih odločitev je, ali bomo imeli OVSIU tudi za astnike 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 astnikov 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 službi in izkušnje pri

<sup>4</sup> Glede na sestavo SV iz SOPR bi lahko bila delitev astniškega 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 astnikov logistike precej nižji na začetnih dolžnostih.

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

<sup>5</sup> To bi med drugim pomenilo, da bi astniki logistike zelo dobro razumeli, kaj podpirajo. Tako bi organizacijsko-voditeljsko vedenje zagotovili s poveljniki splošnih rodovskih vodov, specialisti 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 in se v ve in i 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 odločajo 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. Znan 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 stopnjah v karieri. Častniška piramida mora omogočiti uinkovito 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 prekvilificiranjem 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, večji podporni osebja (adjutantov, pomočnikov), višji standard CSP in zdravstvenega varstva.

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

## IZKUŠNJE NAŠIH ZAVEZNIKOV

Glede na to, da Slovenija gradi vojaško obrambo in nacionalno varnost znotraj zavezništev, je prav, da smo tudi pri šolanju astnikov primerljivi in da poskušamo izkušnje drugih držav upoštevati pri razvoju svojega sistema VIU. članice Nata imajo popolno nacionalno pristojnost in odgovornost za šolanje astnikov. Zato se na ini njihovega šolanja med seboj razlikujejo. Razvite vojske lo imo na tiste, ki težijo k u inkovitosti astniškega zbora, in tiste, ki gradijo astniški poklic kot vseživljenjski. Za zahodne vojske, predvsem britansko, je zna ilna bolj veš inska usmerjenost astniškega 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 kon anem študiju na univerzi s težiš em na usposabljanju (do 20 odstotkov vseh astnikov), vojaške univerze (do 25 odstotkov) in vojaških modulov na javnih civilnih univerzah (ve ina vseh astnikov, tudi do 75 odstotkov). Približno polovica astnikov 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). Ve ina astnikov je najprej pehotnih. Za eli so z generacijami stotih študentov, zdaj jih zmanjšujejo proti 40. Nekateri specialiste po kon ani javni univerzi šolajo v šestmese ni astniški šoli.

Nem ija in Velika Britanija imata podoben sistem. Obe usposabljata astnike v vojaških ustanovah (približno eno leto) in jih izobražujeta na univerzah. V Nem iji 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 ve inoma 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 kon ajo šolo za astnike pred univerzo, ve ina pa po kon anem študiju. Približno polovica astnikov odide iz vojske preden dopolnijo 20 let službe, drugi pa odhajajo glede na povišanja, vendar jih ve ina ostane do upokojitve.

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

javno priznano in primerljivo diplomu. Konkurenost 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 večinoma astnikov preživi vso kariero v vojski.

## **MOGOČI NAČINI INSTITUCIONALIZIRANJA OVSIU**

**Klasična vojaška akademija** nam zagotavlja tradicionalni **isti poklic vojaškega astnika**, ki praviloma, še zlasti pa v spremenjenih družbenih razmerah, ni konkurenčen na trgu delovne sile. Na vojaški akademiji se ne morejo šolati astniki 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 večinoma 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 astnikov. **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 astniku. S sistemi štipendiranja, pogodbenih rezerv in prostovoljnosti pa lahko damo astniku tisti del več in 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 vključnost prihodnjih astnikov 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 astnikov bi bilo to najlažje in najbolj racionalno opraviti z izborom ene matične fakultete, na kateri bi potekala večina vojaških vsebin.

Možnosti za organiziranje šolanja astnikov 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, operativne taktike, priprave na bojeve pogoje), 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 astnikov 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 astnikov s specializiranim znanjem, ki pridejo v sistem na neobičajen način. Takim astnikom bi bilo treba zagotoviti konkretno vojaško znanje, in sicer z organiziranjem programa, prilagojenega potrebam ciljne skupine, saj so to običajno prihodnji astniki 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 astnikov, 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

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

Za profesionalizem sta znanje in vzgoja najpomembnejša. Tako kot znanje in del več in bo morala biti tudi vojaška vzgoja del izobraževalnega programa astnika, ne glede na in institucionalizacije izobraževanja. Danes poznamo dva prevladujoča sistema: vojaške akademije, ki postajajo vse bolj javno verifcirane univerze ali fakultete, in šolanje astnikov 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 astnikov med njihovim izobraževanjem, kombinacijo vojaške stroke, splošne razgledanosti in vojaške vzgoje si zagotovimo moderno astniško profesijo, hkrati pa kakovostno selekcijo in izbiro v karieri. Tako je VIU astnikov stalno iskanje ravnotežja med večino, 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 astnik najprej poveljnik pehotnega voda, kot je to v Litvi in pri marincih v ZDA. Z vseživljenjskim VIU bi potem astnike pripravljali za naslednje dolžnosti v rodovih, dejavnostih in službah ter na štabnih funkcijskih področjih. Lahko bi jih ločevali na tiste za bojno delo, 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 astnike rezervne kot stalne sestave. Zato mora odločitev temeljiti na odnosu med njima in vsaj astnikom rezervne sestave zagotoviti konkurenčnost na trgu delovne sile.

Vsak astnik 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, temve mora znati uporabljati svoje sile glede na družbeno okolje, v katerem deluje. Pri tem se pojavlja vlogi specialista, ki zagotavlja delovanje orožja, tehnike in druge opreme, štabnega astnika, 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 u inkovito 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 šolstvo 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.