

KAKŠEN NAJ BO SODOBNI ASTNIK 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 astnikov, obramboslovje, vojaški izobraževalni modul, vojaška akademija, Zbor za usposabljanje rezervnih astnikov (ROTC), kompetence astnika, karijerne poti, vojaške vrednote.

UVOD

V iskanju prave vizije razvoja (vojaškega) izobraževanja astnikov se ve in ukvarja predvsem z vprašanji kako, po kateri poti, na kakšen na in do sodobnega astnika SV, ne da bi najprej zelo jasno in sorazmerno dokon no odgovorili na klju no vprašanje, kakšen sploh naj bo oziroma še pred tem, v kakšnih vojaških operacijah bo sploh (so)deloval. Pri tem izhajamo iz prepri anja, da je to jasno samo po sebi, sam pa v to zelo dvomim. Idealizirano predstavo sodobnega astnika pri razli nih ljudeh najbrž res opredeljujejo sorazmerno podobni atributi, vendar ti niso nujno enaki, še manj pa je verjetno, da so razporejeni v istem hierarhi nem redu. Zato se tisti, ki živijo v utvari, da se pogovarjamo o doseganju istega cilja, neupravi eno udijo, zakaj v preteklem ve kot desetletju ni bilo mogo e uskladiti mnenj, po kateri poti bomo ta cilj v Sloveniji najlaže in najhitreje dosegli. Problemati no je predvsem to, da kakovostne in koli inske determinante razli nih dimenzij »modelnega astnika« SV nikoli niso bile vsaj okvirno de fnirane, izpostavljene široki strokovni razpravi in presoji ter na koncu konsenzualno potrjene ter formalizirane v ustreznih organih in ustrezni normativno-pravni obliki.

Preden za nemo oblikovati odgovor na vprašanje, kakšen naj bo sodobni astnik SV, moramo poznati in razumeti nekatere posebne zna ilnosti sodobnih vojaških operacij. Ne glede na to, da sodobni astniki ve ino svoje kariere ve inoma prebijejo v mirnodobnih okoliš inah, je njihova glavna naloga namre še vedno zagotavljanje zahtevane stopnje pripravljenosti vojaških enot in zagotavljanje njihovega u inkovitega delovanja ali bojevanja v razli nih vrstah (vojaških) operacij.

Zna ilnosti sodobnih vojaških operacij, v katerih bo sodelovala SV

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

preoblikovanja svojega poslanstva tako v (1) nacionalnih (notranjih) kot tudi (2) mednarodnih (zunanjih) okvirih. Proces preoblikovanja je sorazmerno lahek in obvladljiv, e poteka samo na enem od omenjenih področij, precej bolj pa je zapleten, e 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 večinoma 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 priporočili 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 po vsebinski, 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 soustvarjanja (1) širitve spektra vojaških operacij, (2) nadaljnega tehnološkega razvoja, (3) funkcionalne negotovosti, (4) povečane mobilnosti, natančnosti in ubojnosti najsodobnejšega konvencionalnega orožja, (5) vseobsežnejše 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) večje nacionalnosti vojaških enot, (15) psihološke zahtevnosti sodobnih vojaških operacij in (16) posebnosti operativnega vojaškega vodenja ter poveljevanja.¹

Značilnosti sodobnega vojskovanja 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, podoficirski, oficirski ter vojaškimi in civilnimi uslužbenci²), (2) pripadniki različnih vrst, rodov in služb ter (3)

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

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

na rtovalci in izvajalci.³ Prav tako pomembno je, da pri opredeljevanju novih ali vsaj v novih okoliš inah bolj izpostavljenih zna ilnostih vojaškega kadra prou imo najzahtevnejše okoliš ine, kar v okviru nevojnih vojaških operacij pomenijo operacije v podporo miru. Tudi pri izvajanju vseh drugih vlog in nalog, s katerimi se soo ajo vojske najrazvitejših industrijskih držav in niso tako kompleksne in zahtevne, so lahko takšne zna ilnosti, seveda ob pravilnem pristopu, velika prednost in pomemben dejavnik uspeha.

Vse pogostejše nevojne vojaške operacije zahtevajo prilagoditev tradicionalnega in do pred kratkim prevladujo ega 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.⁴ Vojaštvo bo tako v funkcionalno spremenjenih razmerah prisiljeno spremeniti predstavo o klasi nem bojevniku in jo zamenjati s podobo vojaka, igar naloge presegajo zgolj opravljanje bojnih akcij. Sodelovanje v najkompleksnejših in najzahtevnejših vojaških operacijah, posebej v operacijah za ohranjanje miru, namre zahteva posebno izobraževanje, usposabljanje in urjenje za vklju ene enote, s katerimi pridobijo tako imenovano »sof sticiranost«. V prihodnosti bodo morali vojaki v vojskah najrazvitejših industrijskih držav na vseh ravneh, posebej poveljniki, hkrati razpolagati z (1) bojnimi veš inami⁵ in (2) diplomatskimi spretnostmi ter sposobnostjo vsestranskega ocenjevanja vsake akcije, ne le glede vojaške u inkovitosti, temve tudi v lu i vpliva politi nih, etni nih, lingvisti nih in verskih okoliš in, v okviru katerih delujejo. Vojaki morajo biti priu eni omejenosti v uporabi sile in spoštovanja lokalnih navad. Kompleksnost okolja, v katerem delujejo vojaške enote, pa je dopolnjena še s fzi nimi posebnostmi obmo ja operacije. U inkovito izvajanje nevojnih vojaških operacij zato vse bolj zahteva vsestransko pripravo enot, v kateri morajo sodelovati tudi vrhunski civilni strokovnjaki za sorazmerno ozka podro ja, kot so na primer lingvisti ne študije ali študije razli nih religij, kultur in dežel.

Za u inkovito izvedbo operacij v podporo miru je torej treba imeti vse bolj strokovni in profesionalni kader ter s im manjšim deležem moštva, ki vidi v operacijah za ohranjanje miru le kratkoro ne materialne koristi. Naloge vojaških poveljnikov se v današnjem asu namre raztezajo od t. i. birokrata do t. i.

³ Potrebne zna ilnosti na rtovalca niso enake kot tiste, ki jih iš emo pri izvajalcu. Idealni izvajalec je ekstrovertiran in potrebuje jasne usmeritve, s podrobnostmi pa se praviloma ne ukvarja. V nasprotju z njimi so idealni na rtovalci introvertirani, razmišljajo i in pripravljene premisliti veliko možnosti do najmanjših podrobnosti.

⁴ Pri izvajanju klasi nih vojaških nalog se morajo vojaki odzvati povsem druga e, saj uporaba sile ni le izhod v sili in njena uporaba ni strogo selektivna.

⁵ Tudi v spremenjenih razmerah je primarna naloga vojsk, ki jih odlo ilno razlikuje od drugih varnostnih institucij, še vedno izvajanje oboroženega boja. Zato je treba v vojski ob astnikih menedžerjih in astnikih znanstvenikih ohranjati tudi tako imenovane tradicionalne astnike 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 veljavne ilnosti astnikov, ki kažejo na potrebo po njihovi široki splošni razgledanosti in znanju ter vojaškostrokovni usposobljenosti ter profesionalizmu, kar so:

- zdrava osebna struktura, ki bo omogoala celovito razumevanje, ponotrnanje in uresni evanje splošnih loveških 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 natan nemu ocenjevanju njihovih voditeljskih sposobnosti ter stalnemu in nartnemu razvoju ter krepitvi voditeljskih sposobnosti;
- fizi na in emocionalna trdnost, ki jo postopno gradijo z vse bolj fizi no in psihi no zahtevnimi izzivi ter vzdržujejo z redno vadbo premagovanja takti nih ovir, orientacijskimi pohodi, gorništvom, športnim plezanjem, natan nim in takti nim streljanjem, konjeništvom, sabljanjem, plavanjem v vojaški opremi, skakanjem s padalom, treningom borilnih veš in itn.;
- dovolj široko in trdno teoreti no znanje, ki jim bo omogo alo kontinuirano u enje skozi celotno vojaško kariero;
- rezultat izobraževanja mora biti pravilno razmišljanje, ne pa sposobnost reprodukcije faktografskega znanja;
- primerno znanje tujih jezikov, ki mora omogo ati im bolj nemoteno delovanje ve nacionalnih vojaških sestav in sporazumevanje z drugimi mednarodnimi in lokalnimi subjekti na obmo ju operacije;
- ne le poznavanje, temve predvsem razumevanje klju nih vojaškozgodovinskih dejstev, ki pomembno širijo njihov zorni kot in jim omogo ajo razvoj kriti nega razmišljanja ter analiti nih sposobnosti, s imer se pomembno pove uje njihova sposobnost za u inkovito soo enje s sodobnimi problemi;
- splošno poznavanje ter razumevanje drugih kultur in religij ter visoka stopnja (med)kulturne ozaveš enosti in ob utljivosti tako (a) v vojaški organizaciji zaradi vse ve je 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, temve 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;⁶
 - čim bolj uravnoteženo razmerje med tehnološkim znanjem, vrednotami, bojnim duhom itn., kar jim bo omogočilo, 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 povezanosti;
 - poznavanje in upoštevanje določil mednarodnega vojnega prava;
 - obvladovanje ne le večine dela z vojniki, temve vse bolj z različnimi skupinami ljudi, s katerimi se bodo srečevali v vse bolj raznovrstnem in spremenljivem okolju prihodnjih vojaških operacij;
 - obvladovanje večine 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.);

⁶ 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;⁷
- 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 težje predvidljivega dogajanja na območju odgovornosti, hitro in natančno presojanje informacij iz različnih 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 mednarodnemu ali nadnarodnemu poveljstvu;
- pred nastopom prve vojaške 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 vojaki 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.⁸ Samo iz takega

⁷ 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.

⁸ Ljudje pogosto verjamejo, da so v razvoju vojske in večine vojskovanja pri novem 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: »Iniciativa 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 mogoče 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 prepričevala, da bi prišlo do erozije kohezivnosti ali celo do razpada poveljniških timov in njihovih enot.

V postmodernem obdobju morajo biti vojaški poveljniki (aštniki) sposobni opravljati večplastno in zapleteno vlogo vojaka znanstvenika in vojaka diplomata. Prevladujejo dva tipa vojaškega poveljnika oziroma aštnika se je spreminjal od (1) aštnika bojevnika (heroja) v tradicionalni družbi prek (2) aštnika menedžerja in aštnika tehnologa v prehodnem obdobju do (3) aštnika znanstvenika in aštnika diplomata v postmoderne 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.⁹ Če povzamemo, se bodo aštiki 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 aštiki 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 aštnikov, 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«.

⁹ Na primer (1) s celotno 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 sprotih 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 omejeju em nacionalnem okolju (zmanjšana razpoložljivost vseh vrst virov) bodo namre vse pomembnejše politične in vojaške (visokega) strokovnjaki, 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, namre 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 vojska najrazvitejših industrijskih držav, kako zagotoviti takšen »drugačen« kader. Prvi korak je gotovo uvajanje poklicnega popolnjevanja vojsk najrazvitejših industrijskih držav. Vendar velja poudarek na poklicnem popolnjevanju ali popolnem prehodu na poklicno vojsko pogosto ni dovolj, kar potrjujejo tudi izkušnje ZDA iz prvotnega obdobja prehoda na vojsko leta 70. let. Težave se pojavijo, ker se tisti s slabšimi sposobnostmi in nižjimi kvalifikacijami želijo prejeti in v vojsko jemati število zaposlitve v vojski kot tisti z boljšimi sposobnostmi in višjimi kvalifikacijami. Že raziskave v 80. letih so kazale, da vsaj v zadnjem obdobju poklicne vojske popolnjujejo svoje vrste pretežno iz najnižjih socialno-gospodarskih in neprivilegiranih družbenih skupin in s kakovostnega obrobja trga delovne sile, ki ga predstavljajo brezposelni in manj izobraženi. To je, vsaj v zadnjem 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.¹⁰

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

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

¹⁰ Nih ne moremo zanikati, da se je v ZDA v zadnjem 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 zadnjem 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 namre 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 na rtnih in nediskriminatornih kadrovske politike v vseh njenih dimenzijah¹¹;
- aktivnejše (agresivnejše) informacijsko-promocijsko delovanje obrambnega esteblišmenta, v katerem je treba izpostaviti tako materialne (plačila, brezplačno šolanje, rešitev stanovanjskega vprašanja itn.) kot nematerialne prednosti (ugled, služba v tujini, benefičiranost, zdravstveno varstvo itn.) opravljanja vojaškega poklica;
- povečanje 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 naravnano, 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 tisoletja pa so

¹¹ 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 astniškega zbora. Da bi zmanjšali te težave, so predlagali, da je treba (1) astniški zbor prežeti s tehnološkimi vrednotami, (2) pripraviti akcijski načrt za krepitev tehnološkega strokovnega znanja v astniškem 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 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 druga znanja in sposobnosti njihovih pripadnikov, predvsem astnikov. 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« astnika s sposobnostjo strateškega razmišljanja, s tenko občutljivostjo diplomata in sposobnostjo razumevanja politično-psiholoških dimenzij, ki presegajo realnost bojnega polja. Zato mora izobraževanje astnikov preseči tradicionalne in ozko bojniško naravnost. Druga njihova znanja in vrednote 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 astnikov na civilnih in vojaških izobraževalnih institucijah.

Politiki in vojaški poveljniki so v preteklosti loveški dejavnik prepogosto obravnavali kot neizpran, 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 lovek kljub vsemu ključni element pri doseganju uspeha v vojaških operacijah. Tudi najsodobnejša vojaška tehnika in oborožitveni sistemi so namreč še vedno odvisni od loveškega dejavnika, saj jih je treba vzdrževati, popravljati in seveda upravljati. Lovek je s svojimi lastnostmi torej še vedno odločilen dejavnik v boju, vpliv vseh drugih dejavnikov pa je odvisen od ustvarjalnih sposobnosti, organiziranosti in usmerjenosti loveškega dejavnika. Ali kot je pripomnil general Patton: »Že res, da se vojne bijejo z

orožjem, vendar v njih vedno zmaguje lovek.«

Nedvomno vojna od (vojaških) voditeljev še vedno zahteva tako znanost kot veš ino. V prihodnosti bosta visoko razvita tehnologija in vojaška tehnika nujni, ne pa hkrati tudi zadostni. Veš inska stran vojne – kreativnost, intuitivnost, vodenje, motiviranost in sprejemanje pravih odlo itev – zato ostaja nenadomestljiva. S tem prehajamo k eni od stalnic vojskovanja, in sicer k bojni mo i. Tehnologija je v procesu ustvarjanja u inkovitosti delovanja vojske pomembna, vendar pri tem ne smemo pozabiti na druge pomembne dejavnike. Uporabnost vojske namre dolo a skupek kakovosti in koli ine njene opreme, pomnožen z bojno mo jo. Zadnja temelji na psihi nih, intelektualnih in organizacijskih temeljih, ki se, v takšni ali druga ni kombinaciji, kažejo kot disciplina in kohezivnost, morala in iniciativnost, pogum in žilavost, volja do bojevanja in pripravljenost, e je nujno, tudi na smrt. Zaradi vseh navedenih zna ilnosti sodobnega bojiš a je kakovostni vidik loveškega dejavnika vse pomembnejši, v prihodnje pa bo zelo verjetno še vedno odlo al o superiornosti in inferiornosti akterjev tudi na sodobnem bojiš u.

V naši razpravi o druga ni podobi sodobnega astnika 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 soo ajo, predvidevajo in zahtevajo druga na znanja in sposobnosti ter druga ne oblike izobraževanja, usposabljanja in urjenja, saj so kakovostni astniki 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 natan nejših konceptov, povezanih s šolanjem bodo ega vojaškega, predvsem astniškega kadra, še marsikaj narediti, pri emer so v ospredju naslednje naloge:

- posodobiti ocene najaktualnejših varnostnih izzivov, tveganj in groženj;
- dolo iti vlogo in naloge SV pri njihovem omejevanju, obvladovanju in odpravljanju;
- predvideti zna ilnosti sodobnih vojaških operacij, v katerih bo SV izvajala naloge omejevanja, obvladovanja in odpravljanja varnostnih izzivov, tveganj in groženj;
- dolo iti strukturo, organiziranost ter na ine delovanja SV, ki so najboljši za u inkovito izvedbo nalog v vojaških operacijah, v katerih bo udeležena;
- dolo iti, s kako števil nim, in opredeliti, s kakšnim vojaškim kadrom bo sploh mogo e zagotoviti u inkovito izvedbo nalog SV, pri emer so v ospredju nujne in želene zna ilnosti sodobnega astnika, 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 na inov za zagotavljanje želenega astniškega kadra ter organizacijsko umestitvijo izobraževalnih vsebin in programov v najprimernejši institucionalni okvir se ob takšnem pristopu soo imo povsem na koncu, ko je marsikaj že zelo oziroma v celoti jasno. Povsem zgrešeno je torej vnaprejšnje iskanje ali celo dolo anje potencialnega izvajalca izobraževanja, ne da bi se natan no vedelo, kaj naj bi sploh izvajal in kaj je z vidika državnega interesa najbolj racionalno oziroma optimalno.

Kako do sodobnega astnika SV je sicer pomembno strokovno, vendar tudi politično vprašanje, na katerega bo morala zaradi njegovega neposrednega vpliva na u inkovitost 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 mogo e zaustaviti ve kot desetletno tavanje pri iskanju najprimernejšega oziroma najracionalnejšega sistema izobraževanja astnikov SV, v katerem so bili vsaj ob asno 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.

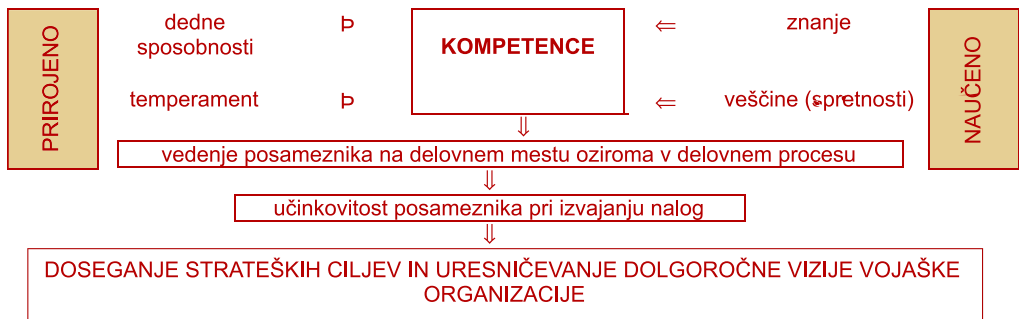
Pri iskanju odgovora na vprašanje, kakšen naj bo sodobni astnik SV, bo treba (po) iskati ustrezno ravnovesje med vojaškim in civilnim zornim kotom, med preteklimi izkušnjami in zahtevami prihodnosti ter med teorijo, prakso in raziskovalnimi rezultati. Ob takšnem pristopu sorazmerno hitro ugotovimo, da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

Pomen kompetencnega modela pri oblikovanju astnika Slovenske vojske

Z diplomanti, ki bi prihajali samo iz specializirane vojaške izobraževalne ustanove in bi absolvirali enak izobraževalni program, ni mogo e dovolj kakovostno in u inkovito izvajati vseh nalog, s katerimi se bo v prihodnje sre evala SV. Zato bi morali na podlagi analize njenih prihodnjih nalog dolo iti potrebne zna ilnosti, znanja, veš ine in vrednote astnikov, na podlagi esar bi oblikovali nabor oziroma model kompetenc za astnike na različnih hierarhi nih stopnjah.

Sodobna, visoko u inkovita in uspešna podjetja v razvitih industrijskih državah so namre svojo konkurenčno prednost v veliki meri utemeljila prav na u inkovitem razvoju kompetenc vodij na različnih hierarhi nih stopnjah, tako da podpirajo doseganje njihovih strateških ciljev in uresničevanje dolgoro ne razvojne vizije podjetja. Zelo natan no so namre opredelili, kakšen na in razmišljanja, opravljanja nalog in medsebojnih odnosov je najprimernejši za posamezne kategorije zaposlenih na dolo enih hierarhi nih ravneh oziroma delovnih mestih.

Tudi doseganje strateških ciljev in uresni evanje dolgoro ne vizije vojaške organizacije je namre 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 (genetsko 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 astniškega kadra na različnih hierarhičnih ravneh oziroma delovnih mestih, kar bi se izražalo tudi v koherentnem sistemu kariernih 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 namre (pre)pogosto odvisno od zvez, zunanjšega 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 astniškega 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.

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-vojaškem¹² 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 programsko 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. Prvi, z izobraževanjem na visokošolskih ustanovah različnih smeri je zagotovljena potrebna raznovrstnost v sestavi častniškega zbora. Ta zagotavlja

¹² Tako kolikoli inški kot vsebinski poudarek je na dodiplomski stopnji še vedno na civilnih izobraževalnih vsebinah.

vojaški organizaciji, da lahko za uinkovito 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 kljubno to, da astniki 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 omogočilo manj stresno in bolj uspešno resocializacijo v civilno okolje, vključno z večjo konkurenčnostjo na civilnem trgu dela oziroma uspešno prezaopslitev po demobilizaciji.

Po vseh do zdaj nanizanih in argumentiranih dejstvih bi pomenilo vztrajanje pri oblikovanju avtonomne vojaške akademije oziroma njenega približka ali nadomestka ohranjanje 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 srejujemo s problemom razpoložljivosti potrebnih znanj za osnovno izobraževanje in usposabljanje astnikov, 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. Kljubno 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 kadeti na pet let:

- zbor za usposabljanje rezervnih kadetov ROTC (Reserve Officer Training Corps)¹³;
- šola za kadetske kandidate OCS (Officer Candidate School) in OTS (Officer Training School), zadnja samo za VL¹⁴;
- zvezne akademije zvrsti (Federal Service Academies)¹⁵;
- neposredno napredovani kadeti DCOs (Direct Commission Officers)¹⁶;
- napredovani na bojišču¹⁷.

s civilnimi. Vendar je vprašanje, ali je vojaško akademijo smiselno ustanovljati na novo, posebej e naj bi zagotavljala le eno strokovno usmeritev diplomantov. O itno je mogo ih veliko zelo razli nih poti do astniškega ina, vendar v Sloveniji zaradi majhnosti vojske in omejenosti letnih potreb po novih astnikih seveda ni smotrno razvijati vseh. e izhajajo iz že precej uveljavljene ocene, da SV letno potrebuje 30–40 novih astnikov, bi ob pristajanju na razmerja iz ZDA letno potrebovali 6–8 astnikov z vojaške akademije oziroma specializirane vojaške šole, kar pa z vidika ekonomskih in drugih stroškov seveda ne opravi uje njenega oblikovanja. Potrebna je torej racionalna presoja, na podlagi katere bomo izmed ponujenih možnosti izbrali takšno kombinacijo, ki bo v najve ji mogo i meri zadovoljevala potrebe institucije in posameznikov, se pravi SV in njenih astnikov, hkrati pa bo tudi vzdržna in trajnostno naravnana z vidika izrabe razpoložljivih družbenih virov. Verjetno bi bilo najbolj racionalno, e bi se v Sloveniji, glede na že predstavljene omejitve, ki izhajajo iz majhnosti naše države in vojske ter omejenosti razpoložljivih virov, odlo ili za prilagoditev in nadgradnjo ameriškega modela Zbora za usposabljanje rezervnih astnikov (ROTC) (ve o tem glej v Kotnik Dvojmo 1999).¹⁹

Koncept modularnega civilno-vojaškega izobraževalnega programa za bodo e astnike SV ima tudi slabosti. Vendar so te manj številne in manj pere e 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 soo enju nekoliko bolj š ititi predvsem interese posameznika, posebej v demokrati ni postmoderni družbi. Ko se bodo tega v celoti zavedali tudi v SV, in predvsem, ko bodo to za eli 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 najve jih razvojnih izzivov SV, ki ga ne more rešiti še tako »prestižna« avtonomna vojaška izobraževalna ustanova, je zagotavljanje ustreznih vrednotno-eti nih temeljev bodo ih astnikov. Ti temelji namre še vedno niso dovolj jasno opredeljeni, poleg tega pa s procesom privzganja eti nih norm in vrednot pri bodo ih astnikih za nemo bistveno prepozno. Klasi ne vojaške vrednote so za mladostnike v najrazvitejših industrijskih družbah namre pogosto zelo nerazumljive in težko

¹⁹ Kotnik Dvojmo , 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 permisivno. 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 astnikov in podastnikov, 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 astniškimi kandidati delati najboljši podastniški²⁰ in astniški inštruktorji oziroma mentorji, ki so jim lahko za zgled v vseh pogledih. Astniški kandidati se namreč učenijo in vzgajajo predvsem z »osmozo«, to je z opazovanjem in ponotranjenjem profesionalnega dela in vedenja njihovih (pod) astniških mentorjev.²¹

Ob tem se moramo seveda zavedati, da zares dobri astniki ne nastajajo niti v vojaških niti kakšnih drugih 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 astniki, pa je posledica odločitve državne politike oziroma politikov, ki so tudi odgovorni za to, da vojski in astnikom omogočijo vse potrebno, da se primerno izobrazijo in usposobijo za učinkovito izvedbo nalog. Zato je, dolgoročno gledano, kakovost vojske in njenih astnikov 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

²⁰ Podastniki so enakovredni in nenadomestljivi del inštruktorskega oziroma mentorskega zbora, saj astniške kandidate seznanjajo s tistimi značilnostmi vojaške organizacije in vojaškega poklica, s katerimi jih astniki ne morejo seznaniti tako neposredno in celovito.

²¹ 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 kultura.*
- Mark D. CALVO, 1996: *Digitizing the Force XXI Battlefield, Military Review, May–June.*
- Jerzy CIECHANOSKI, 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 Elnr 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 21st 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.*
- Richard D. HOOKER, 1995: *Building Unbreakable 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 (3rd 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. SARKESLAN, 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 21st 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.*