

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Patrik Fajdiga

RAZVOJ SODOBNEGA VOJAŠKEGA ČASTNIKA

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Patrik Fajdiga

Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič

RAZVOJ SODOBNEGA VOJAŠKEGA ČASTNIKA

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

RAZVOJ SODOBNEGA VOJAŠKEGA ČASTNIKA

S koncem hladne vojne je svet stopil v procese ekonomskega, političnega, družbenega in kulturnega zbliževanja ter sodelovanja. Nacionalni interesi se zagovarjajo in uresničujejo predvsem na globalnem nivoju, kar pa vnese določene, ne tako majhne spremembe, v delovanje vojska. Oborožene sile se tako ne zgolj vojskujejo, temveč se jim v novem globalnem varnostnem okolju namenja naloge ohranjanja, vzdrževanja, in ko je to potrebno vsiljevanja miru, naloge pokonfliktne izgradnje miru ter naloge humanitarnega značaja. Kot skupno ime novih nalog oboroženih sil se uveljavi sintagma nevojne vojaške operacije. Skladno z novo vlogo ter nalogami oboroženih sil se redefinirajo norme, vrednote in odnos pripadnikov vojaške organizacije do vojaške službe, hkrati pa novo poslanstvo zahteva spremembe vojaških doktrin ter vnaša vrsto novih, tako kvalitativnih kot kvantitativnih zahtev v usposabljanje in izobraževanje, skratka v izgradnjo sodobnega vojaškega kadra. Številne izobraževalne dileme se kot močno problematične pokažejo pri gradnji poveljniškega kadra, torej pri izobraževanju vojaških častnikov, katerih napačne odločitve lahko v občutljivem mednarodnem varnostnem okolju neposredno prizadenejo strateške interese države v določenem predelu sveta ali pa se odrazijo kot nov razlog zaostrovanja razmer v posameznem okolju že tako napetega ozračja. Ključno vlogo priprave bodočih častnikov za delovanje v kompleksnih okoliščinah se tako pripisuje vojaški socializaciji in profesionalnemu vojaškemu izobraževanju.

Ključne besede: varnostno okolje, izobraževanje, vrednotni sistem.

EVOLUTION OF CONTEMPORARY MILITARY OFFICER

With the end of Cold War the world meets with the process of economic, political, social and cultural bonding and cooperation. National interests are being justified and realized mostly on a global level, which brings some, not so small changes in military functioning. Armed forces no longer only fight wars, but are in a new global security environment entrusted with fulfilling tasks of maintaining, keeping and enforcing peace, peacebuilding and humanitarian tasks. New armed forces tasks are brought together under the sintagm Military Operations Other Than War. According to the new role and tasks of armed forces, norms, values and attitudes of military organization members towards military service are being redefined. At the same time the new mission requires changes of military doctrine and implies various qualitative and quantitative demands in training and education, in short in the development of contemporary military cadre. Numerous educational dilemmas arise from building commanding cadre, therefore in the education of military officers, whose wrong decisions might in sensitive international security environment directly affect strategic interests of their country in a particular part of the world, or are the reason of new tensions in an already tense environment. The key role in preparing future officers for functioning in complex circumstances is thus attributed to military socialization and professional military education.

Key words: security environment, education, value system.

KAZALO

1. UVOD	7
2. METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR	8
2.1 Cilji in pomen naloge.....	8
2.2 Raziskovalno vprašanje	9
2.3 Uporabljene metode	9
2.4 Struktura diplomskega dela.....	9
3. TEMELJNI POJMI	11
3.1 Vojaška profesija	11
3.1.1 Vpliv sodobnega varnostnega okolja na vojaško profesijo.....	13
3.2 Vojaško izobraževanje in vojaško usposabljanje.....	17
3.2.1 Prednost vojaškemu izobraževanju ali vojaškemu usposabljanju?.....	19
3.3 Vojaške vrednote	21
4. SOCIALIZACIJA IN VREDNOTE VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA	22
4.1 Sekundarna (profesionalna) socializacija	22
4.2 Sekundarna socializacija na vojaških akademijah	23
4.3 Idealni model častnika in vrednotna naravnost kadetov vojaških akademij	24
5. DILEME IN OBLIKE VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA	27
5.1 Zgodovinski pregled okoliščin formaliziranja vojaškega izobraževanja.....	27
5.2 Modeli evropskih vojaško-izobraževalnih sistemov.....	32
5.3 Višja versus nižja stopnja izobrazbe	34
5.4 Vojaške akademije versus civilne izobraževalne ustanove	37
5.5 Participacija civilistov v vojaškem višješolskem izobraževanju	42
5.6 Akademska svoboda in avtonomija na vojaških akademijah in univerzah.....	44
5.7 Vseživljenjsko učenje in izobraževanje odraslih v vojaški organizaciji.....	46

5.8 Mednarodno sodelovanje na področju vojaškega izobraževanja.....	48
5.9 Poudarki sodobnih vojaških izobraževalnih sistemov	51
6. SODOBNI VOJAŠKI ČASTNIK	53
6.1 Izbor vojaške kariere in možnost napredovanja.....	54
6.2 Selekcija kandidatov za poklic vojaškega častnika.....	56
6.3 Herojski voditelj, vojaški manager in vojaški tehnolog.....	56
6.4 Vojaški intelektualec.....	58
6.5 Vodja in vodenje	58
6.6 Osebnostne lastnosti vojaškega vodje.....	600
6.7 Vojaški poveljnik in človeška dimenzija leadershipa	69
7. ZAKLJUČNE MISLI IN SKLEPI	73
8. LITERATURA	78
8.1 Knjige, zborniki, članki.....	78
8.2 Internetni viri	80

SEZNAM TABEL

Tabela 5.5.1: Delež civilnih predavateljev na vojaških univerzah.....	43
Tabela 5.5.2: Delež civilnih predavateljev na vojaških akademijah.....	43
Tabela 5.8.3: Mednarodni izobraževalni programi ZDA.....	50
Tabela 6.6.1: Osebnostne lastnosti vojaškega vodje.....	60

SEZNAM KRATIC

MOOTW – Military Operations Other Than War (ne vojne vojaške operacije)
OS – oborožene sile

OZN	– Organizacija združenih narodov
RID	– razvite industrijske države
RKBO	– radiološko kemijsko biološka obramba
RMA	– Royal Military Academy (Kraljeva vojaška akademija)
US	– United States (Združene države)
USAFA	– United States Air Force Academy (Vojaška akademija zračnih sil Združenih držav)
USMA	– United States Military Academy (Vojaška akademija Združenih držav)
USNA	– United States Naval Academy (Vojaška pomorska akademija Združenih držav)
ZDA	– Združene države Amerike

1. UVOD

V 21. stoletju je težko negirati pomembnost izobraževanja za osebni in profesionalni razvoj posameznika, kar velja tudi za sodobne vojaške profesionalce. Ravno na vojaškem področju pa se je, zgodovinsko gledano, dolgo časa dajalo izključni poudarek usposabljanju, medtem ko je bilo izobraževanje predmet navdiha posameznikov, ki so samoiniciativno prepoznali potrebo po globljem razumevanju značilnosti in bistva organizacije, v kateri so bili zaposleni in dela, ki so ga opravljali. Pionirsko delo na področju (samo)izobraževanja in raziskovanja, ki so ga opravljali je pogosto doživelo primerno priznanje šele skozi kasnejši, predvsem tehnološki, razvoj in deloma skozi spreminjanje družbenih razmer, kar je vodilo v večanje zahtevnosti in kompleksnosti bojevanja, hkrati pa nakazalo potrebo po izobraženem kadru.

Če je bila potreba po izobraževanju vse do 2. svetovne vojne pretežno narekovana s tehnološkim razvojem, pa se je temu po koncu 2. svetovne vojne in še bolj po koncu hladne vojne, pridružilo kompleksno varnostno okolje, ki s specifičnimi zahtevami spreminja podobo, namen in načine uporabe oboroženih sil. Za to obdobje je značilno, da se manjša število odkritih oziroma neposrednih vojaških spopadov med dvema ali več državami, več pa se število spopadov, ki imajo značilnosti gverilskega ali partizanskega bojevanja, etničnih spopadov, bombnih napadov, samorazstrelitev, ugrabitev, skratka oblik dejanj, ki jih po ameriškem zgledu radi označimo za terorizem. Za obdobje asimetričnega bojevanja je značilno, da tehnološka premoč, ki je trenutno na strani zahoda, ne igra odločujoče vloge pri zmagi v tovrstnih konfrontacijah, temveč kot eden bistvenih dejavnikov nastopa človeški faktor. Hkrati s spreminjanjem varnostnega okolja se spreminja tudi koncept zagotavljanja varnosti države, ki se zopet po ameriškem zgledu vse bolj zagotavlja izven lastnih meja. Največkrat se to odrazi skozi operacije zagotavljanja ali ohranjanja miru, kar ima neposredne implikacije na delovanje in strukturo vojaške organizacije in njenih pripadnikov. Zahteve sodobnega varnostnega okolja tako narekujejo strukturno reorganizacijo, reorganizacijo sil, opreme, načinov in postopkov delovanja, kar pa je v veliki in togi strukturi, ki se rada oklepa konzervativizma v delovanju in razmišljanju vse prej kot lahka naloga.

Svoje mesto pri izgradnji vojaškega kadra gotovo ohranja usposabljanje, ki pa se primerno tehnološkemu razvoju spreminja in se je tako v obliki trenažerjev, simulacij, računalniško podprtih vaj močno približalo realnim situacijam in razmeram. Mnogo izzivov pa je postavljeno pred izobraževanje. Hiter tehnološki razvoj, kompleksnost sodobnega varnostnega okolja ter nepredvidljivosti sodobnega bojišča postavljajo pripadnike oboroženih sil v položaj, kjer so resno na preizkušnji njihove izobrazbene in osebnostne lastnosti, torej profesionalne kompetence. Dandanes se poleg poznavanja ožjega vojaškega področja od vojaških voditeljev pričakuje razumevanje politike in političnih odločitev ter njihovih posledic, poznavanje ekonomije, upravljanja s človeškimi viri, sposobnost komuniciranja z javnostjo, aktivno sodelovanje s civilnimi strukturami, ipd. Skratka cela vrsta področij, ki jih mora častnik skozi izobraževanje in profesionalni razvoj osvojiti.

Danes se tako o pomembnosti izobraževanja pri izgradnji vojaškega kadra ne ugiba več, dokaj zapletena in vedno aktualna pa ostajajo vprašanja oblik in vsebin izobraževalnih programov, ki imajo za primarno nalogo izgradnjo osebja, ki bo sposobno delovati v pravno zahtevnih, vojaško pa netipičnih razmerah. V diplomski nalogi se bom tako posvetil razvoju in zahtevam sodobnega častniškega kadra, pri tem pa bom ključno vlogo namenil ravno problematiki in vprašanjem povezanimi z vojaškim izobraževanjem.

2. METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 Cilji in pomen naloge

Namen diplomskega dela je predstaviti spremembe v sodobnem varnostnem okolju ter zahtevnost sodobne vojaške profesije s pregledom poti izgradnje in izpopolnjevanja sodobnega vojaškega častnika. V nalogi velik poudarek namenjam proučevanju osebnostnih lastnosti vojaškega vodje, osrednjo vlogo pa njegovemu izobraževanju. Pri analizi izobraževanja me je zanimal zgodovinski razvoj le tega, podrobneje pa sem

predstavil aktualna vprašanja sodobnega vojaškega izobraževanja, ki se spopada z očitki zaprtosti nasproti družbi, zastarelosti, togosti in neprilagodljivosti. Posebno mesto v delu namenjam tudi vsebinskemu razlikovanju med izobraževanjem in usposabljanjem ter njunemu kvantitativnemu razmerju, ki ga narekujejo zahteve in potrebe sodobnega varnostnega okolja. Namen naloge ni v podajanju enoznačne in nedvoumne smeri načina organiziranja vojaškega šolstva ter izgradnje vojaških častnikov, temveč zgolj osvetliti problematiko, morda vendarle odgovoriti na kakšno vprašanje, predvsem pa spodbuditi zanimanje za vsebino, ki je vedno aktualna.

2.2 Raziskovalno vprašanje

Pri izdelavi diplomskega dela me je predvsem zanimalo kakšne so poglavitne spremembe in značilnosti sodobnega varnostnega okolja in kako nove razmere ter zahteve le tega vplivajo in kakšne dileme vnašajo v izgradnjo sodobnega vojaškega častnika, katere glavni elementi so usposabljanje, izobraževanje ter vrednotni sistem.

2.3 Uporabljene metode

Pri pisanju diplomske naloge sem uporabil več raziskovalnih metod. Deskriptivno metodo sem uporabil uvodoma pri opredelitvi temeljnih pojmov, ključnih za razumevanje vsebine dela, uporabljena je bila metoda analize vsebine primarnih, sekundarnih in internetnih virov ter metoda sinteze pri verifikaciji hipotez ter sklepu.

2.4 Struktura diplomskega dela

Ker so temeljni pojmi diplomske naloge obenem tudi poglavitni koncepti le te, sem uvodoma pozornost namenil njihovi opredelitvi in nekoliko širši razpravi, ki je nujno potrebna za vsebinsko razumevanje tega dela. Tako tu odkrivam vplive sodobnega

varnostnega okolja na vojaško profesijo, vsebinske razlike med izobraževanjem in usposabljanjem, opredelim pa tudi vrednote.

Vsebinski del naloge sem začel s predstavitvijo profesionalne vojaške socializacije, nadaljeval pa z osrednjim poglavjem, ki proučuje izobraževanje. Pri analizi vojaškega izobraževanja sem naredil krajši zgodovinski pregled le tega, saj se določene zgodovinske dileme in pogledi v podobnih oblikah pojavljajo tudi v sodobnih vojaških izobraževalnih strukturah. V nadaljevanju poglavja pa sem se posvetil organizacijskim, vsebinskim in oblikovnim vprašanjem ter zahtevam izobraževanja sodobnega vojaškega častniškega zbora.

Naloga se v svoj zaključek prevesi ter vsebinsko konča s pregledom karakternih, vrednotnih in strokovnih zahtev ter izzivov, ki so postavljeni pred sodobnega vojaškega častnika. Zadnje poglavje je namenjeno zaključku ter sklepnim ugotovitvam.

3. TEMELJNI POJMI

3.1 Vojaška profesija

Izraz vojaška profesija se nanaša na najbolj profesionalizirani del vojaške poklicne skupine, na častniški zbor. Poleg častnikov k pojmu vojaških profesionalcev sodijo tudi civilisti, ki so s strani oboroženih sil postavljeni na področje obrambnega in nacionalnovarnostnega delovanja v civilnih strukturah (Jelušič 1997: 106–107).

Za profesijo je značilno, da predstavlja več kot skupino, za njo pa so značilne posebne sposobnosti, pridobljene tekom intenzivnega usposabljanja (Janowitz 1964:6). Sposobnosti, ki jih zahteva profesija se ne da pridobiti samo v sistemu vajeništva, temveč imajo te sposobnosti lastnosti splošne in vsestranske uporabnosti ne glede na čas in prostor, so po naravi intelektualne, naslanjajo pa se na znanja iz njihove poprejšnje oziroma zgodovinske rabe. Profesionalec je član korporativnega združenja, ki upravlja z rabo njegovih sposobnosti, pri opravljanju svojega dela pa ima odgovornost delovanja v dobrobit družbe (Preston 1980: 5). Profesionalna skupina razvije občutek skupne identitete in sistem internega upravljanja, ki vodita k izoblikovanju etičnih načel in standardov delovanj (Janowitz 1964: 6).

Kotnik po večih avtorjih povzema ključne značilnosti vojaške profesije, ki so:

Avtoritarnost – brezpogojna pokorščina. Veljava, moč in ugled posameznika izhajajo iz formalnega položaja, ki ga zaseda na hierarhični lestvici, pri tem pa njegovo dejansko znanje in sposobnosti ne igrajo vloge

Hierarhičnost – delovni in medosebni odnosi znotraj vojaške organizacije temeljijo na logiki vertikalnega podrejanja ter hierarhije položajev in nazivov. Sistem činov je zunanji indikator hierarhije.

Centraliziranost – vojaška organizacija je vodena iz enega središča, pri tem pa posamezni strukturni deli ne uživajo avtonomije. Praviloma povelja do enot in pripadnikov OS prihajajo po natančno določeni poti

Zaprto v fizičnem in družbenem smislu – omejenost na vojašnice, poligone in vadbišča; nadzor vladajočih političnih struktur nad vojsko kot instrumentom oblasti

Formaliziranost odnosov – formalni odnos je značilen za posamezne organizacijske strukture, prevladuje nad osebnimi vezmi

Avtonomnost – vojaška organizacija ima izključno pristojnost pri selekciji, rekrutaciji, mehanizmih socializacije, posebnimi rituali iniciacije ob vstopu v vojaško organizacijo in nadzor nad kakovostjo dela njenih pripadnikov

Uniformiranost in simbolika – sta natančno predpisani in sankcionirani. Kažeta se prek ločljivosti in zunanje prepoznavnosti članov profesije (vsi pripadniki vojaške organizacije so praviloma uniformirani) ter prek ceremonialov in ritualov (predpisanih kretenj, predpisanega obnašanja med podrejenimi in nadrejenimi, zastav, glasbe, ipd.)

Profesionalnost oziroma poklicnost dela pripadnikov OS – zahteva vzpostavitev posebnega sistema vzgoje in izobraževanja. Večina pripadnikov OS se za svoj poklic usposobi na vojaških šolah in akademijah¹. Njihova strokovnost je posledica dolgotrajnega izobraževanja in izkušenj, kar se kaže v monopolu nad jasno začrtanim znanjem ter profesionalno avtoriteto.

Korporativnost – skupna identiteta se razvije tekom skupnih urjenj in kolektivne navezanosti na doktrino in določene metode ter organiziranostjo v posebna profesionalna združenja

Altruizem – za pripadnike vojaške organizacije ne velja strogo omejen delovni čas, praktično so stalno na dolžnosti, za svoje delo pa niso vedno plačani v denarni obliki, temveč s simbolnimi nagradami in posebnim socialnim statusom v družbi (Kotnik-Dvojmoč 2002: 117–119).

Vojaška profesija je več kot poklic, je način življenja. Vojaški častnik je del skupnosti, ki si ga lasti, ne samo v rednem službenem času, temveč tudi v času, ki presega okvir njegovih formalnih obveznosti. Naloge vojskovanja zahtevajo od častnika, da v najkrajšem možnem času prekine z vsakodnevno rutino in osebnimi obveznostmi, ter se v

¹ Novejši izobraževalni sistemi izhajajo iz civilnega izobraževanja, ki ga vojaška organizacija v procesu dopolnilnega izobraževanja nadgradi s posebnimi vojaškimi znanji in veščinami (Kotnik-Dvojmoč 2002: 117-119).

celoti posveti opravljanju nalog, ki so mu bile zaupane. Vojaška profesija tako ne pozna stroge ločnice med službo in zasebnim življenjem² (Janowitz 1964: 175–195).

Funkcija, lastna vojaški profesiji, je organizirano upravljanje z nasiljem v službi branjenja in ohranitve družbe, kar pa je zelo kompleksna naloga, brez katere pa ni moč ohraniti civilizacije, kot taka pa zahteva predanost delovanja in poglobljene študije. Vojaška profesija zahteva za obširne študije v vojaške namene ter razumevanje vojaške problematike izostren um. Potemtakem častnik, ki daje poudarek le vojaškemu drilu, obredom in disciplini, ne glede na to kako pomemben element vojaške profesije predstavljajo, ni v celoti prepoznan kot profesionallec. Podobno velja tudi za častnika, ki je izurjen le na nižjem nivoju taktičnih operacij (Preston 1980:5).

V vojaški profesiji je, ravno tako kot v kateri drugi, predpogoj razvoja in reorganizacije pomembna samokritičnost, ki mora imeti intelektualno podlago. Odpor v zasledovanju intelektualnega je delno zakoreninjen v strahu, da nenadzorovan oziroma nevođen intelektualizem producira neodgovornost. Tako kljub naglim spremembam na številnih področjih v vojaški organizaciji ostaja odpor do naglih sprememb, le te pa lahko povzročijo delno paralizacijo vojaške organizacije za nedoločen čas (Janowitz 1964: 430–435).

3.1.1 Vpliv sodobnega varnostnega okolja na vojaško profesijo

Spremembe v sodobnem varnostnem okolju močno vplivajo na vojaško profesijo, predvsem na njeno strateško in doktrinarno raven ter na njeno bistvo, to je profesionalni etos. S padcem Berlinskega zidu je svet na eni strani prešel v obdobje relativnega miru in zmanjševanja možnosti jedrskega spopada, na drugi strani pa se pojavijo oziroma dobijo

² To velja predvsem za ZDA in države, kjer so častniki s svojim družinami nastanjeni znotraj ali v okolici vojaških baz in so tako neposredno povezani z delavnim okoljem tudi v svojem zasebnem času. Vendar pa družbene spremembe posegajo tudi na to področje. Zaznati je namreč naraščajoči trend k civilnim vzorcem ločevanja službe in mesta nastanitve, deloma tudi zaradi dejstva, da število tega kadra narašča in tako ni moč zagotoviti vseh nastanitev znotraj vojaških skupnosti. Drugi razlog tega pojava, pa tiči v večanju števila delavnih mest, ki jih v vojaški organizaciji opravljajo civilisti (Janowitz 1964:175-195).

na pomenu nove grožnje in izzivi, ki jih je navadno težko definirati in prepoznati, s tem pa vnašajo veliko negotovosti v nacionalnovarnostni sistem. V preteklosti so opredeljeni strateški cilji, znana razporeditev enot in orožje zagotavljali psihološko stabilnost ter predstavljali normative za profesionalno vojaško uspešnost. Obstajal je znan sovražnik, s tem pa tudi jasno opredeljen cilj profesije, ki je vedno predstavljal idejo oborožene sile v službi domovine (Sarkesian, in drugi 1995: 147).

Splošne značilnosti varnostnih tveganj v sodobnem svetu:

- globalna vojaška grožnja ni več primarna, zamenjale so jo regionalne grožnje
- v ospredju ni več jedrska, ampak so to konvencionalne grožnje
- okrepljeni varnostni problemi na ekonomsko in politično marginaliziranih območjih v času hladne vojne
- širok spekter virov ogrožanja sodobne varnosti (viri ogrožanja – vojaški, ekološki, ekonomski, socialni,...) (Kotnik-Dvojmoč 2002: 157).

Varnostni problemi sodobnega sveta niso prostorsko omejeni, njihova internacionaliziranost pa narekuje državam in drugim akterjem mednarodne skupnosti soodvisnost in sodelovanje. Sodoben koncept varnosti predpostavlja varnost na vseh področjih družbenega življenja, tako je ne moremo omejiti samo na njen vojaški vidik. Varnost je večdimenzionalna.

Najpomembnejša sodobna varnostna tveganja in grožnje:

- dezintegracija in preoblikovanje sistemov vrednot
- razlike v dostopnosti do življenjsko pomembnih naravnih virov
- neenakost med ekonomijami razvitih industrijskih držav (RID) in držav v razvoju
- množična migracijska gibanja
- regionalni konflikti, nasilni etnični spori in spopadi ter državljanske vojne
- notranje napetosti v postsocialističnih državah
- organizirani kriminal
- islamski fundamentalizem
- terorizem

- širjenje orožja za množično uničevanje
- mednarodna trgovina s konvencionalnim orožjem
- zdravstveni problemi
- globalno onesnaževanje okolja (Kotnik-Dvojmoč 2002: 165-174).

Sodobna varnostna tveganja in grožnje so oblike uporabe sile v mednarodnih odnosih tako spremenile, da danes lahko govorimo že bolj o policijskih kot vojaških silah. Policijska narava delovanja od oboroženih sil zahteva nenehno pripravljenost na akcijo, delovanje z minimalno uporabo sile, cilj uporabe oboroženih sil pa ni več zmaga v vojni, temveč ohranjanje sorazmerne stabilnosti in varnosti v mednarodnih odnosih. Z zahtevami neprestane pripravljenosti se zgubljata koncepta organiziranosti oboroženih sil, ki ju poznamo kot mirnodobno in vojno organiziranost. Vojska ima opravljanje policijskih nalog za manj prestižne in častne, opravljanje teh nalog pa zahteva visoko usposobljen in izobražen kader (Janowitz 1964: 417–427).

Različne aktivnosti, s katerimi se skuša v mednarodni skupnosti zagotavljati stabilnost, vojaško varnost in mir so bile doslej največkrat poimenovane s terminom mirovne operacije³. Ta termin pa vse bolj nadomešča termin operacije v podporo miru⁴, ki označuje cel spekter različnih operacij, ki so bile izvedene pod okriljem OZN⁵ (Kotnik-Dvojmoč 2002: 191–192).

Pri vprašanju primernosti oboroženih sil za izvajanje operacij v podporo miru je treba upoštevati razlikovanje med njihovimi primarnimi in sekundarnimi nalogami. Oborožene sile so po svojem bistvu namenjene za klasično vojskovanje, to je njihova primarna naloga, vse ostalo pa so sekundarne naloge. Če se odločimo za spremembo glede vrstnega reda nalog in namenimo večjo pomembnost mirovnim nalogam na račun klasičnega vojskovanja, bi morali oblikovati oborožene sile bolj podobne policijskim, kot pa vojaškim enotam. Bistvena razlika med klasičnimi oboroženimi silami in silami, ki bi bile

³ Ang. Peace Operations

⁴ Ang. Peace Support Operations

⁵ Preventivna diplomacija, vzpostavljanje miru (peacemaking), ohranjanje miru (peacekeeping), vsiljevanje miru (peace enforcement), krepitev miru (peace building)

primerne za izvajanje mirovnih nalog je ta, da je klasičen vojak opremljen in usposobljen za doseganje premoči nad nasprotnikom z aktivno in ne le demonstrativno uporabo orožja, kar je prevladujoča značilnost operacij ohranjanja miru (Kotnik-Dvojmoč 2002: 201–202).

Oborožene sile v novih družbeno-političnih razmerah, kjer obstaja majhna verjetnost vojaških spopadov in vojaške ogroženosti, tako ne morejo izpolnjevati svojega primarnega poslanstva, t.j. odvrčanje in izvajanje oboroženega boja. Z izvajanjem dodatnih nalog si tudi v takih razmerah poskušajo zagotoviti legitimnost in dajati vtis potrebnosti ali vsaj koristnosti. Pri izvajanju dodatnih nalog je zaznaven prenos pozornosti z izpolnjevanja socialnega na izpolnjevanje skoraj izključno funkcionalnega imperativa (Kotnik-Dvojmoč 2002: 182).

Razlikovanje med funkcionalnim in socialnim imperativom uvede Huntington, ko proučuje pričakovanja in zahteve javnosti do vojaške organizacije. Funkcionalni imperativ se nanaša na neposredno zagotavljanje nacionalne varnosti, medtem ko socialni imperativ zajema vse ostale naloge in vloge vojaške organizacije v družbi (izobraževanje, socializacija, gradnja civilne infrastrukture, itd.) Naloge izpolnjevanja socialnega imperativa v vojskah razvitih držav se zmanjšujejo in se bodo še nadalje zmanjševale. Gre za neposredno posledico njihove večje usmerjenosti proti poklicnemu popolnjenju. Nasprotno pa se povečuje potreba po izpolnjevanju funkcionalnega imperativa, ki ni omejen več zgolj na izvajanje oboroženega boja in na odvrčanje (neposrednih) vojaških groženj. Pričakovanja in zahteve javnosti glede novih poslanstev OS gredo v smeri varstva človekovih pravic, varovanja mednarodnega prava in reda, zaščite in vzpostavljanja mednarodnega miru in varnosti ter zagotavljanja človekoljubne pomoči (Kotnik-Dvojmoč 2002: 182–185).

S prehodom oboroženih sil iz naborniškega sistema popolnjenja na profesionalizacijo se oborožene sile srečajo s pomembno težavo vzpostavljanja in ohranjanja učinkovitosti delovanja vojaške organizacije. Do določene mere se to lahko naredi s finančno stimulacijo, ki bi preprečila odliv visoko usposobljenega kadra v bolje plačane ter fizično

in morda psihično manj obremenjujoče civilne službe. Tudi s plačami, primerljivimi s civilnim sektorjem, pa se le s težavo zagotavlja profesionalno predanost. Denarna stimulacija lahko igra ključno vlogo pri odločanju za sprejetje nevarnih in napornih operacij, kar pa ima za posledico slabljenje herojske tradicije. Vojaška organizacija se mora v boju za pridobivanje in ohranjanje visoko izobraženega kadra še vedno naslanjati na vojaški tradicionalizem, profesionalno identifikacijo ter poudarjanje časti (Janowitz 1964: 417–427).

Vojaške organizacije večine sodobnih vojsk se v zadnjem obdobju spreminjajo, te spremembe pa v dobršnem delu izvirajo iz:

- novih varnostnih situacij v mednarodni skupnosti, ki zahtevajo izvrševanje drugačnih nalog (z naraščajočim številom mirovnih operacij, narašča število t.i. policijskih nalog, ki vedno bolj postajajo del novih nalog oboroženih sil)
- novih družbenih vrednot, ki izpostavljajo mir ter pravice posameznikov in družbenih skupin
- tehničnega in tehnološkega razvoja.

Omenjene spremembe vplivajo na spremembe v strukturi profesionalnega kadra, ki ga v vedno večji meri predstavljajo strokovnjaki različnih civilnih področij (Bratušek 2003: 60).

3.2 Vojaško izobraževanje in vojaško usposabljanje

V povezavi z vojaškim šolanjem oborožene sile razlikujejo med pojmom vojaškega izobraževanja in vojaškega usposabljanja, ki pa se pogosto tudi v strokovni rabi pomensko izenačujeta, kar v proces komunikacije in strokovnih razprav vnaša določeno zmedo.

Pojem izobraževanje je v povezavi s prislovom vojaško velikokrat razumljen, ne kot izobraževanje v smislu krepitev in razvoja posameznikovega uma, kot je ta pojem

razumljen v akademskih sferah, temveč se ga nemalokrat zamenjuje s pojmom vojaškega usposabljanja ali profesionalne vojaške iniciacije. Do zadrege v poimenovanju pa lahko pride tudi v zvezi s prislovom vojaški, saj se ta lahko nanaša samo na kopenski del oboroženih sil. Seveda do te dilema lahko pride v oboroženih silah, ki so razdeljene na različne vojaške zvrsti, na primer v ZDA, kjer se kot vojska (Army) razume zvrst kopenskih sil, ki se striktno ločijo od mornarice (Navy) in vojaške zvrsti zračnih sil (Air Force) (Hattendorf 2002: 1). V Slovenski vojski ne ločimo med posameznimi zvrstmi oboroženih sil, saj bi bilo le to, glede na velikost in obseg slovenskih oboroženih sil nesmiselno. Zadrega glede natančnosti v poimenovanju je tako v slovenskem primeru nekoliko manjša.

Zelo splošno bi lahko vojaško izobraževanje opisali kot proces, v katerem prihaja do razvoja kreativnega uma, ki je sposoben postavljanja vprašanj, ki je argumentiran v odgovorih in ki mora opravljati funkcijo razmišljanja tudi pod pritiskom. Splošna opredelitev usposabljanja pa bi le to definirala kot aktivnosti, ki se izvajajo in merijo ter ocenjujejo na osnovi določenih standardov.

O odnosu med vojaškim izobraževanjem in usposabljanjem poznamo dva različna pogleda, ki opredeljujeta kateri od pojmov ima ožji oziroma širši pomen (Jelenc 1991). Prvi vidik, ki je v svetu bolj razširjen, razume usposabljanje kot ožji pojem od izobraževanja. Izobraževanje je torej širši pojem, ki je usposabljanju nadrejen, potemtakem izobraževanje vključuje tudi usposabljanje. Drug pristop je precej bolj uporabljen v angleško govorečem delu sveta. Po njem izobraževanje ne vključuje usposabljanja, temveč ga izloča. Izobraževanje je ožji pojem kot pri prvem razumevanju, usposabljanje pa je z izobraževanjem v sosledičnem odnosu (Lavrič 2003: 93–100).

Slovenska vojska je pri pojmovanju izobraževanja in usposabljanja bliže drugemu stališču. Izobraževanje in usposabljanje razume kot dva ločene procesa, ki se med seboj povezujeta. Usposabljanje je razumljeno bolj kot pridobivanje poklica vojaka, podčastnika, častnika in vojaškega uslužbenca, torej gre tu za poklicno usposabljanje (Lavrič 2003: 93–100).

Koncept sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v Slovenski vojski iz leta 2003 opredeljuje vojaško izobraževanje ter vojaško usposabljanje:

»Vojaško izobraževanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja in razvijanja znanja in sposobnosti ter moralnih vrednot pri posamezniku za izvajanje nalog za potrebe vojaške obrambe. Vojaško usposabljanje pa je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja in razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda in poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje, aktivnosti in izvajanje nalog za potrebe vojaške obrambe« (MORS 2003).

Pešec tako ugotavlja, da gre pri izobraževanju za poudarke na teoretičnem znanju in spoznavanju etičnih načel, ki so potrebna za izoblikovanje dobrega vojaka, usposabljanje pa favorizira razvijanje posebnih sposobnosti, moralnih lastnosti in praktičnega znanja ter ravnanja, v teku usposabljanja (Pešec 2005: 23).

Pravilno in dosledno razumevanje pojma vojaškega izobraževanja, nam tako izpostavi problematiko in dileme glede pravilne priprave voditeljev oboroženih sil na spopadanje z vojno oziroma vodenjem le te.

3.2.1 Prednost vojaškemu izobraževanju ali vojaškemu usposabljanju?

V sferi izobraževanja in usposabljanja častnikov je močno prisotno zavedanje o inherentnem konfliktu med obema. Kljub temu pa je potreba po uravnoteženosti vojaškega izobraževanja in vojaškega usposabljanja oboroženim silam že kar nekaj časa znana, saj je koncept vojaka, ki je izurjen zgolj, da izpolnjuje ukaze in na te ukaze ubija, v 21.stoletju preživet. Uporaba oboroženih sil tudi v napetem in kompleksnem mirnodobnem politično-vojaškem okolju pa zahteva izobražene ljudi (Kime 1997: 15).

Zagovorniki poudarjanja vloge vojaškega usposabljanja trdijo, da vojaško usposabljanje zagotavlja večjo predanost, spodbuja zvestobo, odločnost, zagotavlja učinkovitost vodstvenega in tehničnega področja, medtem ko izobraževanje izničuje napore usposabljanja s pogosto nepotrebnimi in nepomembnimi intelektualnimi napor, ki vzpodbudijo številna vprašanja, neodločnost in dvomljivost, s tem pa ogrozijo homogenost discipline, ki je bistvena komponenta delovanja oboroženih sil (Preston 1980 :16). Vojaško usposabljanje, ki je namenjeno učinkovitemu izvajanju vojaških nalog, zajema vključitev v vojaški način življenja, specializirano vojaško usposabljanje in razvoj članov vojaške organizacije v odgovorne voditelje na področju specializiranih dolžnosti in funkcij. Programi usposabljanja so zasnovani za preobrazbo mladih civilistov v vojaške osebe, za usposabljanje vojaških specialistov in/ali vojaških voditeljev, ter pripravo, skozi selektivno naravo sistematičnega kariernega napredovanja, za najvišje voditeljske funkcije z največjo stopnjo odgovornosti (Kime 1997: 5).

Zagovorniki izobraževanja poudarjajo, da je pomembnost izobraževanja v razvijanju samostojnega, lastnega razmišljanja, preveliko poudarjanje usposabljanja pa vodi k zaviranju iniciativnosti ter k nedojemljivemu umu (Preston 1980: 16). Vojaški častniki morajo biti deležni ne samo vojaškega usposabljanja, temveč tudi izobraževanja zaradi razvijanja analitičnih sposobnosti in kritičnega mišljenja, izpostavljenosti različnim pogledom pri nenehnemu ocenjevanju njihovega dela in zaradi zagotavljanja kvalitete vojaškega častnika (Kotze 1995:2).

Izobraževanje je vprašanje strateškega pomena pri gradnji sodobnih oboroženih sil. V sodobnem vojaškem delovanju je usposabljanje lahko maksimalno učinkovito le, če usposablja izobražene ljudi. Če je v preteklosti veljalo, da je usposabljanje primeren in edini način izgradnje vojaškega častnika in da je izobraževanje teoretičnih vsebin izguba časa, danes velja, da je izobrazba, stopnja te je v različnih oboroženih silah različno zahtevana, predpogoj za začetek usposabljanja. Sposobnost kritičnega razmišljanja in interpretativne sposobnosti, ki temeljijo tako na splošni kot tehnični izobrazbi, so zahteve sodobnega bojišča in mirnodobnih okolij v katerih oborožene sile danes izvajajo vrsto

različnih nalog. Vojaki prihodnosti morajo biti hkrati misleci in eksekutorji (Kime 1997: 9).

Urjenje tako igra pomembno vlogo pri opravilih, ki zahtevajo predvsem hitro reagiranje in usklajeno delovanje, po svoji naravi pa imajo določene zakonitosti, ki se jih lahko naučimo, obenem pa se pojavljajo v bolj ali manj nespremenjeni obliki. Sem štejemo različne postopke delovanja in bojevanja oboroženih sil, ki morajo zaradi svoje narave z urjenjem prerasti v rutino. Bistvena pomembnost izobraževanja pa se pokaže v hitro spreminjajočih se situacijah, kjer pridejo do izraza različni koncepti, ki jih je vojaški častnik osvojil tekom izobraževanja, na njemu pa je, da jih kar najbolje uporabi v praksi.

Prekomerno poudarjanje konflikta med izobraževanjem in usposabljanjem pa je nedvomno neproduktivno, saj se s tem oddaljuje od željenega cilja, ki je izgradnja profesionalnega častnika, ki se je sposoben spopadati z vsemi zahtevami tako mirnih obdobji kot vojn.

3.3 Vojaške vrednote

Vrednote so pojmi o temeljnih kategorijah zaželenega, dovoljenega, dobrega in pozitivnega, ki se jih naučimo v procesu socializacije. V grobem nam pokažejo kaj je za določeno družbo dobro in kaj slabo. So temeljni motivacijski dejavnik saj odražajo pomembnost in zaželenost. Družbene vrednote so tako univerzalne, saj morajo veljati za vse. Kljub temu imajo lahko posamezniki, skupine ljudi in družba kot celota svoj sistem vrednot, torej njihov različen nabor in različno hierarhijo (ZRC–SAZU 2006).

Vojaške vrednote so gonila sila uresničevanja poslanstva vojske. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot posamezne družbe in posebnosti narave delovanja vojske. Vrednote dajejo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov samostojno in v skupini. Uveljavljajo in krepijo se z vodenstvom in usposabljanjem. Med vojaške vrednote

štejemo: domoljubje, čast, predanost, pogum, tovarištvo, lojalnost (Furlan in drugi 2006: 17–19).

4. SOCIALIZACIJA IN VREDNOTE VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA

4.1 Sekundarna (profesionalna) socializacija

Posameznik se z vstopom v vojaško organizacijo sreča s posebnimi socializacijskimi procesi, v katerih ponotranji posebna pravila, norme, vrednote, ki so značilne za takšno organizacijo. Proces socializacije navadno razdelimo v dve fazi, in sicer:

- primarna socializacija
- sekundarna ali poklicna (profesionalna) socializacija.

Skozi primarno socializacijo se posameznik usposobi za člana neke družbe, v kateri živi. S sekundarno socializacijo pa se posameznik sreča, ko želi vstopiti v ožje socialne skupine, v tem primeru v vojaško organizacijo. Sekundarno socializacijo navadno izvajajo univerze, v našem primeru pa poleg univerz tudi vojaške akademije. Večje število kandidatov za vstop na vojaške akademije je podvrženo selekciji, ki izbere najboljše kandidate. Tisti, ki v akademijo vstopijo postanejo del institucije, hkrati pa tudi vojske same. Sekundarna socializacija častnikov poteka skozi izobraževalni proces, ki je bil do zadnjega desetletja 20. stoletja strogo ločen od ostalih nacionalnih izobraževalnih sistemov, v zadnjem času pa je zaslediti tendence o zbliževanju obeh sistemov. Izobraževalni sistem vojaških akademij se normalno razlikuje od drugih izobraževalnih ustanov, saj mora poleg znanj, potrebnih za opravljanje poklica, kadetu »vcepiti« občutek pripadnosti, skupnega življenjskega sloga, discipline, podrejanja hierarhični strukturi, pravila javnega in zasebnega obnašanja, poznati pa mora tudi sistem sankcij (Caforio 2003: 255–278).

4.2 Sekundarna socializacija na vojaških akademijah

Od ustanovitve vojaških univerz, ki so predstavljale prve poizkuse postavljanja okvirov formalnega izobraževanja vojaških častnikov, pa do danes, se je razvoj poklica vojaškega častnika seveda močno spremenil, istočasno pa je do danes ohranil dve pomembni podporni komponenti: *ethos* in *intellect*.

Ethos zadeva skupno identiteto kandidatov za častnike, ki se razvije skozi selekcijo in izpolnjevanje institucionalnih zahtev (način obnašanja, odnosov, podrejanja, izpolnjevanja ukazov, itd.). V bodoče častnike vgradi občutek bratstva in pripadnosti, kar omogoča nesebično služenje velikim zahtevam institucije. *Ethos* tako povezuje vse vojaške častnike, ne glede na vojaško zvrst v kateri delujejo in usmerja razvoj njihove nadaljnje karijerne poti.

Intellect predstavlja tehnične in mehanične sposobnosti častnika, ki so potrebne za izvrševanje zadanih nalog (Efflandt, Reed 2001: 82–89).

Kot sem že omenil, poteka sekundarna socializacija častnika v večini primerov na vojaških akademijah⁶, tako kot pri drugih poklicih, pa se ta nadaljuje skozi potek kariere posameznega častnika. Za uspešno vojaško karierno pot posameznika je nujno potrebna profesionalna socializacija, gre za ponotranjenje sistema vrednot, načina razmišljanja in znanja, ki posamezniku sploh omogoča delovanje v neki organizaciji. Če sekundarna socializacija »pade na plodna tla«, kar pomeni, da je kompatibilna z osebnostjo in značajem, ki si ju posameznik zgradi in pridobi skozi primarno socializacijo, potem lahko upravičeno pričakujemo uspešno vojaško kariero. Glede na zgoraj povedano je normalno, da je potrebno odrediti ustrezno mesto raziskavam socializacije na vojaških izobraževalnih ustanovah (Caforio 2003: 255–278).

⁶ V državah, kjer nimajo vzpostavljenega izobraževalnega sistema vojaških akademij za sekundarno socializacijo navadno skrbijo civilne fakultete, ki so navadno tesno povezane z obrambnim ali vsaj nacionalnovarnostnim sistemom

4.3 Idealni model častnika in vrednotna naravnost kadetov vojaških akademij

Kakšne učinke ima sekundarna socializacija na posameznika? Na kakšen način in kako uspešno zagotovi znanja, ki so potrebna za opravljanje poklicne vloge častnika? Takšna in podobna vprašanja so zelo pogosta in nujno potrebna, ko želimo zvedeti nekaj o ustreznosti postavljenega izobraževalnega sistema, njegovih programov, ustreznosti podajanja vsebin, primernosti okolja, itd.

Giuseppe Caforio je opravil raziskavo procesa profesionalne socializacije kadetov vojaških akademij desetih evropskih držav (Češke, Danske, Francije, Grčije, Italije, Litve, Nizozemske, Poljske, Švedske in Švice). Raziskava se je poskušala dokopati do podatkov o spreminjanju sistema vrednot in vedenjskih značilnosti kadetov skozi potek izobraževanja, prav tako pa je raziskovalce zanimalo, kaj je skupno kadetom različnih držav in kakšne oziroma katere so posebne značilnosti posameznih držav. Caforio je prišel do naslednjih ugotovitev:

kadeti v državah, udeleženih v raziskavi, so v večini pripadniki srednjega razreda, kadeti iz nekdanjih komunističnih držav so bližje nižjemu razredu, kadeti ostalih držav pa so po svojem izvoru bližje višjim slojem. Primerljive raziskave v ZDA so pokazale, da tudi ameriški kadeti izvirajo pretežno iz srednjega sloja, zaznati pa je dobršen del samorekrutacije. Razlogi odločitve za opravljanje poklica vojaškega častnika so med evropsko mladino v večini tradicionalnega tipa: zanimanje za vojsko, služenje domovini, avanture, s tem, da so v nekdanjih komunističnih državah v ospredju naslednji razlogi: priložnost za boljšo izobrazbo, želja po samostojnosti, zanimanje za tehnologijo. Pri tem je potrebno poudariti, da razlogi odločitve za opravljanje profesionalne vojaške službe ležijo v pričakovani socializaciji. Razlog temu tiči v sodobni družbi, ki ima za vrednote individualizem, ustvarjalnost, samoaktualizacijo in neodvisnost, ki so v nasprotju s solidarnostjo, sodelovanjem, nesebičnostjo, tradicijo in disciplino, ki so vrednote vojaških institucij in so nekaterim bližje, kot prej omenjene (Caforio 2003: 255–278).

Karakterne značilnosti častnika, ki jih prepoznajo evropski kadeti, so povezane z družbenim aspektom te profesije. Te značilnosti so vodstvene sposobnosti, odgovornost, sposobnost sodelovanja, strokovnost, izobraženost in samokontrola. Zanimivo je, da se daje manj poudarka tradicionalnim vojaškim značilnostim kot so na primer patriotizem, pogum in disciplina. Verjetno pa je eden izmed najpomembnejših podatkov pravzaprav primerjava med pričakovanji o tem, kakšno je vojaško življenje in dejansko stvarnostjo takšnega načina življenja, ki ga kadeti spoznajo že na vojaških akademijah. Zgoraj omenjena raziskava je prišla do splošne ugotovitve, da pri več kot polovici intervjuvanih kadetov sovpadajo pričakovanja z dejanskim, stvarnim načinom življenja. Tu pa ni zanemarljiv podatek, da je kar 30% kadetov razočaranih nad realnostjo, še posebej, ker se to razočaranje v glavnem nanaša na učinkovitost organizacije, vedenje nadrejenih, pravičnost in razpršenost informacij znotraj organizacije. Naslednji podatek, ki je lahko zaskrbljujoč je, da je manj kot 50% kadetov ocenilo izobraževalni program akademije kot ustrezen in uporaben, kar nad 20% pa, da jim bo pridobljeno znanje bolj malo koristilo pri delu, ki ga bodo opravljali (Caforio 2003: 255–278).

Raziskava Caforia je prišla tudi do podatkov o odnosu evropskih kadetov do naslednjih državnih institucij: javni sektor, pravo, policija in vojska, ideološke institucije (politiki, duhovščina in novinarstvo, delo in podjetništvo (banke in sindikati). Globalno kadeti izkazujejo zaupanje družbenim institucijam v svoji državi, prepoznan pa je splošni trend manjšega zaupanja oziroma nenaklonjenosti novinarjem, politikom in sindikatom. Caforio je ugotovil tudi velik poudarek, ki ga dajejo kadeti na vojaških akademijah svoji družini in družinskemu življenju. V času globalizacije, političnega, gospodarskega in kulturnega povezovanja Evrope je lahko zanimiv podatek, da so vojaški kadeti predvsem notranje orientirani, Evropa in zunanji svet pa jim je precej oddaljen, kar tuj. Tu naj pripomnim, da je verjetno potrebno pogledati ta problem širše in ne samo kot »neuspeh« vojaške profesionalne socializacije, saj lahko tudi v raziskavah civilne družbe zaznamo splošne trende nezanimanja za Evropo, v smislu »Evropa – moj dom« in precejšnjo oddaljenost evropskih institucij od njenih prebivalcev. Podrobnejše analize omenjenega problema bi presegle okvire tega dela, zato se v to na tem mestu niti ne bom spuščal. Na tej točki pa je še pomembno pogledati, kakšen je odnos kadetov na evropskih vojaških

akademijah do politike. Če ponovno prepoznamo nek splošen trend lahko trdimo, da večina kadetov želi biti oziroma se informira o političnih zadevah, sami pa se v to področje ne želijo vmešavati. Pri tem kot večji izjemi nastopata Francija, v kateri se je 47% kadetov izreklo za predane politiki in diametralno nasprotna Poljska, kjer je kar 16% vprašanih navedlo, da jih politika odbija. Pri tem vprašanju je potrebno opozoriti, da nekatere države svojim vojakom prepovedujejo članstvo v političnih strankah, med njimi tudi Slovenija, spet druge pa politično udejstvovanje dopuščajo (Caforio 2003: 255–278).

Za zaključek analize navedenih raziskav naj povzamem splošne ugotovitve:

- kadeti evropskih vojaških akademij izhajajo pretežno iz srednjega sloja (velja tudi za ZDA)
- kariera vojaškega častnika je pogosto, predvsem v državah z manjšo socialno mobilnostjo, odskočna deska za napredovanje na socialni lestvici
- glavni motivi odločitve za vojaški poklic: zanimanje za vojsko (vrednote, tradicija, način življenja), želja po avanturah in razgibanem življenju, želja služiti domovini, priložnost cenejše univerzitetne izobrazbe
- častnik naj bo: vodja, potrpežljiv, sposoben samokontrole, miselno ustvarjalen in samostojen v presojah
- velik poudarek je namenjen družini
- konzervativna politična naravnost kadetov (tudi celotne vojaške organizacije), kar velja tako za Evropo kot ZDA.

5. DILEME IN OBLIKE VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA

5.1 Zgodovinski pregled okoliščin formaliziranja vojaškega izobraževanja

14.stoletje predstavlja prelomnico, do katere je bilo vojaško urjenje glavni ali pa kar izključni element priprave vojaških voditeljev na oborožen spopad. Nekoliko so izstopali Kitajci, ki so svoje oficirje za časa dinastij Ming in Ching izobraževali v duhu konfucionističnih birokratskih načel, kar pa z vojaškim izobraževanjem ni imelo dosti skupnega (Showalter 2003: 2).

Med 14., pa do začetka 17.stoletja, pride na tem področju do sprememb, ki so jih narekovali naslednji dejavniki: tehnološke iznajdbe in tehnološki razvoj, porast organiziranosti posameznih vlad, družbene spremembe, vse to pa je vodilo do t.i. »vojaške revolucije« (Huttendorf 2002:1–11). Potreba po določeni stopnji izobrazbe vojaških častnikov se pojavi v 16.stoletju, ki ga zaznamuje prav tehnološki razvoj. Tako se pojavijo novosti v artileriji, utrjevanju terena, inženirstvu in navigaciji (Paziuk 2003: 8). Pravo revolucijo povzroči smodnik, ki pride v Evropo iz Kitajske.⁷ Uporabljati se začne strelno orožje, ki temeljito spremeni način vojskovanja. Te novosti so pripeljale vojsko do spoznanja, da bi bilo dobro vključiti znanost v svojo dejavnost. Uporaba smodnika in topov je privedla do študij balistike, posredno pa sta se razvijali matematika in fizika, z novimi oblikami utrjevanja terena se razvija geografija, mornarji morajo imeti poleg tehničnih znanj še znanja iz astronomije in navigacije, napredovati začne razvoj kartografije (Huttendorf 2002: 1–11).

V 16.stoletju se pojavijo prve vojaške akademije v Italiji, od tam pa se razširijo po Evropi. V večjem delu so se te akademije ukvarjale predvsem s konjeništvom in pripravo konjeniških poveljnikov. Pomembnost povezovanja znanosti in vojaškega izobraževanja častnikov najprej začnejo poudarjati protestantske države, zlasti na severu. Prvo tovrstno

⁷ Velja, da naj bi smodnik izumili Kitajci, ta pa naj bi preko Indije ali Bližnjega Vzhoda prišel v Evropo. Obstajajo pa tudi ugibanja o tem, da je dejansko smodnik pri poizkusih iznašel Anglež Roger Bacon, ki naj bi formulo zapisal že leta 1241 (Švajncer 1998:151).

izobraževalno ustanovo ustanovi Duc de Bouillon v Sedanu, leta 1606, sledi pa mu John VII Nassauški s Kriegs und Ritterschule v Siegeni, leta 1617. Tako jezuitske, kot protestantske izobraževalne ustanove tega časa so vključevale študij matematike in fortifikacije, protiutež temu sistemu pa sta predstavljala sistema Francije in Rusije, kjer so bodoče častnike iz vrst aristokracije poučevali posebej izbrani polki (Huttendorf 2002: 1–11).

Na sistem dodeljevanja častniških pozicij glede na družbeni status pa se niso mogle naslanjati mornarice tega obdobja, saj so za navigacijo in upravljanje ladje potrebovale ljudi z znanji tega področja. Angleški parlament je že leta 1677 odločil, da morajo vsi kandidati za ladijske poročnike opraviti neke vrste sprejemni izpit, poleg tega pa jim je Charles II naložil službovanje na ladji z nižjim činom za obdobje treh let. Če so kandidati hoteli postati poročniki, so morali pridobiti tudi potrditev o ustreznih znanjih s strani nadrejenih častnikov. Angleški sistem pridobivanja novega kadra v mornarici je temeljil predvsem na načelu, da se prihodnji ladijski častniki naučijo, vse kar potrebujejo za opravljanje bodočega poklica na ladji, torej praktično, ne pa s prebiranjem knjig v učilnicah. Od angleškega sistema sta se precej razlikovala španski in francoski, ki sta imela pripravo bodočih ladijskih častnikov precej orientirano na izobraževanje v učilnicah, kar je bilo bližje aristokraciji. Angleški sistem z močno tradicijo učenja neposredno na ladjah je kazal uspehe pri opravljanju poslov na posamezni ladji, vendar pa se ni ukvarjal z vodenjem flot in globljim razumevanjem moči in vloge mornarice v vojni (Huttendorf 2002: 1–11).

Trend odpiranja vojaških akademij se nadaljuje tudi v 18.stoletju. To obdobje je v tedanji matematično-racionalni svet pričelo vključevati družbene pojave, prav tako pa se v tem času spremenijo pogledi takratnih družb na izobraževanje, kar se izrazi v zahtevah po določeni obliki formalne izobrazbe za opravljanje posameznih poklicev (Showalter 2003: 2).

Tako je bila leta 1720 odprta francoska šola za artilerijo, leta 1722 se v angleškem Portsmouthu odpre Royal Academy. Kljub začetkom odpiranja nekaterih vojaških

akademij, pa v 18.stoletju v vojaških krogih velja prepričanje, da je potrebno vojake usposablјati z orožjem in drilom, vodstvene sposobnosti in značilnosti, katere tako ali tako pripadajo plemstvu, pa se ne da naučiti z branjem knjig. Takšno mišljenje se spremeni s pojavom kompleksnih oborožitvenih sistemov, s pojavom vprašanj o civilno-vojaških odnosih, z naraščajočo pomembnostjo prava in z zmanjševanjem socialnih razlik med častniki in vojaki (Huttendorf 2002: 1–11).

Večji evropski vojaški sistemi so si postajali v načinu vodenja vedno bolj podobni tako, da so o izidih vojne odločale posamezne malenkosti, ki so bile bolj ali manj stvar naključij. Friderik Veliki tako pride do spoznanja, da vojna ne more biti stvar improvizacije, temveč je le to potrebno razumeti v teoriji. Pojav takšnega in podobnega razmišljanja privede do analiz na področjih vojaške teorije in zgodovine (Showalter 2003: 3).

Kljub premikom na področju odpiranja vojaških izobraževalnih ustanov v Angliji, Franciji, tudi Prusiji, pa lahko za odnos do vojaškega izobraževanja v 18.stoletju rečemo, da je bilo le to omogočeno, vendar pa skoraj nikoli nujno oziroma potrebno za opravljanje vojaških dolžnosti ali za napredovanje. Vse armade tistega časa so dajale prednost in poudarek orožju, taktiki in drilu, medtem ko so vodstvene funkcije in poveljevanje še vedno pripadale višjim slojem, torej gre za področje dela odnosno za take dejavnosti, ki se jih ne da oziroma se jih ne nauči, temveč deduje. Priložnosti za učenje veččin za opravljanje vojaške službe je bilo na pretek, saj je bila frekvenca vojskovanja v tem obdobju sorazmerno visoka (Huttendorf 2002: 1–11).

Prusija je bila ena prvih držav, ki začne s prehodom na profesionalnega častnika. Leta 1808 Prusija odpravi razredne omejitve in vzpostavi sistem preverjanja izobrazbenih kompetenc kandidatov za bodoče častnike. Leta 1810 ustanovijo vojaško akademijo (Kriegsakademie) (Paziuk 2003: 8). Izobraževalni program te akademije je bil zastavljen tako, da si je kadet poleg vojaških znanj pridobil tudi splošno razgledanost, poudarjeno pa je bilo samostojno delo in individualno razmišljanje (Showalter 2003: 3–4).

Prusi so prišli do spoznanja, da potrebujejo različne stopnje izobraževanja in usposabljanja za svoje častnike, ki so na različnih stopnjah vojaške kariere in nosijo različne čine. S tem postavijo za tiste čase povsem nov koncept izobraževanja (Hattendorf 2002: 7).

Uspehi reform vojaške organizacije in vojaškega izobraževanja v Prusiji, ustanovitev vojaške akademije, ter učinkovitost in uspeh pruskih oboroženih sil v številnih vojnah, ki se zgodijo po teh reformah, pritegnejo pozornost vojaških in gospodarskih velesil obdobja konca 19. in začetka 20. stoletja. Po pruskem zgledu začnejo v 19. stoletju ustanavljati podobne šole drugod po Evropi in severni Ameriki (St. Cyr v Franciji, Sandhurst v Veliki Britaniji in West Point v ZDA). Tako je dobilo vojaško izobraževanje formalni okvir (Showalter 2003: 4).

Pojav formalnega izobraževanja vojaških častnikov se povezuje z razvojem profesionalizma znotraj vojaških organizacij. *Huntington* navaja, da je prehod v smeri profesionalnega častnika potekal v treh korakih, in sicer:

1. odprava aristokratskih predispozicij za vstop v častniški klub
2. zahteva po osnovnem nivoju strokovnega usposabljanja in primernost kandidata
3. zahteva po minimalni splošni izobrazbi, pridobljeni v civilnih institucijah

(Paziuk 2003: 7).

Splošna značilnost prvih vojaških izobraževalnih ustanov je bila ta, da so splošni izobrazbi in razgledanosti namenili kaj malo pozornosti, tako so se osredotočali predvsem na vojaške predmete, poveljevanje in vodenje vojne. Lahko izrazimo prepričanje, da je to posredno prispevalo k množičnim pokolom v prvi svetovni vojni, med leti 1914 in 1918. (Showalter 2003: 4). Analize velike vojne pa se države lotijo na različne načine: ZDA prepoznajo potrebo po kvalitetnejšem izobraževanju častnikov; Francija, omamljena od zmage, povečuje lastne oborožene sile in se tako distancira od kritične analize ključnih dejavnikov, kar je zanjo usodno na začetku 2. svetovne vojne; Nemčija, ki jo prizadenejo zahteve iz mirovnih pogodb, se v medvojnem obdobju osredotoči na poglobljeno analizo

lastnih napak na taktičnem in operativnem nivoju⁸, kar jo privede do sprejetja fleksibilne doktrine, ki prevlada v naslednji vojni. Za poučevanje nove doktrine je bila odgovorna Kriegsakademie (Holder, Murray 1998: 9–10).

Podobne trende pomanjkljivega vojaškega izobraževanja, pa kljub nekaterim navedenim razmišljanjem v smeri sprememb, zaznamo tudi v obdobju 1918 do 1945. Navkljub obširnim analizam in raziskavam po 2. svetovni vojni, v Nemčiji poučujejo oficirje poveljevanja, le redko pa so v izobraževalnih programih presegli operativni nivo in se dotaknili strateškega. Za Sovjetsko zvezo pa je bila značilna prežetost vojske s politiko. Po letu 1945 se razmere predvsem na zahodu izboljšajo. Oficirje se prične vse bolj spodbujati k izobraževanju na ne neposredno vojaškem področju, vojaške šole postanejo bolj odprte in tako dostopne širšemu krogu vojaških oseb. Svetovne vojske se pričnejo ukvarjati z novimi načini (ne)vojskovanja v obdobju hladne vojne in gverile, kar prične zaposlovati tudi civilne strokovnjake. Še preden pa uspejo izobraževalne ustanove dodobra prilagoditi svoje programe novo nastalim razmeram, se te ponovno spremenijo, ko svet izstopi iz obdobja bipolarnosti (Showalter 2003: 5–6).

Vojaški profesionalizem potrebuje izobraževalni sistem, ki temelji na prefinjenem razumevanju preteklih izkušenj, tako za potrebe umetnosti vojskovanja kot za osnovno podlago razvoja vojaških doktrin. Pravilno analizirana in razumljena zgodovina tako ohranja spomin na preteklost, s katerim opominja, tako na briljantne rešitve kot na napake, ki se jih v prihodnosti lahko prepreči. Velik problem vojaškega izobraževanja je viden v omejenih količinah praktičnih izkušenj, ki si jih lahko častniki pridobijo. Brez praktičnega preizkusa, torej brez vojskovanja, je njihov profesionalni razvoj virtualen. Edino nadomestilo za pomanjkanje osebnih izkušenj so izkušnje drugih. Razumevanje teh izkušenj pa je vedno predstavljalo osnovo vsakega učinkovitega vojaškega izobraževalnega sistema, kar velja tudi za sodoben vojaški profesionalizem (Lambert

⁸ Poleg analize taktičnega in operativnega nivoja vojskovanja, so Nemci naredili temeljito analizo propagande v 1. svetovni vojni. Pridejo do zaključka, da vojne niso izgubili na bojnem polju, temveč razlog poraza tiči v tem, da je bila proti nemškemu narodu naperjena odlično vodena propaganda, ki je naredila odločilno škodo. Na drugi strani pa ugotovijo, da sami na tem področju nasprotniku niso prizadejali pomembnejše škode.

2002: 83–100). Velika hitrost spreminjanja sodobnega varnostnega okolja, vedno nove naloge in razmere s katerimi se lahko soočijo sodobne oborožene sile, pa privedejo do razmer, v katerih se ni moč učiti iz izkušenj polpretekle zgodovine, temveč je potrebna velika odzivnost in sprotno prilagajanje vojaškega izobraževalnega sistema, da bi lahko le ta služil svojemu namenu priprave vojaškega osebja na soočanje z nepoznanim in nepredvidljivim. Kot rezultat in logična posledica večjih napak v izobraževanju je častniški zbor, ki ne zmore normalnega funkcioniranja v obdobju miru, v smislu izvajanja priprav na vojno, v vojni pa pogosto pre/pogori zaradi nesposobnosti učinkovitega razmišljanja.

5.2 Modeli evropskih vojaško-izobraževalnih sistemov

V obdobju hladne vojne so bile evropske vojaške izobraževalne ustanove usmerjene k ohranjanju *statusa quo*. Vojaško izobraževanje obeh strani hladne vojne je podpiralo sistem bipolarnosti, prav tako pa je to veljalo za neuvrščene države. V razvoju evropskih vojaških izobraževalnih ustanov za častnike lahko v grobem razlikujemo med tremi osnovnimi tipi in sicer: *Jena*, *Falklandi* in *Kosovo* (Foot 2002: 197–198).

Jena je najosnovnejši model, ki naj bi bil ustrezen predvsem za dokaj stabilno strateško okolje. Razvije se po porazu Prusije na Jeni leta 1806. Da bi preprečili boleče poraze v prihodnje so se v Prusiji lotili reorganizacije vojaškega sistema, ki je predvsem izboljšal načrtovanje vojaških operacij, sistem podpore enotam, izboljšal vodstveno strukturo, vse to pa je bilo podprto z ustreznimi načrti izobraževanja in usposabljanja. Ta sistem je od svojih poveljujočih oficirjev zahteval visoko stopnjo profesionalnosti, določene osebne karakteristike značilne za častniški zbor, izobraževalne tečaje, zgradili pa so tudi model karierni poti. V tem obdobju se civilnim izobraževalnim ustanovam in civilnim strokovnjakom na vojaškem področju dopušča le občasno (s povabilom vojske) vključevanje v sfero vojaškega sistema. Civilni strokovnjaki so le občasno povabljeni, da predavajo vojaškemu osebju določene vsebine, drugače pa se ta sistem obnaša predvsem notranje orientirano in samozadostno (Foot 2002: 198–199).

Falklandski model odraža razmere v manj stabilnem strateškem okolju. Padec berlinskega zidu, razmere v Libanonu, krizna območja v dobršnem delu Afrike, iransko-iraška vojna, pa so najbolj značilni predstavniki spreminjajočega in hkrati nestabilnega okolja. Izbruh Falklandske vojne v aprilu leta 1982, dokončno opredeli model »Jena« kot pomanjkljiv in privede do spoznanja, da izobraževanje častnikov in vojaško izobraževanje nasploh ne more potekati izven socialnega, izobraževalnega, ekonomskega in političnega konteksta. Falklandski model zaradi nepričakovanega izbruha vojne in načina vodenja tega spopada, predvidi potrebo po dodatnem, poglobljenem izobraževanju vsaj najboljših častnikov, na področju varnosti. To privede do uvajanja podiplomskih izobraževalnih programov na področju obrambno-varnostnih študij. Tak način izobraževanja lahko poteka na dva načina. Bodisi, da je vzpostavljen vojaškemu sistemu izobraževanja dopolnilni sistem izobraževanja na civilnih izobraževalnih ustanovah v obliki različnih tečajev, bodisi da je vojaškemu sistemu izobraževanja vzporedno vzpostavljen celoten sistem izobraževanja na civilnih ustanovah (Foot 2002: 199–200).

Od sredine 90-tih let naprej pa se je v zahodni Evropi utrdil nov model, model *Kosovo*, ki na prvi pogled predstavlja le variacijo falklandskega modela izobraževanja častnikov. Nova okolja, s katerimi se srečujejo sodobne oborožene sile so zelo kompleksna, kar pomeni, da stroga oziroma ozka vojaška usposobljenost ne pride več do pravega izraza. Značilne za taka okolja so hitro spreminjajoče se razmere, pravna in socialna nasprotja, politična dvoumnost in nejasnost. Model izobraževanja častnikov Kosovo temelji na tesnem sodelovanju strokovnega vojaškega osebja z akademskim osebjem pri poučevanju, izobraževanju in usposabljanju. Cilj sodelovanja med civilnim in vojaškim je »oborožitev« častnikov s širšim naborom znanj, ki so nujno potrebna v sodobnih vojaških operacijah v podporo miru, kar pa prejšnja omenjena sistema nista zagotavljala ali vsaj ne v celoti. Trenda, ki ju je moč zaznati v današnjem času sta dva in sicer:

1. zahodno evropske države se vse bolj približujejo izobraževalnemu modelu Kosovo ter
2. države osrednje in vzhodne Evrope se vse bolj oddaljujejo od modela Jena (Foot 2002: 200–201).

Na podlagi zgornjih ugotovitev gre sklepati, da v evropskem prostoru obstaja širši konsenz o potrebi poglobljenega izobraževanja častnikov za potrebe delovanja v sodobnem varnostnem okolju.

5.3 Višja versus nižja stopnja izobrazbe

Za svetovne vojske pomeni konec hladne vojne začetek novega obdobja. Nedavne spremembe geopolitičnih struktur, narave in vloge družine, spremembe v vrednotah vojakov, so močno vplivale na oborožene sile. Za posledico teh sprememb imamo v 21.stoletju vojaško organizacijo v tranziciji. Odziv institucionalnega nivoja je viden v programih razvoja in modernizacije lastnih sil, ki temelji na razvoju novih tehnologij in spremenjeni vlogi oboroženih sil. Prav tako pa so vidne spremembe na nivoju vojaka, katerega prizadenejo spremenjeni izobraževalni programi, daljše osnovno urjenje, višja stopnja zahtevanih znanj, itd (Effland, Reed 2001: 85–86).

Zgoraj omenjene spremembe pa so povzročile premike tudi v izobraževanju častnikov. Dokaj nova, hitro spreminjajoča se vloga vojaških častnikov, je privedla do potrebe poglobljenega razumevanja sociološkega koncepta. Dobra sociološka podlaga daje vojaškim poveljnikom večjo operativno sposobnost na modernem bojišču, hkrati pa ga oboroži z znanjem, ki ga lahko izkoristi kasneje, pri gradnji sekundarne kariere poti. Današnje vojaške misije zahtevajo od poveljnikov, da so hkrati prinašalci miru, pogajalci, diplomati in vojaki (Effland, Reed 2001: 86–88). Kljub izkazanim in priznanim potrebam po izobraževanju, pa je odpor do le tega še vedno prisoten. Predvsem se pomembnosti umestitve izobraževanja v proces izgradnje vojaških častnikov izogibajo tisti vojaški odločevalci, ki še vedno razmišljajo le v okviru primarnih, torej tradicionalnih vojaških nalog, odpor pa je viden tudi pri sprejemanju obrambnih proračunov, saj organiziranje in izvajanje izobraževanja zahteva izdatna finančna sredstva (Kime 1997:4).

Fakultetna izobrazba lahko vojaškemu častniku pomaga na več načinov. Kot prvo nam ta stopnja izobrazbe pokaže sposobnost učenja in samodiscipline. Tovrstno izobraževanje

razvije kritično razmišljanje in razumske sposobnosti, ki so potrebne pri reševanju nepredvidenih problemov, poleg tega pa dobijo ti posamezniki dodatna znanja, ki mu jih vojaško izobraževanje ne zagotovi, mu pa lahko v različnih situacijah pridejo še kako prav (Effland, Reed 2001: 85–86). Na tem mestu pa je potrebno poudariti, da vojaške organizacije tudi v današnjem času (pre)pogosto dojemajo akademsko izobraževanja kot čisti luksus, saj so kot po pravilu vedno obremenjene z odgovornostjo operativne sposobnosti, pogosto brez ustreznih denarnih sredstev, zadostnega števila osebja in opreme (Kennedy, Neilson 2002).

Na vojsko in vojaško vodstvo sta vplivali dve pomembni spremembi in sicer razvoj metode vojskovanja (razvoj tehnologije) in pojav številnih variacij narave vojskovanja, kar vključuje mirovne operacije in boj proti terorizmu. Ta dva pojava v veliki meri občutijo nižji častniki, ki izpolnjujejo naloge na terenu, saj je tako delo zelo kompleksno in zahteva širša znanja in razumevanje problema. Tako se potreba po visoko izobraženem kadru spušča vedno nižje po hierarhični lestvici. Segal pravi, da morajo biti častniki kar vojaki-znanstveniki/šolniki,⁹ saj se bo obseg vojaških aktivnosti širil, njihova dejanja pa imajo lahko neposredne politične posledice, tako morajo poznati širše družbene in politične odnose. Janowitz poudarja, da mora biti vojaško osebje poučeno o političnih zadevah, saj se mora zavedati političnih in družbenih posledic vojaškega delovanja na posameznem področju (Effland, Reed 2001: 86).

Zaradi raznolikosti današnjih operacij, širokega obsega groženj in proračunskih omejitev, vojska enostavno ne uspeva častnika pripraviti na vse mogoče situacije, na katere lahko naleti pri svojem delu. Eden izmed načinov priprave vojaških poveljnikov je, da se jih pouči o sociologiji in njeni uporabnosti v praksi. To seveda ne pomeni, da morajo postati vsi častniki sociologi, saj vojska pri svojem delovanju normalno potrebuje strokovnjake različnih področij. Sociologija pa je veda, ki zajema široko področje in različne vidike funkcioniranja družbe. Proučuje družbeno življenje in vedenje v povezavi z družbenim sistemom, proučuje kako ti sistemi delujejo, kako se spreminjajo, kakšne so posledice

⁹ Warrior-scholar

njihovega delovanja in kako vplivajo na življenje ljudi. Tako lahko s poznavanjem sociologije predvsem bolje razumemo družbene odnose (Effland, Reed 2001: 86–87).

Ko govorimo o številu visoko izobraženih častnikov zaznamo trende rasti častnikov z diplomo katere od univerz. Če ta podatek navežemo na zgornjo razpravo o spreminjanju strateškega okolja in potrebi po višje izobraženih poveljnikih, lahko ugotovimo, da je ta trend vsekakor pozitiven. S tako ugotovitvijo pa se ne bi strinjali vsi. Eden takih je gotovo Van Creveld¹⁰. Van Creveld gleda na povečanje števila višje izobraženih častnikov iz drugačne perspektive. V poudarjanju pomembnosti zaključenega študija vidi predvsem namen ohranjanja prestiža, posebnega pomembnega položaja in ugleda, ki ga imajo vojaški častniki v družbi ter v večjih možnostih za nadaljevanje poklicne kariere tudi izven vojaške organizacije, kot pa v skrbi za intelektualni razvoj teh ljudi. Zaradi tega se ti častniki pogostokrat vpisujejo na skrajšane programe in na manj priznane in zahtevne univerze, kar pa ne pripomore k njihovemu intelektualnemu in osebnostnemu razvoju. Van Creveld navaja, da so v izraelskih oboroženih silah zaznali nenaden upad borbene učinkovitosti (pripravljenosti), v trenutku, ko so začeli dajati večji poudarek akademskemu izobraževanju častnikov. Raziskave so pokazale, da diplomiranim častnikom, ki so bili postavljeni na položaj poveljnika voda v izraelski vojski, ni uspelo sprevesti svojih intelektualnih sposobnosti v učinkovito poveljevanje. Van Creveld tako sklene, da sposobnost učinkovitega vodenja bojnih enot zahteva nekaj več, zahteva selekcijo in sistem urjenja, ki je neodvisen od civilne izobrazbe (Paziuk 2003: 14–15).

Da bi dobili širšo sliko celotne izobraževalne situacije v Izraelu in bi si lažje ustvarili lastno mnenje, je potrebno povedati naslednje. Izrael je v svoji kratki zgodovini namenjal manj pozornosti splošni izobraženosti svojega vojaškega osebja, saj je bil nenehno v vojnah in v boju za preživetje. Tako je bilo glavno vodilo napredovanja na vojaški hierarhični lestvici, uspešno vodenje enot v bojnih situacijah. Poleg tega pa je v izraelski

¹⁰ Dr. Martin Van Creveld je profesor zgodovine na Hebrejski univerzi v Jeruzalemu. Doktoriral je na London School of Economics, v letih 1991-92 pa je poučeval na US Marine Corps Command and Staff College v Quanticu v Virginiji. Je avtor številnih knjig, med njimi: *German and U.S. Performance, 1939-1945*; *Technology and War*; *Command in War*; *Supplying War*; *The Training of Officers: From Military Professionalism to Irrelevance*; *The Transformation of War*; *Nuclear Proliferation and the Future of Conflict*; *Air Power and Maneuver Warfare* (http://www.d-n-i.net/creveld/the_fate_of_the_state.htm, 8.3.2007).

družbi prevladoval antiintelektualni trend, ki je izraelskim častnikom ohranjal poseben ugled, brez višje izobrazbe. Nedavno pa so postali ti častniki, zaradi svojega nekritičnega načina razmišljanja in intelektualnega nivoja, ki ga izkazujejo, predmet vse večjih kritik (Paziuk 2003: 15).

Poročilo ameriškega kongresa o izobraževanju in razvoju v ameriški vojski Skelton Report, objavljeno leta 1989, je nekoliko manj kritično v primerjavi z Van Creveldom. Poročilo izraža potrebo po dobro (iz)šolanih častnikih, potrebo po častnikih, ki so sposobni razmišljanja na strateškem nivoju, hkrati pa sposobni sprejete strategije udejanjiti na terenu. To poročilo pride do sklepa, da je formalna akademska izobrazba pomembna za razvoj častnika, vendar pa ne na škodo vojaških izobraževalnih programov, še manj pa, da bi bili civilni izobraževalni programi ustrezen substitut le tem (Paziuk 2003: 37).

5.4 Vojaške akademije versus civilne izobraževalne ustanove

V preteklosti se je vojaški organizaciji pogosto očitalo družbeni in intelektualni izolacionizem v odnosu do civilnega dela družbe. V obdobju pred 2.svetovno vojno in med njo vojaški organizaciji (predvsem v ZDA) ta samozadostnost in introvertiranost pomagata ohranяти *esprit de corps*, ter zadržati usposobljen in izobražen kader v lastnih vrstah. Po 2.svetovni vojni se vojaška organizacija prične postopno odpirati in opuščati socialno izolacijo, kar pa posledično privede do »bega možganov« iz vojaške organizacije v civilno sfero. Janowitz navaja, da so opravljene raziskave pokazale, da predvsem perspektivni častniki z zaključeno fakultetno izobrazbo, odslužijo obvezno dobo v vojaških strukturah, nato pa se podajo v civilno sfero, medtem ko oboroženim silam ostaja manj perspektiven kader. Vojaška organizacija bi tako v smislu reform morala razmisliti o tem, da ostane zanimiva in privlačna skozi celotno vojaško kariero posameznika (Janowitz 1964: 14–16).

Med različnimi pristopi k izobraževanju častnikov lahko razlikujemo med dvema večjima:

- 1) prvi pristop izrazito poudarja vojaško izobraževanje, ki predmete civilnih univerz potiska v ozadje
- 2) drugi pristop pa poskuša vojaško izobraževanje približati nacionalnim izobraževalnim programom¹¹.

ad1) Izobraževanje na vojaških akademijah se gotovo razlikuje od načina izobraževanja na civilnih univerzah. Kadeti se na vojaških akademijah naučijo skupinskega življenja in dela, od samega začetka svojega izobraževanja so integrirani v vojaški sistem, kjer se poleg teoretičnih predmetov hkrati učijo vojaške discipline, pogosto pa se znajdejo tudi v pravih vojaških enotah. Dejansko se ne učijo samo teoretičnih značilnosti totalne institucije, temveč te značilnosti občutijo na lastni koži (Caforio 2003: 255–278). Vojaške akademije postavijo standarde obnašanja za celotno vojaško profesijo. So mesto, kjer se izoblikuje določen način odnosa do vojaške časti in občutka bratstva, ki je značilen za vojaško osebje. Poleg tehničnih znanj morajo kandidata za častnika pripraviti na poseben način življenja, ki poudarja herojsko voditeljstvo, vgraditi mu morajo občutek profesionalne časti, pomembnost naporega dela skozi celotno kariero, pomembnost samoizobraževanja, vgraditi morajo prepričanje o družbeni koristnosti vojaškega dela, poleg tega pa iščejo ljudi, ki jih ta poklic osebnostno izpopolnjuje. Rekruti vojaških akademij se srečajo s postopkom iniciacije, ki temelji predvsem na strogi disciplini, natančno določenem urniku dnevnih aktivnosti, z velikim poudarkom na športu ter indoktrinaciji vojaške tradicije in profesionalne etike. Za potrebe vživljanja v vojaški način življenja se močno poudarja zgodovino in tradicijo posamezne vojaške akademije, pomembno vlogo pa igrajo tudi obredi in rituali (Janowitz 1964: 127-139).

Potrebe sodobnega način vojskovanja, spremembe varnostnega okolja in nove nevojne vojaške naloge, pa narekujejo spreminjanje predmetnikov vojaških akademij, ki se morajo na marsikaterem področju približati vsebini programov na civilnih univerzah,

¹¹ Diploma teh izobraževalnih programov naj bi bila tudi civilno priznana, kar bi diplomantov omogočilo tudi zaposlovanje na civilnem trgu delovne sile (Caforio, 2003)

predvsem zaradi potreb po boljši splošni razgledanosti, ki postane nujna podlaga uporabe pridobljeni strogo vojaških znanj v praksi (Janowitz 1964: 127–139). Sodobni izobraževalni programi vojaških akademij so tako mešanica značilno vojaških predmetov ter predmetov značilnih za fakultetne programe civilnih univerz. Vojaške predmete navadno sestavljajo strategija, taktika, logistika, oborožitveni sistemi, vojaška zgodovina, vodenje in poveljevanje, komunikacijski sistemi, RKBO,¹² vojaško urjenje in bojevanje. Predmeti, ki so značilni za civilne izobraževalne ustanove pa so predvsem tisti, ki spadajo na področje političnih oziroma politoloških študij. Tako navadno vključujejo mednarodne odnose, politično ekonomijo, novejšo zgodovino, računalništvo, sociologijo, geografijo, javno pravo in tuje jezike. V izobraževanju ameriških kadetov pa igrata vidnejšo vlogo študija matematike ter strojništva (Caforio 2003: 255–278). Z namenom dohajanja hitrega tehnološkega razvoja, se uvajajo novi predmeti tehničnih smeri, kot posledica dvigovanja ravni znanja, ki se ga pridobi na srednjih šolah, pa se dviguje zahtevnostni nivo predmetov vojaških akademij (Preston 1980: 15).

Nasprotniki vojaškega izobraževanja na civilnih univerzah svoje prepričanje utemeljujejo z naslednjimi argumenti:

- glavni cilj civilnega višjega šolstva je izobraziti strokovnjake, ne glede na posebnosti profesionalne dejavnosti, ki jo bodo v bodoče opravljali. Vojaške izobraževalne ustanove svoje študente usposobijo za opravljanje konkretnih nalog, s katerimi se bodo bodoči častniki srečali
- samo vojaške izobraževalne institucije lahko usposobijo častnike za specifične naloge značilne za vojaške poveljnike
- samo v vojaškem okolju je mogoče razviti profesionalne kvalitete, ki gredo vojaškim častnikom
- cilji in programi usposabljanja za vojaške namene se močno razlikujejo od tistih, ki se jih uporablja v civilnem vsakdanjem življenju, pa če gre še za tako podobno dejavnost¹³

¹² Radiološko kemijsko biološka obramba

¹³ Ta trditev se nanaša na argument, da je nemogoče vojaškega mornarja usposabljati na civilni ladji po civilnih programih za vojaške potrebe. Podobno velja na primer za pilote.

- vojaške izobraževalne ustanove naučijo svoje študente popolne predanosti zahtevam poklica, kar pomeni podrejanje vseh ostalih dejavnosti glavnemu cilju (Gruzdev 2001).

ad2) Države, ki se odločajo za drugo izmed obeh možnosti zasnove vojaškega izobraževalnega sistema, poskušajo dati svojemu častniku neko bolj splošno izobrazbo, ki mu bo omogočila lažjo integracijo v nevojaško okolje, s katerim se lahko sreča kasneje v življenju. Poleg tega pa takšen način izobraževanja pomaga častnikom, da lažje opravljajo vojaške operacije iz sklopa MOOTW¹⁴, ki ne vključujejo oboroženega delovanja (Caforio 2003: 255–278).

Zagovorniki tega pristopa vidijo prednost oziroma dodano vrednost civilnega univerzitetnega izobraževanja v multilateralnem izobraževalnem pristopu. Trdijo, da profesionalno izobraževanje ne more biti ločeno od družbenega, moralnega in znanstvenega konteksta širšega splošnega izobraževanja, saj mora biti katerakoli profesija sposobna delovati znotraj tega okvira. Nekateri avtorji gredo v tem pogledu še dlje in zagovarjajo stališče, da vojaški častnik lahko intelektualno ozaveščenost dobi le skozi proces višjega izobraževanja v okolju, ki posameznika izpostavi različnim idejam in pogledom, kar pa je težko pridobiti v ozko orientiranem okolju vojaških izobraževalnih ustanov. Tako zagovarjajo izobraževanje vojaških častnikov na civilnih univerzah. Z izobraževanjem častnikov v okviru civilnega šolstva prihaja tudi do izoblikovanja skupnega kulturnega in vrednotnega sistema, kar privede do popolnega sprejemanja vojske v sferi civilnega in do vzpostavljanja ravnotežja v civilno-vojaških odnosih. Seveda, kot sem navedel že zgoraj, nasprotniki tega pristopa svoje poglede argumentirajo s trditvijo, da civilne izobraževalne ustanove ne morejo zagotoviti vojaškega izobraževanja, saj le to ne spada pod okrilje njihove stroke (Kotze 1995: 4-5). Eden od argumentov za izvajanje vojaškega izobraževanja na civilnih izobraževalnih ustanovah je tudi ta, da ima veliko vojaških poklicev (ne vsi) svoje ekvivalente v civilnih poklicih (vojaška policija, logistika, medicinsko osebje, strokovnjaki za prehrano, nadzorniki zračnega prostora, itd.). Za tiste uslužbence vojaške organizacije, ki delujejo na

¹⁴ Military Operations Other Than War – ne vojne vojaške operacije.

področjih, kjer ni ekvivalenta v civilni sferi, pa je toliko bolj pomembno fakultetno izobraževanje, ki jim lahko pomaga pri opravljanju vojaških nalog, še bolj pa pri iskanju nove zaposlitve v civilnem sektorju po končani vojaški karieri (Kime 1997: 4).

Neglede na dileme in argumentirano razpravo o odnosu in razmerjem med vojaškim izobraževanjem na vojaških akademijah oziroma civilnih fakultetah, je realnost tega konflikta sledeča: v primerjavi z 19.stoletjem se je vloga diplome vojaške akademije nekoliko spremenila. Namreč glavni namen te diplome je oborožiti častnika s širokim naborom splošnih in vojaških znanj, ki mu omogočijo nadaljnji študij, bodisi na vojaških šolah višjih nivojev, ali pa celo študij na civilnih izobraževalni ustanovah. Tako diploma vojaške akademije ni več končna postaja v izobraževanju sodobnega častnika. Poleg vse večje specializacije in poglobljenih študij naravoslovnih ved, kot posledice tehnološkega razvoja, pa v sodobnem varnostnem okolju z novo vlogo in nalogami oboroženih sil, v ospredje vse bolj sili potreba po poznavanju širokega področja humanističnih ved. Problem vojaških akademij današnjega časa predstavlja dilema, kako zagotoviti uravnoteženost poznavanja tako tehničnega kot družboslovnega področja, pri tem zagotoviti tudi dovolj kakovosten nivo tega znanja, obenem pa ne zanemariti pomembne vloge, ki jo imajo vojaške akademije pri oblikovanju karakterja in vrednotnega sistema bodočih častnikov (Preston 1980: 16). Na mestu je tudi ugotovitev, da zaradi izredno obsežnega in hitrega tehničnega razvoja, vojaške akademije ne zmorejo več zagotavljati poglobljenega študija tehničnega področja, zato omogočijo svojim diplomantom podiplomski študij na civilnih naravoslovnih univerzah. Zahteve sodobnega varnostnega okolje, s tem odpiranje vojaške organizacije napram družbi v celoti, privedejo do večanja števila civilnih predavateljev na vojaških akademijah in več priložnosti za dopolnjevanje znanj ali nadaljevanje študija, na za posamezno področje specializiranih civilnih univerzah.

5.5 Participacija civilistov v vojaškem višješolskem izobraževanju

Nove vojaške naloge zahtevajo od profesionalnih častnikov, da razvijejo vse več sposobnosti in si pridobijo znanja, ki so značilna za civilne uradnike in civilne voditelje. To se kaže predvsem v vse večji potrebi specialistov tehničnih področij v vojaški organizaciji, ki izhajajo predvsem iz vrst inženirjev, strojnikov, medicincev, logistikov, itd. Za uspešno izvajanje zadanih nalog mora sodobni vojaški poveljnik poznati organizacijske pristope, obvladati področje vzdrževanja morale in imeti pogajalske sposobnosti. Te zahteve pridejo do izraza predvsem pri koordiniranju dela vse večjega števila strokovnjakov tehničnih področij, ter pri ohranjanju pobude lastnih enot na bojišču, ki je eden ključnih dejavnikov zmage v boju. Sodobni častnik se mora zanimati za vsaj temeljna politična vprašanja, da bo lahko razložil cilje vojaških dejavnosti svojemu osebju in podrejenim. Prav tako mora biti sposoben delovanja na področju odnosa z javnostmi (Janowitz 1964: 7–16).

Vojaške akademije se razlikujejo glede politike zaposlovanja civilnih predavateljev, vendar pa so vse prepoznale potrebo po dvigu akademskih kvalifikacij učiteljskega zbora (Preston 1980: 15). Za številne države je značilno, da vojaške akademije še nekako ohranjajo tradicionalno zaprtost pred vdiranjem civilne sfere, med tem, ko višje vojaško šolstvo v večini ali izključno zaposluje civilni kader. To je značilno za nemški vojaški univerzi v Münchnu in Hamburgu, pa za avstralsko Defence Force Academy, angleško The Royal Military College of Science v Shrivenhamu ter nizozemsko Faculteit Militaire Bedrijfskunde (Kotze 1995: 7–8).

Tabela 5.5.1: Delež civilnih predavateljev na vojaških univerzah

Vojaške univerze / fakultete	Delež civilnih predavateljev
RMCS Shrivenham	75%
Universität der Bundeswehr	100%
Australian Defence Force Academy	100%
Južno Afriška vojaška akademija	7%
Nacionalna obrambna univerza Zrinyi Miklo (Budimpešta)	predavatelji v večini iz vojaških vrst

Vir: Kotze 1995.

Nekoliko drugačne so razmere v ZDA, kjer imajo akademije vojaških zvrsti izoblikovane lastne izobraževalne programe, ki nimajo nobene formalne povezave s civilnimi univerzami. Poleg zaposlenih civilistov imajo te izobraževalne ustanove veliko število vojaških predavateljev. US Naval Academy je imela za primer leta 1994 55% predavateljev civilistov, v istem obdobju pa je West Point zaposloval 10% civilnih predavateljev od skupnega izobraževalnega kadra. Ta neuravnoteženost med civilno in vojaško komponento v izobraževanju je bila ostro kritizirana s strani ameriškega senata. National Authorization Act za leto 1993 akademijam kopenskih in zračnih sil nalaga večjo vključenost civilnih predavateljev. Ta naj bi dosegla 25% civilnega osebja na akademijah do leta 2000 (Kotze 1995: 8)

Tabela 5.5.2: Delež civilnih predavateljev na vojaških akademijah

Vojaška akademija	Delež civilnih predavateljev
RMA Sandhurst (VB)	100
Terezijanska vojaška akademija (A)	predavatelji v večini iz vojaških vrst
Vojaška akademija Sain Cyr (F)	predavatelji v večini iz vrst civilistov
USMA West Point (ZDA)	do leta 2002 obvezan na 25%
USAFA Colorado Springs (ZDA)	do leta 2000 obvezan na 25%
USNA Annapolis (ZDA)	leta 1994 55%
Vojaška akademija kopenskih sil Egipt	predavatelji večinoma iz vojaških vrst

Vir: Kotze 1995.

Različne vojaške izobraževalne ustanove podajajo lastne razloge za večje vključevanje civilistov v proces vojaškega šolstva, vendar pa splošno gledano ležijo razlogi v naslednjih elementih:

- spremembe v varnostnem okolju, ki je s koncem hladne vojne iz dokaj stabilnega prišlo v stanje nestabilnosti, s seboj prinese nove oblike vojskovanja, katerim se morajo oborožene sile prilagoditi (nelinearno vojskovanje, terorizem, urbano vojskovanje, mirovne operacije, reševanje talcev, itd.)
- prepoznane potrebe po izmenjavi znanj med civilnim in vojaškim šolstvom, kar vojaški organizaciji omogoča večjo vključenost oziroma neizoliranost od civilne družbe
- zaradi bolj fleksibilnega in stroškovno učinkovitejšega sistema
- večje zaupanje oziroma prenos odgovornosti na civilne predavatelje pri poučevanju kočljivih strateških in političnih vprašanj
- civiliziranje posameznih kategorij vojaške organizacije in povečevanje števila zaposlenih civilistov poudarja in ohranja civilno kontrolo nad oboroženimi silami (Kotze 1995: 8–9).

Z navedenimi trendi na področju izobraževanja dobiva vojaška organizacija vedno več značilnosti civilnih organizacij, vendar pa vseeno ohranja unikatnost vojaške profesije, saj so samo vojaški profesionalci eksperti na področju vojskovanja in organizirane uporabe sile (Janowitz 1964: 7–16).

5.6 Akademsko svoboda in avtonomija na vojaških akademijah in univerzah

Piper trdi, da imajo civilne univerze primat nad višješolskim izobraževanjem že kar nekaj časa. Res, da se ustanavljajo alternativne institucije višjega šolstva, vendar pa te težijo k oblikovanju v univerzo, ki bi pokrivala študije širšega področja, ali pa želijo kot fakultete postati članice obstoječih univerz. V mednarodnem kontekstu imajo vojaške akademije navadno ključno vlogo pri izoblikovanju profesionalnih častnikov. V teh institucijah je zbrana mladina, ki ima na ravni države največji potencial, da postane del vojaškega

vodstva prihodnosti. Odprto pa ostaja vprašanje ali lahko vojaške akademije delujejo skladno z načeli liberalnega izobraževanja in načeli kulture akademske svobode in avtonomije, katerim bi morala biti podvržena katerakoli vrsta izobraževanja (Kotze 1995: 4).

Načela liberalnega izobraževanja in kulture akademske svobode se nanašajo na neodvisnost izobraževalne ustanove od kateregakoli organa ali organizacije, ki bi ji diktirala kaj in kako poučevati. Akademska svoboda je svoboda pri raziskovanju in iskanju (znanstvene) resnice ter svoboda pri poučevanju pridobljenih ugotovitev brez omejitev ali cenzure (Clor 2004).

Izobraževalni programi vojaške profesije morajo vsebovati naslednje tri elemente:

- splošno in liberalno izobrazbo
- usposabljanje v specifičnih spretnostih in v teoriji vojaške profesije
- v slušatelje morajo vgraditi določene vedenjske vzorce, ki pripadajo kandidatu za vstop v profesionalno skupnost

(Kotze 1995: 1–2).

Politike vojaških akademij varirajo med popolno akademsko svobodo ter avtorizacijo publikacij s strani pristojnega obrambnega oddelka. Avstralska Defence Force Academy, ravno tako tudi nemška Universität der Bundeswehr zagotavljata akademskemu osebju svobodo primerljivo z osebjem civilnih univerz. Ameriške akademije načeloma ohranjajo politiko akademske svobode, vendar z določenimi omejitvami, ki izvirajo iz dokumenta sprejetega s strani združenja univerzitetnih profesorjev leta 1940, z naslovom Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure. Ta dokument predavatelje opozarja, naj predavajo bistvene vsebine svojega predmeta in naj ne zahajajo na druga področja, pri predavanjih pa naj pazijo tudi na uporabljene besede in ko gre za osebna mnenja ta ne smejo biti predstavljena kot stališče izobraževalne ustanove. V Veliki Britaniji se na Royal Military Academy Sandhurst, izvaja veliko bolj strikten nadzor nad publikacijami, ki jih izdaja akademija. Akademska svoboda se sicer ohranja na področju učnih načrtov, predavatelji pa lahko izražajo svoje mnenje o določeni tematiki. Kot problematična pa na

Sandhurstu ocenjujejo dela avtorjev, članov vojaške akademije. Ker gre za področje državne uprave, se ne sme v javnosti izražati spornih ali političnih pogledov, zaradi tega so publikacije odobrene s strani ministrstva za obrambo. Obstaja pa stališče, da gre v primeru Sandhursta za tradicionalno vojaško akademijo in ne za vojaško univerzo, tako jo ne obvezujejo zahteve iz naslova akademske svobode (Kotze 1995: 5–6).

5.7 Vseživljenjsko učenje in izobraževanje odraslih v vojaški organizaciji

Še vedno je pogosto mišljenje, da sta izobraževanje in poklicna pot ločena procesa. Tako naj bi se izobraževanje odvijalo v obveznem osnovnošolskem sistemu, nadaljevalo s srednjo šolo do fakultete, morda celo naprej na podiplomski študij. S tem posameznik obdobje izobraževanja zaključi, se zaposli in končno začne živeti (Sanchez 2004: 13–17).

V današnjih razmerah nepredvidljivih svetovnih dogodkov in hitrega razvoja informacijske tehnologije, je kaj lahko ugotoviti, da se s takšnim razumevanjem učenja težko preživi, kaj šele gradi profesionalna kariera. Študij, osebno izpopolnjevanje in prilagajanje dnevno spreminjajočim se okoliščinam je tako nujno. Znanje in spretnosti, ki smo si jih v preteklosti pridobili hitro zastarijo, tako kontinuirano izobraževanje ni več vprašanje izbire posameznika, temveč nujnost, ki jo nalaga sodobno okolje. V novi realnosti je za vsakega posameznika pomembno, da se izobražuje z namenom, da bi izboljšal kvaliteto svojega življenja, presegel lastne omejitve, izboljšal materialni, socialni in družbeni položaj, da bi v celoti lahko izkoristil svoje potenciale in osebno rasel, da bi se bolje pripravil na različne in spreminjajoče se vloge, ki jih igra v življenju v različnih življenjskih obdobjih, ne pa zaradi iracionalnih zahtev profesionalne organizacije, katere član je postal ob zaključenem študiju (Sanchez 2004: 13–17).

Poleg tega, da izobraževanje in usposabljanje zagotavljata pomoč pri ohranjanju ekonomske konkurenčnosti in zaposljivosti skozi različna življenjska obdobja, sta tudi eden najboljših načinov boja proti socialni izključenosti (Sanchez 2004: 13–17).

Sodobne oborožene sile zagovarjajo kulturo vseživljenjskega izobraževanja voditeljev vseh nivojev. V konceptu vseživljenjskega izobraževanja, če želi le to biti uspešno, pa morajo sodelovati tako posamezen pripadnik oboroženih sil, kot organizacije in institucije, katerim le ta pripada tekom vojaške kariere. Za potrebe doseganja ciljev vseživljenjskega izobraževanja morajo biti vloge posameznih akterjev jasno opredeljene, poleg tega pa morajo biti postavljeni določeni formalni standardi, na podlagi katerih se s pomočjo povratnih informacij (feedback) ocenjuje uspešnost doseganja teh ciljev. Vzpostavljen sistem izobraževanja ne sme obstati v prvotno zastavljeni obliki, temveč se mora vsebinsko in sistemsko prilagajati spreminjajočim se družbenim in tehnološkim razmeram (Gruzdev 2001)

Vloga vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih ima v vojaški organizaciji tri osnovne funkcije:

- funkcija upravljanja z vojaškim osebjem (*military personnel management function*): deluje v smeri podpore rekrutaciji, zadrževanja pridobljenega kadra, ohranjanja delovnega mesta, kariernega razvoja in napredovanja
- funkcija vojaškega usposabljanja in delovanja (*military training or operations function*): nadgrajuje in dopolnjuje vojaško usposabljanje
- funkcija razvoja človeških virov (*human resource development function*): pomaga izpolniti posameznikova prizadevanja na področju izobraževanja

(Kime 1997: 7–8).

Vseživljenjsko učenje je namenjeno izkoriščanju vseh potencialov, ki jih ima posameznik znotraj vojaške organizacije. Hiter tehnološki razvoj, družbene spremembe in spremembe varnostnega okolja, ki se zagotovo zgodijo tekom individualne vojaške kariere, zahtevajo spoznavanje z novo realnostjo, tako z nenehnim izpopolnjevanjem v delovanju, kot v posameznikovih zaznavah in načinu razmišljanja (Kime 1997: 8).

5.8 Mednarodno sodelovanje na področju vojaškega izobraževanja

Trendi globalizacije in svetovnega povezovanja se odražajo tudi na področju sodelovanja oboroženih sil pri izobraževanju in usposabljanju svojih pripadnikov. To se izvaja preko različnih programov in tečajev, ki so tako za državo gostiteljico, kot za države udeleženke sorazmerno finančno ugodni, poleg tega pa na strokovni ter drugih ravneh prinašajo vidne rezultate. Številne vlade so v sodobnem varnostnem okolju zelo podobno definirale največje grožnje lastni nacionalni varnosti, tako so ti izobraževalni programi dobrodošli pri izmenjavi izkušenj, poenotenju standardov delovanja ter pri vzpostavljanju in poglobljanju sodelovanja.

Združene države Amerike so, kot trenutno edina vojaška velesila, aktivne tudi na področju izvajanja programov vojaškega izobraževanja in usposabljanja za pripadnike tujih oboroženih sil. Tovrstni programi, ki jih izvajajo ZDA za tujce, uresničujejo interese Združenih držav na dveh področjih:

- varnostni interesi – širjenje stabilnosti prijateljskih držav z izboljševanjem njihovih obrambnih sposobnosti
- diplomatski interesi – utrjevanje vezi medsebojnega sodelovanja in razumevanja (Cope 1995: 23).

Eden takih programov, ki nam je dobro znan tudi v Sloveniji, je mednarodni program izobraževanja in usposabljanja IMET¹⁵, ki ga izvaja obrambno ministrstvo ZDA. IMET je skupaj s Foreign Military Sales, the Professional Military Exchange (PME) program ter Unit Exchange, sestavni del ameriškega programa izobraževanja in usposabljanja the U.S. Security Assistance Training Program (SATP). IMET je program mednarodnega sodelovanja in pomoči na področju izobraževanja in usposabljanja, ki ga je odobril ameriški kongres, kot del dokumenta Arms Export Control Act iz leta 1976. Program IMET tako omogoča osebju tujih držav, za sorazmerno nizke stroške, udeležbo na enem izmed dvatisoč ponujenih programov letno, ki jih izvaja ena od stopetdesetih vojaških

¹⁵ IMET - International Military Education and Training

izobraževalnih ustanov v Združenih državah. Tečaji programa IMET so razdeljeni na dve glavni kategoriji, in sicer gre za profesionalno vojaško izobraževanje¹⁶ ter za tehnično usposabljanje¹⁷. Profesionalno vojaško izobraževanje je namenjeno pripravi slušateljev za voditeljske položaje, med tem ko tehnično usposabljanje pripravlja slušatelje na rokovanje z določenim oborožitvenim sistemom ali pa mu poda znanja iz delovanja znotraj posamezne vojaške specialnosti (Moskos 2004: 5–8).

Interesi Združenih držav za izvajanje tovrstnega programa praktično izhajajo iz opredeljenih nalog programa IMET, ki so naslednje:

- vzpostavitev političnih demokracij v številnih svetovnih regijah ter večanje dialoga med vojaškimi institucijami o vlogah, misijah, strukturah in različnih scenarijih prihodnosti
- spoznavanje z novimi poudarki vojaškega izobraževanja in usposabljanja v novem varnostnem okolju
- izgradnja ustreznih politično-vojaških odnosov v državah z razvito civilno politično strukturo
- razprave in analize delovanja v multinacionalnih silah mednarodnih intervencij na področju državljanskih vojn, verskega ekstremizma ter etničnega separatizma (Cope 1995:1–2).

Program IMET tako zagotavlja osnovo medsebojnega sodelovanja in interoperativnosti na širokem področju mirovnih in humanitarnih operacij.

¹⁶ PME - Professional Military Education

¹⁷ Technical training

Tabela 5.8.3: Mednarodni izobraževalni programi ZDA

IMET	E-IMET	FMS / Drugi
➤ organizirajo in vodijo ZDA ➤ profesionalno vojaško izobraževanje (PME) ➤ v ZDA ➤ 8 ali več tedenski tečaji ➤ angleški jezik ➤ informativni tečaj ➤ mobilne enote usposabljanja	➤ organizirajo in vodijo ZDA ➤ upravljanje z viri, demokracija, civilno-vojaški odnosi, vojaško pravo in človekove pravice ➤ mobilne izobraževalne skupine ➤ v tujini in ZDA ➤ večina tečajev manj kot 8 tednov; izjeme ➤ interpretacija v angleškem jeziku ➤ civilni in vojaški študentje	➤ posamezne države financirajo in vodijo usposabljanje in izobraževanje ➤ v ZDA ➤ dolžina tečajev varira ➤ programi nivoja magisterija ➤ pilotsko usposabljanje

Vir: Cope 1995: 59.

Kot prednosti sodelovanja na področju mednarodnega izobraževanja in usposabljanja lahko izpostavimo:

- ustvarjanj poznanstev, sklepanje prijateljstev, s tem pa izoblikovanje neformalna oblike komunikacije ter neformalnih kanalov, ki so lahko odločilni dejavnik pri reševanju kriznih situacij
- dvig profesionalnih kvalitete udeležencev programov, ki velikokrat zasedejo visoke položaje ali delujejo kot inštruktorji v lastni vojaški organizaciji
- spoznavanje vojaškega in državnega sistema države gostiteljice, njegove prednosti in omejitve ter način delovanja
- izboljševanje znanja angleščine in drugih svetovnih jezikov ter skupno profesionalno izobraževanje
- skupno izobraževanje civilnega in vojaškega osebja, ki je v pomoč pri civilno-vojaških odnosih
- zagotavljanje interoperabilnosti znotraj operacij ZN (Cope 1995: 24–33).

5.9 Poudarki sodobnih vojaških izobraževalnih sistemov

Značilno za vojaške izobraževalne sisteme sodobnih držav je še vedno dejstvo, da so ti v veliki meri determinirani z nalogami, ki jih posamezna država nalaga oboroženim silam. V večini primerov velja, da vojaški izobraževalni sistemi sodobnih držav prepoznajo glavne poudarke sodobnega varnostnega okolja, čemur poskušajo prilagoditi pripravo bodočih častnikov s prilagajanjem oblik izobraževanja in vsebin izobraževalnih programov, vendar pa še vedno ohranjajo nacionalne posebnosti, ki izvirajo bodisi iz nacionalnovarnostnih razmer, bodisi iz oblik zagotavljanja strateških interesov ali pa kar obojega. Omenjene nacionalne posebnosti lahko nazorno prikažem na primerih ZDA, Nemčije ter Izraela.

ZDA s politiko zagotavljanja lastne varnosti na tujih tleh, pri kateri gre v večini primerov za zagotavljanje strateških, gospodarskih, političnih ter vojaških interesov v tujini, potrebuje usposobljene in izobražene častnike, ki poleg ožjega vojaškega področja obvladujejo tudi področje sociologije, tujih verstev in kultur, skratka dobro morajo poznati področje sveta, v katerem delujejo. Pravo nasprotje temu sistemu predstavlja sistem Nemčije, ki še vedno namenja poudarke priprave častniškega zbora obrambi lastne države, saj se za pošiljanje svojih vojakov na tuja tla odloča le poredko. Dejansko je takšna usmeritev v manjši meri stvar politične odločitve, saj so naloge in področje delovanja nemških oboroženih sil opredeljene z ustavo, ki jih omejuje na nacionalni teritorij. Poseben primer je Izrael, ki je praktično vse od nastanka države v nenehnih spopadih ali vojnah z arabskimi sosedami. Tako Izrael daje velike poudarke predvsem usposabljanju vojaškega kadra, medtem ko je izobraževanje nekoliko potisnjeno na stranski tir ter osredotočeno na ožje vojaško področje.

Vojaške organizacije 21. stoletja bodo, bolj kot kdajkoli prej, potrebovale voditelje, ki bodo sposobni predvidevati spremembe, se spopadati z negotovostjo, ponuditi nove ideje, ki bodo imeli vizijo in vodili organizacijske spremembe. Tako je nemogoče odlašati s spremembami v poudarkih predmetnikov vojaških akademij in fakultet.

V informacijski dobi se kot prva zahteva pojavi, da vojaški študentje ne predvidevajo, da vedo, kdo bo njihov prihodnji sovražnik ali partner v koaliciji. Za potrebe preudarnosti sprejemanja odločitev morajo sedanji študentje v primerjavi z njihovimi predhodniki vedeti več o ekonomiji, različnih tehnologijah in raznolikih kulturah. Oblika vojaških predmetnikov se tako spreminja, saj mora izobraževalni sistem pripraviti ne več managerje, temveč voditelje. Managerji delujejo na nižjem poznavalskem področju, manjšem obsegu in rabi, med tem, ko voditelji delujejo na višjem nivoju analiz, sintez in ocen. Potrebno je tudi novo ravnotežje med akademskim znanjem in specialističnimi znanji ter novo razmerje med študijem humanističnih in naravoslovnih ved. Dilema pravzaprav ni nova, vendar pa v informacijski dobi začetna specialistična znanja toliko hitreje zastarijo. Sodobne varnostne razmere ne iščejo samo specialističnih sposobnosti in znanj, temveč višji nivo abstraktnega načina razmišljanja, ki se ga lahko pridobi z akademskim izobraževanjem in sistemom vseživljenjskega učenja. Izobraževalni programi vojaških profesionalcev morajo kar se da natančno določiti specifične izobraževalne cilje, obenem pa morajo poudariti interdisciplinarnost splošnih izobraževalnih ciljev. Specifični izobraževalni cilji se v svoji osnovi med seboj razlikujejo, medtem ko morajo splošni cilji zagotavljati korporativno enotnost vojaške profesije ne glede na družbene spremembe, spremembe modernega vojskovanja in sodobnih obrambnih politik. Te cilji so: sodelovanje, ustvarjalnost, fleksibilnost, kritično razmišljanje, sposobnost pridobivanja in urejanja informacij, sposobnost komunikacije in izmenjave informacij, socialna ozaveščenost, vztrajnost, pripravljenost na sprejemanje odgovornosti in kritik ter sposobnost navdihovanja korporativne enotnosti (Tagarev 1997: 31–33).

Nova realnost mednarodnega varnostnega prostora, razvoj informacijske tehnologije, kulturne spremembe, zahtevajo vojsko, ki je dobro podkovana na področju človekovih pravic. Častniki se morajo zavedati problematike, ki zadeva pravice njihovih vojakov, poznati morajo pravila bojevanja in relevantno mednarodno zakonodajo, še posebno v mirovnih operacijah pa se morajo zavedati pravic civilnega prebivalstva. Na tem mestu se pojavi dilema, kako v pravi meri spoštovati nasprotnika, njegove vojake in civilno prebivalstvo, da nas to spoštovanje ne ovira pri dosegu osrednjega cilja, ki je zmaga v

vojni. Nadalje pa lahko tudi iz aktualnih dogodkov ugotovimo, da nas nespoštovanje humanitarnega vidika pravil vojskovanja lahko pripelje do zmage v vojni, obenem pa do izgube miru¹⁸ (Tagarev 1997: 32).

Predmetniki vojaških izobraževalnih ustanov bi morali tudi poudariti pomembnost razlik v kulturah, ki se srečajo bodisi v konfliktu, mirovnih operacijah ali v vsakodnevnem vojaškem življenju. Kulturna nezaveščenost ohranja oborožene sile zaprte znotraj tradicionalnih vzorcev vedenja in preprečuje prilagajanje zahtevam sodobnega časa. Sodobni vojaški študent mora razumeti tanke razmejitvene črte med oboroženimi silami, diplomacijo, ekonomijo, mediji in psihološkimi orodji vplivanja na nasprotnika ter nujnosti medinstitucionalnega in mednarodnega sodelovanja.

Glavni cilj vojaškega izobraževanja v družbah, kjer je vojska podrejena političnim silam, je uskladitev profesionalne učinkovitosti in demokratičnih vrednot, ki so poglobitveni faktor civilno-vojaškega sodelovanja. Tradicionalno pripadniki določene profesije poudarjajo specialno tehnične ekspertize, kar lahko velikokrat vodi do družbene odtujitve. Z namenom preprečitve tovrstne odtujitve, se izobraževanje bodočih častnikov ne sme omejevati samo na tehnične vidike vojaške profesije, temveč mora enakovredno poudarjati splošne akademske vidike ter humanistične študije (Tagarev 1997: 33–34).

6. SODOBNI VOJAŠKI ČASTNIK

V procesu izgradnje profesionalnega častnika lahko prepoznamo štiri elemente:

1. razvoj karakternih kvalitete in sposobnosti vodenja
2. splošna izobrazba
3. vojaško usposabljanje
4. profesionalno vojaško izobraževanje.

¹⁸ Težave ameriških in koalicijskih sil v Iraku, ko jim po vojaški zmagi v odkritem spopadu ne uspe s policijskimi akcijami zagotoviti miru v državi

Vsi štirje procesi so neločljivo povezani. Splošna izobrazba daje osnovo za uspešno življenje v družbenem okolju ter je predpogoj vstopa v katerokoli profesijo. Izgradnja značaja oziroma karakternih značilnosti je bistvena komponenta vseh ostalih elementov (Preston 1980: 16). Vojaško usposabljanje in profesionalno vojaško izobraževanje sem raziskal v prejšnjih poglavjih, sedaj pa se bom osredotočil na značajske lastnosti in vodstvene sposobnosti sodobnega vojaškega častnika.

6.1 Izbor vojaške kariere in možnost napredovanja

Prevladujoč poudarek, ki ga daje družba civilnim in kapitalističnim vrednotam, marsikoga odvrne od vojaške kariere. Vse prisotna liberalna ideologija, ki vidi vojno predvsem kot nekaj destruktivnega, privlači mlade ume s teženjem k gradnji pozitivnega. Odločitev za katerokoli poklicno pot temelji na mešanici različnih dejavnikov, med katerimi predvsem izstopajo karierne možnosti posameznega poklica, ter kompleksni družbeni in osebni dejavniki (Janowitz 1964: 104).

V preteklosti se je vojaški organizaciji pogosto očitalo družbeni in intelektualni izolacionizem v odnosu do civilnega dela družbe. V obdobju pred 2.svetovno vojno in med njo vojaški organizaciji ta samozadostnost in introvertiranost pomagata ohranjati *esprit de corps*, ter zadržati usposobljen in izobražen kader v lastnih vrstah. Po 2.svetovni vojni se vojaška organizacija prične postopno odpirati in opuščati socialno izolacijo, kar pa posledično privede do »bega možganov« iz vojaške organizacije v civilno sfero. Raziskave so pokazale, da predvsem perspektivni častniki z zaključeno fakultetno izobrazbo, odslužijo obvezno dobo v vojaških strukturah, nato pa se podajo v civilno sfero, medtem ko oboroženim silam ostaja manj perspektiven kader. Vojaška organizacija bi tako v smislu reform morala razmisliti o tem, da ostane zanimiva in privlačna skozi celotno vojaško kariero posameznika (Janowitz 1964: 7–16).

Tako kot v drugih poklicih, se tudi vojska srečuje s problemom pridobivanja občutka pripadnosti oziroma popolni predanosti karieri. Različne oblike selekcij, bodisi za nastop

službe, bodisi za vpis na vojaške šole, izberejo kandidate, ki so uspešni na akademskem področju, ni pa nujno, da pridobijo kader, ki je močno motiviran za gradnjo vojaške kariere. Vstop med vojaško elito se lahko zgodi šele po dolgoletnem profesionalnem izobraževanju, usposabljanju in pridobljenih številnih izkušnjah (Janowitz 1964: 125–144). Možnost napredovanja je tako gotovo eden izmed motivacijskih dejavnikov za tiste pripadnike oboroženih sil, ki so nastopili vojaško službo z namenom gradnje vojaške kariere. Vsaka vojaška organizacija naj bi imela izdelan formalni sistem karierne poti častnika, ki opredeljuje določene pogoje, potrebne za napredovanje. Ti sistemi se na formalni ravni navadno naslanjajo na stopnjo izobrazbe, upoštevajo participacijo na različnih vojaško specializiranih izobraževalnih programih in uspešnost pri dosedanjem delu, ki se ga navadno razbere iz službenih ocen. Posebno vlogo pri napredovanjih ima udeležba v vojni, ki lahko pospeši napredovanje po hierarhični lestvici, na podlagi praktičnih izkušenj in potencialnih zaslug, ki si jih posameznik pridobi pri uporabi lastnega teoretičnega znanja v praksi (Janowitz 1964: 145–148). Lambert trdi, da bi v piramidalni strukturi sistema napredovanja, ki je značilna za vse sisteme oboroženih sil, morale biti posameznikovo napredovanje odraz njegovega potenciala za opravljanje nalog na višji stopnji, ne pa da je pogojeno z dokazano sposobnostjo na obstoječi (Lambert 2002: 84).

Poleg formalnega sistema pa v vojaški organizaciji, izjeme niso niti civilne organizacije, igrajo pomembno vlogo tudi neformalne poti (kanali), ki so lahko marsikdaj odskočna deska posamezne uspešne kariere. Na svoji profesionalni poti častnik naveže določene stike s kolegi, ki so vedno na preži za kadrom, ki ima potencial, na posamezniku pa je, da svoj potencial čim uspešneje demonstrira oziroma se v očeh opazovalca kar najbolje zapiše. Janowitz tovrstno obliko neformalnih kanalov prepozna kot *tapping*¹⁹ sistem. Pri tovrstnem načinu pridejo v ospredje določene osebnostne značilnosti posameznika, ki sogovorniku sugerirajo primernost posameznika za napredovanje, pri tem pa ocene, pridobljene s formalnim sistemom ocenjevanja igrajo manjšo vlogo (Janowitz 1964: 145–148). Poleg te oblike, obstaja še večja anomalija formalnega sistema, ki kader pridobiva na podlagi poznanstev ali sorodstvenih vezi. Pri tem pojavu morajo navadno kandidati

¹⁹ Ang. (po)trepljati

zadovoljiti le zahteve organizacije po formalni izobrazbi, medtem, ko so osebne lastnosti, znanja in izkušnje velikokrat v celoti zanemarjena komponenta. Vprašanje legalnosti takega početja je nepomembno, saj se s primerno izobrazbo zadosti glavni formalni zahtevi, medtem, ko raven legitimnosti ne vzdrži oziroma je tako napredovanje vsaj nepravilno do nabora kandidatov, ki bi si s svojim dosedanjim delom, znanjem in izkušnjami to mesto resnično zaslužili.

6.2 Selekcija kandidatov za poklic vojaškega častnika

Proces selekcije kandidatov, ki želijo postati častniki, temelji na tekmovalnosti na področju izobrazbene primernosti in rezultatov različnih preverjanj usposobljenosti. Vsak kandidat, ki želi stopiti v sistem izobraževanja na vojaških akademijah, potrebuje vsaj diplomu srednje šole (maturo), opraviti pa mora teste sposobnosti in primernosti (zdravniški pregled, psiho-fizični testi). Izobrazbene zahteve navadno sovpadajo z zahtevami za vstop na nacionalne univerze (Caforio 2003: 255–278).

Testiranja za vstop na vojaško akademijo lahko razdelimo na:

- preverjanje splošne razgledanosti
- karakterna in telesna primernost kandidata (zdravstveni pregled, fizična testiranja, varnostno preverjanje, intervju).

Na podlagi rezultatov testiranj se kandidati razvrstijo na lestvici, sprejeti pa so le najboljši

6.3 Herojski voditelj, vojaški manager in vojaški tehnolog

Janowitz označuje zgodovino moderne vojaške organizacije kot boj med herojskimi voditelji, ki poosebljajo tradicionalizem in slavo, ter med vojaškimi managerji, ki so preokupirani z znanstvenim in razumskim vodenjem vojne. Vojški manager odraža znanstveno in pragmatično dimenzijo vojskovanja, je profesionallec, efektivno navezan na civilno okolje. Ne gre mu očitati poguma, ki je potreben za spopadanje z nevarnostjo,

vendar je njegova glavna skrb, kako čim bolj racionalno zmagati v vojni, ali pa se ji izogniti. Manj ga zadeva vojna kot način življenja. Na drugi strani, herojskemu voditelju tehnika ni tuja, vendar pa na prvo mesto postavlja »herojstvo«, ki ga lahko ohranja le skozi vojaško čast, tradicijo in z vojaškim načinom življenja (Janowitz 1964: 21–36).

Niti herojski voditelji, niti vojaški managerji pa ne delujejo kot vojaški inženirji ali tehnologi. Sodobne tendence znotraj vojaške profesije kažejo v smeri razlikovanja, predvsem med vojaškimi voditelji široke managerske usmeritve, ter med vojaškimi znanstveniki, ki so zadolženi za tehnični razvoj oborožitvenih sistemov. Število sposobnih častnikov, ki v vojaški organizaciji sledijo znanstveni karieri narašča, prav tako pa se večja njihov ugled ter število višjih položajev, ki jih zasedajo na hierarhični lestvici.

Na prelomu 20.stoletja je postal tehnološki vojaški razvoj tako obsežen (predvsem s široko uporabo jedrskega orožja in raket), da lahko govorimo o revoluciji vojaške organizacije, kot se je govorilo o organizacijski revoluciji industrijske proizvodnje. Kompleksnost naprav sodobnega vojskovanja in potrebe njihovega vzdrževanja vplivajo na to, da oborožene sile tovrstne naloge velikokrat zaupajo tudi civilnim strokovnjakom. Sodoben tehnološki razvoj ima tako za posledico »civiliziranje« vojaške profesije in brisanje razlikovanja med vojaškim in civilnim. Janowitz si na tem mestu postavlja vprašanje, ali bi lahko tehnološki razvoj pripeljal do odprave »bojevniškega duha« (fighter spirit), ki karakterizira tradicionalno vojaško vodenje? Bojevniški duh definira, kot psihološki motiv, ki izvira iz posameznikove želje po uspehu v boju, ne glede na njegovo lastno varnost. Nato pa ugotavlja, da približevanje vojaškega in nevojaškega ni poseglo na zmanjšanje fundamentalnih razlik med njima in ni razloga, da bi se to zgodilo v prihodnosti. Kljub upoštevanju večje vloge razumskih in tehnoloških aspektov vojaške organizacije, potreba po herojskih bojevniki ostaja. Konvencionalne bojne sile, ki se ohranjajo za potrebe omejenega bojevanja morajo imeti prisoten »bojni duh« za uspešno opravljanje zaupanih jim nalog. Zmanjšanje vloge vojskovanja, kot primarne vojaške naloge, ne ovrže dejstva, da je doseganje zadanih ciljev bojnih operacij še vedno glavna

skrb oboroženih sil, res pa je, da manjšanje število klasičnih vojaških operacij vojaške elite vse bolj vpleta v diplomatsko in politično vojskovanje (Janowitz 1964: 21–36).

Dejansko, vojaška organizacija potrebuje uravnoteženost treh vlog, in sicer herojskega voditelja, vojaškega managerja, ter vojaškega tehnologa, seveda pa to ravnotežje varira glede na stopnjo avtoritete hierarhičnega nivoja.

6.4 Vojaški intelektualec

Častnika intelektualca lahko razlikujemo od vojaškega intelektualca. Častnik intelektualec je vojak, ki vnaša intelektualno dimenzijo v svoje delo. Njegove intelektualne kvalitete so preverjane in ocenjevane s potrebami organizacije. Sebe vidi najprej kot vojaka, inteligentnost pa je del njegovega prepričanja, da je celostna osebnost. Vojaški intelektualec je, kljub temu, da je profesionalni vojak, primarno povezan z intelektualci in intelektualno dejavnostjo. Navadno nima problemov pri prehajanju iz vojaškega v akademsko življenje, saj je nagnjen k učenju. Navadno se mu ne dodeljuje oziroma nima dostopa do najvišjih vodstvenih pozicij, do katerih bi navadno prišel v civilni organizaciji. Njegova vloga je v svojem bistvu svetovalne narave. Ena od glavnih nalog sodobnega vojaškega intelektualca je navezava in ohranjanje stikov izven vojaške organizacije. Če hoče vojaški intelektualec poiskati nove ideje in rešitve, mora imeti po eni strani dostop do vprašanj in dilem glede oblikovanja prihodnjih politik vojaške organizacije, po drugi strani pa mora imeti dostop do vojaških elit, če hoče, da bodo imela njegove teoretične ideje in spoznanja tudi praktično vrednost (Janowitz 1964: 430–435).

6.5 Vodja in vodenje

Res je, da je bistvo vodenja v sprejemanju odločitev, vendar pa voditelj ni definiran samo s tem kaj naredi. Karakter in kompetence označijo način delovanja vodje. Postati vodja tako od posameznika zahteva razvoj vseh aspektov samega sebe.

Vojaško vodenje se začne z »BE«, z vrednotami in normami, ki oblikujejo voditeljeve značajske lastnosti. Karakter definira posameznikovo notranjo moč, je vezni člen med znanjem in (re)akcijo, ne glede na okoliščine in posledice daje moč za »narediti pravo stvar«. Karakter odločilno prispeva k posameznikovim reakcijam v posameznih situacijah, odrazi se skozi posameznikovo obnašanje in delovanje. Gre torej za notranje kvalitete posameznika, ki določajo njegovo bistvo (Army Leadership 1999: 6–7).

Karakter oziroma značaj sestoji iz vrednot in lastnosti. Vrednote določajo posameznikov odnos do ljudi, različnih konceptov, skratka do okolja, ki ga obdaja. Vrednotni sistem posameznika je tako definiran s tistim kar je doživel, se naučil, z vplivi ljudi, ki jih je srečal. Z vstopom v vojaško organizacijo pa se podvrže vojaškemu sistemu vrednot. Vojaški sistem vrednot ni samo seznam pravil, temveč določa trdno osnovo, okrog katere je zgrajena celotna vojaška organizacija, je vezni člen med člani vojaške profesije, saj velja za vsakogar in v kakršnikoli situaciji (Army Leadership 1999: 22–23). Voditeljeve lastnosti definirajo njegove (re)akcije, ki vplivajo na enoto oziroma organizacijo v kateri deluje. Lastnosti predstavljajo osebne kvalitete in značilnosti. Pri voditeljevih lastnostih ločimo med mentalnimi (miselnimi), fizičnimi in čustvenimi lastnostmi (Army Leadership 1999: 33).

Da bi bile zadane naloge kar najboljše ali pa sploh opravljene, mora posameznik poleg »BE« posedovati tudi »KNOW«, torej kako kaj narediti. »KNOW« zajema znanje celotnega obsega od tehničnega področja, pa do sposobnosti in spretnosti, ki jih mora vojaški voditelj posedovati. Obseg znanj razdelimo na:

- *interpersonalne sposobnosti* – znanje o ljudeh in načinih dela z njimi
- *konceptualne sposobnosti* – sposobnost razumeti in udejanjiti doktrino ter druge ideje, potrebne za opravljanje posla
- *tehnične sposobnosti* – znanje o rabi in uporabi razpoložljive opreme in materialno-tehničnih sredstev
- *taktične sposobnosti* – od poveljnikov bojnih enot se pričakuje pravilno razporejanje in uporabo enot v boju.

Značajske poteze in znanje, izražena v »BE« in »KNOW« pa niso dovolj, če posameznih svojega znanja in osebnostnih lastnosti ne zna sprevesti v »DO«, torej uporabiti v praksi (Army Leadership 1999: 6–7).

Vsi trije koncepti so tesno povezani, skupaj definirajo voditelja v celoti.

6.6 Osebnostne lastnosti vojaškega vodje

Tabela 6.6.1: Osebnostne lastnosti vojaškega vodje

Voditelj trdnega značaja in sposobnosti			deluje z namenom doseganja popolnosti, pri tem določa cilje, usmerja in motivira		
VREDNOTE »BE«	LASTNOSTI »BE«	VEŠČINE ⁴ »KNOW«	AKCIJA ⁵ »DO«		
Zvestoba	Mentalne ¹	Medosebne	Vplivanje	Delovanje	Izboljševanje
Dolžnost		Konceptualne	Komuniciranje	Načrtovanje/ Pripravljanje	Razvijanje
Spoštovanje	Fizične ²				
Nesebično služenje		Tehnične	Motiviranje	Ocenjevanje	Učenje
Čast	Čustvene ³				
Integriteta					
Osebn pogum					

Vir: Army Leadership 1999.

¹ Mentalne sposobnosti vsakega vojaškega voditelja so volja, samodisciplina, pobuda, presoja, samozavest, inteligenca in kulturna ozaveščenost

² Fizične sposobnosti vojaškega vodje se nanašajo na zdravje, fizično pripravljenost ter na profesionalno in vojaško držo

³ K čustvenim atributom vojaškega vodje prištevamo samokontrolo, uravnoteženost in stabilnost

⁴ Medosebne, konceptualne, tehnične in taktične lastnosti se med seboj razlikujejo glede na nivo vodenja (neposredni, organizacijski, strateški)

⁵ Vplivanje, delovanje in izboljševanje se prav tako razlikujejo na nivo vodenja

Vrednote

Zvestoba:

- trdno zaupanje in vdanost ustavi, oboroženim silam in organizaciji
- izpolnjevanje prioritet poveljstva/nadrejenih
- delovanje znotraj sistema brez pridobivanja osebnih koristi.

Dolžnost:

- izpolnjevanje obveznosti – profesionalno, pravno in moralno
- izpolnjevanje zadanih nalog
- zagotavljanje profesionalnih standardov
- dajanje zgleda
- delovanje skladno s politikami in direktivami
- nepretrgano teženje k popolnosti.

Spoštovanje:

- človeško ravnanje z ljudmi (moštvom, enoto)
- ustvarjanje pogojev enakih možnosti in pravičnosti
- diskretnost in taktičnost pri popravljanju ali spraševanju drugih
- kazanje zanimanja in vlaganja naporov v zagotavljanje varnosti in blagostanja drugih
- vljudnost
- ne zlorabljanje položaja avtoritete.

Nesebično služenje:

- dajanje blagostanja naroda, vojske in podrejenih pred svoje
- ohranjanje morale v enoti
- zanimanje za stiske in težave podrejenih
- dajanje pohval in nagrad za uspeh drugim ter sprejemanje odgovornosti za lastne napake.

Čast:

- živeti skladno z vojaškimi vrednotami
- ne laži, slepari, kradi in ne toleriraj tovrstnih dejanj s strani drugih.

Integriteta:

- delovanje skladno s pravnimi in moralnimi normami
- posedovanje visokih osebnih moralnih standardov
- poštenost, odkritost v besedah in dejanjih
- dajanje prednosti pravičnosti pred priljubljenostjo.

Osebni pogum:

- kazanje fizičnega in moralnega poguma
- sprejemanje odgovornosti za sprejete odločitve in delovanje
- sprejemanje odgovornosti za napake in slabosti.

(Army Leadership 1999: 205–206)

Lastnosti

Mentalne:

- posedovanje in demonstriranje volje, samodiscipline, pobude, presoje, samozavesti, inteligence in kulturne ozaveščenosti
- hitro in smiselno razmišljanje ter delovanje tudi kadar ni nedvoumnih navodil ali kadar ne gre vse po načrtih
- analiziranje situacije

- sposobnost združevanja kompleksnih idej, ki ustvarjajo mogoče smeri delovanja
- kazanje želje po uspehu (ne odnehati, ko se naleti na težave)
- sposobnost uravnoteženja/izbire nasprotujočih si zahtev
- sprejemanje in izraba talentov vse pripadnikov z namenom gradnje kohezivnosti enote.

Fizične:

- ohranjanje primerne stopnje fizične kondicije in vizualne primernosti pripadnika oboroženih sil
- kazanje urejenega in profesionalnega izgleda
- doseganje ustaljenih norm glede osebne higiene, nege in čistoče
- ohranjanje primerne telesne teže
- kazanje osebne energičnosti
- izpolnjevanje fizično zahtevnih nalog
- sposobnost funkcioniranja v sovražnih, bojnih razmerah
- voditi z zgledom, rezultati, fizično kondicijo in vizualnim izgledom.

Čustvene:

- kazanje samozavesti
- ohranjanje mirnosti v razmerah stresa, kaosa ter hitrih sprememb
- izvajanje samokontrole, uravnoteženosti in stabilnosti
- ohranjanje pozitivnega stava/odnosa
- zrelo in odgovorno obnašanje, ki vzpodbuja zaupanje in pridobiva spoštovanje.

(Army Leadership 1999: 206–207)

Veščine

Medosebne:

- poučevanje, svetovanje, motiviranje in usposabljanje podrejenih
- pripravljenost na vzajemno delovanje z drugimi
- pridobiti (zaslužiti) si zaupanje in spoštovanje

- aktivno prispevati k reševanju problemov in sprejemanju odločitev.

Konceptualne:

- kritično in etično razmišljanje
- kreativnost
- pričakovanje nepredvidljivega
- sposobnost improvizacije znotraj okvirov dobljenih povelij
- posvečanje pozornosti detajlom.

Tehnične:

- posedovanje ali pridobivanje potrebnih ekspertiz, potrebnih za opravljanje vseh dodeljenih nalog in funkcij
- poznavanje standardov za uspešno izvedbo naloge
- poznavanje taktike, tehnike in procedure majhnih enot, ki podpirajo cilje in poslanstvo organizacije
- priprava jasnih in nedvoumnih ukazov za delovanje
- dobro obvladati osnovna znanja in spretnosti vojaka
- znati uporabiti in vzdrževati opremo
- poznavanje tehnologije, še posebno informacijske tehnologije zaradi povečanja zmožnosti komuniciranja.

Taktične:

- znati uporabiti doktrino bojevanja znotraj namenov nadrejenega
- uporabljanje profesionalnega znanja, presoje ter drugih sposobnosti na posameznem vodstvenem nivoju
- znati uporabiti ljudi, ideje in stvari pri urjenju, načrtovanju, pripravah, izvrševanju in določanju ofenzivnih, defenzivnih, podpornih akcij ter akcij vzpostavljanja in ohranjanja stabilnosti.

(Army Leadership 1999: 207–209)

Akcija

Vplivanje:

- uporaba primernih metod za dosego ciljev delovanja in izboljšav
- motiviranje podrejenih za dokončanje dodeljenih nalog in misij
- postavljanje zgleda z demonstracijo entuziazma za uspešno izvršitev dodeljenih nalog
- biti na razpolago za pomoč podrejenim
- deliti informacije s podrejenimi
- spodbujati podrejene k odkritemu izražanju mnenj
- aktivno prisluhniti feedbacku in ukrepati na osnovi le tega
- posredovati med spori in nestrinjanjem pri podrejenih
- taktno pristopiti in popraviti druge, kadar je to potrebno
- prislužiti si spoštovanje in pridobiti željo po sodelovanju tako med podrejenimi kot pri nadrejenih
- skrbeti za podrejene in njihove družine, poskrbeti za njihovo zdravje, blaginjo, moralo in usposabljanje
- prepričljivost in argumentiranost v strokovnih razpravah
- zagotavljanje vizije razvoja enote v prihodnje.

Komuniciranje:

- posedovanje dobrih govornih in pisnih sposobnosti ter sposobnost prisluhniti
- sposobnost prepričevanja
- jasno izražanje misli in idej posamezniku in skupinam.

Sprejemanje odločitev:

- uporabljanje trezne presoje in logičnega sklepanja
- zbrati in analizirati relevantne informacije o spremembah razmer z namenom prepoznanja in definiranja nastalih problemov
- sprejemanje logičnih predpostavk ob odsotnosti dejstev

- ohranjanje informiranosti o razvoju in političnih spremembah znotraj in zunaj organizacije
- prepoznati in producirati inovativne rešitve
- razvijati alternativne poti delovanja in na podlagi analiz relativnih stroškov in koristi izbrati najboljšo
- povezovati in primerjati informacije iz različnih virov z namenom prepoznanja zveze vzroka in posledice
- razmisliti o vplivu in posledicah odločitev na druge in situacijo
- vključiti druge v odločitve in jih obveščati o posledicah.

Motiviranje:

- navdihovanje, spodbujanje in vodenje drugih s ciljem končanja danih nalog
- pri srečanju s problemi delovati ohrabrujoče
- poskušati zadovoljiti potrebe podrejenih
- zagotavljati natančne in hitre povratne informacije (feedback)
- aktivno prisluhniti podrejenim
- prepoznati individualne ter skupne uspehe ter jih primerno nagraditi
- prepoznati slabo delovanje in ustrezno ukrepati
- pravično uporabljati disciplinske ukrepe
- obveščati podrejene
- definirati zahteve z dajanjem jasnih in nedvoumnih ukazov ter navodil
- sprejeti odgovornost za organizacijski učinek, nagraditi podrejene za dobro delo, sprejeti odgovornost za slabosti in napake ter jih odpraviti.

(Army Leadership 1999: 209–212)

Delovanje:

- demonstrirati taktične in tehnične kompetence primerne činu in poziciji
- dokončanje individualnih nalog ter nalog enote po standardih, v roku ter v okviru namenov predpostavljenih.

Načrtovanje / Planiranje:

- razvijanje dobrih ter sprejemljivih načrtov za izvedbo naloge z minimalno porabo sredstev
- načrtovanje v naprej z namenom doseganja želenih učinkov
- dati podrejenim dovolj časa za priprave in načrtovanje
- predvideti čas za priprave in usposabljanje
- v delovanju vzdrževati prilagodljivost (fleksibilnost)
- prihajati ob času in spoštovati predvidene roke.

Izvrševanje:

- uporaba tehničnih in taktičnih sposobnosti za doseganje predpisanih standardov
- izvajanje nalog z razpoložljivimi sredstvi
- izvajanje individualnih in kolektivnih nalog skladno z določenimi normativi
- dajati pobudo
- vedno poznati lokacijo ljudi in opreme
- prilagoditi se in upravljati s kompleksnimi okolji
- prebijati se skozi ovire, težave in pomanjkanje s ciljem izvedbe naloge.

Ocenjevanje:

- uporaba ocenjevalnih tehnik in orodij za spremljanje razvoja ter konsistentnih izboljšav
- vzpostaviti procedure za spremljanje, koordiniranje in reguliranje delovanja in aktivnosti podrejenih
- ocenjevanje rezultatov na podlagi standardov
- reševati aktualne in potencialne probleme
- prepoznati vzroke, učinke in posledice problemov
- pri delovanju se držati etičnih načel.

(Army Leadership 1999: 212–214)

Izboljševanje:

- ohranjanje in prenavljanje organizacije za prihodnost z uvajanjem sprememb in izkoriščanjem individualnih in institucionalnih izobraževalnih kapacitet
- ustvarjanje okolja kjer lahko voditelji, podrejeni in organizacija v celoti razvijejo celotni potencial.

Razvijanje:

- težnja k samorazvoju ter razvoju podrejenih in organizacije
- vlaganje napora v svetovanje, vodenje in učenje podrejenih posameznikov ter podrejenih poveljnikov
- dajanje zgleda z doseganjem visokih standardov, osebnim izgledom, profesionalnim delovanjem ter etiko
- ustvarjanje okolja, ki pričakuje dober učinek in ne sprejema slabih rezultatov
- jasno opredeliti naloge in pričakovanja ter postaviti uresničljive standarde
- pričakovati napake ter nuditi pomoč za odpravo le teh
- opazovati, ocenjevati, svetovati, voditi podrejene poveljnike
- motivirati podrejene k osebnemu razvoju
- organizirati usposabljanja, ki omogočajo podrejenim razvoj samozavedanja, samozavesti ter učinkovitosti
- usklajevanje nalog in ciljev organizacije s profesionalnimi in osebnimi potrebami podrejenih
- razvoj podrejenih voditeljev, ki imajo spoštljiv odnos do naravnih virov in okolja
- spodbujanje pobude
- odpravljanje pomanjkljivosti.

(Iz)gradnja:

- poraba časa in virov za izboljšanje organizacije
- ustvarjati zdravo etično ozračje
- delovanje v smeri izboljšav kolektivnih rezultatov organizacije
- sprejeti in podpirati organizacijske cilje
- spodbujanje osebja k učinkovitemu sodelovanju

- zagovarjati timsko delo in timske uspehe
- ohranjanje pozitivnega stava v nejasnih situacijah in, ko pride do nenadnih sprememb
- zagovarjanje enakih možnosti
- preprečiti spolno nadlegovanje
- sodelovanje pri organizacijskih aktivnostih in funkcijah.

Učenje:

- neprenehoma težiti k samoizpopolnjevanju
- spodbujati organizacijsko rast
- predvideti, sprejeti in voditi uvajanje sprememb
- širiti osebno in organizacijsko znanje ter sposobnosti
- uporabiti naučeno v praksi
- težiti k izboljšavam, napredku in razvoju
- uporabiti izkušnje pri lastnem razvoju ter izboljšavah organizacije.

(Army Leadership 1999: 214–216)

6.7 Vojaški poveljnik in človeška dimenzija leadershipa

Vojaški poveljnik se mora pri svojem delu zavedati, da je vodja ljudi, ki imajo različne potrebe, interese, želje, ki imajo svojo voljo, moč in sposobnosti, pa tudi slabosti, napake in pomanjkljivosti. Za ustrezno razumevanje človeške dimenzije leadershipa je potrebno razumeti koncept vodenja in ljudi, ki so vodeni (Army Leadership 1999: 55). Ena glavnih odgovornosti vojaškega vodje je skrb za razvoj podrejenih poveljnikov. Tem mora pomagati prepoznati tako pozitivne točke delovanja, kot pomanjkljivosti, pomagati pri pripravi načrtov ter jih podpirati pri izvajanju le teh (Army Leadership 1999: 77).

Skrb za vojake pomeni ustvariti okolje, kjer se lahko učijo in rastejo. Potrebno je vzdrževati visoke standarde usposabljanja in discipline, pri tem pa biti s svojimi dejanji zgled. Potrebno je skrbeti za vojakovo počutje, zdravje, družino. Da poveljnik izraža skrb

za vojake ne pomeni, da jim popušča pri usposabljanju in nalogah, ki jih morajo opraviti, nasprotno, skrb za vojaka pomeni, da se od njega v danih okoliščinah vedno zahteva dosledno izvajanje nalog (Army Leadership 1999: 58). Ena glavnih odgovornosti vojaškega vodje je učenje in prenašanje vojaških vrednot na podrejene. Pri tem je pomembno, da poveljnik, poleg tega da razume bistvo vojaškega vrednotnega sistema, sam živi po teh načelih in daje primeren zgled med in izven delovnega časa. Poudarjanje vojaških vrednot je potrebno toliko časa, dokler te ne prerastejo v navado oziroma pridejo v podzavest. (Army Leadership 1999: 5–6). Skrb za vojake tako pomeni, da jim je omogočeno kvalitetno usposabljanje, da so ustrezno opremljeni in da imajo ustrezno podporo, da lahko preživijo v boju (Army Leadership 1999: 58). Pri tem mora biti vojaški poveljnik sposoben uveljaviti in vzdrževati disciplino. Disciplina se ne odraža le v dajanju povelij in zahtev ter v hipnem odzivu, je bolj kompleksna. Disciplina se gradi skozi usposabljanje po zastavljenih standardih, z nagradami in kaznimi, z izgradnjo zaupanja v poveljnika in med člani enote ter z ustvarjanjem okolja v katerem deluje močna skupna volja (Army Leadership 1999: 56).

Pomembna komponenta človeške dimenzije leadershipa je tudi morala. Pove nam kaj ljudje mislijo o sebi, svoji enoti in poveljniku. Visoka morala izvira iz dobrega vodenja, skupnih naporov ter vzajemnega spoštovanja. Morala predstavlja emocionalno vez, ki izvira iz skupnih vrednot. Visoka morala se odraži v kohezivnosti tima, ki si prizadeva doseči skupne cilje. Vojaški poveljnik se mora zavedati, da je morala ključni element, ki varuje njegovo enoto pred razpadom tudi v najtežjih pogojih bojevanja (Army Leadership 1999: 57).

Ravno v težkih pogojih bojevanja se kot osnovni gradnik leadershipa pokaže zaupanje. Zaupanje se razvija postopoma in v daljšem časovnem obdobju. Vojaki lahko zaupanje v svojega poveljnika dobijo le na podlagi njegovih dejanj, v katerih se mora odraziti skrb za podrejene, obenem pa je potrebno vgraditi občutek oziroma prepričanje o tem, da ima vsaka zahteva nadrejenega določen cilj oziroma upravičen razlog. To seveda ne pomeni, da mora poveljnik svoje odločitve podrejenim tudi obrazložiti. Na tem mestu mora poveljnik s svojim karakterjem ter znanjem vzbujati zaupanje, saj bo le tako lahko od

podrejenih dobil željene rezultate tudi v najbolj kritičnih situacijah. Delo poveljujočega se ne konča s tem, ko moštvu pove kaj mora biti narejeno, temveč mora z usmerjanjem in organizacijo dela v tem procesu aktivno sodelovati. Predvsem od njegovih organizacijskih ter vodstvenih sposobnosti je odvisno, ali bo določeno delo, ob razpoložljivem kadru, materialno-tehničnih sredstvih ter v predvidenem časovnem roku, tudi opravljeno ali ne. V procesu organizacije dela oziroma vodenja enote je ključnega pomena, da poveljnik dobro pozna sposobnosti svojega moštva, da je seznanjen z morebitnimi zdravstvenimi, družinskimi ter drugimi težavami, saj lahko le tako dobi iz enote maksimum, ki si ga želi. Pri iskanju zelenega vedenja in delovanja mora poveljnik poleg kazni poznati zelo dobro tudi motivacijski dejavnik, katerega sestavni del so nagrade, ki se lahko odrazijo bodisi v izrečeni pohvali bodisi v nagradnem dopustu, dodatnem izhodu in podobno (Army Leadership 1999: 4–6).

Dober vojaški voditelj mora v smislu svojega izpopolnjevanja velik poudarek nameniti tudi poznavanju različne tehnologije, ki jo uporablja pri svojem delu, saj se ta v današnjem času izredno hitro razvija in spreminja. Vojaška tehnika tako prinaša naslednje izzive za poveljnika:

- poznati mora prednosti in slabosti različne tehnologije, ki jo uporablja pri svojem delu
- reševati mora probleme sodelovanja z drugimi organizacijami, ki so bodisi bolj bodisi manj tehnološko kompleksne; velikokrat se pojavljajo problemi kompatibilnosti med enotami različnih zvrsti, še pogosteje pa do takih problemov prihaja pri sodelovanju s tujimi oboroženimi silami
- vojaški poveljnik mora biti sposoben maksimalno izrabiti tehnologijo, ki mu lahko odločilno skrajša čas pri sprejemanju odločitev in reševanju problemov
- med številni informacijami, ki prihajajo do poveljnika z veliko hitrostjo, mora biti ta sposoben v pravem času izbrati med relevantnimi informacijami za uspešno dokončanje naloge
- pri vse zmogljivejši tehnologiji je pomembno ne pozabiti na človeški vidik, torej zmogljivosti oziroma omejitve moštva (Army Leadership 1999: 64).

Delovanje vojaškega voditelja tako temelji na vojaški tradiciji in vojaških vrednotah, bojevniškem duhu, kontinuiranem učenju, usposabljanju in izpopolnjevanju, postavljanju zgleda podrejenim, spoštovanju in doseganju zahtevanih standardov, skrbi za podrejene ter sposobnosti prilagajanja hitrim spremembam sodobnega varnostnega okolja (Army Leadership 1999: 77).

7. ZAKLJUČNE MISLI IN SKLEPI

Sodobno varnostno okolje od oboroženih sil zahteva preoblikovanje, ki je velikokrat diktirano tudi z zmanjševanjem obrambnega proračuna in demografskim deficitom, odrazi pa se v zmanjševanju obsega oboroženih sil, spremembah v organiziranosti in strukturi, skladno s tehničnim razvojem se spreminja oborožitev. Globalizacijski trendi zbliževanja sveta ter globalizacijska narava sodobnih groženj, narekujejo sile sposobne hitrega odzivanja in sodelovanja, kar privede do oblikovanja večnacionalnih sil, to pa ima za posledico standardizacijo oborožitve, opreme ter postopkov delovanja in bojevanja. V odsotnosti jasno definiranega sovražnika se sodobne oborožene sile borijo z upravičevanjem legitimnosti svojega obstoja, z večanjem političnega nadzora ter odprtosti napram družbi, pa v sodobno vojaško organizacijo vdirajo vrednote postindustrijske oziroma kapitalistične vsebine, ki lahko vplivajo na temeljni princip delovanja oboroženih sil subordinacije, altruizma ter obveznega izpolnjevanja ukazov. Kot pomembnejši element reorganizacije vojaških struktur nastopajo nove naloge, ki od sodobnih oboroženih sil zahtevajo nove oblike delovanja. Nevojne vojaške operacije narekujejo demonstracijo, ne pa uporabo sile same.

Poudarki vojaškega izobraževanja morajo slediti zahtevam sodobnega varnostnega okolja. V zgornjih vrsticah sem opisal aktualne varnostne razmere ter glavne poudarke sodobnega varnostnega okolja, ki jih prepozna sleherni nacionalnovarnostni ter ožje obrambni sistem. V preteklih obdobjih so imele vojaške organizacije pogosto probleme s pravočasnim prilagajanjem izobraževalnih sistemov aktualnim razmeram in potrebam. Vzroke temu gre velikokrat iskati v ne priznavanju pomembnosti izobraževanja, v precenjevanju sposobnosti lastnih sil, v nepravilnih ocenah dejanskega stanja in potreb, ki jih narekuje, pri vsem tem pa gre upoštevati načelen odpor do sprememb znotraj oboroženih sil, ki se rade oklepajo tradicionalizma ter konzervativizma. Tak način razmišljanja je številne vojske sveta velikokrat vodil v poraz ali velike napake, ki so imele za posledico nepotrebno izgubo človeških življenj. Spremembe na tem področju so nujno potrebne in kot kažejo rezultati mojega raziskovanja, do njih dejansko tudi prihaja.

Izobraževanje je v sodobnih oboroženih silah prepoznano kot pomembna komponenta izgradnje vojaškega kadra. Veliko časa se namenja analizi sodobnega varnostnega okolja, njegove specifične zahteve pa se odrazijo v izobraževalnih programih, ki presežejo obravnavo zgolj vojaško-tehničnega področja in več pozornosti namenijo pravno-družboslovnim vidikom sodobne uporabe oboroženih sil. Predvsem poveljniški kader mora dobro poznati svoje naloge, predpisane načine izvajanja teh nalog, pri tem pa se mora zavedati posledic svojih ravnanj. Napake in nepravilnosti odločitev se v občutljivem in varnostno nestabilnem okolju delovanja sodobnih oboroženih sil odrazijo, ne več zgolj v izgubah moštva in nadzorovanega teritorija, temveč imajo lahko učinke celo na strateškem nivoju prizadevanja za mir in stabilnost določenega območja.

Tehnološka in strateška revolucija zahtevata od vojaške profesije, da ima visoko usposobljen in karieri predan kader, kar pa je z zmanjševanjem prestiža ter privlačnosti vojaške profesije vedno težja naloga. Tako obstaja velika verjetnost, da bo visoko izobražen in inteligen ten kader težje našel motivacijo za veliko predanost vojaški karieri. Vojaška organizacija lahko privabi posameznika za vojaško kariero s stimulat ivnim plačilom, z urejenim delovnim okoljem, ugodno namestitvijo in ponujanjem priložnosti za družinsko življenje. Bistvo problema pa vendarle leži v odporu liberalne družbe do vojaških vrednot in institucij, ki so preveč izolirane od preostanka civilne družbe. Huntington vidi rešitev tega problema v vojaških akademijah, ki morajo zagotavljati kvaliteto izobraževalnega programa, primerljivega s civilnimi izobraževalnimi ustanovami (Huntington 1963: 249–257).

Ta trditev torej že v 70 tih letih 20.stoletja predvideva in svetuje odpiranje nek daj strogo ločenega vojaškega izobraževalnega sistema napram civilnim strukturam. Kot je razvidno iz poglavja Vojaške akademije versus civilne izobraževalne ustanove je razprava na tem področju obsežna in zelo živahna, tako zagovorniki kot nasprotniki tovrstne organiziranosti vojaškega izobraževanja pa predstavijo argumente, ki jim je težko nasprotovati. Torej gre pri odločitvi za belo ali črno v tem primeru precej za stvar lastnega okusa in prepričanja. Sam sem bil dolgo zagovornik organiziranosti vojaškega izobraževanja znotraj vojaške organizacije. Še vedno sem prepričan, da je za izgradnjo

sodobnega profesionalnega častnika potrebno primerno okolje, ki izoblikuje določen način odnosa do vojaške službe, vojaške profesije in vojaške časti. Kot eno glavnih prednosti vojaških akademij bi izpostavil postopek iniciacije, ki temelji na strogi disciplini, natančno določenem urniku dnevnih aktivnosti ter indoktrinaciji vojaške tradicije in profesionalne etike, kar so nujni elementi prehajanja iz civilnega v vojaško življenje. Naj na tem mestu izpostavim slovenski sistem. Najšibkejša točka obstoječega slovenskega sistema izgradnje profesionalnega častnika se po mojem trdnem prepričanju pokaže ravno na količinsko in vsebinsko premajhnem poudarjanju odnosa do vojaške službe, vojaške tradicije ter profesionalne etike. Dobre tri mesece trajajoče temeljno vojaško strokovno usposabljanje ter enoletni program izobraževanja na Šoli za častnike pač ne moreta opraviti dela na področju razvoja profesionalnih kvalit, ki gredo vojaškim častnikom v zadostni meri ter na primernem kakovostnem nivoju. Seveda se zavedam majhnosti naših oboroženih sil in izrazitega deficita na področju demografskega dejavnika, ki sta zelo trdna argumenta proti ustanavljanju vojaški organizaciji lastnega izobraževalnega sistema. Kot druga pomembnejša prednost vojaškega izobraževalnega sistema pa tiči v dejstvu, da udeleženci teh programov ne spoznavajo zahtev in načina dela vojaške organizacije v teoriji, temveč le to občutijo v praksi na lastni koži

Zagovornikom izgradnje kadra na civilnih izobraževalnih ustanovah brez zadržkov pritrdim, da je potrebna večja odprtost vojaškega izobraževanja napram civilnim strukturam. Dejstvo je, da je po eni strani vedno več strokovnih področij, ki jih vojaška organizacija lahko kadrovsko popolni le s civilnimi strokovnjaki, saj sama ne zmore slediti hitremu, predvsem tehnološkemu razvoju. Po drugi strani pa je potrebno zagotoviti širšo razgledanost in sposobnost obravnave določenega problema iz večih zornih kotov tudi vojaškim profesionalcem, katerih primarna naloga je še vedno upravljanje z nasiljem. To so gotovo sposobnosti, ki jih narekujejo in zahtevajo operacije MOOTW ter sekundarna profesionalna kariera ob izstopu iz vojaške organizacije. Tako je ob tej razpravi zame osebno še najbolj sprejemljiva zgoraj navedena Huntingtonova trditev, da morajo vojaške akademije zagotavljati kvaliteto izobraževalnega programa, primerljivega s programi civilnih izobraževalnih ustanov.

Bistven element izobraževanja kadra, ki šele kandidira za nastop častniške službe, mora biti tudi profesionalna socializacija v vojaški vrednotni sistem. Kot sem razložil uvodoma pri opredelitvi temeljnih pojmov, vrednote predstavljajo okvir zaželenega, dovoljenega, dobrega in pozitivnega delovanja, obnašanja, ki se ga naučimo v procesu socializacije. Nalogo učenja, ponotranjenja splošnih družbenih vrednot pripisujemo primarni socializaciji. To je torej obdobje gibanja pretežno v intimi domačega okolja ter v osnovnih stopnjah obveznega izobraževalnega sistema. Naloga sekundarne oziroma profesionalne socializacije je v podajanju okvirjev za delovanje in vedenje posameznika znotraj določene profesije. Vojška profesija se na tem področju od drugih nekoliko razlikuje, saj ima lastni vrednotni in normativni sistem, ki sicer temelji na obče družbeno sprejetih normativih, pa vendar se lahko poudarki tega sistema razhajajo s poudarki trenutno prepoznanih prioritet obstoječega družbenega sistema. Seveda, če so prevelika razhajanja med obema normativnima sistemoma se srečamo s krizo legitimnosti oboroženih sil. Na tem mestu se globlje v to razpravo ne bom spuščal, saj le ta presega okvire tega dela. Vsaj enakovredno, če ne večjo vlogo, kot jo ima izobraževanje pri ponotranjenju vojaških vrednot, pa se v vojaški organizaciji pripisuje usposabljanju, torej učenju in izvajanju vrednotnega sistema v praksi.

Obravnavana tematika v pričujočem diplomskem delu je pritegnila mojo pozornost tekom študija obramboslovja na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani, tako da z izbiro naslova diplome nisem imel nobenih težav. Dejstvo je, da je to področje vedno aktualna in nikoli dokončana zgodba. Varnostno okolje nima statične narave, do sprememb v razmerah prihaja pogosto in velikokrat z veliko naglico. Pred oborožene sile je tako postavljena zahtevna naloga prilagajanja, katerega pglavitna komponenta je priprava vojaškega kadra, saj človeški faktor kljub visoki tehnologiji odigra v sodobnih spopadih še vedno ključno vlogo. Vprašanja načina priprave tega kadra pa so podvržena številnim raziskavam in razpravam, kar je glede na obsežnost in zahtevnost področja tudi prav. Pri tem je potrebno poiskati rešitve, ki so najbližje posameznemu nacionalnovarnostnemu in obrambnemu sistemu, ne pa zgubljati čas s prepiranjem o tem, čigava rešitev ima univerzalno veljavo, saj take pravzaprav ni. Problemi izgradnje sodobnega častniškega

zbora morajo tako biti prepuščeni konstruktivni debati, ki pa mora prinesiti rešitve za praktično uporabo.

Diplomska naloga je bila pisana v upanju, da bi bil čas in vloženo delo namenjeno tej nalogi morebitnemu bralcu v pomoč pri raziskovanju ali razmišljanju o sodobnem vojaškem častniku. Če bo prah s platnic obrisan vsaj na vsake toliko časa, moj trud ni bil zaman.

8. LITERATURA

8.1 Knjige, zborniki, članki

Army Leadership (FM 22-100) 1999. Washington, DC: Headquarters, Department of the Army

Bratušek, Boris (2003): Vojaški vodja – poveljnik. V generalmajor Ladislav Lipič (ur.) in drugi: *Bilten Slovenske vojske*, 59–79, december 5(2). Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske.

Caforio, Guisepppe (2003): Military Officer Education. V Guisepppe Cafprio (ur.): *Handbook of the Sociology of the Militar*, 255–278. New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers

Cope, John A. (1995): *International Military Education and Training: An Assessment*. Washington: National Defense University.

Foot, Peter (2002): European Military Education Today. V Gregory Kennedy in Keith Neilson: *Military Education: Past, present and future*, 197–213. London: Westport.

Furlan, Branimir in drugi (2006): *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.

Hattendorf, John B. (2002): The Conundrum of Military Education in Historical Perspective. V Gregory Kennedy in Keith Neilson: *Military Education: Past, present and future*, 1–12. London: Westport.

Huntington, Samuel (1963): *The Soldier and the State. The theory and politics of Civil-Military Relations*. Cambridge: Harvard University Press.

Janowitz, Morris (1964): *The professional soldier: a social and political portrait*. London, New York: The Free Press of Glencoe: Collier-Macmillan Limited.

Jelenc, Zoran in drugi (1991): *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani.

Jelušič, Ljubica (1997): *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kotnik-Dvojmoč, Igor (2002): *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lambert, Andrew (2002): History as Process and Record: The Royal Navy and Officer Education. V Gregory Kennedy in Keith Neilson: *Military Education: Past, present and future*, 83–104. London: Westport.

Lavrič, Andreja (2003): Terminologija izobraževanja odraslih. V Tomaž Pörš (ur.): *Vojaškošolski zbornik*, 93–100. Ljubljana: Center vojaških šol.

MORS (2003): *Koncept sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v Slovenski vojski*, št. 811-01-6/03-4 z dne 9.7.

Pešec, Mojca (2005): Pomen vojaškega izobraževanja in usposabljanja kot sestavine vojaške doktrine. V generalmajor Ladislav Lipič (ur.) in drugi: *Bilten Slovenske vojske*, 21–38, september 7(2). Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske.

Sanchez, Karin Elena (2004): Učenje in izobraževanje ter rojstvo vseživljenjskega učenja. *Glotta Nova News*, 9(3), 13-17.

Sarkesian, Sam C., John Allen Williams in Fred B. Bryant (1995): *Soldiers, Society, and National Security*. Colorado: Lynne Rienner Publishers, Inc.

Švajncer, Janez J. (1998): *Vojna zgodovina*. Ljubljana: DZS

Tagarev, Todor D. (1997): *The Role of Military Education in Harmonizing Civil-Military Realitions (The Bulgarian Case)*. NATO Democratic Institutions Individual Fellowship Project, Final Report

8.2 Internetni viri

Clor, Harry (2004): *Liberal education, civic education, and academic freedom*. Dostopno na http://www.americanthinker.com/2004/06/liberal_education_civic_educat.html (22. marec 2007).

Effland, Scot in Brian Reed (2001): *Developing The Warrior Scholar* (US Army). *Military Rewiev*, juli-avgust; 82–89. Dostopno na <http://www.leavenworth.army.mil/milrev/English/JulAug01/effa.htm> (10. januar 2005).

Gruzdev, N.M. (2001): *Can Civilian Higher Education Institutions Train Military Officers?* Dostopno na http://www.findarticles.com/p/articles/mi_mOJAP/is_2_10/75478478/pg_2 (10. januar 2005).

Holder, Leonard D. in Williamson Murray (1998): *Prospects for Military Education*. Dostopno na <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/au-24/holder.pdf> (22. februar 2007).

Kime, Steve F. (1997): *Education vs. Training: A Military Perspective*. Washington: Servicemembers Opportunity Colleges. Dostopno na http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/00000000b/80/25/07/36.pdf (6. marec 2007).

Kotze, Elizen (1995): *Civilian Participation in the Education and Development of Military Officers*. Dostopno na <http://www.iss.co.za/ASR/4No4/CivilianParticipation.html> (8. marec 2007).

Moskos, Charles (2004): *International Military Education and Multinational Military Cooperation*. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Dostopno na <http://www.fas.org/asmp/campaigns/training/IMET2.html> (15. marec 2007).

Paziuk, Larry A.(2003): *The Need To Balance Formal Academic Education Within The Overall Officer Development Program*. Canadian Forces College (MDS Research Project). Dostopno na <http://198.213.69.12/papers/csc29/mds/paziuk.htm> (10. januar 2005).

Preston, Richard A. (1980): *Perspectives in the History of Military Education and Professionalism*. USAFA Harmon Memorial Lecture #22. Dostopno na <http://www.usafa.af.mil/df/dfh/docs/Harmon22.doc> (6. marec 2007).

Security Cooperation Education and Training Center (2007): *Professional Military Education (PME)*. Dostopno na <http://scetc.tecom.usmc.mil/securityassistance/sao/saopme.asp> (8. marec 2007).

Showalter, Dennis E. (2003): *Education, Military*. Dostopno na http://college.hmco.com/history/readerscomp/mil/html/ml_016400_educationmil.htm (10. januar 2005).

Van Creveld, Martin (1996): *The Fate of The State*. Dostopno na http://www.d-n-i.net/creveld/the_fate_of_the_state.htm (8. marec 2007).

ZRC–SAZU (2006): *Koncept vrednot prostora v sistemu trajnostnega razvoja*: Izobraževalni seminar za učitelje držav, vključenih v projekt R.A.V.E Space, Portorož, 10. in 12.november. Dostopno na http://www.zrc-sazu.si/giam/vrednote_slo_g.pdf (23.februar 2007).