

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marko Volovlek

Stopnja profesionalnosti Slovenske vojske

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marko Volovlek

Mentor: red. prof. dr. Marjan Malešič

Somentorica: doc. dr. Maja Garb

Stopnja profesionalnosti Slovenske vojske

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem mentorju profesorju dr. Marjanu Malešiču in somentorici doc. dr. Maji Garb za strokovne nasvete in usmeritve pri pisanju magistrskega dela.

Posebej pa se zahvaljujem svojim najbližjim, predvsem svoji soprogi, za razumevanje in spodbudo v ključnih trenutkih mojega dela.

IZJAVA O AVTORSTVU

Stopnja profesionalnosti Slovenske vojske

Slovenska vojska je na svoji dvajsetletni razvojni poti bila deležna številnih in zahtevnih procesov od obvezniške do poklicne vojske ter končno do profesionalizacije. Projekt Prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo, s kratico PROVOJ, je predstavljal temeljni proces profesionalizacije. Začel se je leta 2002 in se predčasno končal leta 2007. Postavlja se vprašanje, če so bili cilji profesionalizacije SV torej doseženi. V nalogi posebno pozornost namenjam dojemanju temeljnega poslanstva in vlogi SV, razumevanju in umeščenosti vojaške profesije, procesu profesionalizacije prek stalnega izobraževanja častniškega zbora kot nosilca vojaške profesije in odgovornega za proces profesionalizacije v celoti. V demokratičnih državah zahteva civilna družba od svojih oboroženih sil, da so profesionalne. Spremenjena vloga in nova varnostna okolja, v katerih vojaške organizacije danes delujejo, postavljajo pred častnika nove zahteve in razširjena znanja tudi na drugih področjih. Posledica tega je konvergenca vojaškega in javnega izobraževanja. Na ta način vojaška profesija postaja vse bolj uveljavljena in konkurenčna v civilnem okolju. Sistem in programi izobraževanja častnikov v SV so sicer povsem primerljivi s podobnimi v tujini, vendar pa je treba na področju povezanosti in vključenosti izobraževanja častnikov v javne sisteme izobraževanja storiti korak naprej. Slovenska vojska je z razvojem uspela doseči družbeno pričakovano stopnjo profesionalnosti, da bi profesionalizacijo vzdrževala oziroma dvignila, pa mora s tem procesom nadaljevati.

Ključne besede: Slovenska vojska, profesionalizacija, vojaška profesija, vojaško izobraževanje in usposabljanje, častnik, strokovnost in kariera

The level of professionalism in the Slovenian Armed Forces

Slovenian Armed Forces on its twenty-year path of development was widely criticized during complex processes from conscription army to a professional army, and finally to the professional standards. Project transition to a professional army, supplemented by voluntary reserve the symbol PROVOJ represented a fundamental process of professionalization. It was launched in 2002 and ended early in 2007. The question is, if the objectives have been achieved thus professionalization of the SAF. The thesis pays particular attention to the fundamental perception of the mission and role of the SAF, understanding the position of military profession, the process of professionalization through continuing education of officers' corps, the military profession and the institution responsible for the professionalization process in its entirety. In democratic countries, civil society requires professionalism of its armed forces. The changed role and the new security environment in which military organizations today operate, set before an officer new requirements and expanded knowledge in other areas. The result is the convergence of military and public education. In this way the military profession is becoming more established and competitive in the civilian environment. System and education programs of the SAF officers are otherwise comparable with similar foreign systems and education programs, but the need of integration and inclusion of education of officers in the public education system needs to make a step forward. Slovenian Army succeeded by developing socially expected level of professionalism, but in order to maintain or raise the professionalism it must continue with this process.

Key words: Slovenian Armed Forces, professionalization, military profession, military education and training, officer, expertise and career.

KAZALO

1	UVOD	10
2	METODOLOŠKO-HIPOTETIČNI OKVIR	14
2.1	Opredelitev predmeta proučevanja	14
2.2	Hipoteze	15
2.3	Metodološki pristop	15
2.4	Struktura naloge	16
3	TERMINOLOŠKA OPREDELITEV	17
3.1	Temeljni pojmi	17
3.1.1	Poklic, profesija, profesionalizem, profesionalna etika	17
3.1.2	Vojaška profesija	20
3.1.3	Profesionalna – poklicna vojska	22
3.1.4	Slovenska vojska	24
3.2	Koncept vojaške profesije	24
3.2.1	Značilnosti vojaške profesije	25
3.2.2	Koncept vojaške profesije – Ameriška vojska	28
3.2.2.1	Ozadje vojaške realnosti	29
3.2.2.2	Vključitev civilistov v vojsko: Nova tipologija vojaške profesije	30
3.2.2.3	Proces profesionalizacije in merila certifikacije - potrditev	31
3.2.2.4	Bistvene značilnosti vojaške profesije	33
3.2.3	Profesionalizem kot standard – Britanska vojska	34
3.2.3.1	Popolna profesionalnost	35
4	PROCES PROFESIONALIZACIJE SLOVENSKE VOJSKE	37
4.1	Projekt PROVOJ	37
4.1.1	Strategija projekta	39
4.1.2	Realizacija in rezultati načrta projekta	40
4.1.2.1	Analiza razvoja SV v obdobju 2002-2009	42
4.1.2.2	Ukrepi in izhodišča za nadaljnji razvoj SV	47
4.2	Profesionalni vojaški standardi	55
4.2.1	Vojaški standardi NATO	55
4.2.2	Slovenski vojaški standardi (SVS)	57
4.3	Razvoj in oblikovanje vojaškega šolstva v SV	60
4.3.1	Pomen vojaškega izobraževanja in usposabljanja	60
4.3.2	Razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja	61
4.3.2.1	Ustanova za vojaško izobraževanje in usposabljanje	63
4.3.2.2	Oblike vojaškega izobraževanja in usposabljanja	66

5	STOPNJA PROFESIONALNOSTI SLOVENSKE VOJSKE	70
5.1	Vloga in naloge Slovenske vojske	73
5.1.1	Strategija in doktrina nacionalne varnosti	75
5.1.2	Naloge Slovenske vojske	77
5.1.3	Naloge in obseg Slovenske vojske	81
5.1.3.1	Struktura Slovenske vojske	81
5.1.3.2	Obseg in sestava Slovenske vojske	84
5.1.4	Družbena vloga Slovenske vojske.....	86
5.2	Strokovno znanje Slovenskih častnikov	88
5.2.1	Program izobraževanja in usposabljanja častnikov SV.....	90
5.2.1.1	Osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje častnikov v SV	91
5.2.1.2	Dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje častnikov v SV	96
5.2.1.3	Sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov v Ameriški vojski – primerjava	101
5.2.2	Konvergentnost vojaškega in civilnega izobraževanja	105
5.2.2.1	Povezanost VIU častnikov z javnim izobraževanjem v drugih OS	113
5.2.3	Kompetence in poklicne kvalifikacije.....	117
5.2.3.1	Kompetence častnikov v SV	117
5.2.3.2	Poklicne kvalifikacije	121
5.3	Vojaška profesija napredovanje in odgovornosti	123
5.3.1	Profesionalna avtonomija, avtoriteta, kultura in korporativnost	123
5.3.2	Napredovanja	126
5.3.2.1	Razvoj in napredovanje častnika.....	128
5.3.3	Odgovornosti.....	133
6	SKLEP.....	139
7	LITERATURA IN VIRI	144
	Priloga A: Smer razvoja ameriških častnikov na funkcionalnem področju.....	153
	Priloga B: Predlog koncepta VIU v SV	154

SEZNAM KRATIC

GŠSV	Generalštab Slovenske vojske
GŠŠ	generalštabno šolanje
DVSIU	dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje
CDR	Center za doktrino in razvoj
CBU	Center za bojno usposabljanje
MOM	mednarodne operacije in misije
MO	Ministrstvo za obrambo
Nato	North Atlantic Treaty Organization
NPK	nacionalne poklicne kvalifikacije
ORV	Oddelek za razvoj voditeljstva
OSKK	Oddelek za standardizacijo, kodifikacijo in kakovost
OS	oborožene sile
OVSU	osnovno vojaško strokovno usposabljanje
PDRIU	Poveljstvo za doktrino, razvoj izobraževanje in usposabljanje
PROVOJ	profesionalizacija vojske
PŠŠ	Poveljniško-štabna šola
RS	Republika Slovenija
ReSDPROSV	Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanju SV
ReSNV	Resolucija o strategiji nacionalne varnosti
SOPR	Srednjeročni obrambni program razvoja
SPOR	Strateški pregled obrambnega resorja
SV	Slovenska vojska
SVS	slovenski vojaški standardi
ŠČ	Šola za častnike
TVSU	temeljno vojaško strokovno usposabljanje
VED	vojaška evidenčna dolžnost
VIU	vojaško izobraževanje in usposabljanje
VŠŠ	višještabno šolanje
VŠT	višještabni tečaj
ZSČ	Zveza slovenskih častnikov

KAZALO GRAFOV, SHEM, SLIK IN TABEL

Kazalo grafov

Graf 4.1: Prikaz obrambnih izdatkov in vojaških izdatkov v obdobju 2004 – 2009.....	44
Graf 4.2: Prikaza razmerja med načrtovanim in dejanskimi vojaškimi izdatki	45

Kazalo shem

Shema 3.1: Razvojno zaporedje profesionalizacije v vojski	31
---	----

Kazalo slik

Slika 4.1: Dejavniki, ki vplivajo na sistem popolnjenja SV – model izvedbe projekta	38
Slika 4.2: Organigram PDRIU	64
Slika 4.3: Koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV	67
Slika 5.1: Normativni okvir za delovanje SV	77
Slika 5.2: Poslanstvo in naloge SV	79
Slika 5.3: Vpliv kompetenc pripadnikov vojske na doseganje strateških ciljev in uresničevanje dolgoročne vizije vojaške organizacije	118
Slika 5.4: Končni nabor ključnih in delovno specifičnih kompetenc na formacijskih dolžnostih v SV.....	119

Kazalo tabel

Tabela 4.1: Struktura in razmerje med zmogljivostmi SV	46
Tabela 5.1: Sestava Slovenske vojske v maju 2012	84
Tabela 5.2: Stalna sestava Slovenske vojske za maj 2012	85
Tabela 5.3: Lastnosti vojaškega voditelja	90
Tabela 5.4: Predmetna področja in predmetnik splošne faze OVSIU.....	93
Tabela 5.5: Preglednica faz z razpoložljivim časom za posamezno fazo OVSIU	94
Tabela 5.6: Preglednica uveljavitve bolonjskega študija na vojaških šolah v državah EU....	114
Tabela 5.7: Najpogostejše kompetence, ki se pojavljajo v posamezni skupini - častniki/ podčastniki/vojaški uslužbenci/vojaki, razvrščeni po pogostosti pojavljanja ...	120
Tabela 5.8: Prikaz vstopa častnika v karierni model SV.....	130

1 UVOD

Vedno znova se postavlja vprašanje, ali vojaška organizacija kot takšna izpolnjuje pričakovane zahteve družbe in ali je kos varnostnim izzivom, ki se v današnjem času nenehno spreminjajo. Pred oborožene sile se postavlja zahteva po izpolnjevanju novih nalog in oblik sodelovanja, kar je posledica uveljavljanja in uvajanja skupnih standardov pri izvrševanju nalog. Za vse oborožene sile sveta, in prav tako za Slovensko vojsko, je to nenehen izziv, da prilagajajo in preoblikujejo strukture na organizacijski, tehnološki in funkcionalni ravni, s katerimi bi lahko izpolnjevale postavljene zahteve in pričakovanja. Postmoderne usmeritve, ki vplivajo na preoblikovanje oboroženih sil, izhajajo iz intenzivnih procesov pluralizacije in individualizacije družbe ter profesionalizacije in specializacije družbenih vlog. Da bi lahko uspešno sledili takšnemu trendu razvoja oboroženih sil, se je pred desetimi leti tudi Slovenija odločila, da bo svoje oborožene sile preoblikovala v majhno, poklicno in sodobno oboroženo silo, katere pripadniki bodo prostovoljno zagotavljali mir in varnost doma in po svetu, kar je nedvoumno predstavljalo tudi nacionalni interes. Proces preoblikovanja (transformacije)¹ in s tem tudi profesionalizacije ni preprosto in enkratno dejanje, temveč predstavlja kompleksen in trajen proces. Tudi Slovenska vojska je profesionalizacijo dojela kot dolgoročni cilj in je v tem smislu sprejela ustrezne dolgoročne programe razvoja in preoblikovanja na normativni ravni, kjer je v svojem bistvu poudarjen tudi proces profesionalizacije. Pomembnost preučevanja procesa profesionalizacije v vojaški organizaciji izhaja iz pomembnosti socioloških raziskovanj s področja poklicev in profesionalnosti splošno v družbi, izhajajoč iz vprašanja podobnosti oziroma različnosti vojaške organizacije in ostale družbe. Pomembna mejnika tovrstnega raziskovanja v preteklosti sta dve deli. Prvo je delo Samuela P. Huntingtona *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, izdano leta 1957 in v katerem avtor opredeljuje vojaško profesijo kot poseben pojav, za opis temeljne razlike med vojaškimi profesionalci in pripadniki civilnih poklicev pa uporabi Lasswellovo frazo, da so vojaški profesionalci večji »upravljanja z nasiljem« (Huntington 1957, 11 po Garb 2009); drugo delo pa je Morrisa Janowitza *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, ki je bilo prvič objavljeno leta 1960.

¹ Transformacija – “preoblikovanje” oboroženih sil predstavlja pojem, s katerim se želi izraziti veliko produktivno spremembo v prihodnosti in katere posledica je izboljšanje vojaških zmogljivosti. Transformacija ne vsebuje samo izraza “posodobitve – modernizacije”, temveč vključuje spremembe operativnih metod, strukture sil, usposabljanja, posodobitev prednostnih nalog – poslanstva in usmeritev za delovanje oboroženih sil neke države (Gordon 2008, 7).

Janowitz je izhajal iz petih hipotez o razvoju vojaške profesije v ZDA, za njihovo dokazovanje pa je opravil obširna empirična raziskovanja. Za Janowitza predstavlja vojska svojstven socialni sistem, v katerem se profesionalne značilnosti častniškega zbora spreminjajo (Janowitz 1961 po Garb 2009). Pomen preučevanja vojaškega profesionalizma izpostavljata in poudarjata v svojih delih tudi Gwyn Harries-Jenkins in Charls C. Moskos, ki v svojem prispevku za revijo *Current Sociology*, kjer sta pripravila pregled številnih tez, študij in literature na temo vojska in družba, med drugim navajata, da vojaška profesija kot celota postaja podobna velikim birokratskim nevojaškim institucijam, torej se civilizira (Harries-Jenkins in Moskos 1981, 10-11 po Garb 2009). Rezultati empiričnih raziskav in študij s področja vojaškega profesionalizma so za oborožene sile pomembni, saj med drugim predstavljajo tudi oceno njihove učinkovitost in legitimnost, na temelju katere lahko načrtujejo svoj razvoj in potrebne reforme, da bi na ta način upravičile svojo vlogo v družbi. Največ avtorjev, ki se ukvarjajo s preučevanjem vojaške profesije, poudarja skozi značilnosti, ki predstavljajo strokovnost v vojaški organizaciji, predvsem pomen častniškega zbora in častnika kot profesionalca. Kot je ugotavljal Huntington, predstavlja sodoben častniški zbor profesionalen organ, sodoben vojaški častnik pa predstavlja profesionalca. Posebne značilnosti profesionalca so njegovo strokovno znanje, odgovornost in korporativizem (Huntington 1957). Bolj zapletena opredelitev vojaške profesionalnosti se nanaša na njeno normativno manifestacijo. Po Forsterju, Edmundsu in Cotteyu, so profesionalni vojaki tisti, ki so pripravljeni sprejeti dejstvo dvojnosti svoje (družbene) vloge, in sicer skozi izpolnjevanje zahtev do civilne vlade države in skozi izvajanje vojaške dejavnosti na uspešen in učinkovit način. Ta predpostavka je izražena skozi organizacijo in notranjo strukturo vojaške organizacije. Kot opozarjajo omenjeni avtorji, je v razpravah o profesionalizaciji v oboroženih silah precej različnih interpretacij in definicij, vendar jih lahko združimo v dve široki skupini; ena razlikuje funkcionalni, druga strukturni vidik profesionalnosti oziroma profesionalizacije (Forster, Edmunds in Cottey 2002).

Strukturni vidik profesionalizacije je izražen skozi strukturo oboroženih sil, predvsem skozi način popolnjevanja oboroženih sil, pri funkcionalnem vidiku pa govorimo o organiziranosti, učinkovitosti in strokovnosti kadra.

Izvajanje poveljevanja in učinkovit nadzor nad kompleksnimi sodobnimi vojaškimi organizacijami ne zahteva samo taktičnega in operativnega znanja na področju specializacije, ampak tudi obvladovanje in birokratsko-organizacijske sposobnosti sodobnega profesionalnega kadra, kjer pravzaprav govorimo o profesionalnosti častniškega zbora².

V magistrski nalogi bom zato osrednjo pozornost namenil preučevanju tega vidika profesionalnosti Slovenske vojske ter na ta način posredno stopnji profesionalnosti častniškega zbora. Torej je pomen tega magistrskega dela najprej v celostni obravnavi področja profesionalizacije kot enega najpomembnejših procesov transformacije sodobnih vojska. Delo bo omogočilo identifikacijo splošno uveljavljenih in opredeljenih značilnosti vojaškega profesionalizma s poudarkom na strokovnosti častniškega zbora in na ta način tudi oceno stopnje profesionalnosti Slovenske vojske. Pomen te ocene izhaja iz dejstva, da se Slovenska vojska po desetih letih od prehoda na popolnjevanje s poklicnimi pripadniki, po vstopu v Nato ter po številnih reformah in preoblikovanjih predstavlja kot profesionalna vojska, da pa ob tem ni bila opravljena resnejša analiza tega procesa. Profesionalizacija Slovenske vojske je temeljila na projektu profesionalizacije (PROVOJ), za katerega je bilo predvideno, da se konča do konca leta 2010. Projekt je predvideval tako funkcionalni (sprememba poslanstva) kot strukturni (preoblikovanje strukture) vidik profesionalizacije. V vsem tem procesu je bila vsebina profesionalizacije oboroženih sil pogosto nejasna in nedoločna ali pa le splošno opredeljena, med drugim tudi z vidika doseganja strokovnih standardov kadra, kar se predvsem kaže skozi proces izobraževanja in usposabljanja. Tudi na normativni ravni so pričakovanja in cilji profesionalizacije zelo splošno in formalno opredeljeni. Tako je na podoben način opredeljena profesionalizacija tudi v temeljnem dolgoročnem razvojnem dokumentu za prihodnje obdobje, kot je Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReDPROSV25 2010), ki opredeljuje profesionalizacijo kot enega izmed treh temeljnih ciljev Slovenske vojske). Ob odsotnosti opredeljenih temeljnih značilnosti in standardov profesionalnosti ter pričakovane vloge, ki naj jo SV ima v družbi, se je treba zavedati tudi tega, da bo s procesom profesionalizacije Slovenske vojske in poklicno socializacijo častnikov tudi v prihodnje treba doseči nacionalni konsenz, ki bo zaprl ali odprl vrata vojaški profesiji.

² Za uspešno opravljanje svojega dela potrebuje častnik dolgotrajno izobraževanja in na tem temelječa pridobljena visoko specializirana teoretična znanja. Ta lastnost in razlikovanje v okviru razmišljanja o vojaški profesiji pa pomeni, da pravzaprav govorimo o profesionalnosti častniškega zbora. Torej vprašanje o stopnji profesionalnosti vojske lahko z vidika kadra zožimo na profesionalnost častniškega zbora (Jelušič 1997, 106).

Pomemben dejavnik pri tem bo seveda konvergentnost vojaškega sistema s civilnimi institucijami, predvsem na področju izobraževanja. Tudi slovenska družba stremi k oblikovanju bolj dinamičnega trga delovne sile ter spodbuja vseživljenjsko izobraževanje in zavedanje posameznika, da je odgovoren za razvoj svoje kariere. Ob zagotavljanju fleksibilnosti častnikov na trgu delovne sile je z izobraževalnimi procesi nujno zagotoviti obvladovanje interdisciplinarnega znanja in povezovanje znanja z najrazličnejših področij ali posameznih segmentov izobraževanja. Odločitev o vsebini in načinu šolanja slovenskih častnikov mora temeljiti na jedru znanja, ki bo zagotovilo ravnovesje med družboslovnim in tehničnim znanjem, med usposabljanjem za veščine kot praktičnim delom in vzgojo, s tem pa izšolati strokovne kadre, ki ne bodo zaposljivi le v Slovenski vojski, temveč bodo konkurenčni tudi na trgu delovne sile. S takim pristopom se zagotovi pomen in razvoj vojaške profesije v družbi, njena vloga kot temeljna značilnost sodobnih oboroženih sil pa se krepi. Delo nastaja v času, ko se v Slovenski vojski med drugim izvaja tudi reforma izobraževalnega sistema ter usposabljanja, zato menim, da bi lahko ugotovitve tega magistrskega dela prispevale k oblikovanju uporabnih rešitev in izhodišč na tem področju.

2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 Predmet in cilj preučevanja

Predmet preučevanja in bistvo naloge je vprašanje stopnje profesionalnosti Slovenske vojske, predvsem z vidika stopnje profesionalnosti častniškega zbora, ki je osrednji nosilec tega procesa, in na njem temelječe stopnje profesionalnosti vojske. Profesionalnost častniškega zbora bom ugotavljal skozi preučitev in analizo procesa izobraževanja in usposabljanja, torej pridobivanja visoko specializiranih teoretičnih znanj častnikov.

Cilj moje magistrske naloge je, da s preučitvijo posameznih dejavnikov, ki predstavljajo temeljne značilnosti in so ključnega pomena za oblikovanje in ohranjanje profesionalnosti oboroženih sil, analiziram in predstavim stopnjo profesionalnosti Slovenske vojske.

Najprej želim analizirati in predstaviti vsebine tega procesa, ki so bistveno prispevale in so ključne za uspeh procesa profesionalizacije, nato želim predstaviti in oceniti značilnosti vojske in vojaškega poklica skozi funkcionalni vidik profesionalnosti in socialno raven izpolnjevanja nalog. Z analizo izobraževalnega procesa in sistema v Slovenski vojski bom preučil, kakšna so strokovna znanja častniškega zbora ter s tem preučil in ocenil doseganje primerljivih standardov in zahtevanih znanj za izvrševanje njihovih nalog. Prav tako želim preučiti in predstaviti, kako je urejeno področje napredovanja in odgovornosti, na koncu pa z analizo in preučitvijo naštetih značilnosti podati sodbo o stopnji profesionalnosti, ki jo dosega častniški zbor in častnik Slovenske vojske.

2.2 Hipoteze

Splošna hipoteza: Slovenske vojska si skozi trajen proces profesionalizacije zagotavlja raven organiziranosti in notranjo strukturo, ki ji omogoča uspešno izvajanje vojaških aktivnosti, na ta način pa tudi izpolnjevanje zahtev in pričakovane vloge v družbi.

Izvedena hipoteza: Slovenska vojska ima oblikovano ustrezno strukturo in programe, ki omogočajo izobraževanje in usposabljanje častniškega kadra skladno s splošno uveljavljenimi in primerljivimi profesionalnimi standardi sodobnih oboroženih sil.

To častnikom zagotavlja uspešno izvrševanje njihovih notranjih in zunanjih nalog. Skozi kombinirani sistem izobraževanja (vojaški-civilni) pa Slovenska vojska potrjuje tudi svojo legitimnosti v družbi.

2.3 Metodološki pristop

Metode raziskovanja zahtevajo analitično proučevanje literature s področja profesionalizacije in primerjanja s stanjem v Slovenski vojski (v nadaljevanju SV). Preučeval bom publikacije s področja profesionalizacije, uradne pravne vire, ki se dotikajo tega področja, mednarodne primerljive vire, tiskane, elektronske in druge medije. Temeljna oblika moje raziskave bo sekundarna analiza vsebin.

V nalogi bom uporabil več raziskovalnih metod, in sicer:

- zbiranje primarnih in sekundarnih virov, kot so knjige, študije, zborniki, strokovna publikacija, normativni dokumenti, medmrežni zapisi ter druga strokovna dela in objavljene raziskave z interesnega področja, nato pa bom z metodo analize in primerjave zbranih podatkov predstavil značilnosti vojaške profesije v SV ter njen razvoj in proces profesionalizacije;
- deskriptivno metodo, s katero bom predstavil in opisal temeljne ugotovitve in spoznanja;
- analizo podatkov, ki se nanašajo na profesionalizacijo SV in nekaterih tujih oboroženih sil. Nato bom z metodo primerjave prikazal stopnjo doseganja uveljavljenih skupnih strokovnih standardov. Prav tako bom na ta način prikazal in ocenil doseganje strokovnih standardov in primerljivost slovenskega častnika s tujimi, in sicer skozi institut in proces izobraževanja in usposabljanja v SV;
- metodo razgovora – intervjuja v delu, kjer želim proučiti in ocenjevati uspeh in realizacijo procesa profesionalizacije na strukturni ravni (intervju z ministrico za obrambo v obdobju 2008–2012). To metodo bom uporabil tudi pri ugotavljanju strokovnosti častniškega kadra v pogovoru z odgovornimi za izobraževanje in usposabljanje v SV (pogovor z načelnikom Šole za častnike SV in načelnikom poveljniško- štabnega šolanja SV);

- študijo primera v delu, kjer bom na primeru umestitve in pojmovanja profesionalnosti, bodisi kot vrednote ali etike, v nekaterih sodobnih tradicionalnih armadah prikazal in nakazal izhodišča za umestitev tega področja v SV.

2.4 Struktura naloge

Vsebino magistrskega dela sem razdelil v tri sklope (osem poglavij). V prvem, uvodnem sklopu (prvo in drugo poglavje) sem predstavil problematiko in izhodišča za predmet preučevanja, opredelil predmet, cilje in namen dela, predstavil glavno in izvedeno hipotezo ter opredelil raziskovalno metodo in strukturo magistrske naloge.

V drugem sklopu (tretje poglavje) sem predstavil terminološko opredelitev in značilnosti profesije. Prikazal in primerjal sem različne vidike pojmovanja, obravnavanja in značilnosti vojaške profesije v nekaterih tujih oboroženih silah (v nadaljevanju OS) in SV.

V četrtem poglavju sem skozi projekt profesionalizacije, vključitev in sodelovanje v Natu ter razvoj in oblikovanje vojaškega šolstva predstavil proces profesionalizacije SV.

1.V petem poglavju sem analiziral in predstavil izpolnjevanje in udejanjanje štirih temeljni karakteristik – kriterijev sodobnih profesionalnih oboroženih si;

2.Vloga in naloge SV, kjer sem predstavil temeljne strateške in doktrinarne nacionalnovarnostne dokumente, naloge ter strukturo in obseg SV;

3.Strokovno znanje častnikov SV sem predstavil skozi institucijo vojaškega šolstva, ki zajema programe izobraževanja in usposabljanja častnikov, implementacijo standardov s tega področja;

4.Konvergentnost vojaškega in civilnega izobraževanja, poklicne kvalifikacije in kompetence častnikov ter napredovanje in odgovornosti častnikov, kjer sem predstavil profesionalno avtonomijo, kulturo in korporativnost častniškega zbora ter napredovanje in odgovornosti častnikov v SV.

V zadnjem poglavju sem podal sklepne ugotovitve, na temelju katerih sem lahko potrdil oziroma zavrnil postavljeno splošno in izvedeno hipotezo.

3 TERMINOLOŠKA OPREDELITEV

3.1 Temeljni pojmi

3.1.1 Poklic, profesija, profesionalizem, profesionalna etika

Poklic – če želimo opredeliti pojem profesije, lahko to storimo s pomočjo pojma poklic. “Poklic je definiran kot statistično-analitična kategorija, v kateri se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti in ki ga opravlja ali bi ga lahko opravljala praviloma ena oseba.” (SURS 1997: 9). Poklic je predvsem vezan na delo, novi poklici nastajajo na podlagi delitve dela, ki jo generira tehnološki razvoj. Ta opredelitev je pomembna, ker je v preteklosti prihajalo do zamenjave med poklicem in izobrazbo oziroma izobrazbenim nazivom. V tem smislu je poklic predstavljal tisto, kar je posameznik pridobil z izobraževanjem, in ne tisto, kar v resnici dela in opravlja v nekem delovnem procesu (Kramberger v Svetlik 1999). Danes je v veljavi mednarodno primerljivo pojmovanje, po katerem izobraževanje predstavlja pot do izobrazbe in izobrazbenega naziva posameznika, medtem ko je njegov poklic določen z delom, ki ga opravlja (Svetlik 1999). Garbova definira poklic kot vsakršno dejavnost, ki jo človek vsakodnevno opravlja za svoje preživetje, za profesijo pa meni, da jo že na prvi pogled označuje posebno znanje in višji družbeni ugled. Med poklicem in profesijo obstaja niz podobnih lastnosti, izraženih z različno močjo, in je med njima težko potegniti ostro ločnico (Garb 1993, 12).

Profesija – koncept profesije je osrednjega pomena za proučevanje razvoja v industrijski in poindustrijski družbi, kajti s tem proučevanjem je mogoče razumeti tudi družbene spremembe in strukturo. Med najbolj znane profesije sodijo zdravniki, pravniki, duhovniki in vojaki. Za profesijo velja, da njeni člani a) posedujejo visoko stopnjo specializiranega teoretičnega znanja ter določene metode in načrte za uporabo tega znanja v vsakodnevni praksi; b) opravljajo svoje naloge po nekakšnih etičnih pravilih, kodeksu; c) spadajo skupaj oziroma jih povezujejo visoka stopnja korporativnosti, skupnosti, ki izhaja iz skupnega urjenja, in kolektivne navezanosti na določene doktrine in metode (Abrahamsson 1972, 15). Pojem profesija je v rabi enako kot poklic, npr. po profesiji je častnik (SSKJ 2008, 2290). V slovarju angleškega jezika je profesija opredeljena kot plačani poklic, za katerega je potrebna višja stopnja izobraženosti in usposobljenosti, kot je npr. pravo in medicina (Horby 1995, 924).

Razmerje med poklicem in profesijo oziroma kdaj se začne proces profesionalizacije poklica, je težko določljivo. Profesionalizacija pomeni poenostavljeno prehajanje z ustvarjalnega na teoretično delo. Torej poklic postane profesija skozi daljši čas profesionalizacije, ko se izpolnijo določeni pogoji in so podane določene značilnosti³. Te značilnosti so visoka stopnja splošnih teoretičnih in specializiranih znanj, na katerih temeljijo tudi praktična znanja, profesionalna avtoriteta, prepoznavnost v razmerju do drugih članov družbe, podpora in priznanje družbe, vključevanje v profesionalna združenja, razvijanje in vzdrževanje posebne profesionalne kulture in etike. Posebna značilnost profesionalnih skupnosti in njihovih članov je njihova kohezivnost, redko zapustijo profesijo, oblikovanje skupnih vrednot, uporaba njim svojstvenega "jezika" ter izrazit vpliv skupnosti na njene člane. Svetlik definira profesijo tako, da izpostavi tri elemente: »Profesija je sistem specializiranih aktivnosti in nalog, ki a) so jasno izločene v bolj ali manj koherentno celoto v obstoječi družbeni in tehnični delitvi dela, b) jih v obstoječi družbeni strukturi opravlja posebna družbena skupina in c) ki so usmerjene v proizvodnjo določenih predmetov ali opravljanje storitev« (Svetlik 1979, 138).

Profesionalizem (profesionalec, profesionalizacija) torej predstavlja usklajevanje etičnih standardov, usposabljanje, izobraževanje in rabo tehnologije ter razpolaganje z vse večjim obsegom znanj in veščin (Gaber 2003). V različnih slovarjih knjižnega jezika najdemo številne definicije profesionalizma.;predstavljen je kot poklicno ukvarjanje s čim oziroma je neka poklicna dejavnost. Profesionalnost je definirana kot lastnost oziroma značilnost profesionalnega, medtem ko izraz "profesionalen" pomeni podobno kot "poklicen", npr. profesionalni razvoj kadra (SSKJ 2008, 2290). Podobno tudi Garb profesionalizacijo pojmuje kot proces, v katerem poklic dobiva značilnosti profesije, kar privede do razumevanja odnosa med poklicem in profesijo kot kontinuuma (poklic in profesija sta samo njegovi skrajnosti) (Garb 1993, 12).

(Darling-Hammond, Bulmaster in Cobb 1995) opredelijo štiri dimenzije, s katerimi definirajo profesionalnost oziroma ločnico med profesionalno in poklicno ravno, ki so med seboj povezane in soodvisne in so:

³ Primerjava značilnosti profesije in poklica: profesija temelji na sistematični teoriji – poklicna dejavnost temelji na rutini in izkustvu; profesionalna dejavnost se ponaša z visoko stopnjo strokovne avtoritete – poklicne avtoritete skoraj ni; profesionalna dejavnost uživa večjo podporo in priznanje v javnosti – poklicna dejavnost uživa v javnosti malo podpore; profesija ima jasno opredeljen etični kodeks – za poklicno dejavnost ta ni značilen; gojenje posebne profesionalne kulture – posebne poklicne kulture so nezaznavne; vključevanje v profesionalna združenja – pri poklicih se združenja razvijajo postopoma (Gaber 2003, 30).

- določeno jedro specializiranih znanj in spretnosti, ki jih običajna javnost nima;
- participacija – udeležba v postopkih, ki vodijo k pridobitvi licenc, certifikatov, doseganju standardov in so zanjo motivirani profesionalci sami;
- avtonomija visoko usposobljenega praktika, da uporabi svoja profesionalna znanja v raznolikih situacijah, suvereno sprejema odločitve in se odloča ter razmišlja o svoji praksi;
- prestižna vloga, ugled in mesto v širši skupnosti.

Jelušič opredeli *profesionalca* kot strokovnjaka s specializiranim teoretičnim znanjem in veščino oziroma praktičnim znanjem na nekem pomembnem področju družbenega prizadevanja. Profesionalec poseduje znanje in veščino, ki ju lahko uporabi ne glede na čas in prostor. Znanje pridobiva v dveh fazah:

- v prvi fazi profesionalnega učenja se pridobivajo širša znanja o civilizaciji in kulturi (ta oblika izobraževanja poteka na splošnih izobraževalnih institucijah);
- v drugi fazi se pridobivajo specializirana znanja in veščine profesije, ki potekajo v okviru izobraževalnih institucij v okviru profesij (Jelušič 1997, 109).

Profesionalizacija je definirana kot »proces, v katerem poklic pridobiva izključno pravico, da predstavlja določeno vrsto dela in ima nadzor nad izobraževanjem in nad vrednotenjem ter delom samim« – tako jo definirata Vollmer in Mills – je pa kot takšna omejena, ker ne upošteva vseh značilnosti profesije (Freidson 1973, 22). Profesionalizacija kot koncept se pogosto navaja in uporablja v dveh pomenih, in sicer:

- splošno sprejeto razumevanje profesionalizacije kot ekvivalenta za profesionalno socializacijo⁴, kot procesa, v katerem posamezniki prehajajo iz stanja nezavedanja teoretičnih in praktičnih problemov neke profesije v stanje popolnega zavedanja teh problemov;
- profesionalizacija v smislu zgodovinske preobrazbe določene poklicne skupine, ki se dogaja pod vplivom velikih političnih, ekonomskih in tehnoloških sprememb (Abrahamsson v Jelušič 1997, 108).

⁴ Strokovnost profesionalnega vojaka je odvisna od njegove profesionalne socializacije, v kateri se oblikuje koherenten sistem stališč do izpolnjevanja profesionalnih nalog, pridobijo pa se tudi specialistična znanja in veščine. (Jelušič 1997, 110). Profesionalizacija predstavlja specifično obliko socializacije, ki jo je treba preučevati v kontekstu posledic preobrazbe v tehnologiji vojne in njenih posledic, ki se kažejo predvsem v strukturi vojaške organizacije in v ciljih delovanja vojaške profesije (Janowitz 1960, 21).

Profesionalna etika – ko posamezniki skozi dolgotrajno izobraževanje pridobivajo nova znanja, pridobivajo tudi določene vrednote, pravila obnašanja ter sistem idealov tega okolja. Za profesije velja svojstveno načelo služenja idealu oziroma gre za sprejemanje etičnega kodeksa v okviru nekega profesionalnega združenja. Na ta način postane sistem formalnega ali družbenega nadzora in sankcij praktično drugotnega pomena.

Vsebine etičnega kodeksa⁵ posameznih profesij se razlikujejo med sabo po vsebini in po določenih ravnanjih ter jih je težko posploševati. Pa vendar je za večino značilno to, da opredeljujejo osnovno načelo služenja človeštvu, odgovornost do uporabnikov, do javnosti ter do kolegov znotraj posamezne profesije. Dejstvo, da je delovanje članov znotraj določene poklicne skupine regulirano s posameznimi pravili, pomeni, da lahko govorimo o oblikovanju etičnega kodeksa, kar pa je dokaz, da se poklic razvija v profesijo, se profesionalizira. Če problem etičnega kodeksa uvrstimo v širši okvir, na ta način opredelimo profesionalno kulturo kot značilnost profesije. Profesionalno kulturo sestavljata dva pola:

- formalne in neformalne skupine in združenja, ki organizirajo pripadnike profesije, regulirajo njihovo obnašanje, predstavljajo profesijo v javnosti ter skrbijo za ohranjanje drugega ključnega pola, torej profesionalne etike;
- profesionalna etika zajema etične vrednote, norme in simbole, namenjene reguliranju obnašanja in ravnanja profesionalcev do uporabnikov, javnosti in profesionalnih kolegov (Jelušič 1992, 157).

3.1.2 Vojaška profesija

Kot je pomembno pri preučevanju in razumevanju profesionalizma na splošno razlikovati med poklicem in profesijo, je treba razumeti tudi razliko med vojaškim poklicem in vojaško profesijo. Pri opredelitvi pojma vojaške profesije večina avtorjev, ki so se ukvarjali s to tematiko, izhaja iz opredelitve temeljnih značilnosti vojaške profesije, ki jo, podobno kot druge, opredeljujejo lastne kompetence.

⁵ Moč etičnega kodeksa, nadzor nad rekrutacijo in spričevali ter nadzor profesionalnih komisij nad delom članov komisije so značilnosti profesij, ki jih sociologija profesij navaja kot tiste značilnosti, ki omogočajo profesionalno kontrolo nad člani (Friedson v Garb 1993, 15).

Enega od številnih pogledov značilnosti vojaške profesije predstavljata tudi Sarkesian in Connor in poudarjata naslednje elemente:

- jasno določene kompetence, ki temeljijo na strokovnem znanju;
- sistem neprekinjenega izobraževanja, s katerim se vzdržujejo strokovne kompetence;
- dolžnost in obveznost do skupnosti služiti brez povračila;
- sistem vrednot, s katerim se oblikuje profesionalni značaj in razmerje do skupnosti;
- nadzor nad sistemom nagrajevanja in kaznovanja ter možnost selekcije vhodnega kadra;
- delovanje znotraj institucionalnega okvirja (Sarkesian in Connor 2006, 27).

Kotnik po številnih avtorjih povzame temeljne značilnosti vojaške profesije: avtoritarnost, hierarhičnost, centraliziranost, zaprtost v fizičnem in družbenem smislu, avtonomnost, uniformiranost in simbolika, profesionalnost oziroma poklicnost dela pripadnikov OS, korporativnost, altruizem (Kotnik 2002, 117-119). V nadaljevanju bomo posebno pozornosti namenili značilnostim vojaške profesije, zato nadaljujemo s pregledom nekaterih splošnih opredelitev tega področja. Z izrazom vojaška profesija mislimo na najbolj profesionalni del vojaške poklicne strukture, torej na častniški zbor⁶. Poleg častniške sestave sodijo k pojmovanju vojaških profesionalcev tudi civilni strokovnjaki, ki so s strani oboroženih sil postavljeni in delujejo na področje obrambnega in nacionalnovarnostnega delovanja v civilnih strukturah (Jelušič 1997, 106-107).

Vojaška profesija, kot je poudaril (Janowitz 1964, 6), predstavlja skupino, za katero so značilne posebne sposobnosti, ki so jih posamezniki pridobili med intenzivnim usposabljanjem. Profesionalna skupina razvije občutek pripadnosti skupini, torej skupne identitete, ter sistem internega upravljanja, ki posledično vodita k izoblikovanju svojstvenih etičnih načel in standardov delovanja. Vojaška profesija je več kot poklic, je način življenja. Vojaški častnik kot pripadnik častniškega zbora je del skupnosti, ki si ga lasti ne samo v službenem času, temveč tudi v času, ki presega okvir njegovih formalnih službenih obveznosti.

⁶ Pri tej klasifikaciji vojaške profesije predstavlja svojevrsten problem uvrstitev podčastnikov, za katere nekateri avtorji menijo, med njimi (Caforio 1989, 2), da gre za poklic, ki ne dosega profesionalne ravni, pač pa bi ga bilo mogoče razvrstiti med profesionalne poklice. To njegovo ugotovitev bi lahko podkrepili s tem, da se danes od podčastnikov zahteva visoka stopnja izobraženosti in znanj. Primer: za podčastnika SV (štabni vodnik) se za karierno napredovanje zahteva splošna višja oziroma visoka izobrazba in temu primerna specialistična znanja in veščine.

Skozi častnikovo temeljno nalogo vojskovanja se od njega pričakuje, da je pripravljen kadar koli prekiniti vsakodnevno rutino in osebne obveznosti ter se v najkrajšem mogočem času v celoti posvetiti opravljanju nalog, ki mu jih zaupa družba. Za vojaško profesijo je torej značilno, da ne pozna stroge ločnice med službo in zasebnim življenjem (Janowitz 1964, 175-195).

Znanja in sposobnosti, ki jih podobno kot druge zahteva vojaška profesija, se ne da pridobiti samo s sistemom vajeništva in pridobitvijo praktičnih znanj in veščin, temveč imajo te sposobnosti attribute splošne in vsestranske uporabnosti, ne glede na prostor in čas, so po naravi intelektualne, temelječe na znanju iz njihove predhodne oziroma zgodovinske rabe. Profesionalec je član korporativnega združenja, ki upravlja uporabo njegovih sposobnosti, pri upravljanju svojega dela pa je odgovoren za to, da deluje v dobrobit in za korist družbe. Funkcija, ki je lastna vojaški profesiji, predstavlja organizirano upravljanje z nasiljem z nalogo braniti in ohraniti družbo. To predstavlja zelo kompleksno nalogo, njeno izvrševanje pa zahteva visoko stopnjo predanosti, znanj in vedenj. Vojaška profesija zato zahteva obširne študije, razumevanje vojaške problematike, kar od častnikov zahteva izostren um in nenehno izpopolnjevanje. To pomeni, da častnik, ki daje poudarek zgolj posameznim elementom vojaške profesije, kot so npr. red, disciplina, dril, tradicije, ne more biti prepoznan kot profesionalec (Preston 1980, 5).

3.1.3 Poklicne – profesionalne oborožene sile

Kljub temu da je bilo v preteklosti na področju poimenovanja narejeno veliko, se ob pojavljanju novih konceptov ter novih razsežnosti pojmovnega aparata, predvsem pa zaradi dileme o rabi pojma poklicne ali profesionalne vojske, v praksi kaže potreba po natančni terminološki opredelitvi – njihovi razmejitvi. Tako v javni rabi, strokovni in celo v znanstveni literaturi lahko zasledimo nediferencirano rabo besednih zvez »poklicni in profesionalni vojak« ter »poklicne in profesionalne oborožene sile«. Ali sta ta dva pojmovna sklopa sinonima in, če nista, kakšna je razlika med njima? Pri prvem paru sopomenk »poklicni in profesionalni vojak« smo dilemo rešili, ko smo povzeli mnenja različnih avtorjev, ki se strinjajo, da vojaško profesijo s svojimi značilnostmi predstavlja najbolj profesionalni del vojaške poklicne skupine, to je častniški zbor.

Profesije torej ne moremo enačiti s poklicem, zato tudi ne moremo uporabljati in zamenjevati izrazov poklicni vojak in profesionalni vojak ter poklicne oborožene sile in profesionalne oborožene sile. S strogo znanstvenoteoretičnega vidika profesionalne oziroma (polprofesionalne)⁷ oborožene sile za zdaj v praksi sploh ne obstajajo, ker bi to pomenilo, da bi morale biti v večinskem deležu popolnjene s profesionalnimi vojaki, to je častniki (ali polprofesionalnimi vojaki, to je podčastniki). V nasprotju s to predpostavko v nobenih oboroženih silah častniki ali podčastniki ne predstavljajo večinskega dela moštva, zato za zdaj lahko govorimo samo o poklicnih oboroženih silah (Kotnik v Grizold 1998, 141-142). Ko govorimo o poklicnih oboroženih silah, s tem lahko mislimo tudi na način popolnjevanja oboroženih sil z ljudmi, katerih poklic predstavlja vojaška služba, zanj se posamezniki odločijo prostovoljno, traja določeno obdobje in za svoje delo so materialno nagrajani (Adanić, Tatalović v Lindić 2001, 7).

Temu načinu popolnjevanja oboroženih sil je nasproten t. i. naborniški sistem popolnjevanja oziroma obvezniška vojska, kamor posamezniki ne vstopajo prostovoljno, temveč jim to predstavlja dolžnost – obveznost. V kontekstu prej opisanega pristopa in obravnave bi torej za tovrstne oborožene sile lahko uporabljali termin prostovoljne oborožene sile. Na podlagi predstavljenega primera in kot predlaga Kotnik, da se, »kar se le da, izogibamo uporabi izrazov profesionalne oborožene sile, profesionalni vojaki in profesionalci (če ne gre za častnike), prostovoljne oborožene sile in prostovoljci ter namesto njih uporabljamo ustrezne termine poklicne oborožene sile in poklicni vojaki (Kotnik v Grizold 1998, 142).

⁷ »Polprofesionalne oborožene sile« je poimenovanje oboroženih sil, ki ga nekateri uporabljajo v kontekstu, ko gre za služenja vojaškega roka obveznikov in za pojav vse večjega deleža tudi poklicnih vojakov. Tovrstna raba termina »polprofesionalen« ni pravilna vsaj zaradi dveh vzrokov. 1. (pol)profesionalnost se nanaša na opredeljevanje razlik med tremi statusnimi skupinami (častniki, podčastniki in vojaki) v oboroženih silah izključno na osnovi kakovostnega vidika kadra v oboroženih silah in ne na njegovem količinskem vidiku, za kar gre pri njegovi napačni rabi v smislu opredeljevanja razmerja med obvezniškim in poklicnim kadrom. 2. tudi če bi sprejeli možnost uporabe termina »polprofesionalnost« za označevanje količinskega vidika kadra, bi lahko bila njegova uporaba še vedno neustrezna, ker v nobenih oboroženih silah ne gre za kombinacijo natančno polovice »profesionalnega« in polovice »neprofesionalnega« kadra, na kar kaže predpona »pol-« (Kotnik v Grizold 1998, 141).

3.1.4 Slovenska vojska

Slovenska vojska so vojaška poveljstva, enote, zavodi in druge vojaške sestave, ki so pod enotnim poveljstvom organizirane kot formacijske in druge kadrovske sestave, namenjene za izvajanje vojaške obrambe države, ki so pod enotnim poveljstvom, z enotnimi oznakami pripadnosti Slovenski vojski in odkrito nosijo orožje (Zakon o obrambi, 5. čl).

Naloge Slovenske vojske so:

- vojaško izobraževanje in usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja potrebno ali zahtevano pripravljenost;
- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izvršuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami (Zakon o obrambi, 37. čl).

3.2 Koncept vojaške profesije

V prejšnjih poglavjih smo opredelili splošne značilnosti profesije,. Te v določenem obsegu veljajo tudi za vojaško profesijo, ki se uvršča v skupino najbolj znanih profesij (pravniki, zdravniki, duhovniki, vojaki). V nadaljevanju pa želimo opredelili značilnosti, ki so svojstvene le vojaški profesiji. Vojaška profesija se je začela razvijati v začetku 19. stoletja. Velja prepričanje, da je Prusija imela ključno vlogo pri razvoju vojaškega profesionalizma. Prva je v svoji vojski odpravila aristokratske predpogoje za vstop in napredovanje častnikov ter postavila izobrazbo častnikov kot osnovno zahtevo, vojaški štabi pa so prve oblike profesionalne institucije (Huntington 1957, 19-58). Temeljna razlika med posameznimi profesijami izhaja s področja kompetenc. Za področje kompetenc vojaške profesije je značilno »upravljanje nasilja«. (Lasswell v Jelušič 1997, 109). Upravljanje nasilja izvajajo oborožene sile, vojaški profesionalci pa so odgovorni za njihovo organizacijo, opremljanje, urjenje in načrtovanje njihovih aktivnosti ter usmerjanje njihovega delovanja (Hutington v Jelušič 1997, 109). Vojaška profesija je s strani predvsem drugih znanstvenih področij deležna tudi kritik, celo zanikanja vojaške znanosti in s tem tudi vojaške profesije.

To zanikanje temelji predvsem na mnenju, da vojaške veščine nimajo oprijemljive teoretične podlage ter da je večina znanj in vedenj prevzeta iz drugih znanosti.

3.2.1 Značilnosti vojaške profesije

Vojaška profesija je ves čas v položaju, ko se mora nenehno uveljavljati med drugimi profesijami, pri tem pa ne zanikati nekaterih svojih značilnosti⁸ (Jelušič 1997, 109-120).

Strokovnost je lastnost profesionalnega vojaka, pridobjena s specialističnimi znanji ter veščinami na določenem področju družbenega delovanja. Temelji na dolgotrajnem in zahtevnem izobraževanju, urjenju, pridobljenih izkušnjah ter metodah za uporabo teh znanj in veščin v praksi. Strokovnost je odvisna od profesionalne socializacije, ki jo je posameznik deležen, v kateri se oblikuje koherenten sistem stališč do izpolnjevanja nalog, pridobijo se tudi potrebna specialistična znanja in veščine.

Profesionalna avtonomija se je razvila iz teoretičnih načela kot posledica dolgotrajnega formalnega izobraževanja in je osnova strokovnosti uporabnikov. Avtonomija je lahko ogrožena, kadar predstavniki drugih profesij menijo, da lahko na nekem področju enako ali celo bolje rešujejo probleme in na ta način odrekajo eni profesiji monopol nad določenim znanjem. Vojaška profesija svojo avtonomijo ohranja z zaprtim sistemom izobraževanja, nadzorom nad rekrutacijo ter ohranjanjem tradicij. Pri tem pa je treba upoštevati, da mora delovati znotraj zakonskih določil in razpoložljivih sredstev, ki jih zagotavlja družba.

Odgovornost častnikov pri njihovem delovanju v odnosu do uporabnika, javnosti in profesionalnih kolegov – profesionallec mora imeti odgovornost do tistih, za katere izvaja svoje storitve.

⁸ Huntington za častniški zbor kot predstavnike vojaške profesije trdi, da je visoko razvit in poudarja tri glavne značilnosti idealnega tipa (realno nima nobena od profesij vseh značilnosti idealnega tipa profesionalnega modela) profesije: 1. strokovnost, 2. korporativnost, 3. odgovornost (Huntington 1980, 40). Abrahamsson pa navaja, da je za člane profesije značilno, da: a) posedujejo visoko stopnjo specializiranega teoretičnega znanja ter določene metode dela in načrte za apliciranje tega znanja v praksi; b) opravljajo svoje rutinske naloge na temelju sprejetega kodeksa in na spoštovanju etičnih pravilih; c) povezuje in družijo jih visoka stopnja korporativnosti (Abrahamsson 1972, 15). Janowitz navaja pet značilnosti, ki opredeljujejo častništvo kot profesijo: strokovnost, dolgotrajno šolanje, skupinska identiteta, etika in standardi predstavljanja (Harris-Jenkins in Moskos 1981, 10).

Ta odgovornost je urejena z etičnim kodeksom, ki postavlja splošne usmeritve za njegovo delovanje. Profesionalec je motiviran s stvarmi, ki ne temeljijo na osebni koristi, profesionalec ima t. i. družbeno odgovornost (Higgs v Jelušič 1997, 113).

Koncept uporabnika predstavlja odgovornost vojaške profesije za vojaško varnost uporabnika, torej države ali družbe. Abramhansson razreši dilemo v zvezi z uporabnikom tako, da opozori na to, da profesionalec brez uporabnika ne obstoji ter da je uporabnik vojaške profesije družba v celoti, reprezentirana prek civilnih uradnikov in politikov (Abrahamsson 1972, 65). Druga pomembna vloga družbe kot uporabnika je izražena skozi nadzor delovanja vojaške profesije. Obstajata dve vrsti nadzora nad vojaštvom oziroma nadzor na dveh ravneh: prva je notranja kolegialna raven kot posledica notranje kohezivnosti in socialne skupine, druga je oblastna hierarhija kot zunanji vir nadzora in discipliniranja, ki nagrajuje častnikovo profesionalno in uradniško obnašanje (Perlmutter 1977, 2).

Korporativnost je izražena skozi skupno zavest pripadnikov o drugačnosti glede na laične skupine. Ta občutek skupinskosti (korporativnosti) temelji na disciplini in urjenju, ki so ju bili pripadniki deležni skozi proces pridobivanja profesionalnih pristojnosti na podobnih opravilih in na skupni družbeni odgovornosti, ki jo imajo. Moderni profesionalizem je korporativen, kar pomeni, da spodbuja skupinsko zavest in težnje k oblikovanju skupinskih profesionalnih združenj. Korporativnost je predvsem izražena skozi oblikovanje in delovanje v združenjih, ki imajo vlogo reguliranja in discipliniranja članov, skladno s kodeksom, postavljenimi vstopnimi zahtevami in testiranjem.

Koncept neomejene službe in odvrtačne vloge vojske predstavlja posebno značilnost, ki postavlja oborožene sile daleč pred ostale družbene skupine. Namreč, njihovi pripadniki morajo biti pripravljene, da med opravljanjem svojih poklicnih dolžnosti žrtvujejo tudi svoja življenja. Profesionalec ne more ločevati službe od zasebnega življenja in če govorimo o vojaškem profesionalcu, temu to ne nalaga samo profesionalna etika, temveč tudi normativna (zakoni, predpisi) zavezanost državi. Drugi dejavnik predstavlja odvrtačno vlogo oboroženih sil, ki jo Higgs imenuje latentna narava oboroženih sil (Higgs v Jelušič 1997, 115). Temelji na dejstvu, da oborožene sile lahko svojo funkcijo varovanja in izvajanja varnosti države izvajajo, ne da bi pri tem uporabile svojo kompetenco »upravljanja z nasiljem«.

To pomeni, da že sam njihov obstoj in demonstracija moči odvrča morebitne sovražnike od agresivnih namer in aktivnosti. Iz tega koncepta profesionalizma so opredeljeni trije nizi naslednjih značilnosti, ki pa imajo osrednjo vlogo predvsem za legitimnosti oboroženih sil. Ti so: profesionalna kultura, sankcije skupnosti ter profesionalna avtoriteta.

Profesionalna kultura se v vojaški profesiji izraža skozi dva pola: prvi pol so formalne in neformalne skupine, združenja, ki predstavljajo profesijo v družbi in skrbijo za ohranjanje drugega pola, to je profesionalne etike. Ključna vrednota vojaške profesije je torej izražena skozi zavedanje pripadnikov o svoji vlogi, pomenu in odgovornosti do družbe, ključni element etičnega kodeksa pa je kodeks časti, ki je zelo pomemben simboličen vidik vojaške kulture. Etika vojaške profesije igra pomembno vlogo tudi pri nadzoru civilne družbe nad kompetenco upravljanja z nasiljem. Odnos med javnostjo in vojaško organizacijo v celoti temelji na določenih pravilih, ki predpisujejo ravnanje in obnašanje v odnosu do civilistov. V tem smislu vojaška organizacija v ospredje postavlja načelo »gentlemanstva«, ki izhaja iz viteške tradicije, deloma pa je izraženo dejstvo, da uniforma postavlja oficirja zunaj civilne skupnosti (Jelušič 1997, 117).

Sankcije skupnost – na področju usposabljanja in urjenja je vojaška profesija avtonomna, medtem ko njeno delovanje in ravnanje ureja etični kodeks. Kljub temu se javnost pogosto sprašuje o smiselnosti določenih postopkov in vsebinah urjenja, o razmerah in odnosih znotraj vojaške organizacije in podobno. Pomembno je, da vojska deluje transparentno, da je odprta do javnost in na ta način opravičuje svojo vlogo v družbi. Družba v takem primeru sprejema aktivnosti in postopke, ki jih izvaja vojska kot regularne in potrebne.

Profesionalna avtoriteta ne predstavlja le avtoritete vojaške profesije v upravljanju z nasiljem, temveč predstavlja tudi avtoriteto, ki je posledica njenega statusa znotraj političnega sistema in njenih zmožnosti za vplivanje na politično moč. Huntington določa tri merila za analizo avtoritete v civilno-vojaških odnosih: raven, področje in enotnost avtoritete vojaških in civilnih skupin. Raven avtoritete predstavlja položaj določene skupine v hierarhiji vladne oblasti. Enotnost vojaške avtoritete se kaže skozi združenost častniškega zbora pod enotnim vodstvom oziroma enotnim vrhovnim poveljstvom. Področje udejstvovanja vojaške avtoritete pa je večinoma vezano samo na vojaško področje (Huntington v Jelušič 1997: 119).

V naslednjem poglavju si bomo za primerjavo pogledali koncept vojaške profesije, kot jo pojmujejo in obravnavajo v ameriški in britanski vojski, ki ju ocenjujejo kot visoko profesionalni. To nam bo v nadaljevanju predstavljalo izhodišče za splošen opis dejavnikov in okoliščin, ki so in še vedno vplivajo na razvoj in potek procesa profesionalizacije⁹, ter posebej za obravnavo in opredelitev značilnosti vojaške profesije v Slovenski vojski.

3.2.2 Koncept vojaške profesije – ameriška vojska

Da je področje vojaške sociologije in posredno tudi vojaške profesije v ameriški vojski deležno verjetno najbolj obsežnih raziskav in študij, ni naključje, ob dejstvu, da številne znanstvene avtoritete izhajajo prav s tega področja. Poleg tega se ameriška vojska kot priznana visoko profesionalna vojska zaveda, da je proces profesionalizacije trajna naloga in vprašanje vojaške profesije vedno znova aktualizirano. V preteklosti so bile v okviru ameriške vojske izvedene številne empirične raziskave in študije na temo profesionalizma v vojski, ki poleg potrebnih odgovorov na novo oblikovane obrambne doktrine pomembno prispevajo k izboljšanju učinkovitosti ter krepitvi ugleda in legitimnosti vojske v družbi. Obstoj profesionalnega vzdušja je bistven za učinkovitost in preučevanje vojske in omogoča, da se ugotovljene pomanjkljivosti odpravijo (Eckhard v US AWC 1970). S predstavitvijo zadnje študije¹⁰, ki je bila opravljena v ameriških oboroženih silah in je zajela obdobje desetih let (2001–2011), bomo predstavili koncept vojaškega profesionalizma in aktualne poglede na razvoj vojaške profesije ter proces profesionalizacije ameriške vojske danes in v prihodnosti.

⁹ Proces profesionalizacije kot smer razvoja in profesionalna vojska kot dolgoročni cilj je za Slovensko vojsko predstavljal velik izziv. Ta vizija razvoja je bila opredeljena in načrtana s Projektom profesionalizacije (PROVOJ), katerega snovanje sega v leto 2002, da bi potem leta 2003 izvedli prehod z naborniškega sistema popolnjevanja SV na popolnjevanje s poklicno vojsko. Poleg tega osnovnega koraka v procesu profesionalizacije je projekt vseboval številne podprojekte, za katere je bilo predvideno, da se izvajajo do leta 2010. Leta 2010 je bila sprejeta Resolucija o dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske do leta 2025, kjer je določen kot eden od treh glavnih dolgoročnih ciljev SV, ki pravi: »S pospešenim procesom funkcionalne profesionalizacije transformirati SV v visoko profesionalno in učinkovito vojaško organizacijo...« (ReDPROSV25, 2010).

¹⁰ Don M. Snider, profesor političnih znanosti na West Pointu, sedaj višji sodelavec v Centru za vojaško profesijo in etiko na West Pointu in gostujoči profesor na strateškem inštitutu (SSI) na US Army War College, je v svoji monografiji Profesionalna vojaška etika z naslovom Izziv ameriške vojske skozi obrambno zmanjšanje ter Ohraniti vojaško profesijo analiziral in opisal študijo o značilnosti, razvoju vojaške profesije ter procesu profesionalizacije v ameriški vojski, ki je bila opravljena leta 2011 na I US War College. Osrednje raziskovalno vprašanje je bilo, kaj po desetih letih vojn za vojsko pomeni vojaška profesija. Odgovor na to vprašanje se je izoblikoval skozi štiri sklope. 1. ozadje realnosti vojaške profesije; 2. sodelovanje civilistov v vojski: nova tipologija vojaške profesije; 3. proces profesionalizacije in merila za individualno certifikacijo in 4. bistvene značilnosti vojaške profesije (Snider 2012).

Ameriške vojske se je do današnjega obsega trikrat zmanjšala. Prvič se je zmanjšal obseg sil med letoma 1972 in 1978, ko je dejansko stekel proces prehoda na poklicno vojsko. Drugo zmanjšanje je prišlo v poznih 90. letih po koncu hladne vojne, ko se je ameriška vojska strukturno kot proračunsko zmanjšala za približno eno tretjino. Tretji pa se je začelo v letu 2011 in se še izvaja – v letu 2012. Bistvenega pomena za prihodnjo učinkovitost vojske in s tem njihovega zaupanja ameriške družbe je, ali bo vojska ohranila bistvene značilnosti vojaške profesije. Odgovor na to vprašanje je predstavljen skozi štiri vsebine kot rezultat raziskave:

1. ozadje realnosti vojaške profesije;
2. vključitev civilistov v vojsko – nova tipologija vojaške profesije;
3. proces profesionalizacije in merila za individualno certificiranje in
4. bistvene značilnosti vojaške profesije.

3.2.2.1 Ozadje realnosti vojaške profesije

S pojmom realnost vojaške profesije se misli na skupno razumevanje družbene realnosti, v kateri ameriška vojska danes deluje. Vključuje štiri vitalne odnose in odgovornosti, ki so postavljeni med vojsko in njeno stranko (Američani), kot tudi tiste v okviru profesije: med institucijo in njenimi posamezniki, med vojaškimi voditelji na vseh ravneh (uniformirani in civilisti). Te vloge in odgovornosti predstavljajo (Military Professio 2012):

– obstoj in priznanje vojaške profesije sta odvisna od zaupanja družbe, zato se od vojaških vodij pričakuje učinkovito delovanje ter skrb za institucijo v skladu s svojo kulturo, prakso in etiko. To zaupanje je treba nenehno obnavljati z učinkovito in etično uporabo strokovnega znanja in bojne moči v imenu družbe, ki ji služijo. Vojaška profesija je poklicana za to, da zagotavlja varnost, ki je ameriška družba ne more zagotoviti sama in brez katere ne more preživeti. Od vojske se pričakuje, da bo svoje strokovno znanje uporabila v skladu z vrednotami, ki jih ima ameriško ljudstvo;

– pojem »profesije« vojski ni svojstven sam po sebi, temveč se je vojaška profesija štiri stoletja razvijala skozi svojo kulturo, znanje, etos in mesto v družbi, da bi do konca 19. stoletja zaslužila status profesije;

– profesije uporabljajo svojo etiko kot glavni način notranje motivacije in samonadzora ter zunanjo izgradnjo zaupanja. Za služabnike profesionalne etike je značilno delovanje po načelu *cedat emptor*, "naj kupci verjamejo v nas."

Na ta način je vojski omogočena avtonomija stroke, kar pomeni, da ustvarja lastna znanja in jih uporablja. Ta etika samoupravljanja je nujno potrebna za status vojske kot profesije;

– druge vrste organizacij motivirajo svoje delavce predvsem z zunanjimi dejavniki, kot so plača, ugodnosti in promocije. vojaška profesija pa je bolj osredotočena na notranje dejavnike. Vseživljenjsko opravljanje strokovnih znanj predstavlja privilegij, čast, tovarištvo in članstvo v tradicionalni, spoštovani profesiji pa je služenje s poslanstvom.

3.2.2.2 Vključitev civilistov v vojsko: nova tipologija vojaške profesije

Za vojsko je pomembno lastno razumevanje sebe kot profesije, pri tem pa je, kot ugotavlja avtor, pomembno »plemenitenje« vojske z vključevanjem civilistov v vojaško profesijo. Leta 2010 je ameriško Poveljstvo za usposabljanje in doktrino (Training and Doctrine Command – TRADOC) objavilo belo knjigo¹¹. Tako se je začel dialog znotraj vojske v jeziku »profesije orožja«. Kmalu se je izkazala potreba, da se v vojsko vključijo civilisti, torej nova konceptualnost vojaške profesije, s čimer se pojem t. i. »profesije orožja« razširi. S širitvijo območja vojaških strokovnih znanj za načrtovanje, proizvodnjo, podporo in uporabo bojne moči, se bi neuniformirani člani vojske, ki na teh področjih delujejo, na ta način upravičeno lahko uvrstili v vojaško profesijo.

Ta konceptualnost odraža dejstvo, da je vojaška profesija v resnici sestavljena iz dveh, pogosto zelo različnih, a znanih sestavin, ki se pri opravljanju nalog in zagotavljanju zmogljivosti med seboj dopolnjujeta. Nova revidirana tipologija profesionalnega članstva tako opredeljuje dva sestavna dela vojaške profesije. Prvi predstavlja »vojaško profesijo orožja«

¹¹ Bela knjiga je verodostojno poročilo ali vodnik, ki vam pomaga rešiti določen politični problem. Z belimi knjigami se izobrazuje javnost, politikom pa pomagajo pri sprejemanju odločitev na nekem področju. Lahko so zbirka podrobnih vsebin novih zakonodaj. Objava bele knjige je test odnosa javnosti glede kontroverznosti političnih vprašanj in vladi omogoča, da oceni njen verjeten učinek. Bele knjige so orodje participativne demokracije. (EU Glosar 2012). Citat iz bele knjige: »Vzvišena vojaška naloga in kar ločuje (vojaško profesijo) od vseh drugih profesij je, da so vojaki rutinsko pripravljene ubijati... Poleg ubijanja in priprave na ubijanje ima vojak dve drugi glavni nalogi... nekateri vojaki umirajo in tudi kadar ne umirajo, morajo biti pripravljene na smrt«. (James H. Toner v An Army White Paper 2010, 2).

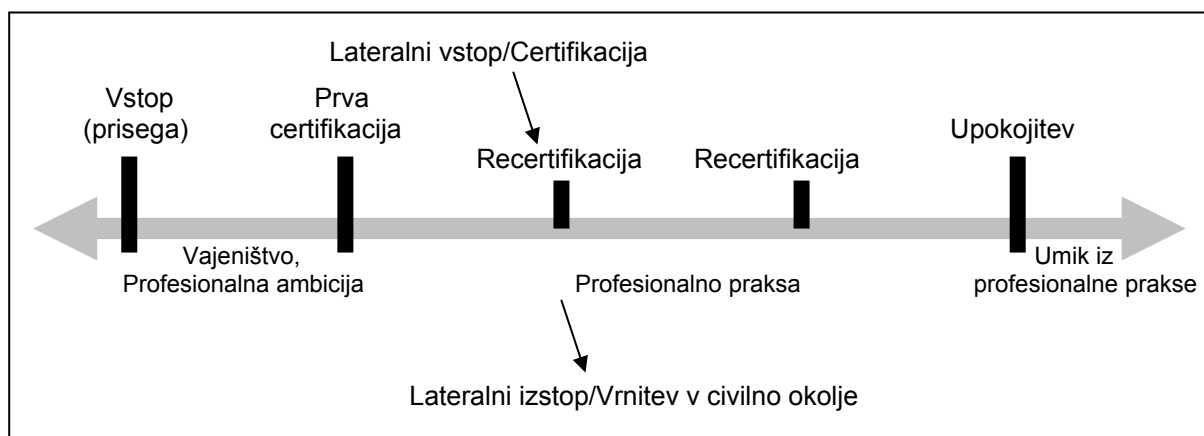
(uniformirani člani), katere člani so usposobljeni za umetnost vojskovanja in po svoji neomejeni odgovornosti z vidika »ubijanja in umiranja«. Drugi del pa predstavlja oddelek »vojaških civilistov« (neuniformirani člani), ki so podpora oblikovanja, generiranja ter uporabe bojne moči vojske.

Ta koncept nove tipologije dveh ločenih komponent vojaške profesije, ki sta neločljiva in se med seboj dopolnjujeta, najbolj ustreza realnosti in današnjemu času. Prav tako pa ponuja najboljši način za sprejemanje političnih odločitev o kritičnih vprašanjih, kot so izobraževanje in usposabljanje, razvoj in certificiranje – potrditev vojaških profesionalcev.

3.2.2.3 Proces profesionalizacije in merila za certificiranje – potrditev

Razvoj vojaškega profesionalca poteka skozi dolgotrajen proces profesionalizacije, ki se konča, potem ko posameznik in institucija izpolnita svojo vlogo in odgovornost do družbe. Prav tako razvoj vojaškega profesionalca (glej shemo 3.1) zahteva več zaporednih certificiranj oziroma vmesnih potrjevanj, saj odgovornosti in področja delovanja zahtevajo nova ali dodatna znanja in spretnosti.

Shema 3.1: Razvojno zaporedje profesionalizacije v vojski



Vir: Once again, the challenge to the U.S. Army during a Defence reduction: to remain a Military Professo (2012, 13)

Prva certifikacija je za posameznika najbolj kritična, ker potrди posameznika kot profesionalca, ki potem nadaljuje poglobljeno profesionalno kariero (vmesna certificiranja) do upokojitve ali pa vmes izstopi in se vrne v civilno okolje. V sodobnih poklicih je vloga

certificiranja vsaj dvojna: za institucijo predstavlja raven usposobljenosti stranke in s tem legitimnost posamezne stroke, da opravlja poklic učinkovito in etično.

Medtem ko je za vojsko v tem primeru certifikacija predstavlja motivacijski »obred prehoda« v naslednjo stopnjo na poti razvoja. Za posameznika to pomeni rast in razvoj lastne identitete, ponos ter zadovoljstvo. Za certifikacijo posameznikov sta se v preteklosti uporabljala dve osnovna parametra: 1. uradna promocija sistema, ki predstavlja redne ocene uspešnosti, in 2. skozi zaporedno in postopno strokovno izobraževanje v vojaškem izobraževalnem sistemu, ki pogosto vključuje tudi druge podružnice za pridobitev področnih spretnosti ali funkcionalnih kvalifikacij (npr. US Army War College opravlja certificiranje strateških voditeljev, pilotov in letalskega osebja za vojsko letalstvo). Za učinkovito in dosledno certificiranje vojaških profesionalcev, mora vojaška profesija zagotavljati več obsežnih skupnih meril, ki morajo temeljiti na objektivnosti. Tako so oblikovana in utemeljena tri širša merila za prihodnje certificiranje vojaških profesionalcev.

1. *Kompetence* – vojaška profesija mora temeljiti na teoretičnem in praktičnem strokovnem znanju, ki samo po sebi ni rutinsko ali ponavljajoče in kot takšno zahteva strokovno presojo. Poleg tega zahteva čas za teoretično izobraževanje in praktična znanja, kar za bojevnika pogosto predstavlja strokovno-fizična tveganje, da stori strokovno napako vojaškega profesionalca.
2. *Morala in značaj* – sta pogoj za profesionalno vojsko. Profesionalno vojaško delo ustvarja moralno odgovornost, da se zaščiti tiste, ki se sami ne morejo. To zahteva moralni značaj žrtvovanja, storitev in spoštovanja človekovega življenja. Značaj je pomemben vidik, ko vojaškega profesionalca opazujejo in ocenjujejo za certifikacijo: ali je posameznik ali vodilni, je pripravljen živeti in zagovarjati etiko vojske kot samoupravljalne institucije v vseh svojih delih.
3. *Odločna zavezanost dolžnosti* – z opazovanjem in vrednotenjem je treb ugotoviti, kako odločna in trajna je zavezanost k učinkovitemu in trajnemu služenju vojski in narodu. To pomeni, da je pomen vojaške profesije večji, kot je pomen same službe, in so zanjo značilni predvsem zunanji motivacijski dejavniki (plača, nagrade, počitnice...).

3.2.2.4 Bistvene značilnosti vojaške profesije

Četrty pomemben element v že omenjeni ameriški raziskavi je bila identifikacija tistih institucionalnih in organizacijskih značilnosti vojske, ki so bistvenega pomena za to, da bo vojaška profesija zaupanja vredna tudi v prihodnosti. V Beli knjigi so opredeljene lastnosti, ki so bistvenega pomena za vsako stopnjo (Snider 2012, 18-23):

- *zaupanje* – pozitivni odnosi z ameriškim narodom, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju ter spoštovanju in je življenjska sila vojaške profesije. Vojska gradi in vzdržuje takšno zaupanje skozi aktivno in stalno prisotnost bistvenih značilnosti profesije. Samo z vojaško učinkovitostjo kot častno storitvijo, z visoko stopnjo zanesljivosti in avtonomije ter s člani, ki skrbijo za prihodnost in ohranitev celovitosti svoje profesije, lahko ameriški ljudje zaupajo vojski in vojaški profesiji, da podpira in brani ustavo in njihove pravice;
- *verodostojnost* – notranje zaupanje v vojski je ključno organizacijsko načelo, ki vzpostavi pogoje, potrebne za učinkovitost in etičnost poklica. Zaupanje je pozitivno prepričanje in vera v pristojnosti, moralni značaj in zahteva do tovarišev in kolegov profesionalcev. Omogoča izvrševanje diskrecijske sodbe in predstavlja jedro vojaške profesije. Takšna verodostojnost mora biti porazdeljena med civilnimi in vojaškimi osebami, med voditelji in pripadniki struktur poveljevanja, med vojsko in vsakim posameznim strokovnjakom, med enotami in organizacijami ter med vojsko ter njenimi medvladnimi in večnacionalnimi in drugimi koalicijskimi partnerji;
- *vojaško strokovno znanje in izkušnje* – vojska ustvari svojo lastno teoretično in praktično strokovno znanje za obrambo naroda in za oblikovanje, ustvarjanje, podporo in uporabo bojne moči. Ta moč se običajno uporablja pri skupnih ukrepih skozi celoten spekter konfliktov in posledično za vzpostavitev stabilnega miru. To znanje je enkratno in ne poteka izven vojaške stroke. Vojaško strokovno znanje predstavlja etično in učinkovito načrtovanje, proizvodnjo, podporo in uporabo bojne moči posameznikov in enot v podporo in obrambo ameriškega naroda;

- *zmagovalni duh (Espirit de Corps)* – vojska se mora zavedati, da je prevlada in zmaga v vojni pogojena z njeno profesionalnostjo, ki temelji na kohezivnosti in učinkovitosti enot, vpetih v kulturo ohranjanja tradicije, spoštovanja običajev in ustvarjanjem občutka pripadnosti ter vzbuja borilno odličnost in trdnost, da nikoli ne odnehajo. Zmaga v boju mora biti za vojsko edini sprejemljiv rezultat. Torej je obveznost in odgovornost vodilnih na vseh ravneh, da ustvarjajo in ohranjajo takšen prevladujoč zmagovalni duh v vojaški etiki;
- *častna dejavnost* – učinkovita in etična profesionalna vojska je bistvenega pomena za varnost nacije. Profesionalna vojska ni namenjena sama sebi, ampak plemenitemu in častnemu namenu ohranjati mir, zaščititi in obraniti ustavo, zaščititi ljudi in ameriški način življenja. Vojska opravlja to dolžnost z integriteto in spoštovanjem človekovega dostojanstva v skladu z vojaškimi vrednotami, kot to ameriška družba od njih tudi pričakuje. Vojaški profesionalci se zato v celoti zavzemajo za to, da je njihov poklic in globoka moralna obveznost služiti narodu. Zavezujejo se temu, da bodo prostovoljno ohranjali podrejenost civilni oblasti kot tudi pripravljenost žrtvovati svoje interese za tiste misije, ki so potrebne za obrambo države;
- *avtonomija* – kot v vseh poklicih morajo pripadniki sami skrbeti za svoje strokovno znanje in etiko, vse to pa stalno obnavljati, krepiti in uveljavljati. Vojska bo ohranila status profesije pod pogojem, če bodo vojaški in civilni voditelji na vseh ravneh delovali kot skrbniki in vlagali v prihodnost vojske. Skrbeti morajo za izpopolnjevanje znanja vojaških strokovnjakov in enot, ki je pogoj za samoupravljanje institucije in ohranjanje vojaške etike. Zaradi te enkratne odgovornosti predstavljajo vojaški voditelji »sine qua no« (predpogoj) za vojsko kot vojaško profesijo (Snider 2012, 1-23).

3.2.3 Profesionalizem kot standard – britanska vojska

Britanske vojska se predstavlja kot profesionalno in disciplinirano moštvo, z dolgo tradicijo servisiranja državi in je deležna močne javne podpore. Njene naloge so pogosto težavne, nevarne in zahtevne, zato se pričakuje, da ima visoke vrednote in standarde vedenja. Vrednote

usmerjajo, vodijo in razvijajo ljudi, medtem ko standardi pojasnijo, kako naj se obnašajo (Values and Standards of the British Army 2008).

Ljudje so po naravi ekipni igralci, vsi iščejo družbo drugih in radi delijo svoje izkušnje. Britanska vojska je končno ekipa. Ima velik ugled po vsem svetu, ki temelji na zaupanju. Od britanskega vojaka se pričakuje veliko. Pripravljen mora biti za delovanje v neudobnem in nevarnem okolju in pri tem, če je treba, tvegati svoje življenje za svoje soborce. Naše vrednote in standardi opredeljujejo, kaj britanski vojak je, in so bistvenega pomena za britansko vojsko. So več kot le besede, vsi moramo verjeti v njih in živeti z njimi. Pričakujem, da vsi pripadniki ves čas te vrednote živijo in jih izvajajo v skladu z najvišjimi standardi (General Sir Richard Dannatt, Chief of General Staff British Army 2008).

V britanski vojski se zavezujejo vrednotam, kot so: nesebičnost, pogum, disciplina, integriteta, lojalnost ter spoštovanje drugih. Opredeljeni so naslednji standardi:

- zakonitost ravnanja,
- primerno ravnanje in
- popolna profesionalnost (Values and Standards of the British Army 2008).

3.2.3.1 Popolna profesionalnost

Od britanskih vojakov se pričakuje, da izvajajo vse svoje naloge v skladu z najvišjimi profesionalnimi standardi, kar je še posebnega pomena za operativno učinkovitost in ugled vojske. Profesionalnost vojske se izraža skozi naslednja ravnanja:

- od pripadniki oboroženih sil se pričakuje, da ne smejo razkrivati službenih informacij, izražati stališča o uradnih zadevah ali izkušnjah v javnosti oziroma medijih brez predhodnega soglasja Ministrstva za obrambo in skladno s strukturo poveljevanja, ki omogoča pretok uradnih informacij do medijev. Vsako ravnanje, ki je v nasprotju s predpisi in lahko škodi ugledu in interesom Ministrstva za obrambo ter oboroženim silam bodisi namerno ali ne, je neprofesionalno in spodkopava apolitični položaj vojske;

- posledice čezmernega pitja alkohola so hude in predstavljajo: nerazsodnost, ogrožanje zdravja, slabše delovanje in so glavni vzrok slabe discipline. Posledica pitja je izguba samokontrole, nesprejemljivo vedenje, kar lahko vodi v kazniva dejanja in nasilje.

Osebjem, ki je pri opravljanju nalog pod vplivom alkohola, ni vredno zaupanja in ogroža lastno in življenje drugih. Prekomerno uživanje alkohola ter pijančevanje ni po vojaških normah in predstavlja kaznivo dejanje;

- poveljujoči so dolžni zagotoviti, da socialne funkcije potekajo v nadzorovanem okolju, kjer se alkohol konzumira odgovorno in ne omogoča pretiranega pitja. Prav tako morajo biti zgled s svojo zmernostjo. Pomoč bo na voljo tistim, ki so jo pripravljene sprejeti, tisti, ki pa se ne odzivajo na rehabilitacijo, bodo morali organizacijo zapustiti. Vožnja pod vplivom alkohola predstavlja hudo kaznivo dejanje, ki ogroža življenje drugih ter kaže na pomanjkanje razsodnosti in samodiscipline. To prepričanje vsekakor vpliva na vsakega posameznika, na zaposlitev in kariero v vojski;
- zloraba drog ni le nezakonita, je resna grožnja operativni učinkovitosti. Glede zlorabe zdravil je vsak pripadnik odgovoren zase, a tudi za svoje kolege. Zaradi zlorabe zdravil je lahko njihova razsodnost oslABLJENA, zdravje nestabilno, izvajanje nalog pa napačno. Po vojaški politiki predstavlja uživanje drog kaznivo dejanje ter je razlog za razrešitev;
- kdor upravlja z javnimi in nejavni sredstvi mora upoštevati uveljavljene finančne predpise. Nepoštenost in sleparstvo pri nadzoru in upravljanju teh sredstev ni "kaznivo dejanje brez žrtev", ampak kaže na pomanjkanje integritete in moralnega poguma, ki ima uničujoč učinek na operativno učinkovitost, ki se izraža skozi razčlenitev in nezaupanje. Od častnikov in vojakov se prav tako pričakuje, da upravljajo svoje finančne zadeve odgovorno. Take zadeve so običajno obravnavajo kot osebne, če pa postanejo upravne, se lahko zoper pripadnike sprejmejo disciplinski ukrepi. Neobvladljiva ali neodgovorna zadolženost kaže na pomanjkanje razsodnosti in samodiscipline. To lahko povzroči upravno breme in posameznik postane tveganje za varnost. V primerih, ko gre za posameznike na odgovornih položajih, postane zadeva še posebej resna, ker se s tem postavlja vprašanje njihove sposobnosti upravljanja z blaginjo podrejenih ter javnih skladov (Values and Standards of the British Army 2008).

4 PROCES PROFESIONALIZACIJE SLOVENSKE VOJSKE

Slovenska vojska (v nadaljevanju SV) je v več kot dvajsetih letih svojega razvoja šla skozi vrsto pomembnih procesov, ki so vplivali na njeno današnjo podobo. Eden takšnih ključnih procesov, je bila gotovo sprememba načina popolnjevanja iz obvezniškega v poklicnega (prostovoljno), ki je stekel leta 2002. Ta korak dejansko predstavljal začetek procesa profesionalizacije SV. Prehod s kombiniranega modela¹² sestave SV na poklicni model ni bilo enkratno dejanje, temveč dolgotrajen in kompleksen proces, ki ne zahteva samo pripravljenost in angažiranje oboroženih sil, temveč vključuje tudi druge subjekte in vidike družbe (demografski, kadrovski, gospodarski in ekonomski vidik, tradicije, javno mnenje...). Pri tem je treba poudariti, da gre za proces, ki zajema strukturni (preoblikovanje strukture) in funkcionalni (sprememba poslanstva) vidik. Proces profesionalizacije je stekel z odločitvijo o spremembi načina popolnjevanja oboroženih sil, ki je oblikovan in predstavlja enega od podprojektov projekta profesionalizacije SV oziroma (PROVOJ) natančneje Projekt prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo, ki je potekal in je voden s strani posebne delovne skupine v okviru Ministrstva za obrambo (MO) in SV.

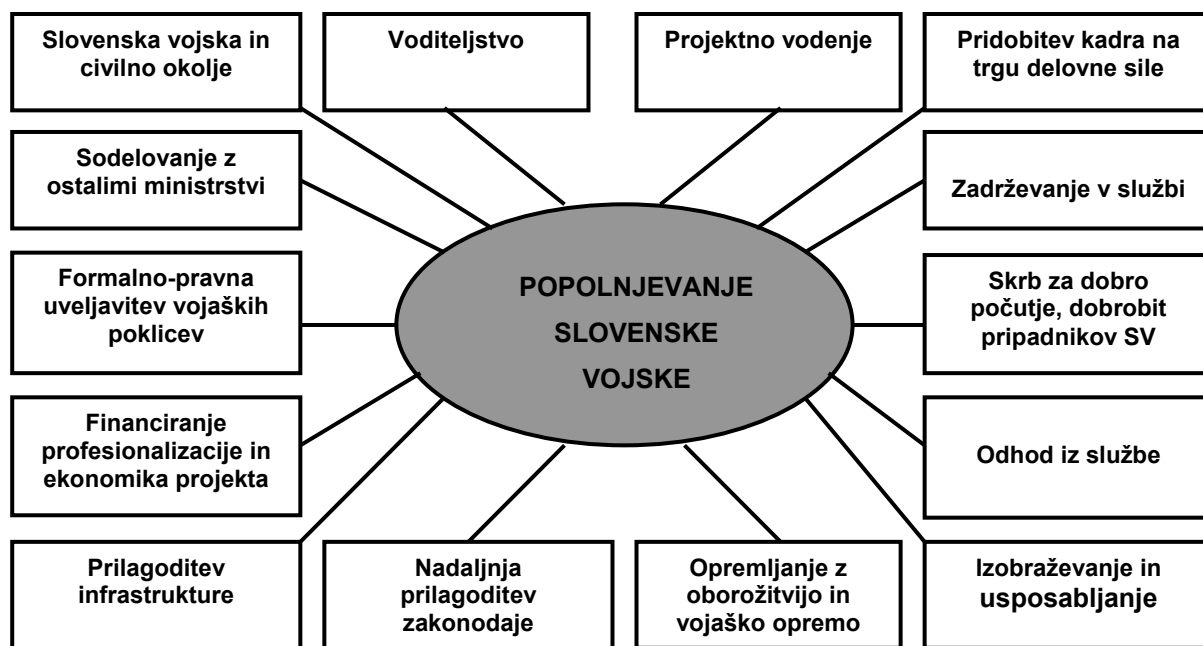
4.1 Projekt PROVOJ

»Projekt PROVOJ je eden najpomembnejših projektov v zgodovini obrambnega sistema Slovenije, saj predstavlja gonilo reformnih prizadevanj ne samo SV, ampak na celotnem obrambnem področju« (Grizold 2005, 131). Realizacija projekta je zahtevala skrbno pripravo in načrtovanje, organizacijo menedžmenta, s katerim bi se zagotovilo učinkovito vodenje in izvedba projekta. Glavni izziv in značilnost projekta je bila nenehno prilagajanje in obvladovanje sprememb. Pridobiti je bilo treba kritično maso potrebnih znanj, preučiti izkušnje primerljivih držav ter definirati specifične razvojne potrebe.

¹² Pri preučevanju problematike popolnjevanja oboroženih sil z vojniki lahko ugotovimo, da se pojavljata dva osnovna modela: (1) popolnjevanje z obvezniki na podlagi vojaške obveznosti in (2) popolnjevanje s poklicnimi vojniki. Torej lahko govorimo o obvezniških (ang. conscript) in poklicnih (ang. profesional, all-volunteer) oboroženih silah. Z nekoliko natančnejšo kvalifikacijo pa je mogoče identificirati popolnjevanje oboroženih sil z vojniki na podlagi (1) poklicne vojaške službe, (2) vojaške obveznosti (splošne selektivne), (3) mešanega oziroma kombiniranega sistema, (4) najemništva ter (5) prostovoljnosti (Kotnik v Grizold 1998, 136).

Leta 2002 so bile izvedene prve priprave za zagon projekta¹³ in izdelavo strategije projekta. Rezultat tega je bil izdelan projektni elaborat, ki je vseboval 17 različnih področnih podprojektov in iz njih izhajajočih strategij (glej sliko 4.1). Namen projekta, kot je bil predstavljen, je oblikovanje vojaške organizacije, temelječe na prostovoljni stalni in rezervni sestavi, ki bi bila sposobna izvajati vsa poslanstva in naloge znotraj nacionalnovarnostnega sistema in zavezništva. Bistvena notranja naloga projekta je predstavljala promocijo vojaškega poklica in krepitev javne podobe in vloge SV v slovenski družbi. Velika pozornost je bila namenjena nadaljnjemu izboljšanju sistema izobraževanja, urjenja in usposabljanja poklicnih vojakov ter pripadnikov pogodbene rezerve. Za projekt PROVOJ je bilo načrtovano in predvideno, da se zaključi do konca leta 2010, potem ko naj bi bile dosežene načrtovane končne operativne zmogljivosti SV ter ko naj bi bilo zagotovljeno redno letno popolnjevanje sil.

Slika 4.1: Dejavniki, ki vplivajo na sistem popolnjevanja SV – model izvedbe projekta



Vir: Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju (Grizold 2005, 130)

¹³ Pripravljalna faza je zajemala normativno ureditev področja in izhodišče za izvedbo projekta. Tako je vlada 27. 6. 2002 sprejela Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o vojaški dolžnosti ter ga poslala v obravnavo hitrem postopku v Državni zbor; 14. 5. 2002 je Državni zbor sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (ZObr-C), ki vsebuje določbe o novi organizaciji vojske ter zmanjševanju njene vojne sestave; 26. 9. 2002 je Državni zbor potrdil Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o vojaški dolžnosti (ZVojD-B), ki je prinesel pomembno dopolnilo o opustitvi določenih sestavin vojaške dolžnosti v miru ter po potrebi njihovo ponovno uvedbo. S tem so bili določeni zakonski roki, in sicer: nabor se je prenehal izvajati do 31. 12. 2003, napotitev na služenje vojaškega roka se je izvajala do 30. 6. 2004, medtem ko naj bi se obvezna služba v rezervni sestavi ukinila z 31. 12. 2010.

Izvajanje projekta je bil tudi zahteven finančni projekt, ki je predvideval določena namenska sredstva v okviru obrambnega proračuna¹⁴.

4.1.1 Strategija projekta

Tako kompleksno področje je zahtevalo oblikovanje ustrezne strategije kot temelja za določitev namenskih in objektnih ciljev. V projektni elaborat PROVOJ je bila poleg navedene strategije zajeta vsebinska celota izvedbe, taktika in plan projekta, ekonomika, ciljna analiza, analiza tveganj in analiza dejavnikov (glej sliko 4.1), matrika kompetenc in odgovornosti, načrt kontrole in nadzora itd. ter izvedba strateške projektne konference, ki se je zaključila s formalnim zagonom projekta. Na osnovi analize omenjenih dejavnikov so sprejete posamezne področne strategije:

- strategija projektnega vodenja,
- strategija ukrepov za pridobitev ustreznega kadra,
- strategija zadrževanja v vojaški službi,
- strategija za dobro počutje in dobrobit pripadnikov SV,
- strategija izobraževanja in usposabljanja,
- strategija opremljanja z oborožitvijo in vojaško opremo,
- strategija razvoja infrastrukture,
- strategija zagotavljanja finančnih sredstev,
- strategija pravnoformalne uveljavitve vojaških poklicev,
- strategija sodelovanja z ostalimi ministrstvi,
- strategija redefiniranja odnosa med civilnim okoljem in vojaško organizacijo,
- strategija voditeljstva in
- strategija sodelovanja z gospodarstvom.

¹⁴ Predvsem v začetni fazi so za projekt bila namenjena izdatnejša sredstva iz obrambnega proračuna. Leta 2004 na primer 6,187 mlrd. tolarjev in leta 2005 6,798 mlrd. tolarjev, kar je predstavljalo približno 10 odstotkov takratnega proračuna SV (Grizold 2005, 131).

4.1.2 Realizacija in rezultati načrta projekta PROVOJ

Pri realizaciji in uspešnosti posameznih strategij, ki so najbolj neposredno vplivale na profesionalizacijo SV, so bile v ospredju predvsem dejavnosti v okviru popolnjevanja, kot osrednjega podprojekta, podprojekta ukrepov za pridobivanje ustreznega kadra ter podprojekta izobraževanja in usposabljanja v SV. Kot je dejal takratni prvi vodja in odgovorni za projekt PROVOJ kapitan bojne ladje Ljubomir Kranjc, so bil najbolj kritična prva leta projekta od 2003 do 2005. Njegov naslednik brigadir Jožef Žunkovič je izrazil podobno mnenje, da je projekt odlično pripravljen, organiziran in do tedaj voden, vendar je opozoril, da se je treba zavedati hitro spreminjajočega se okolja in novih dejavnikov vpliva ter jih v prihodnje tudi upoštevati (Pavlič 2003, 24-25). Nekateri podprojekti PROVOJ, predvsem tisti, ki niso neposredno vezani na področje kadrov in so se izvajali sicer kot redne dejavnosti v okviru MO in SV, niso bili deležni tolikšne pozornost. Po prvih rezultatih projekta in po doseženem cilju, kot je prehod z naborniškega na poklicno popolnjevanje SV, se doseganje in realizacija posameznih ciljev nista posebej analizirala. Vodenje in organizirano izvajanje projekta naj bi zagotavljalo izvedbo v predvidenih rokih, ob upoštevanju optimalnih stroškov ter ob rešitvah, ki so potrebne za postavitev obrambnovarnostnega sistema države, vse to pa skladno z Resolucijo o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije, sprejete leta 2001, ter skladno z razvojnimi usmeritvami, določenimi v Strateškem pregleda obrambe 2002/2003 z vizijo razvoja do leta 2015, ki je bil izdelan leta 2004. Sicer je izsledke in razvoj projekta PROVOJ mogoče posredno slediti skozi splošno predstavljene dosežke profesionalizacije v okviru rednega letnega poročila MO za leto 2003¹⁵, kar je postala praksa tudi za kasnejše obdobje vse do predvidenega zaključka projekta leta 2010. Tako je rezultate in realizacijo postavljenih ciljev v načrtu projekta mogoče slediti skozi redne analize aktivnosti in razvoja SV. Na ta način so bile zaradi spremenjenih okoliščin in dejavnikov uveljavljene tudi potrebne spremembe in dopolnila. Poleg že omenjenih rednih letnih poročil MO (2003–2010) ter Strateškega pregleda obrambe 2002/2003 z vizijo razvoja do leta 2015 sta celostna analiza in presek stanja predstavljena v Strateškem pregledu obrambnega resorja (SPOR) 2009 MO. Sprotna dopolnila in spremembe v razvoju pa so predstavljena v okviru Srednjeročnih obrambnih programov (SOPR 2005–2007 in 2007–2012).

¹⁵ V drugem poglavju Letnega poročila MO za leto 2003 z naslovom Napredek na delovnih področjih MORS se navajajo dosežki na posameznih delovnih področjih, kjer so v točki 2.1.3 Profesionalizacija (prehod na poklicno vojsko) splošno opisani dosežki tega procesa, medtem ko se projekta PROVOJ ne omenja.

Pri realizaciji in doseganju postavljenih ciljev je bil projekt PROVOJ v različnih obdobjih bolj ali manj uspešen. Menim, da so rezultati projekta bili boljši v začetni fazi do leta 2006, ko je realizacija potekala bolj ali manj v okviru načrta, medtem ko je projekt v drugem delu doživel številne spremembe in dopolnila, poleg tega pa se sam projekt kot projekt z imenom PROVOJ skoraj ne omenja.

Leta 2005 je tedanji minister za obrambo Karl Erjavec izrazil mnenje, da se projekt PROVOJ v preteklosti ni dovolj uresničeval, kar je veljalo zlasti za podprojekte s področja vojaške službe in prilagoditve zakonodaje (podzakonski akti in interni predpisi). Tako na primer še vedno ni bil sprejet Zakon o službi v SV. Opozarjal je na kadrovska neskladja, notranja trenja in nepravilnosti, predvsem pa na neskladja v strukturi zaposlenih v SV (Kotnik in Utenkar 2005). Nov zagon je projekt dobil z novim načelnikom generalštaba SV in vodjo projekta PROVOJ generalmajorjem Ladislavom Lipičem (Pavlič 2005, 6). Za projekt je bil Lipič odgovoren tudi potem, ko je leta 2006 dolžnost »prvega vojaka v državi« prevzel generalpodpolkovnik Albin Gutman. Namreč, z imenovanjem je novi načelnik generalštaba SV prevzel tudi vlogo vodje in odgovornega za projekt PROVOJ. Po mnenju generala Gutmana je projekt predstavljal spremembe kakovosti na področju kadrov in stroke, prispeval je k učinkovitosti delovanja vojske v miru in v kriznih razmerah, omogočal postopno zmanjševanje obsega vojne sestave glede na spremenjeno ogroženost ter dejanske kadrovske in materialne zmožnosti, s postopnim kadrovskim prestrukturiranjem pa se je izboljšala struktura zaposlenih (Grmek 2006, 4-6).

Načrt projekta¹⁶ je vseboval podrobnejše dejavnosti in aktivnosti, ki so bile predvidene do leta 2006, med drugim tudi integracijske procese in vstop v članstvo Nato leta 2004. Vprašanju, kakšen je bil prispevek in rezultat vstopa v Nato k procesu profesionalizacije SV, se bomo posebej posvetili v naslednjem poglavju.

¹⁶ Z načrtom projekta se je predvidevalo, da se bo spreminjal in dopolnjeval sproti zaradi številnih sprememb v notranjem in mednarodnem okolju ter zaradi pomanjkljivosti, ki so se pokazale šele ob uresničevanju načrta. Projekt se je delil na štiri faze. V prvi fazi (do leta 2002) je bila predvidena priprava normativne ureditve ter projekti in načrti razvoja SV. V drugi fazi (v letih 2003 in 2004) so bili dopolnjeni načrti razvoja in zakonodaje, uvedena je pogodbeno rezerva. Velik poudarek je bil predvsem na promociji vojaškega poklica. Tretja faza se je začela 2005 s poudarkom na uveljavljanju profesionalne strukture in prilagajanju infrastrukture novi organiziranosti in mobilizacijskemu razvoju. Četrta faza naj bi se zaključila leta 2010 in je predvidevala uveljavitev novega sistema popolnjevanja s poklicnimi kadri in doseganje končnih operativnih zmogljivosti. Za obdobje po 2010 in do 2015 pa je skladno s Strateškim pregledom obrambe 2002/2003 z vizijo razvoja do leta 2015 predvideno nadaljnje strukturno prilagajanje in sprotne spremembe razvoja (PROVOJ 2005).

Celovita analiza realizacije in rezultatov projekta PROVOJ do danes, ko pišem to nalogo, ni bila opravljena, čeprav menim, da bi analiza tako kompleksnega in odgovornega projekta, kot je ta, bistveno pripomogla k celostnemu vpogledu v dosežke profesionalizacije SV do danes ter na ta način omogočila sprejetje potrebnih sprememb in ukrepov za njen prihodnji razvoj. Da bi lahko opravili posreden pregled in analizo rezultatov, ki so posledično rezultat projekta PROVOJ, bomo zato v nadaljevanju opravili pregled ključnih dokumentov s področja delovanja in razvoja SV. Najbolj celovita analiza ugotovitev, posredno tudi procesa profesionalizacije, je predstavljena v okviru Strateškega pregleda obrambnega resorja 2009 (SPOR), ki jo je MO opravil leta 2010. V analizah, ki so bile opravljene v SV za obdobje od leta 2004 do konca leta 2008, je bilo ugotovljeno, da so na dosednji razvoj vplivali zunanji in notranji dejavniki, kot na primer: ustreznost in skladnost zakonodajnih ter normativnih aktov, zagotovitev potrebnih virov za delovanje SV ter sprejete obveznosti Republike Slovenije do mednarodnih organizacij. Med najpomembnejše notranje dejavnike razvoja sodijo: dosežena stopnja usposobljenosti, sposobnost prilagajanja novim varnostnim razmeram in dinamiki sprememb v sodobnih vojaških operacijah ter zahteve po izgradnji zmogljivosti za učinkovito vojsko, interoperabilno z zavezništvi. Med drugim je analiza pokazala tudi to, da dosežena stopnja podpore upravnega dela ministrstva pri izvajanju transformacije SV ne zadošča vsem potrebam razvoja.

4.1.2.1 Analiza razvoja SV 2002–2009

Z analizo je ugotovljeno, da so na dosednji razvoj in preoblikovanje SV pomembno vplivali naslednji elementi: odsotnost celovite kadrovske politike¹⁷, zmanjšana finančna sredstva glede na sprejete obveznosti, pomanjkljiva integracija procesov in funkcij v celotnem obrambnem sistemu, neuravnotežena organizacijska struktura ter razdrobljenost zmogljivosti.

¹⁷ Analiza stanja na kadrovskega področju je pokazala, da je treba oblikovati celostno kadrovske politiko, ki bo stimulatивно vplivala na pridobivanje in zadrževanje kadrov. Več naporov je treba vložiti v vzpostavitev ustreznega razmerja med častniki, podčastniki in vojaki ter uravnotežiti število visokih častnikov z novo strukturo SV. Kategorija vojaških uslužbencev je bila v SV uvedena zato, da bi bili bolj konkurenčni na trgu delovne sile in bi privabili določene profile strokovnjakov. Izboljšati je treba proces pridobivanja novih kadrov in sprejeti nekatere ukrepe za zadrževanje obstoječih; eden od ukrepov mora biti tudi boljša celostna skrb za pripadnike SV in njihove družinske člane. Zaposlovanje vojaškega kadra je tesno povezano z družbenimi in gospodarskimi razmerami. SV svoje kadre pridobiva na trgu delovne sile, zato mora upoštevati gibanja in vplive, ki ta trg oblikujejo. Upoštevati mora tudi demografske dejavnike, ki v prihodnje za SV ne bodo ugodni. Upokojevanje, ki je predvidljiv element pri načrtovanju kadrov, predstavlja četrtninski delež odhodov iz SV (SPOR 2009).

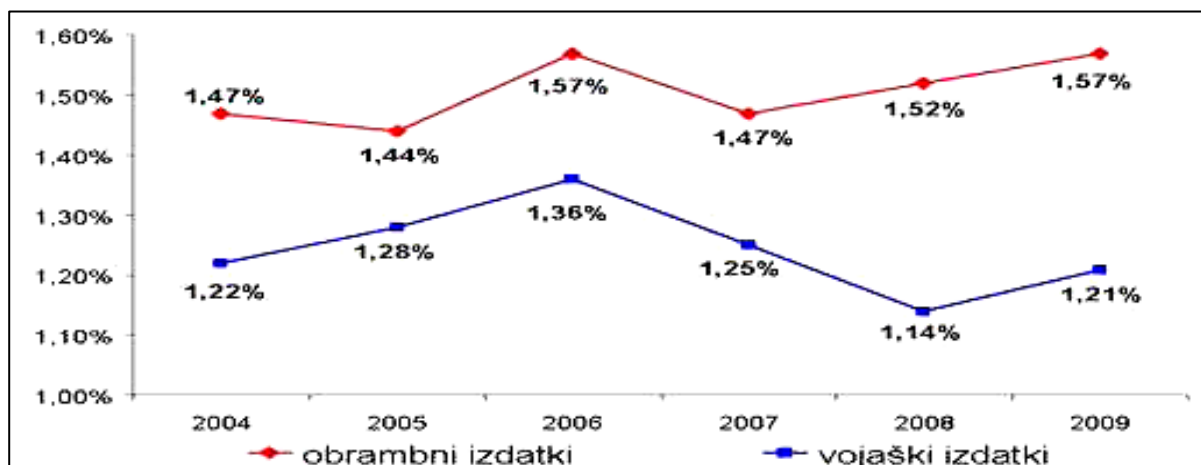
Z analizo stanja se je ugotovilo, da:

- med posameznimi normativnimi akti, ki opredeljujejo poslanstvo, naloge in delovanje SV, obstaja določeno neskladje. Prav tako niso povsem usklajeni delovnopravna zakonodaja in normativni akti na obrambnem področju. Normativni akti se niso dosledno usklajevali s spremembami v varnostnem okolju in zahtevami, ki jih narekuje članstvo v zvezi Nato in EU ter proces profesionalizacije SV;
- integracija procesov in funkcij, ki so bili predvideni v zadnjem veljavnem srednjeročnem obrambnem programu (SOPR 2007–2012), ni bila v popolnosti izvedena. Prav tako je analiza pokazala na neskladnost med strateškimi dokumenti, ki usmerjajo razvoj SV. V Resoluciji o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReSDPROSV) je bila predvidena postopna kadrovska rast pripadnikov SV: v notranji strukturi je bilo načrtovano, da se bo število častnikov zmanjševalo, število vojakov pa povečevalo, v SOPR pa se število častnikov povečuje, zmanjšuje se število vojakov ter podčastnikov, uvaja pa se nova kategorija vojaške osebe, to je vojaški uslužbenec (nižji vojaški uslužbenec – NVU in višji vojaški uslužbenec – VVU);
- se je v preteklem obdobju dinamika zaposlovanja v SV upočasnila. Konec leta 2008 je primanjkovalo vojakov profesionalcev, medtem ko je bilo stanje v pogodbeni rezervi zadovoljivo;
- treba je oblikovati celostno politiko razvoja vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU). Nove rešitve, ki so posledica razvoja oziroma odraz potreb po drugačni organiziranosti VIU, bodo v prihodnje morale imeti podlago v viziji razvoja SV oziroma v konkretizaciji razvojnih ciljev, ki jim bo sledila tudi normativna in organizacijska ureditev področja. Nadaljnji razvoj VIU je treba usmeriti v integracijo z javnim izobraževanjem, tako da bo oblikovan konsistenten model šolanja vojaškega profesionalca, ki bo omogočal prehod iz vojaškega v civilni poklic. Ustrezno evalvacijo znanja in usposobljenosti udeležencev je treba zagotoviti s kontinuiranim spremljanjem kakovosti programov in rezultatov procesa VIU. Dokončati je treba projekt uvajanja vojaških poklicev ter preoblikovati obstoječe programe izobraževanja in usposabljanja ter izvesti nekatera nova, zahtevna usposabljanja, ki bodo zagotovila tista

vojaškostrokovna znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo profesionalni vojaki za sedanje in prihodnje delovanje;

- ob prehodu na poklicno vojsko in vstopu v Nato je Republika Slovenija sprejela določene obveznosti. Planske predpostavke za zagotovitev finančnih virov so predvidevale doseganje obrambnih izdatkov v višini 2 % BDP, dejansko pa so obrambni izdatki v povprečju znašali 1,47 % in na letni ravni niso presegli 1,6 % BDP (glej graf 4.1). Vojaški izdatki zagotavljajo vire, ki so SV na voljo za izgradnjo zmogljivosti ter delovanje v nacionalnem in mednarodnem okolju.

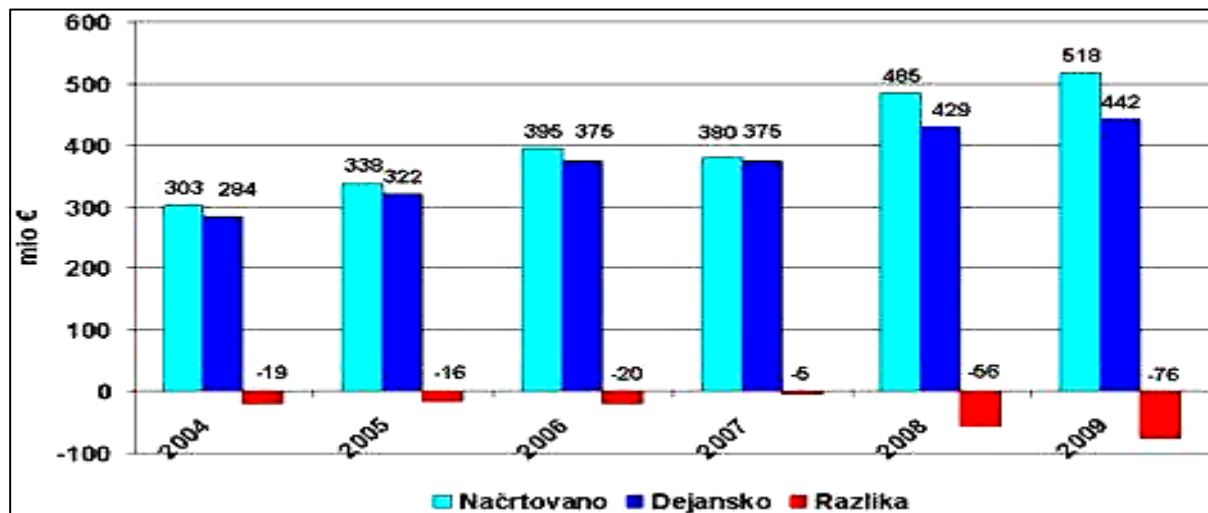
Graf 4.1: Prikaz obrambnih izdatkov in vojaških izdatkov v obdobju 2004–2009



Vir: Strateški pregled obrambnega resorja (2009, 14)

Zavezništvo je v procesu usklajevanja ciljev sil zmogljivosti upoštevalo načrtovana sredstva. Redno zmanjševanje obrambnih izdatkov je v SV zato vodilo do razkoraka med realizacijo sprejetih ciljev sil na eni ter razpoložljivih sredstev za njihovo uresničevanje na drugi strani. Na področju integracije v zavezništvo so se v preteklem obdobju izvajale številne logistične aktivnosti in nabava opreme za podporo delovanja, veliki naporji so bili vloženi v racionalizacijo delovanja. Zmanjšanje sredstev je najbolj vplivalo na dejanski obseg nabave opreme (glej graf 4.2).

Graf 4.2: Prikaza razmerja med načrtovanim in dejanskimi vojaškimi izdatki

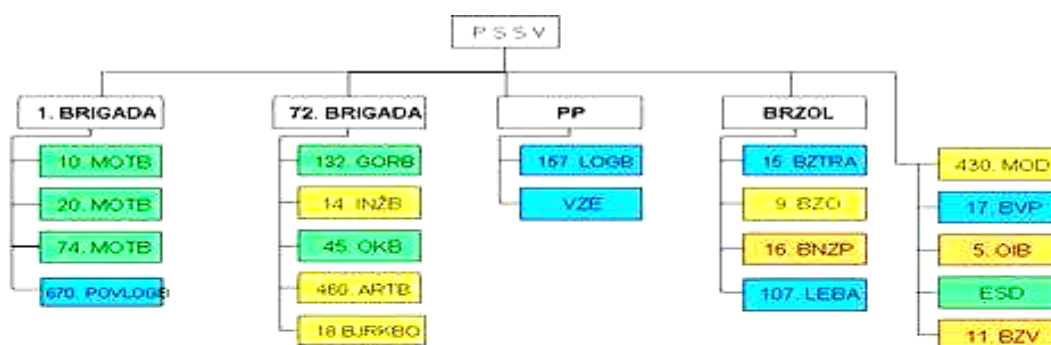


Vir: Strateški pregled obrambnega resorja (2009, 14)

Načrtovani vojaški izdatki so tisti, ki so potrjeni s proračunom, dejanski pa tisti, ki vključujejo realno finančno porabo. Za kadre v SV je bilo v opazovanem obdobju namenjenih do 61 % obrambnih izdatkov, za operativne stroške 20 %, za nabave in gradnje, vključno s sredstvi za raziskave in razvoj, pa 19 %. Struktura porabljenih sredstev kaže, da ciljna struktura (50 : 30 : 20), ki jo priporoča Nato, ni bila dosežena.

- pomanjkljivosti trenutne strukture SV so predvsem njena predimenzioniranost, veliko število poveljstev, razdrobljenost in razpršenost zmogljivosti ter neuravnotežena organizacijska struktura. Pri dosedanjem razvoju obsega in strukture SV je bilo značilno, da so se vanjo vključevali nove enote in elementi, ne da bi se sočasno obstoječi zmanjševali ali nepotrebni izločali. Formacije enot SV so različne po namembnosti, nalogah, organiziranosti, popolnitvi s kadrom in po opremljenosti; v strukturi SV so enote, ki presegajo potrebe SV, in enote, ki ne prispevajo k oblikovanju premestljivih zmogljivosti, posamezne enote pa so popolnjene z minimalnimi operativnimi zmogljivostmi (glej tabelo 4.1).

Tabela 4.1: Struktura in razmerje med zmogljivostmi SV



BATALJON	SKUPNO	BOJNI	BOJNA PODPORA	ZAGOTOVITEV DELOVANJA	PODPORA POVELEVANJA
ŠTEVILO	20	6	5	6	3
%	100%	26%	26%	32%	16%

Vir: Strateški pregled obrambnega resorja (MORS 2009, 15)

- organiziranost in vloga vojaške teritorialne komponente je treba zaradi profesionalizacije SV in izločitve obvezne rezerve iz SV preoblikovati. Na novo je treba opredeliti kategorijo pogodbenih rezervistov in določiti, na kakšen način ta kategorija dopolnjuje strukturo profesionalnih enot.
- izvesti je treba določeno koncentracijo infrastrukture, izboljšati oskrbo enote v mednarodnih operacijah ter zagotoviti centralizirano oskrbovanje s strelivom za delovanje ter usposabljanje enot doma in v tujini. Nekatere storitvene in druge dejavnosti je treba zagotoviti v sodelovanju z zunanji izvjalci. Prav tako bo treba izboljšati upravljanje s stacionarno komunikacijsko in informacijsko infrastrukturo ter zagotoviti ustrezno raven komunikacijskih in informacijskih storitev uporabnikom v vseh enotah SV (SPOR 2009, 11-16).

4.1.2.2 Ukrepi in izhodišča za nadaljnji razvoj SV

Generalštab Slovenske vojske (GŠSV) je na podlagi svojih ugotovitev iz analize opredelil določene ukrepe na posameznih področjih, kot so: obseg in struktura SV, kadri, poveljevanje in kontrola, logistika, obveščevalno-varnostna dejavnost, komunikacijsko-informativni sistemi, vojaško izobraževanje in usposabljanje ter sodelovanja in podpore pri dejavnostih v zaščiti, reševanju in pomoči. Ti ukrepi so bili kratkoročne narave ter predvsem usmerjeni v uravnovešanje obstoječega obsega in strukture SV ter kadrovske konsolidacijo. Zajemali so preoblikovanje vojaških teritorialnih poveljstev in ukinitve obvezne rezervne sestave ter enot prostorskih sil. S temi ukrepi naj bi bili zagotovljeni dodatni pogoji za izboljšanje funkcionalne profesionalnosti SV ter izboljšani pogoji za doseganje ciljev sil, uskladile naj bi se formacije enot in sistemizacije delovnih mest z načrtovanim obsegom 10.000 pripadnikov SV, povečala naj bi se tudi transparentnost kadrovskega postopkov in procesov. Prav tako naj bi se zagotovilo učinkovitejše delovanje funkcijskih področij ter bolj kakovostna organizacija in izvedba VIU.

Ukrepi za nadaljnji razvoj SV

Obseg in struktura SV – do začetka leta 2010 naj bi se skladno z zakonskimi določili iz strukture izločila obvezna rezerva. Vojaška teritorialna poveljstva naj bi se preoblikovala, na ta način bi bilo zagotovljeno boljše upravljanje z infrastrukturo, logistična oskrba bi bila centralizirana. V ta namen naj bi se oblikovale uprave vojašnic. Predvideni obseg in struktura SV naj bi bila 10.000 pripadnikov. Težišče kadrovskega popolnjevanja naj bi bile enote, ki so bistvene za razvoj zmogljivosti, to so sile v pripravljenosti in premestljive sile v 1. BR SV.

Kadri – na kadrovskem področju se je predvidevalo, da bo izvedena kadrovska konsolidacija, ki bi v prvi fazi predstavljala uskladitev sistemizacije delovnih mest s formacijami enot, ter uskladitev formacijskih dolžnosti. Število vojaških uslužbencev se je omejilo predvsem na tiste z določenimi strokovnimi znanji. Izkazana je bila potreba po oblikovanju celostne kadrovske politike, treba je bilo določiti kadrovske potrebe v okviru sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja.

Poveljevanje in kontrola – na področju poveljevanja in kontrole so bili ukrepi usmerjeni v zaključek integracije SV v zavezništvo ter izboljšanje področja strateškega načrtovanja s poudarkom na oblikovanju strateških komunikacij ter v upravljanje z znanjem in informacijami (*Information Knowledge Management*).

Logistika – kratkoročni ukrepi na področju logistike so bili usmerjeni v pripravo in dopolnitev normativnih podlag za delovanje logistične podpore enotam SV doma in v tujini ter preoblikovanje organiziranosti in delovanja prostorske logistike. S tem bi se izboljšala učinkovitost skladišč ter razbremenile logistične enote pri nalogah varovanja objektov. Predvideni so bili določeni ukrepi, s katerimi naj bi ROLE-2LM dosegla končne operativne zmogljivost ter Natovo certifikacijo.

Obveščevalno-varnostno področje – predvideni ukrepi naj bi zagotovili postopno funkcionalno integracijo vojaških obveščevalno-varnostnih zmogljivosti na Ministrstvu za obrambo (štabna raven SV ter Obveščevalno varnostna služba MO – OVS).

Razvoj in delovanje komunikacijsko-informacijskih sistemov (KIS) – ukrepi so bili prednostno usmerjeni v centraliziranje določenih storitev v 11. bataljonu za zveze (BZV) s postopno integracijo komunikacijskih, informacijskih, navigacijskih, identifikacijskih sistemov in senzorjev. Posebna pozornost je bila namenjena ukrepom racionalizacije v smislu uporabe komunikacijske in informacijske infrastrukture.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje (VIU) – s kratkoročnimi ukrepi je bilo predvideno preoblikovanje strukture poveljevanja in kontrole v Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) ter stabilizacija in načrtovanje VIU, ob upoštevanju zmogljivosti obstoječega sistema. Posebno pozornost je bilo treba posvetiti izboru kadrov, ki izvajajo VIU. Predvidena je bila dopolnitev koncepta VIU, izboljšanje načrtovanja, programiranja in kontrole.

Sodelovanje in podpora pri dejavnostih v zaščiti, reševanju in pomoči – na tem področju naj bi se s predvidenimi ukrepi zagotovili: ustrežna stopnja pripravljenosti in odzivnosti enot SV (helikopterska enota), povezljivost zmogljivosti 18. bataljona za jedrsko, radiološko, kemično

in biološko obrambo (BRKBO) s civilnimi zmogljivostmi, sodelovanje veterinarske službe SV v pripravah Civilne zaščite (CZ).

Zagotovila se bo povezanost službe za psihološko oskrbo SV s civilnimi psihologi pri izvajanju psihološke oskrbe prebivalstva v primeru nesreč, sodelovanje zmogljivosti 670. logističnega bataljona (LOGB) in 14. inženirskega bataljona (INŽB) v primeru naravnih nesreč, povezavo med 430. mornariškim divizionom (MOD) in enotami CZ ter podvodno reševalno službo.

GŠSV je z analizo opredelil tudi nekatere dolgoročne ukrepe, ki se nanašajo predvsem na spremembe s področja krovne zakonodajne in normativnih podlag, s katerim je opredeljen razvoj in delovanje SV, ter na sprejetje novih strateški programskih in planskih dokumentov. Najpomembnejši sprejeti dolgoročni ukrepi so bili: oblikovanje celovite kadrovske politike, vzpostavitev učinkovitega in strokovnega kadrovskega menedžmenta, oblikovanje kariernih poti za pripadnike SV ter udejanjanje celovite skrbi za pripadnike, zagotovitev učinkovitega sistema poveljevanja in kontrole z zmanjševanjem, združevanjem in preoblikovanjem obstoječih poveljstev, zagotovitev doseganja ključnih zmogljivosti SV kljub manjšemu obsegu finančnih sredstev, zagotovitev optimizacije in koncentracije pri uporabi infrastrukture, integracija virov komunikacijsko-informacijskega sistema, oblikovanje celostne politike VIU ter pogojev za njeno uveljavitev, prilagoditev civilno-vojaškega sodelovanja novim strateškim razmeram (SPOR 2009, 16-17).

Izhodišča za nadaljnji razvoj SV

Nadaljnji razvoj SV ter načrtovanje sprememb je temeljil na poglobljeni analizi potreb in zmogljivosti slovenske države na obrambnem področju. Vsebina in intenzivnost razvoja je prilagojena aktualnim spremembam, novim varnostnim izzivom, tveganjem in ogrožanjem v mednarodnem varnostnem okolju. Slovenska vojska mora pri oblikovanju in izgradnji svojih zmogljivosti upoštevati inovativne koncepte in doktrine ter si prizadevati, da postane učinkovita in interoperabilna z vojaškimi zavezniki. SV si prizadeva za razvoj zmogljivosti, ki so usmerjene v zagotavljanje obrambne sposobnosti Republike Slovenije v okviru kolektivne varnosti kot samostojne nacionalne obrambe, ter za aktivno vključevanje in

sodelovanje v mednarodnih operacijah in misijah (MOM). Na ta način SV prispeva k varnosti Republike Slovenije v mednarodni skupnosti ter si krepi svoj mednarodni ugled in položaj. Poslanstvo SV je tako še naprej odvracati vojaško agresijo na Republiko Slovenijo v sodelovanju z zavezniki ter na ta način prispevati k mednarodnemu miru in stabilnosti v mejah in zunaj meja zavezništva ter podpirati državne organe in javne institucije pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov.

SV se bo razvijala kot kopenska vojska z elementi zračne in pomorske komponente. Določene zmogljivosti bo SV zagotavlja v okviru zavezništva ali pa v okviru bilateralnih in multilateralnih dogovorov s partnerskimi državami. Temeljno zmogljivost SV predstavljajo sile za bojevanje, sile za bojno podporo in sile za zagotovitev delovanja, ki skupaj omogočajo združeno bojevanje rodov na ravni brigade na ozemlju Republike Slovenije, izven države pa na ravni bataljona. Združeno delovanje (angl. *joint operation*) so sile SV zmožne izvajati v okviru zavezništev. Zmogljivosti za bojno podporo in za zagotovitev delovanja so organizirane in oblikovane tako, da lahko nudijo podporo ter zagotavljajo potrebne sile za bojevanje, izvajanje specifičnih bojnih nalog v nacionalnem okviru in v zavezništvih, ki jih bo Republika Slovenija v prihodnosti sprejela skladno s svojimi obveznostmi.

Z razvojem prihodnjih zračno-transportnih (helikopterskih) zmogljivosti SV bo zagotovljeno izvajanje nalog iskanja in reševanja, zračne medicinske evakuacije ter določenih nalog v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami. Del helikopterskih in letalskih zmogljivosti bo sposoben delovati v okviru zavezništev ter mednarodnih operacij in misij. V prihodnje bo treba preoblikovati pomorske zmogljivosti, da bodo vključene v integrirano obalno obrambo in bodo kontinuirano zagotavljale nadzor in kontrolo teritorialnega morja ter izvajanje nalog zaščite in reševanja.

Pogodbeni rezervisti bodo dopolnjevali in zamenjevali stalno sestavo v času konsolidacije enot in napotitve na VIU, sodelovali bodo tudi pri izvajanju VIU. Pogodbeni rezervisti bodo stalnica v mednarodnih operacijah in misijah, njihova usposobljenost pa bo primerljiva s profesionalnimi vojaki.

Povečati bo treba koncentracijo kapacitet vojaške infrastrukture in opuščati neperspektivne lokacije. Na področju zdravstvene oskrbe bo treba nadaljevati intenzivno sodelovanje s civilnimi institucijami in ohranjati nivo strokovnega znanja vojaškega zdravniškega kadra.

S postopnim tehnološkim opremljanjem in sistematičnim usposabljanjem kadrov se bodo v prihodnje nadgrajevale zmogljivosti vojaške obveščevalno-varnostne zagotovitve Slovenske vojske. SV bo razvijala operativne zmogljivosti, ki bodo zagotavljale: pravočasno razpoložljivost sil, učinkovito delovanje, učinkovit sistem poveljevanja, nadzora in komunikacij, učinkovito obveščevalno zagotovitev, premestljivost in premičnost, preživetje in zaščito sil ter logistično vzdržljivost tako, da ne bo izgubljen značaj vojske ter njena sposobnost za učinkovito izvajanje nalog nacionalne obrambe in nalog v okviru zavezništev.

Osnovno izhodišče za razvoj zmogljivosti bo zato zagotavljanje pripravljenih sil za delovanje SV v nacionalnem prostoru – nacionalna obramba ter zaščita in reševanje (ZiR) – ter v mednarodnem okolju pod okriljem Nata, Evropske unije (EU) in drugih mednarodnih organizacij. SV bo prioriteto razvijala zmogljivosti, s katerimi bo sposobna izpolniti svoje poslanstvo, zakonsko opredeljene naloge in uresničitev nacionalnih interesov. SV bo še naprej predstavljala pomembno zmogljivost, ki ob velikih nesrečah lahko podpre civilne in zmogljivosti sistema ZiR. Cilje sil za SV bo treba znova preučiti, redefinirati ter uskladiti s SDPRO in razpoložljivimi viri.

Dolgoročni cilji in prioritete razvoja Slovenske vojske

Ključni dolgoročni cilji razvoja Slovenske vojske so podani v okviru Resolucije o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV do leta 2025 (ReSDPRO SV 2025)¹⁸, ki jo je konec leta 2010 sprejel Državni zbor. Uvodoma je zapisano, da je ključni dolgoročni cilj razvoja SV zagotavljanje nacionalne obrambe skozi sistem kolektivne obrambe in varnosti.

¹⁸Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReSDPRO SV 2025) je najvišji razvojno-usmerjevalni dokument, namenjen Slovenski vojski, in hkrati dolgoročni planski dokument, ki zagotavlja podlago in okvir za dolgoročni razvoj in opremljanje Slovenske vojske, da bo sposobna zagotavljati zmogljivosti, ki jih Republika Slovenija potrebuje za uresničevanje nacionalnih interesov na obrambnem področju. Za zagotavljanje učinkovitega razvoja Slovenske vojske je v dokumentu opredeljeno tudi zagotavljanje pogojev za ustrezen razvoj in delovanje Slovenske vojske. V ReSDPRO SV 2025 so upoštevane zlasti spremembe varnostnega okolja, ugotovitve iz Strateškega pregleda obrambnega resorja 2009 ter usmeritve iz Resolucije o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije. Poleg tega so v njej upoštevani ustrezni strateški in planski dokumenti Nata ter EU. (ReSDPRO 2010, 5).

Na ta način je cilj in prioriteta razvoja SV usmerjena v aktivno in verodostojno delovanje, selektiven in uravnotežen razvoj lastnih zmogljivosti ter v nadaljnjo transformacijo z namenom oblikovanja moderne in učinkovite vojaške organizacije.

Dolgoročni cilji:

1. Aktivno in verodostojno delovanje Slovenske vojske v sistemu kolektivne obrambe in varnosti, okrepljeno delovanje v mednarodnih operacijah in misijah (ob upoštevanju načel zmerne geografske razpršenosti in večje specializacije) ter načrtno sodelovanje v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami in podpora drugim državnim organom in organizacijam pri odzivanju na sodobne vire ogrožanja, skladno z nacionalnimi interesi, sprejetimi zavezami, razpoložljivimi viri in načeli celostnega pristopa.

Prioritete:

- vzpostavitev učinkovitejšega sistema upravljanja s kadrovskimi viri;
- doseganje in vzdrževanje načrtovane ravni pripravljenosti poveljstev in enot Slovenske vojske za delovanje;
- izpolnjevanje sprejetih zavez v sistemu kolektivne obrambe in varnosti z namenom doseganja skupnih ciljev;
- postopno povečevanje vzdržljivosti in zahtevnosti sodelovanja Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in misijah;
- pri odzivanju na sodobne nevojaške vire ogrožanja na nacionalnem teritoriju prednostno sodelovanje v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami.

2. S selektivnim in uravnoteženim razvojem zmogljivosti Slovenske vojske zagotavljati njeno ustrezno pripravljenost za delovanje ter sodelovanje z ostalimi obrambnimi zmogljivostmi Republike Slovenije, skladno s celotnim spektrom delovanja.

Prioritete:

- postopno preoblikovanje vojaških zmogljivosti ob načrtnem izločanju neperspektivnih;
- povečanje bojnih zmogljivosti Slovenske vojske s težiščem na oblikovanju srednje bataljonske bojne skupine;
- uravnoteženje in povečanje bistvenih operativnih zmogljivosti, ki vključujejo pravočasno razpoložljivost sil, učinkovito delovanje, učinkovit sistem poveljevanja in nadzora, učinkovito obveščevalno zagotovitev, premestljivost in premičnost, preživetje in zaščito sil ter logistično vzdržljivost,;

- ohranjanje in razvoj vojaškostrokovnih, specialističnih in drugih znanj, veščin in izkušenj, ki so bistvenega pomena za obrambo države.
3. S pospešenim procesom funkcionalne profesionalizacije transformirati Slovensko vojsko v visoko profesionalno in učinkovito vojaško organizacijo, sposobno skupnega delovanja tudi v večnacionalnem vojaškem okviru, skladno s sodobnimi koncepti in doktrinami, ter v razumnem obsegu ohranjati njeno sposobnost za učinkovito izvajanje nalog, izhajajočih iz doktrine oblikovanja in delovanja vojaške strateške rezerve.
- Prioritete:
- vzpostavitev učinkovitejšega sistema upravljanja s kadrovskimi viri;
 - izoblikovanje celovitega sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v sodelovanju z javnim izobraževalnim sistemom;
 - poznavanje, razvoj in uporaba sodobnih doktrin, povečanje sposobnosti skupnega delovanja;
 - učinkovita strategija komuniciranja z javnostmi in sodelovanja s civilnodružbenimi organizacijami;
 - dvig organizacijske in varnostne kulture v Slovenski vojski ter uveljavljanje vojaške etike (ReSDPRO 2010, 22-25).

Če povzamemo ugotovitve opravljenih analiz, lahko ugotovimo, da je bil projekt PROVOJ v začetni razvojni fazi dobro utemeljen in pripravljen in da je proces profesionalizacije v načrtovanih prvih korakih stekel zelo uspešno, potem ko je bil prehod z naborniškega načina popolnjevanja na poklicni način kot prvi in eden ključnih podprojektov uspešno realiziran. Intenzivnost in začetni zagon procesa sta potem pojemala, v prvi polovici leta 2005 pa se je z novim vodstvom, ki je opravilo pregled stanja¹⁹, proces profesionalizacije nadaljeval skladno z zahtevanimi spremembami. Pri izvedbi podprojektov je povzročalo težave dejstvo, da se nekateri projekti v resnici niso začeli niti izvajati ali pa niso dosegli pričakovanih učinkov.

¹⁹ MO je zaradi vpogleda v stanje realizacije projekta PROVOJ leta 2004 zagotovilo zunanje nadzor. Zunanji nadzor je vodil dr. Anton Hauc z mariborske univerze, ki je sodelovala tudi pri izdelavi same študije projekta. Takrat je v poročilu zapisal, da »projekt potrebuje nov motivacijski in disciplinski pospešek«. Med drugim je v poročilu takrat zapisal, da kar 50 odstotkov anketirancev iz civilnega dela ministrstva in 55 odstotkov iz SV ni oddalo anketnih vprašalnikov do postavljenega roka ter kasneje kljub podaljšanju roka tega ni storilo 40 odstotkov anketirancev iz ministrstva ter 36 odstotkov iz SV. Še slabši odnos so pokazali rezultati med visokimi uslužbenci MO in SV, kjer kar 80 odstotkov oziroma 75 odstotkov anketirancev ni vrnilo vprašalnikov (Praprotnik 2005).

Vzrok za težave so bila tudi neskladja na normativni ravni oziroma neprilagojena zakonodaja.²⁰ Za to projektno obdobje je bilo značilno, da se je delovanje koncentriralo predvsem na podprojekt Področje pridobivanja kadra na trgu delovne sile, ostala pomembna področja, kot je zadrževanje kadrov, izobraževanje, usposabljanje in karierni razvoj, pa so bila zanemarjena. Večji del projekta PROVOJ, ki se je nanašal na vojaško usposabljanje in izobraževanje (VIU), je bil uveden predvsem preko obveznih usmeritev za preoblikovanje in razvoj sistema VIU, drugi del pa se je navezoval na poseben projekt, katerega rezultat je bila ustanovitev in delovanje Centra za usposabljanje (CU) ter Centra za bojno usposabljanje poveljstev in enot (CBU). Kot meni Toš, je CU v tem obdobju predstavljal odlično in dobro organizirano ustanovo, povsem primerljivo s podobnimi v tujini, vendar je bila v projektu usmerjena pozornost le na del poslanstva, ki se nanaša na izvajanje programa temeljnega vojaškostrokovnega usposabljanja (TVSU). Da bi delovanje SV racionalizirali, bi se ustanova morala razvijati skupaj z ostalimi enotami, ki so zdaj odgovorne za osnovno vojaško usposabljanje za vojaške poklice. Tako je ena od pomembnejših neizkoriščenih priložnost projekta PROVOJ možnost uvedbe vojaških nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki bi vojaškemu delu vojske zagotovile bistveno večjo konkurenčnost na notranjem in zunanjem trgu delovne sile (Toš 2011, 108-109).

Takrat se je MO odločil, da projekt nadaljuje, ter si naložil precej ambiciozno nalogo uresničiti temeljne cilje projekta do konca leta 2007. Najprej je bilo namreč načrtovano, da se projekt izvaja do leta 2010, kar naj bi bilo povezano z gradnjo infrastrukture, njegove bistvene naloge pa naj bi se končale že v letu 2007. Po besedah generalmajorja Albina Gutmana, takratnega načelnika GŠSV, je bila večina izmed 17 področij projekta že vzpostavljena in je potekala v obliki rednega dela v organizacijskih enotah MO in SV. Uresničena sta bila dva pomembna cilja, to je način dela in povezovanje med službami MO in SV (Gutman 2007, 5). Doseženi rezultati projekta so bili tako res umeščeni v Zakon o službi v SV, ki je tudi sam predstavljal enega od rezultatov projekta s področja normativne ureditve.

Projekt PROVOJ je bil skladno z dopolnjenim izvedbenim načrtom projekta končan decembra 2007. Kot ocenjuje Jelušičeva, je bil v celoti gledano dober projekt, zelo kompleksen in inkluziven.

²⁰Za področje oziroma podprojekt, kot je vojaška služba in druge, je bistvenega pomena pravna podlaga. To pomeni, da je sprejeta področna zakonodaja in na njenem temelju sprejeti tudi ustrezni podzakonski akti, predpisi itd. V tem primeru je nesprejetje Zakona o službi v Slovenski vojski predstavljalo precejšnjo oviro pri realizaciji tega dela projekta. Tako je Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV) Državni zbor sprejel šele 30. 7. 2007. (ZSSloV 2007).

Ker pa je bilo razumevanje nekaterih, ki so bili odgovorni za vodenje in realizacijo samega projekta ali procesa profesionalizacije, nejasno, je bil projekt predčasno razglašen za zaključenega že leta 2007. Vedeti je treba, da je profesionalizacija trajen proces, ki se nikoli ne konča (Jelušič 2012). Kot smo ugotavljali že pri analizi, od tega koraka naprej projekt PROVOJ ni bil deležen posebne pozornosti. Nadaljnja realizacija nedokončanih podprojektov ter dopoljenih izvedbenih načrtov in ciljev je potekala v okviru transformacije ter številnih strukturnih reorganizacij in kadrovskih konsolidacij SV. Njihove rezultate je mogoče razbrati iz posameznih področnih poročil in analiz, ki smo jih večinoma predstavili tudi v tem poglavju.

4.2 Profesionalni vojaški standardi

4.2.1 Natovi vojaški standardi

Razvojni, doktrinarni in normativni dokumenti, ki sta jih sprejela DZ ali vlada na obrambnem področju konec devetdesetih let, so bili v funkciji uresničevanja strateškega cilja države na področju zagotavljanja nacionalne varnosti, med drugim z vključevanjem v sistem kolektivne varnosti – Organizacijo severnoatlantske pogodbe (Nato).²¹ Na tej podlagi so bili sprejeti številni doktrinarni in normativni dokumenti, ki so se med drugim neposredno nanašali na oborožene sile Republike Slovenije.

Kot je bilo zapisano v splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja SV v novembru 2001 ter v spremembah Zakona o obrambi v maju 2002 in drugih razvojnih dokumentih, naj bi se SV preoblikovala v majhno, poklicno in sodobno oboroženo silo, katere pripadniki bodo prostovoljno zagotavljali mir in varnost tako doma kot po svetu.

²¹ Nato je politično in vojaško zavezništvo, katerega glavna cilja sta kolektivna obramba njenih članic ter vzdrževanje demokratičnega miru na severnoatlantskem območju. Vseh 28 zaveznic: Albanija, Belgija, Bolgarija, Kanada, Hrvaška, Češka, Danska, Estonija, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Islandija, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Turčija, Velika Britanija in Združene države Amerike imajo enako besedo, morajo sprejemati odločitve soglasno in sporazumno. Njene članice morajo spoštovati in podpirati temeljne vrednote zavezništva, in sicer demokracijo, osebno svobodo in vladavino prava. Nato predstavlja vojaški in civilni sedež integrirane strukture vojaškega poveljstva, ki pa ima zelo malo sil in sredstev, ki so izključno v lasti same organizacije. Večina sil ostane pod polnim poveljstvom in nadzorom članic, medtem ko se zavezujejo k sodelovanju in povezovanju pri izvajanju skupnih nalog (Nato 2010, 6).

To je nedvomno predstavljalo tudi nacionalni interes Republike Slovenije. Predvideno zmanjševanje vojne sestave, sprememba strukture sil in druge rešitve v SV so se uveljavljale ob domnevi, da bo Slovenija postala polnopravna članica Nata in na ta način izpeljala tudi profesionalizacijo vojske (Urad vlade RS za informiranje in drugi 2001). Zavezništvo sicer ne pogojuje oziroma ne zahteva poklicnih oboroženih sil, vendar z vstopom v sistem kolektivne obrambe ni več eksplicitne potrebe po obsežni teritorialni in množični armadi. Poleg tega se države, ki so članice obrambne zveze, lažje odločijo za poklicne oborožene sile (Malešič 2003,177).

Republika Slovenija je postala polnopravna članica severnoatlantskega zavezništva 29. marca 2004. S polnopravnim članstvom v zavezništvu je pridobila status varne države z nizko stopnjo poslovnega tveganja, priložnost sodelovanja v znanstvenem, tehnološkem in informacijskem okolju najbolj razvitih držav ter za ekonomsko sodelovanje z najbolj razvitimi državami tudi na vojaškem področju. Načrtovana profesionalizacija in ustrezno prestrukturiranje SV je tako v luči članstva v zvezi Nato potekala učinkoviteje. Enega od bistvenih pogojev za delovanje v zavezništvu, hkrati pa pridobitev, so predstavljali standardi delovanja.²² Tako je morala SV dokazati, da je sposobna delovati skladno s standardi zveze Nato. V podporo približevanju standardom delovanja je bil izdelan integracijski načrt, ki je omogočal izvedbo celostnega pristopa k polni povezljivosti Slovenske vojske z Natom.

V integracijskem načrtu so bile navedene sile in zmogljivosti za izvajanje operacij in postopkov v zavezništvu, s katerimi bi bila Slovenska vojska zmožna sodelovati kot enakopraven in verodostojen partner pri odločanju v kriznem delovanju v okviru Nata in uporabi skupnih zmogljivosti, kar je okvirno predstavljeno skozi naslednje koncepte:

²² V skladu z opredelitvijo namena standardizacije se definicija standardizacije za MORS pridružuje pojmovanju standardizacije v Natu tako, da je standardizacija proces razvijanja konceptov, doktrin, postopkov in modelov za doseganje in vzdrževanje najbolj učinkovite stopnje združljivosti, povezljivosti, zamenljivosti in enakosti na operativnem, administrativnem in materialnem področju. Standardizacija se nanaša na vsa področja načrtovanja oboroženih sil. To zahteva identificiranje različnih stopenj standardizacije s strani uporabnika, ki jih je treba uresničiti oz. udejanjiti. Na ta način se zagotavlja doseganje postavljenih ciljev in učinkovita uporaba razpoložljivih sredstev. Stopnje standardizacije so naslednje: (a) združljivost (Compatibility) je najnižja stopnja standardizacije, praviloma je veljavna in se jo dosega za oborožitveni material; (b) povezljivost (Interoperability) je druga najnižja stopnja standardizacije in je najnižja zahtevana stopnja standardizacije za vse Natove oborožene sile; (c) zamenljivost (Interchangeability) je druga najvišja stopnja standardizacije in je veljavna za ves oborožitveni material; (d) enakost (Commonality) pa je najvišja stopnja standardizacije. Velja posebno za postopke in načela kakor tudi za posebni oborožitveni material, orožje in vojaško opremo (MORS 1999).

povezljivosti (interoperability), premestljivosti – sposobnost biti nameščen na bojišču (deployability), vzdržljivosti v smislu sposobnosti neprekinjene prisotnosti v območju delovanja, kar vključuje tudi sposobnost obnavljanja sil (sustainability) in preživetja (survivability).

4.2.2 Slovenski vojaški standardi (SVS)

Vstop v Nato je za SV predstavljal poleg sprejetja in implementacije omenjenih splošnih standardov delovanja tudi novo dimenzijo zahtev pri doseganju strokovnih vojaških standardov na različnih drugih področjih. Uvajanje in sprejetje Natovih standardov²³ je za SV pomenilo izhodišče za oblikovanje lastnih vojaških standardov, ki so poimenovani kot slovenski vojaški standardi (SVS). Z njihovo uvedbo je postala uporaba le-teh v MORS obvezna. Prednost tega izhodišča je bila v tem, da se potreba po izdelavi lastnih standardov omeji le na tista področja, na katerih sprejeti in implementirani (Natovi, mednarodni in regionalni standardi, standardi evropskih organizacij, standardi nacionalnih in gospodarskih organizacij) standardi ne obstajajo ali jih ni mogoče uporabiti. S standardizacijo so opredeljeni različni nivoji in področja standardizacije, ki obsegajo organizacijo in postopke priprave, sprejetja, izdaje, uveljavitve in izvajanja slovenskih vojaških standardov ter nacionalno potrjevanje Natovih standardov, ki zagotavljajo učinkovito delovanje in povezljivost ministrstva v strukturah Nata in Evropske unije. Področje obrambnih standardov obsega: operativne standarde za vodenje in poveljevanje, materialne standarde ter administrativne standarde.

(1) Področje operativnih standardov obsega:

- razvoj, uveljavitev in izvajanje vojaških postopkov za izvajanje operacij;

²³ Natovi standardi so na splošno razdeljeni v tri glavne kategorije:

(1) operativni standardi so vsi tisti standardi, ki so povezani z dejanskim in bodočim vojaškim delovanjem. Povezani so z uporabo splošnih konceptov, doktrin, postopkov in modelov za dvig oziroma povečevanje operativne povezljivosti oboroženih sil držav članic in držav partnerstva za mir (PzM); (2) standardi materialnih sredstev so standardi, ki obravnavajo (tehnične) karakteristike trenutno in/ali bodoče uporabljane oborožitvenega materiala, vključno s telekomunikacijami in sredstvi za obdelavo in razpošiljanje podatkov. Ti standardi so usmerjeni v razvijanje in nabavo standardnega materiala za članice zveze in PzM države; (3) administrativni standardi so standardi, ki v prvi vrsti obravnavajo terminologijo, ki se pojavlja v obeh zgoraj omenjenih kategorijah. Poleg navedenih spadajo v to kategorijo še standardi, ki urejajo administrativno poslovanje zveze na področjih, ki niso neposredno vojaška (Koncept standardizacije MORS 1999).

- vojaške postopke, navade in oblike delovanja za zadeve, kot so koncepti, doktrine, taktike, tehnike, logistika, usposabljanja, poročila, obrazci in zemljevidi;
- konceptualne, organizacijske in metodološke zahteve za material, infrastrukturo, organizacijo in sile za izpolnjevanje poslanstva in nalog.

(2) Področje materialnih standardov obsega:

- oblikovanje in določitev enotnih vrst in tipov sredstev preskrbe, dokumentacije, kodifikacije in označevanje sredstev preskrbe;
- določanje pogojev, zahtev, postopkov in metod ugotavljanja kakovosti;
- organizacijske in metodološke zahteve za material, infrastrukturo ter drugih lastnosti za sredstva preskrbe, oborožitvene sisteme in programsko opremo, ki se uporabljajo v ministrstvu;
- sodelovanje v organih in v projektih oziroma vodenje projektov, v katerih se oblikujejo predlogi in sprejemajo mednarodni, nacionalni, panožni in interni standardi, tehnični predpisi ter drugi interni predpisi in navodila za učinkovito delo ministrstva.

(3) Področje administrativnih standardov obsega:

- terminološke standarde, ki se nanašajo tako na področje operativnih kot materialnih standardov;
- standarde, s katerimi so določeni administrativni postopki za izvajanje zadev, ki nimajo neposrednega vpliva na vojaške zadeve (Pravilnik za izvajanje standardizacije v MO 2011a, 2-3).

V MORS in posredno v SV je za področje standardizacije odgovoren Oddelek za standardizacijo, kodifikacijo in kakovost (OSKK), ki opravlja in skrbi za organizacijske, tehnične in strokovne naloge s področja obrambne standardizacije postopkov, materialnih sredstev in administrativnih zadev ter kodifikacije materialnih sredstev kot podporni proces logistike obrambnega sistema. V okviru procesa obrambne standardizacije vzpostavlja in vzdržuje sistem slovenske obrambne standardizacije, opravlja strokovne naloge pripravljanja, sprejemanja, izdajanja in vzdrževanja slovenskih vojaških standardov (SVS), vodi postopke prevajanja, lektoriranja, urejanja in oblikovanja SVS, vodi in ureja register standardov, standardoteko in spletno stran standardizacije.

Izvaja podporo organizacijskim enotam MORS in SV na področju standardizacije s posredovanjem standardizacijskih dokumentov, vzdržuje baze podatkov o vojaških standardih in Natovih standardizacijskih dokumentih (STANAG, AP), sodeluje s Slovenskim inštitutom za standardizacijo. Sodeluje na ravni delovnih skupin za standardizacijo doma v okviru SIST in v tujini v okviru Nata in EU, sodeluje v nacionalnih in mednarodnih organih, ki se ukvarjajo z zagotavljanjem kakovosti (QA), predstavlja interese obrambne standardizacije ministrstva v vojaških in civilnih organizacijah za standardizacijo (MORS 2012).

Z vstopom v Nato je SV sprejela njegove standarde in posredno sprejema mednarodno uveljavljene vojaške standarde, kar predstavlja povzetek najvišjih mogočih standardov, ki jih danes v vseh sodobnih in profesionalnih vojskah v zavezništvu implementirajo tudi kot lastne. Kot smo že pred tem ugotavljali, predstavlja sprejetje in uveljavljanje Natove standardizacije izhodišče za sprejemanje in uveljavljanje lastnih visokih vojaških standardov (SVS), ki so popolnoma primerljivi s standardi visoko razvitih profesionalnih vojsk. Proces standardizacije poteka kontinuirano in zagotavlja celovit pristop na različna generična področja, eno od teh je tudi posebno opredeljeno področje izobraževanja, usposabljanja in urjenja. Obravnava ter primerjavi standardov, ki jih SV dosega na tem področju, bomo namenili več pozornost v enem od naslednjih ciljnih poglavij. Slovenija se je z vstopom v Nato zavezala, da bodo njene oborožene sile sodelovale in prispevale k zagotavljanju kolektivne obrambe, ki temelji predvsem na sprejemanju in uvajanju skupnih standardov, ki so pogoj za skupno delovanje. Zahtevnost sprejetih in implementiranih standardov je zelo visoka, kar posredno pomeni, da je SV z njihovim uvajanjem in doseganjem naredila pomemben korak v procesu profesionalizacije. S članstvom in sodelovanjem v Natu je SV morala sprejeti in uvesti visoke profesionalne standarde, da bi na ta način bila zmožna sodelovati in prispevati v zavezništvo. Dejstvo pa je, da je to predstavljalo dodano vrednost za nadaljnji razvoj SV in izhodišče za nadaljevanje profesionalizacije.

Danes je SV skladno s sprejetimi profesionalnimi standardi zmožna sodelovati v mednarodnih vojaških sestavih večnacionalnih sil kopenske vojske, Natovih reakcijskih silah ter v mednarodnih operacijah in misijah (MOM), kot tudi v integrirani poveljniški strukturi Nata in seveda je zmožna delovati v nacionalnem okolju. Sprejemanje in implementacija standardov ter zgledovanje po drugih državah Nata je pripomoglo k uspešnejši profesionalizaciji v SV.

Največji prispevek k našemu znanju in usposobljenosti pa smo dobili v okviru sodelovanja na MOM.

Prenos tega znanja v slovenske vojaške veščine pa je in bo tudi v prihodnje predstavljalo ključno spodbudo za naš razvoj in napredek (Jelušič 2012). SV je opremljena s standardno sodobno oborožitvijo in sistemi. Kot integriran sistem ji to tudi v prihodnje predstavlja izziv in hkrati možnost za še boljšo usposobljenost, visoka strokovna znanja ter izkušnje in kot takšna bo SV sposobna slediti novim izzivom in zahtevam, ki jih transformacijski procesi danes predstavljajo.

4.3 Razvoj in oblikovanje vojaškega šolstva v SV

4.3.1 Pomen vojaškega izobraževanja in usposabljanja

V vojaški doktrini je opredeljeno vojaško izobraževanja in usposabljanje (v nadaljevanju VIU) kot:

- *vojaško izobraževanje*, ki je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja in razvijanja znanja in sposobnosti ter vojaških vrednot pri posamezniku za izvajanje nalog za potrebe vojaške obrambe;
- *vojaško usposabljanje*, ki je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja in razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin, spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda, poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje, aktivnosti in izvajanje nalog za potrebe vojaške obrambe (Furlan 2006).

Pravnoformalne obveznost in naloge VIU so opredeljene v 64. členu ZObr²⁴ ter 20. člen ZSSloV. Pri tem je zanimiva ugotovitev, da sta dejansko navedena normativna akta kontradiktorna glede na to, kdo je odgovoren za organizacijo in izvajanje VIU.

²⁴ (1) Ministrstvo organizira: (a) šolo za podčastnike; (b) šolo za častnike; (c) poveljniško-štabno šolo; (d) druge šole in centre za vojaško izobraževanje in usposabljanje. (2) V šole iz prejšnjega odstavka se lahko vpišejo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje za poklicno delo v stalni sestavi vojske. (3) Šole za podčastnike in častnike vojnih enot kandidati opravijo med služenjem vojaškega roka. Zanje ne velja prepoved članstva v političnih strankah. (4) V Poveljniško-štabni šoli se šolajo častniki stalne in vojne sestave. 5) Ne glede na prvi odstavek tega člena se šola za častnike lahko organizira kot visokošolsko izobraževanje v skladu z zakonom. (6) Vojaške osebe se lahko za opravljanje določenih vojaških dolžnosti šolajo v tujini oziroma se tuje vojaške osebe lahko šolajo na vojaških šolah iz prvega odstavka tega člena. 7) Priznavanje spričeval in diplom iz prejšnjega odstavka

Po ZObr je to MORS, po ZSSloV²⁵ pa je za organizacijo in izvajanje odgovoren VIU SV. Danes je to sicer SV, ki ji VIU posameznikov, poveljstev, enot in zavodov predstavlja eno od prednostnih nalog v miru. Skozi ta proces SV načrtno in vodeno pripravlja vojake, podčastnike, častnike in vojaške uslužbence za delovanje v miru in vojni. Z razvojem in oblikovanjem sodobne profesionalne vojske, ki je primerljiva in sposobna sodelovanja s partnericami v zavezništvu, je pogojevana tudi vzpostavitev in oblikovanje primerne sistema izobraževanja in usposabljanja, temelječega na visokih standardih. Na izoblikovanje in razvoj VIU so trajno vplivali tudi procesi razvoja in posodabljanja SV.

Z uvajanjem novih oborožitvenih sistemov in opreme, uvajanjem in prakticiranjem novih doktrin bojevanja se izkazuje nenehna potreba po kontinuiranem usposabljanju in izobraževanju vseh pripadnikov SV, še posebej pa poveljujočega profesionalnega kadra, s tem mislimo na častniški zbor. S splošnega vidika je VIU usmerjeno v strokovno izoblikovanje vseh pripadnikov SV – vojakov, podčastnikov, častnikov in vojaških uslužbencev ter poveljstev in enot – za izvajanje obrambe države. Ta se zagotavlja skozi stalno bojno pripravljenost in sposobnost izvajanja vojaške obrambe, sodelovanje v zaščiti in reševanju ter z izvajanjem nalog, ki jih Republika Slovenija prevzema v okviru članstva v mednarodnih integracijah in zavezništvih.

4.3.2 Razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja

Slovenija je po osamosvojitvi leta 1991 začela oblikovati in ustanavljati lasten sistem vojaškega izobraževanja, ki bi sledil viziji razvoja in strukturi našega obrambnega sistema. Ta

ter spričeval in diplom iz šestega odstavka 63. člena tega zakona se opravi po postopkih, določenih s splošnimi predpisi. (8) Pogoje za vpis in programe za vojaške šole določa minister (ZObr, 64 čl.).

²⁵ (1) Vojaško izobraževanje in usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe države izvaja Slovenska vojska z organiziranjem in izvajanjem vojaškega izobraževanja in usposabljanja pripadnikov, poveljstev, enot in zavodov v okviru Slovenske vojske, ministrstva, pristojnega za obrambo (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo), javnega izobraževalnega sistema ter v ustreznih šolah in organizacijah izven države, z usposabljanjem poveljstev in enot v okviru Slovenske vojske, v zavezništvu in v drugih mednarodnih organizacijah izven države, z usposabljanjem med prostovoljnimi ali obveznim vojaškim rokom ali med pogodbeno ali obvezno službo v rezervni sestavi v skladu z zakonom, z organiziranjem in usposabljanjem kadrovske sestave v skladu z načrti, ki predstavljajo dodatne zmogljivosti za popolnjevanje ali povečevanje vojne sestave vojske, s sodelovanjem s podčastniško in častniško, veteransko in drugimi nevladnimi organizacijami, ki opravljajo dejavnost v javnem interesu na področju obrambe in katerih dejavnosti so pomembne za usposobljenost pripadnikov ter državljanov in državljanek za vojaško obrambo države (ZSSLoV, 20. čl.).

sistem izobraževanja je v primerjavi s tradicionalnimi sistemi, kot jih pozna večina drugih držav, kjer so npr. častniki prihajali z vojaških akademij, predstavljal neke vrste posebnost.

V vojaške akademije so največkrat vstopali kandidati s končano peto stopnjo vojaške ali civilne izobrazbe. Šolanja so trajala od tri do pet let.²⁶ Ker Slovenija v času nekdanje Jugoslavije še ni imela svoje vojaške akademije, je tudi po osamosvojitvi iskala alternativne poti izobraževanja častnikov. »Za častniški zbor smo v prvih letih slovenske samostojnosti radi rekli, da je pravi konglomerat osebja. Poveljniki in inštruktorji so imeli vojaško znanje, pridobljeno na različne načine: odslužen vojaški rok in tečaj za desetnika v nekdanji jugoslovanski vojski, šola za rezervne oficirje, vojaška akademija, študij obramboslovja, nekdanj imenovan študij splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite (SLO in DS) ipd.« (Svet, U. in drugi 2011, 132).

Slovenija se je odločila, da bo oblikovala vojaški sistem šolanja, na katerem temelji tudi današnja organiziranost VIU v SV. Ta sistem predstavlja nadaljevanje VIU, ki se začne po končanem srednjem, višjem ali univerzitetnem programu šolanja v civilnem šolstvu. Kot prva oblika vojaškega šolstva v okviru MORS je bila leta 1991 ustanovljena Šola za podčastnike (ŠPČ).²⁷ Tridesetega junija 1992 je bil ustanovljen Izobraževalni center (IC) MORS s sedežem v vojašnici Franca Rozmana Staneta (FRS) v Mostah z namenom, da bi se v letu 1993 projekt oblikovanja in ustanavljanja vojaškega šolstva nadaljeval z ustanovitvijo Poveljniško-štabne šole (PŠŠ), Šole za častnike (ŠČ) in Šole za častnike vojnih enot (ŠČVE). Leta 1995 se je do takrat imenovani IC MORS preimenoval v Center vojaških šol (CVŠ) in se je leta 1997 preselil v vojašnico Šentvid.

Pomemben korak v razvoju vojaškega šolstva je v smislu upravljanja in odgovornosti za izvajanje UIV predstavljal leta 1999 izveden prenos teh pristojnosti z MORS na SV oziroma neposredno pod GŠSV. Tega leta je bila v okviru IC ustanovljena še Šola za tuje jezike (ŠTJ). Z reorganizacijo SV v letu 2004 se je CVŠ združil s t. i. Delovno skupino za doktrino in razvoj

²⁶ Na nekdanji Vojaški tehnični akademiji kopenske vojske JLA v Zagrebu, kjer so se šolali bodoči častniki tehničnih služb, so po končani vojaški ali civilni gimnaziji oziroma srednji vojaški šoli nadaljevali šolanje na akademiji, ki je trajala 5 let. Zaradi tega so po končani akademiji poleg civilno priznane VII/1 stopnje izobrazbe naravoslovne smeri promovirani v čin poročnika, sicer podporočnika (lastna udeležba).

²⁷ Šolanje prve generacije podčastnikov SV se je začelo 6. januarja 1992 na Igu pri Ljubljani v prostorih Centra za zaščito in reševanje ter usposabljanje. Šola je bila sicer ustanovljena 16. decembra 1991, to je tudi uradni datum začetka VIU in sedanjega Poveljstva za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU).

(DSDR), ki je delovala v okviru GŠSV, ter se je oblikoval v Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU), kot ga poznamo še danes (Kastelic 2008, 11-24).

4.3.2.1 Ustanova za izobraževanje in usposabljanje v SV

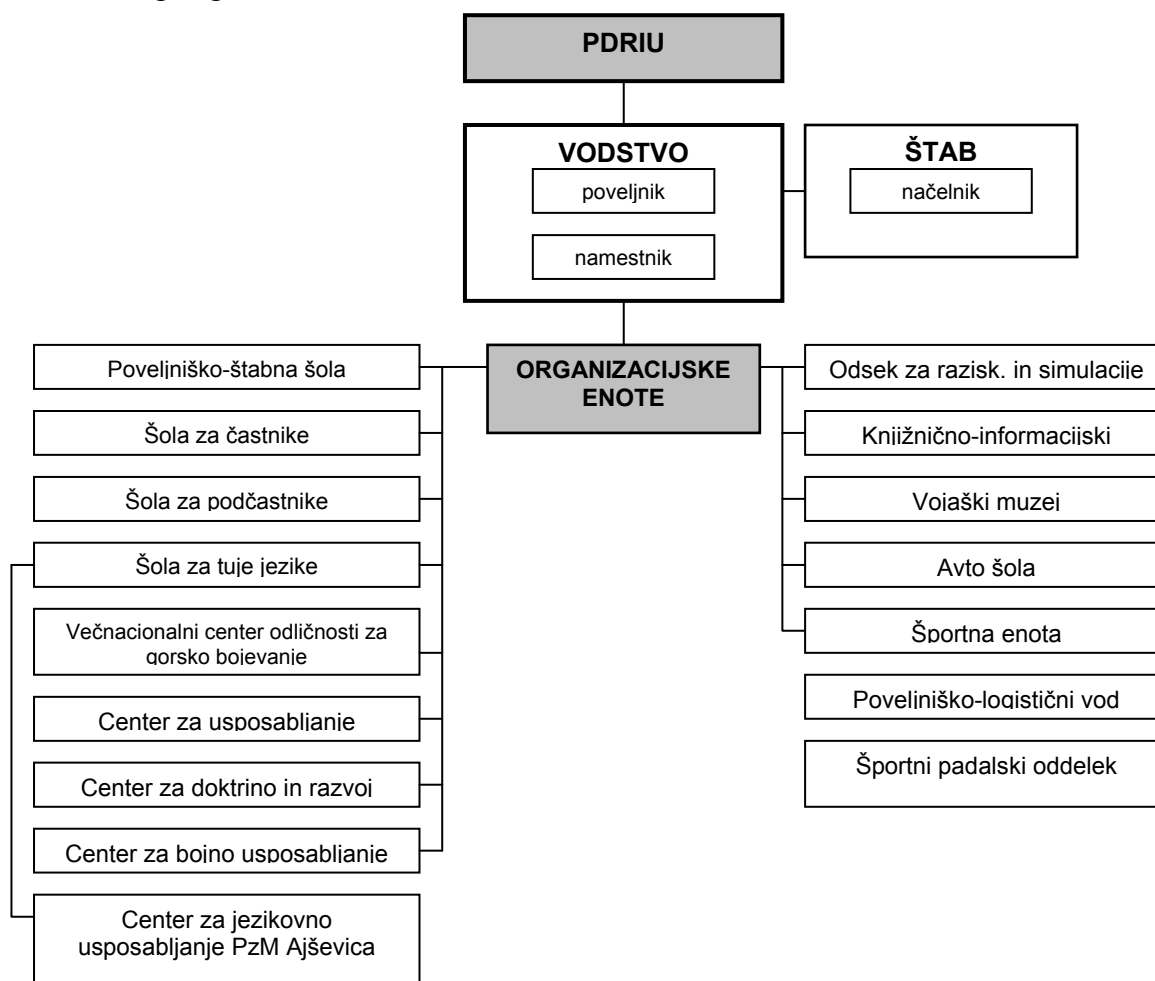
Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) je nosilec vojaškega znanstveno-raziskovalnega dela in tehnološkega razvoja SV. Za potrebe SV razvija PDRIU²⁸ sodobno organiziran (glej sliko 4.2), celovit in enovit sistem VIU, ki temelji na primerljivih standardih sodobnih vojsk, ki sodelujejo v mednarodnih integracijah in partnerstvih, katerih članica je SV, ter vzpostavlja vse bolj pričakovano povezanost in integriranost s civilnim izobraževalnim sistemom. Pri organizaciji, razvoju in izvajanju vojaškega izobraževanja in usposabljanja sodeluje z domačimi kot tujimi civilnimi in vojaškimi izobraževalnimi ustanovami ter enotami. Sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja obsega temeljno, osnovno in dopolnilno vojaško izobraževanje in usposabljanje. Zagotavlja sistematično in načrtno pripravo pripadnikov SV za začetne dolžnosti v vojaških poklicih, stalno nadgrajevanje strokovne vojaške usposobljenosti, usposabljanje za značilne dolžnosti ter nudi pomoč pri usposabljanju vojaških enot za učinkovito izvajanje nalog. Sistem omogoča redne oblike izobraževanja in usposabljanje iz dela, izobraževanje in usposabljanje ob delu ter na daljavo. Z zagotavljanjem tako celovite in visoke ravni vojaškega izobraževanja in usposabljanja je omogočena gibljivost vojaškega kadra znotraj celotnega obrambnega sistema Republike Slovenije in na ta način je posredno zagotovljena tudi možnost prehoda iz civilnih poklicev v vojaške in obratno. Pri tem je vsa pozornost usmerjena v razvoj vojaških veščin in vojaških ved. Z integracijo vojaških modulov v programe višjih in visokih šol ter fakultet se na ta način zagotavlja tudi primerljivost in priznavanje ustreznih stopenj izobrazbe v civilnih ustanovah. V sodelovanju s civilnimi izobraževalnimi ustanovami SV izvaja tudi najvišje oblike izobraževanja oziroma podiplomski študij (Kladnik, 2007, 16). Del dopolnilnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja pa opravijo pripadniki SV tudi v tujini. PDRIU je organiziran tako, da lahko organizira in uresničuje svoje naloge VIU. V okviru organizacijske

²⁸ Poslanstvo PDRIU: je organ poveljevanja in kontrole z organiziranimi zavodi, ki jih predstavljajo šole in centri podrejene enote v njegovi sestavi. Temelj njegovega poslanstva predstavlja VIU pripadnikov, ki zasedajo dolžnosti v poveljstvih, enotah in zavodih SV. Poleg tega zagotavlja dokumentarne, razvojne, znanstvenoraziskovalne dejavnosti, tehnološki razvoj ter izdajateljske in založniške dejavnosti v podporo SV. Povezuje se s civilnim izobraževalnim sistemom v Republiki Sloveniji in s primerljivimi sistemi znotraj Nata, predvsem s t. i. Poveljstvom za transformacijo (Allied Commander Transformation /ACT/). (SV 2012).

strukture (glej sliko 4.2) ima poveljstvo PDRIU nalogo, da izobraževanja organizira in vodi, med nalogami posameznih organizacijskih enot pa bomo omenili le tiste, ki jih bomo podrobneje obravnavali.

Šola za častnike (ŠČ) je nosilec vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja kandidatov za častnike Slovenske vojske. Program izobraževanja in usposabljanja kandidatov za častnike je razdeljen na tri dele in skupaj traja 12 mesecev: 1. del, temeljno vojaškostrokovno izobraževanje in usposabljanje, ki traja šest mesecev; 2. del, specialistično izobraževanje in usposabljanje za poveljnika voda posameznih rodov Slovenske vojske, ki traja pet mesecev; in 3. del, stažiranje v enotah Slovenske vojske, kjer kandidati za častnike pridobijo praktične izkušnje za delo z vodom, ki traja en mesec. Po uspešno končanem šolanju so kandidati za častnike imenovani v čin poročnika in napoteni na opravljanje dolžnosti v enotah Slovenske vojske.

Slika 4.2: Organigram PDRIU



Vir: Slovenska vojska, struktura PDRIU (SV 2012)

Poveljniško-štabna šola (PŠŠ) nosi nadaljevalno izobraževanje častnikov SV, ki poteka na treh ravneh šolanja, in sicer: štabno šolanje, kjer se slušatelji usposobijo za opravljanje del in nalog v činu stotnik v poveljstvih in enotah SV do ravni bataljona ter za delo v sestavi sil zavezništva. Naslednja raven je višještabno vojaško izobraževanje in usposabljanje, kjer se slušatelji usposobijo za opravljanje del in nalog v činu major in podpolkovnik na taktični, operativni ter strateški ravni v nacionalnem in mednarodnem okolju, ter najvišja raven nadaljevalnega šolanja predstavlja generalštabno vojaško izobraževanje in usposabljanje, kjer se slušatelji usposobijo za usklajeno vodenje elementov nacionalnovarnostnega sistema Republike Slovenije v činu polkovnik in višje na operativni ter strateški ravni v nacionalnem in mednarodnem okolju.

Večnacionalni center odličnosti za gorsko bojevanje (VCOGB) je nosilec usposabljanja posameznikov in enot za delovanje v gorskem okolju ter drugih težje prehodnih terenih. Programi usposabljanja v VCOGB so namenjeni posameznikom in enotam SV ter pripadnikom oboroženih sil držav članic zavezništva in partnerskih držav. Center izvaja naslednje tečaje: tečaj vojaškega gorništvaja, tečaj bojnega odločanja v gorah, tečaj taktike manjših enot v gorah, tečaj preživetja v gorah, tečaj vojaškega alpinizma, tečaj vojaškega gorskega reševanja in tečaj vojaškega gorskega vodništva.

Šola za tuje jezike (ŠTJ) je nosilec poučevanja tujih jezikov za pripadnike Slovenske vojske in Ministrstva za obrambo ter za pripadnike oboroženih sil zavezništva in držav članic Partnerstva za mir po merilih Natovega standarda STANAG 6001.²⁹ Poleg tega šola izvaja tudi prevajalsko dejavnost in lektoriranje za potrebe SV in Ministrstva za obrambo.

Center za doktrino in razvoj (CDR) je nosilec izdelave doktrin in druge vojaško-strokovne literature, znanstveno razvojne dejavnosti in tehnološkega razvoja vojske. Zagotavlja strokovne podlage za opremljanje in razvoj SV in je nosilec izdelave dokumentov vojaškega izobraževanja in usposabljanja ter nadzoruje kakovost izvajanja pedagoških procesov. Z uveljavitvijo študija na daljavo neposredno podpira proces VIU.

Skrbi za delovanje sistema učenja iz izkušenj v SV. S svojo dejavnostjo neposredno podpira GŠSV, organizacijske enote PDRIU ter operativni del SV.

²⁹ STANAG - izpit temelji na slovenskem vojaškem standardu (SVS), ki sledi Natovem standardizacijskemu sporazumu STANAG 6001 (Standardisation Agreement). Natova merila opredeljujejo standardni jezikovni profil za posamezne jezike ter izhajajo iz ciljev povezljivosti na področju jezikovne usposobljenosti pripadnikov Slovenske vojske in delavcev Ministrstva za obrambo (SV 2012).

Organizacijske enote:

Sektor za združeno bojevanje izvaja in razvija vojaško izobraževanje in usposabljanje glede na vlogo sil SV v bojnem delovanju, preučuje novosti s področja taktike, oborožitve in opreme rodov in služb SV ter vojaške logistike, sodeluje pri nabavi in opremljanju enot SV z oborožitvijo in opremo, v sodelovanju z znanstvenoraziskovalnimi institucijami strokovno spremlja in usmerja znanstvenoraziskovalne projekte in projekte tehnološkega razvoja, izvaja naloge s področja standardizacije in podpira GŠSV pri dolgoročnem in srednjeročnem načrtovanju razvoja SV.

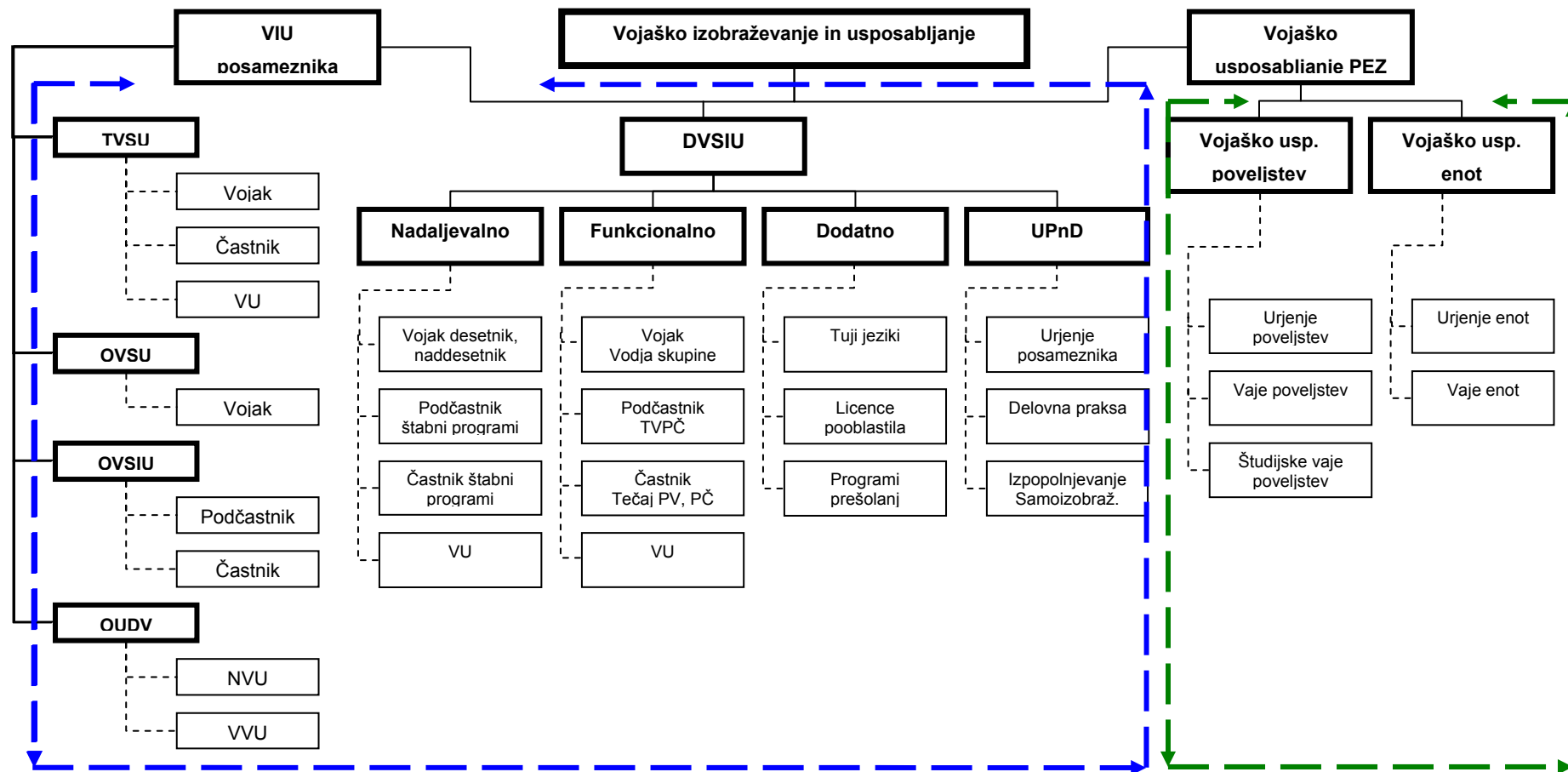
Razvojno programski sektor je nosilec razvoja VIU, razvoja in zagotovitve delovanja sistema učenja iz izkušenj in sistema elektronskega izobraževanja ter razvoja sistema upravljanja kadrov v Slovenski vojski. Poslanstvo RPS je razvoj vojaškega izobraževanja in usposabljanja, razvoj sistema učenja iz izkušenj in zagotovitev njegovega delovanja, razvoj sistema e-izobraževanja in zagotovitev njegovega delovanja ter izvajanje operacijskih raziskav, simulacij in analiz (SV 2012).

4.3.2.2 Oblike vojaškega izobraževanja in usposabljanja – koncept

Sistem VIU v SV je zasnovan tako, da omogoča vzgojo in oblikovanje posameznikov, ki se želijo vključiti in delati v vojaški strukturi bodisi poklicno ali v okviru drugih možnosti, kot je prostovoljna rezerva, prostovoljno služenje vojaškega roka in ipd. Enovit sistem VIU³⁰ zagotavlja posamezniku, da doseže zahtevano raven znanja in veščin, da postane strokovno kompetentna vojaška oseba, ki je usposobljena in izurjena za delovanje na taktični, operativni in strateški ravni, ki pri svojem delu ravna in deluje v duhu vojaških vrednot. Vsa ta znanja in veščine, ki jih posameznik pridobi skozi VIU, pripomorejo tudi k delovanju v kolektivu oziroma v okviru enot ter na ta način posredno k uresničevanju poslanstva SV. Primarni cilj usposabljanja je doseganje predpisanih standardov in na ta način razvijanja, vzdrževanja ter zagotavljanja pripravljenosti za delovanje. Koncept VIU (glej sliko 4.3) je z vidika organizacije in nalog, procesov, programske sheme, tehnologije, kadrov (izvajalcev, podpornega kadra in udeležencev), realizacije in evalvacije zastavljen tako, da omogoča uresničevanje načrtovanih ciljev in poslanstva (GŠSV 2003).

³⁰ Proces pridobivanja vojaške izobrazbe, strokovnih vojaških znanj, veščin in vojaške usposobljenosti ter njihovo kontinuirano obnavljanje prispeva k oblikovanju posameznika in razvijanju njegovih sposobnosti, da lahko opravlja vojaški poklic suvereno in profesionalno.

Slika 4.3: Koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV



Vir: Koncept sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV (2003)

Organizacijsko sestavljajo VIU štirje podsistemi, in sicer:

- *VIU posameznikov* doma in v tujini ter IU v okviru javnih izobraževalnih³¹ in drugih institucij, prav tako doma in v tujini. S procesom se zagotovi pridobivanje vojaške izobrazbe, vojaška strokovna usposobljenost, pridobivanje vojaških poklicnih kvalifikacij, kontinuirano dopolnjevanje znanj in veščin ter oblikovanje posameznika skozi razvoj in krepitev njegovih sposobnosti za opravljanje vojaškega poklica;
- *usposabljanje v podrejenih enotah in zavodih (PEZ)* poteka v obliki urjenja ter na ta način zagotavljanja izurjenosti posameznika, skupin in PEZ kot celote in s tem uresničevanja poslanstva SV v miru in vojni;
- *raziskovanje in razvoj (RR)* v okviru VIU zagotavlja razvoj vojaške profesije in vojaških ved, razvoj različnih programov in metod VIU, razvoj in izdajo vojaške strokovne literature (VSL), razvoj na področju oborožitvenih sistemov in opreme ter drugih tehničnih sistemov in sredstev, ki omogočajo in podpirajo izvedbo načrtovanih programov;
- *zagotovitev VIU* je razvidna skozi proces zagotavljanja ustreznih kadrov, zagotovitev delovanja (logistična oskrba, transport, vzdrževanje MS in infrastrukture ipd.)

VIU delimo glede ravni (glej sliko 4.3) na:

- (1) VIU posameznika,
- (2) usposabljanje skupin, poveljstev in zavodov.

(1) VIU posameznika (v nadaljevanju se bom osredotočil na častniški zbor, zato bom v tej točki navajal samo organizirane oblike usposabljanj, ki se nanašajo na častniško raven) zajema:

- *temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU)* za vojaške osebe, tudi za višje vojaške uslužbenke (VVU). Namenjeno je kandidatom za vojaške osebe, ki nimajo oziroma niso služili vojaškega roka. TVSU traja štirinajst tednov ter se v prvi fazi

³¹ Za častnike SV trenutno teče vzporedno šolanje – podiplomski študij (2. bolonjska stopnja na Fakulteti za družbene vede Ljubljana ter Fakulteti za logistiko Celje) na Poveljniško-štabni šoli (PŠŠ) v okviru programa višještabnega šolanja (VŠŠ). S tem častnik izpolni enega od zahtevanih pogojev za napredovanje v čin majorja in usposobljenost za delovanje do ravni podpolkovnik. Podobno je v okviru javnega šolanja organizirano izobraževanje in šolanje v okviru štabnega šolanja podčastnikov za pridobitev višje stopnje izobrazbe (6/I) kot pogoj za napredovanje v čin višjega štabnega vodnika. Trenutno se izvaja šolanje v okviru Višje policijske šole v Tacnu ter Višje prometne šole v Mariboru.

izvaja za vse kandidate enako (vojake, podčastnike ali častnike). V nadaljevanju se razdelijo skupine po kategorijah: vojaki, podčastniki in častniki;

- *osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (OVSIU)* se za častnike ter podobno tudi za podčastnike in vojake organizira z namenom pridobivanja in razvijanja vojaške izobrazbe, vojaških strokovnih znanj ter veščin in spretnosti, usposobljenosti za začetne naloge v SV ter vojaške evidenčne dolžnosti (VED). Program zagotavlja, da se z njegovim uspešnim zaključkom pridobijo tudi ustrezne javno priznane in primerljive poklicne kvalifikacije;
- *dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVSIU)* se organizira in izvaja z namenom pridobivanja in izpopolnjevanja vojaških in drugih strokovnih znanj, veščin ter spretnosti in sposobnosti za zahtevnejše naloge v okviru in za potrebe vojaške obrambe. Izvaja se v obliki nadaljevalnega, funkcionalnega in dodatnega IU.³² Programi nadaljevalnega DVSIU se lahko organizirajo tudi v obliki podiplomskega izobraževanja s področja vojaških in drugih aplikativnih znanosti in ved, pomembnih za področje vojaške obrambe ter raziskav in razvoja obrambnega sistema (Research & Development – /R&D/). Del programov je namenjen tudi t. i. prehodu v civilno službo (prekvalifikacije) za posameznika, ki nima ustrezno primerljive poklicne kvalifikacije, ki bi mu koristila v civilnih strukturah oziroma zaposlitvi izven SV;
- *usposabljanje posameznika na dolžnosti (UPnD)* se izvaja kot samoizpopolnjevanja in urjenja v poveljstvih in enotah.

(2) Usposabljanje skupin, poveljstev, enot in zavodov (PEZ) se deli na:

- urjenje skupin, poveljstev in enot,
- taktične vaje poveljstev in enot (TVP, TVE),
- taktične vaje z bojnim streljanjem (TVBS),
- v obliki študijskih vaj (ŠV) ter
- računalniško podprte vaje (RPV) ipd.

³² (a) *Nadaljevalni IU* se organizira in izvaja z namenom izpopolnjevanja vojaških oseb za opravljanje višjih in zahtevnejših dolžnosti ter pridobitev višje vojaške strokovne izobrazbe oziroma usposobljenosti, ki omogoča vojaški strokovni in karierni razvoj; (b) *funkcionalno IU* se organizira in izvaja za pridobivanje teoretičnih, predvsem pa praktičnih vojaških strokovnih znanj in spretnosti razvijanja vojaških vrednot, ki so potrebne za opravljanje povsem določene vrste opravil in delovnih nalog na določenem delovnem mestu in (c) *dodatno IU* se organizira in izvaja za pridobivanje drugih spretnosti in znanj, ki niso nujno vojaške narave, so pa za opravljanju nalog in dolžnosti neizogibna (znanja jezikov, informacijska znanja ipd.)(GŠSV 2003).

Usposabljanje PEZ predstavlja usposabljanje in urjenje posameznika v individualnih veščinah, ki dejansko podpirajo izvajanje skupinskih nalog v enoti.

V tem smislu gre za usposabljanje skupin, enot, poveljstev in štabov in skozi ta proces usposabljanja tudi poveljujočih. Dejansko za vse pripadnike vojske, ne glede na čin, izhaja zahtevnost usposabljanja s področja individualnih veščin (skill level). Tako se individualne veščine glede na raven od oddelka do voda povezujejo v izvajanje kolektivnih nalog, medtem ko se na višjih taktičnih ravneh izvaja usposabljanje enot višjega ranga (bataljon, brigada ...). Znotraj vsake ravni so vsebinsko oblikovana skupna jedra veščin in usposobljenosti za posamezne rodove vojske – pehota, inženirstvo, zračna obramba (ZO), radiološko-kemično-biološka obramba, letalstvo ... Usposabljanje je organizirano in usmerjano na tak način, da se skozi proces doseže zahtevana raven taktičnih in tehničnih znanj ter sposobnosti, da se spodbuja razvoj in zaupanje v lastna znanja in stroko (GŠSV 2003).

5 STOPNJA PROFESIONALNOSTI SLOVENSKE VOJSKE

Če smo v prejšnjih poglavjih analizirali nekatere temeljne procese profesionalizacije SV, se bomo v tem poglavju posvetili analizi in primerjavi nekaterih ključnih dejavnikov, ki prispevajo k oblikovanju profesionalnih oboroženih sil. Na tej osnovi bomo lahko podali neko sodbo o stopnji profesionalizacije SV, kar je tudi namen te naloge. Kot smo že uvodoma zapisali, bomo za izhodišče oziroma koncept analize dejavnikov ter za končno oceno stopnje profesionalizacije SV upoštevali smernice, ki so jih v svoji raziskavi leta 2002 uporabili Forster in sodelavci.³³ Raziskava je temeljila na razumevanju pojma profesionalnosti, a ne le opisnega, kar je bila za avtorje omejitev, temveč kot primerjavi značilnosti vojaške profesije, ki se od države do države razlikujejo. Na ta način se izognemo možnosti, da bi nekatere oborožene sile predstavili, kot da so bolj profesionalne od drugih. Ta pristop dejansko omogoča ustrezno oceno dejavnikov in posledično pojasnjuje različne stopnje profesionalnosti. Avtorji izhajajo iz trditve, da je normativno opredelitev profesionalnosti oboroženih sil mogoče definirati na temelju dveh dejstev.

³³ Leta 2002 je bila v okviru Joint Services Command And Staff College izdelana primerjalna študija, ki je temeljila na raziskavi o interakcijah s skupnimi izzivi postkomunizma in različnih okoliščin posameznih držav pri oblikovanju profesionalizaciji vojske v srednje- in vzhodnoevropskih državah. V raziskavo je bila takrat vključena tudi Republika Slovenija. Avtorja prispevka z naslovom (Professionalisation of the Slovenian Armed Forces) sta bila Igor Kotnik-Dvojmoč in Erik Kopač. Avtorji raziskave pa so Anthony Forster, Andrew Cottle in Tim Edmunds (Forster 2002).

Prvo je: oborožene sile morajo zadostiti zahtevam in pričakovanjem civilne vlade; ter drugo: oborožene sile so sposobne prevzeti odgovornost za vojaške dejavnosti, ki jih na uspešen in učinkovit način izvajajo, njihova organizacija in notranja struktura pa te predpostavke odsevata. Ta pristop predstavlja jasno podlago za analizo dejavnikov, ki končno oblikujejo sam obseg profesionalizacije. Hkrati s tem lahko zavrnamo normativno opredelitev oziroma definiranje profesionalnih oboroženih sil kot tistih, ki dosežajo podobno ali enako stopnjo trenutnih ali razvijajočih se zahodnih modelov, ali pa opredelitev kot povsem prostovoljnih sil. Namreč, te definicije so preozke in temeljijo na domnevi, da obstaja sam en mogoč model poklicne vojske. V smislu te opredelitve predstavljajo profesionalne oborožene sile neke države približek »idealnemu tipu« in končnemu cilju, ki je le analitičen konstrukt. Ta služi analitikom kot merilo za določanje obsega, v kolikšni meri so si v posameznih značilnostih podobni in kako se razlikujejo od tega idealnega tipa oboroženih sil. Gre za niz postopkov in ukrepov, v katerih se oborožene sile približujejo idealnemu tipu poklicne vojske oziroma se razvijajo v profesionalne oborožene sile, kar je lahko predstavljeno tudi kot normativni cilj (Forster in drugi 2002, 6).

Izhajajoč iz prej navedenih predpostavk lahko definiramo profesionalne oborožene sile skozi štiri ključne karakteristike, iz katerih pa izhajajo številne podkarakteristike.

Karakteristike

(1) *Vloga* – v profesionalnih oboroženih silah so vloge jasno opredeljene in splošno sprejete glede zunanjih funkcij in domače družbe:

- predstavljajo podrobno poročilo o vlogi, poslanstvu in strategiji, ciljih in odgovornostih oboroženih sil, ki ga izrecno na ta način razumejo in široko ponotranjijo;
- imajo pravne in ustavne omejitve o vlogi oboroženih sil v notranji politiki;
- so ciljno usmerjena organizacija, oblikovana v skladu z racionalnimi načeli, da lahko učinkovito dosežejo svoje cilje na področju kadrov, opreme in javnih naročil;
- so strukturirane in organizirane tako, da odražajo širše obrambne cilji politike.

(2) *Strokovno znanje* – v profesionalnih oboroženih silah imajo strokovno znanje in veščine, potrebne za učinkovito izpolnjevanje svojih zunanjih in domačih nalog:

- imajo določene ustaljene standarde in formalne kvalifikacije za vstop v vojsko, ki se nanašajo na izobraževanje, usposabljanje, izkušnje, zdravje in starost;

- imajo učinkovito usposabljanje in zahtevano vojaško izobrazbo ter so pripravljene izpolnjevati svoje naloge in pričakovano vlogo v oboroženih silah;
- imenovanja na dolžnosti so specializirana in zahtevajo strokovno znanje in veščine;
- delujejo po principu podpornega osebja.

(3) *Odgovornost* – za profesionalne oborožene sile so značilna jasna pravila, ki opredeljujejo pristojnosti vojske kot institucije in posameznih vojakov:

- za njihovo delovanje so značilna brezosebna in natančna pravila, ki so izrecno naravnana na predanost državi, odgovornost, standardizirane postopke in vedenje nosilcev funkcij;
- informacije in naročila se lahko prosto prenašajo;
- imajo ustrezne zakone za zagotavljanje in izvajanje vojaške discipline in vojaške neposlušnosti;
- spoštujejo mednarodne vojne zakone in ženevske konvencije;
- imajo mehanizme za določitev standardov, ki preprečujejo vojaško korupcijo in sodelovanje v podjetjih, še posebej sprejemanje materialnih in denarnih podkupnin;
- učinkovita raba virov za doseganje ciljev oboroženih sil.

(4) *Promocija – napredovanje* – za profesionalne oborožene sile je značilna promocija – napredovanje, ki temelji na doseganju:

- promocijskih postopkov in pravil, ki so transparentni in temeljijo na doseženih rezultatih ter usposobljenosti;
- imenovanj na delovna mesta, za katera so izdelane posebne specializirane kvalifikacije in ne temeljijo na političnih ali podobnih kriterijih (Forster in drugi 2002,7-8).

Ključni element pri ugotavljanju stopnje profesionalizacije predstavlja definiranje vloge oboroženih sil, ki jo imajo v družbi ter posledično preoblikovanje strukture sil, ki mora biti skladna z redefinirano vlogo ter s sprejetimi profesionalnimi standardi, ki oboroženim silam omogočajo učinkovito izvajanje danih nalog. Tako vloga, ki jo oborožene sile imajo v državi, predstavlja eno od temeljnih karakteristik in je osrednjega pomena za proces profesionalizacije. Brez jasno določene ter razumljene zunanje in notranje vloge oboroženih sil obstaja le mala verjetnost, da se lahko razvijajo in udeležujejo ostale značilnosti vojaške profesije.

Nas pa bo seveda ob zavedanju tega dejstva v nadaljevanju predvsem zanimalo, in čemur se bomo posebej posvetili, področje strokovnosti in znanja slovenskih častnikov, ki predstavljajo nosilce vojaške profesije. Da je vloga oboroženih sil nedvomno osrednjega pomena za sodbo o stopnji profesionalnosti oboroženih sil ter posredno njihovo strokovnostjo, katere glavni nosilci so častniki, potrjuje tudi Jelušičeva, ki je pred petnajstimi leti zapisala tudi danes aktualno spoznanje, in sicer:

Slovenski nacionalnovarnostni sistem v svojem vojaškem delu zajema dokaj različne kategorije vojaških profesionalcev, da pa bi slovenska javnost tem ljudem lahko priznala njihovo strokovnost pri upravljanju nasilja, bodo morali pri komuniciranju z javnostjo pokazati, da obvladujejo specialistična znanja in veščine, ki jih nima nihče drug v slovenski družbi, da imajo monopol nad svojim znanjem, da opravljajo dejavnosti, ki je življenjskega pomena za obstoj slovenske družbe ter da svojo dejavnost opravljajo na podlagi nekih internih, toda visokih standardov, po etičnem kodeksu skratka. Poskrbeti bodo morali, da se bodo njihova znanja in veščine prenašali na nove generacije profesionalnih vojakov in vse to pomeni, da bodo morali razviti vse tiste značilnosti, zaradi katerih neko družbeno dejavnost lahko poimenujemo poklic ali celo profesija (Jelušič 1997, 199).

5.1 Vloga in naloge Slovenske vojske

Slovenska vojska predstavlja pomemben državotvorni del in simbol Republike Slovenije. Ni samo to, kar je formalno zapisano v ustavi in drugih osrednjih normativnih dokumentih naše države, temveč lahko to trditev podkrepimo s številnimi javnomnenjskimi raziskavami v več kot 20 letih razvoja, da je zaupanje v Slovensko vojsko pri državljanih na izjemno visoki ravni. SV je v preteklost vstopila in se integrirala v vojaška partnerstva, kjer prispeva v okviru svojih zmogljivosti velik delež ter izvaja pomembne naloge v okviru organizacije Nato in EU. Na ta način je aktivno vključena v reševanje groženj varnosti in kriz v nestabilnih okoljih v svetu. Predsednik države dr. Türk je v okviru enega od svojih predavanj pripadnikom SV, ko je govoril o aktualni in prihodnji vlogi SV, podal definicijo, s katero je povzeto njeno bistvo:

da Slovenija potrebuje sicer manjšo, ampak visoko usposobljeno in izurjeno ter motivirano, premično, prilagodljivo vojsko; tako s pozitivnimi elementi, ki se uporabljajo pri ekspedicijskem delovanju in ki so dopolnjeni z zmogljivostmi, ki se lahko v ustreznem času aktivirajo, in bodo namenjeni za dopolnjevanje poklicne pogodbene sestave ter obvezne rezerve, če bo uvedena. Le takšna vojska bo zagotavljala vojaško obrambo tudi lastnega prostora, vojaško prispevala k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti, sodelovala v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter nudila podporo drugim državnim organom in službam (Türk 2011).

Če govorimo o Slovenski vojski danes kot o profesionalni vojski, s tem mislimo na vzpostavljeno in gojeno kulturo profesionalnosti. Pri tem je treba poudariti celovitost vojaške kulture oziroma kulture profesionalnosti, ki je izražena skozi številne vidike delovanja. Kot temeljne lahko izpostavimo tri vidike, ki so lahko ugotovljivi in tudi merljivi, predvsem pa pomembni za razpravo in razumevanju javnosti o pomenu in vlogi vojske, ki jo imamo in razvijamo, in sicer:

- prvi element tega koncepta profesionalnosti je uspešnost naših obrambnih sil in njihovih pripadnikov v MOM;
- drugi element je element uspešnosti in učinkovitosti pri opravljanju funkcij, zlasti pomoči, zaščite in reševanja doma;
- tretji element, ki je najmanj kvantitativno opredeljiv in merljiv, pa je zavedanje vojske o lastni vlogi. Ta zavest mora biti izražena predvsem v javnih nastopih, v vseh oblikah komunikacije s civilno družbo in mora vsebovati elemente koncepta delovanja, predvsem pa biti nenehno aktivna. Naša vojska se mora pojavljati in biti v vseh odnosih z okoljem kot aktiven sogovornik. Vse to sodi v kontekst profesionalnosti. Profesionalnost ne predstavlja zgolj in samo nekega vojaškega tehničnega procesa, ampak je zahteva, ki sega in zajema veliko širši vidik (Türk 2011).

Torej, če želimo oceniti profesionalnost naših OS skozi njihovo vlogo, moramo pristopiti k eksplicitni in razumljivi opredelitvi nalog SV ter k normativni ureditvi tega področja. Zato bomo v nadaljevanju pristopili k pregledu in analizi temeljnih dokumentov s področja nacionalne varnosti Republike Slovenije, kjer so opredeljene naloge in vloga SV.

5.1.1 Strategija in doktrina nacionalne varnosti

Nacionalno varnost lahko splošno opredelimo kot varnost državnega naroda. Njena vsebina zajema: varnost nacionalnega ozemlja (vključno z zračnim prostorom in ozemeljskimi vodami), zaščito življenja ljudi in njihove lastnine, ohranitev in vzdrževanje nacionalne suverenosti ter uresničevanje temeljnih funkcij družbe, kot so socialno-ekonomske, kulturne, gospodarske idr. Za zagotavljanje nacionalne varnosti organizira RS sistem nacionalne varnosti, ki ga sestavljajo obrambni podsistem, podsistem notranje varnosti ter podsistem varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami (Grizold 1999, 39). Obrambni podsistem RS sestavljata civilna ter vojaška obramba in nosilec zadnje je SV.

Republika Slovenija se je pri vzpostavljanju in oblikovanju nacionalnovarnostnega sistema v preteklosti srečevala s številnimi težavami. Med njimi je bila gotovo med bolj težavnimi pomanjkljivost, neuskklajenost obstoječih ali pa kar odsotnost nekaterih strateških in doktrinarnih dokumentov s področja nacionalne varnosti.³⁴ Podobno smo neurejenost normativnega področja ugotavljali že v analizi projekta PROVOJ, ki je bistveno vplivala na njegovo uspešnost ter doseganje postavljenih ciljev. Zavedajoč se tega je MORS za premostitev te ovire kot enega svojih glavnih ciljev v nadaljevanju oblikovanja in vzpostavljanja nacionalnovarnostnega sistema zavzel stališče, da je treba za uspešnost razvojnih procesov najprej zagotoviti primerno normativno podlago³⁵. V najkrajšem času je bilo treba dokončati oziroma spremeniti in dopolniti strateške in doktrinarne dokumente na obrambnem področju in posredno na teh dokumentih temelječo zakonodajo in predpise. Načrti, ki si jih je MORS takrat naložil, so danes praktično uresničeni, tako da lahko podamo pozitivno ugotovitev, da ima danes RS postavljeno celoto med seboj povezanih in usklajenih strateških in doktrinarnih dokumentov s področja nacionalne varnosti ter na njih temelječo zakonodajo in predpise, ki urejajo delovanje obrabnih sil RS, torej SV (glej sliko 5.1).

³⁴ Kot je ugotavljal Kotnik-Dvojmoč, brez teh dokumentov (takrat je s tem mišljena Obrambna strategija in Strategija nacionalne varnosti, ki sta bili kasneje sprejeti 31. 8. 2000 oziroma 21. 6. 2001.), med katerimi bi morala biti vzpostavljena neka smiselna hierarhija, niso bile nedvoumno določene splošne temeljne in razvojne usmeritve, ki so potrebne za učinkovito delovanje katere koli družbene institucije ali organizacije, kar še posebej velja za vojaško organizacijo (Kotnik 2000, 313).

³⁵ To stališče je bilo zapisano v Smernicah za delo MORS do leta 2004.

Normativni okvir za delovanje SV predstavljajo naslednji dokumenti (temeljni dokumenti)³⁶:

- Obrambna strategija Republike Slovenije (Vlada RS, 31. 12. 2000) – dokument opredeljuje temelje in določa smernice nadaljnjega razvoja obrabnega sistema Republike Slovenije;
- Resolucija o strategiji nacionalne varnosti republike Slovenije (Vlada RS, 26. 3. 2010)³⁷ – predstavlja temeljni dokument s področja nacionalne varnosti in je osnova za vse ostale dokumente na obrambno-varnostnem področju;
- Vojaška doktrina (Vlada RS, 1. 6. 2006)³⁸ – predstavlja najvišji vojaškostrokovni dokument in je podlaga za organiziranje in delovanje SV. Je tudi temeljni dokument, iz katerega izhajajo področne doktrine, navodila, učna in izobraževalna literatura ter drugi vojaškostrokovni dokumenti;
- Zakon o obrambi (Vlada RS, 17. 6. 2004)³⁹ – zakon ureja vrsto, organizacijo in obrambo države;
- Zakon o vojaški dolžnosti (Vlada RS, 29. 11. 2002)⁴⁰ – zakon ureja pravice in dolžnosti državljanov glede vojaške dolžnosti;
- Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah (Vlada RS, 12. 3. 2010) – strategija določa okvire za odločanje o sodelovanju ter opredeljuje splošen nabor zmogljivosti za njeno izvajanje;
- Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (Državni zbor RS, 23. 10. 2010) – je najvišji razvojno-usmerjevalni dokument, namenjen SV, in hkrati dolgoročni planski dokument, ki zagotavlja podlago in okvir za dolgoročni razvoj in opremljanje SV, da bi bila sposobna zagotavljati zmogljivosti, ki jih RS potrebuje za uresničevanje nacionalnih interesov na obrambnem področju.

³⁶ Poleg naštetih temeljnih dokumentov so za delovanje SV pomembni številni drugi normativni, zakonski in podzakonski akti ter pogodbe (glej sliko 5.1). Kot prva je to Ustava Republike Slovenije, številne mednarodne pogodbe, ki zavezujejo RS v okviru obrambnega partnerstva (Strateški koncept zveze Nato), drugi usmerjevalni in strokovni akti in ostali zakoni s področja obrambe države (Zakon o službi v Slovenski vojski, Zakon o materialni dolžnosti) ter internimi akti (Pravila službe v Slovenski vojski in standardni operativni postopki) ipd.

³⁷ Prvo RSNV je Vlada RS sprejela 21. 6. 2001.

³⁸ Prvo t. i. Doktrino vojaške obrambe je Vlada RS sprejela 27. 7. 1995.

³⁹ Prvi Zakon o obrambi je Vlada RS sprejela 20. 12. 1994.

⁴⁰ Prvi Zakon o vojaški dolžnosti je Vlada RS sprejela 18. 4. 1991. Leta 2001 je Ustavno sodišče sprejelo Odločbo o ugotovitvi delne neustavnosti Zakona o vojaški dolžnosti in na ta način je bil leta 2002 sprejet še sedaj veljavni Zakon o vojaški dolžnosti.

Slika 5.1: Normativni okvir za delovanje SV



Vir: Diplomsko delo (Majes 2009, 3)

5.1.2 Naloge Slovenske vojske

Opredelitev nalog je za SV izhodišče za organiziranost, opremljenost in njeno strukturo, ki na ta način omogoča učinkovito in uspešno izvajanje teh nalog. Vse te naloge so področno opredeljene v posameznih strateških in doktrinarnih nacionalnovarnostnih dokumentih.

Resolucija o strategiji nacionalne varnosti (ReSNV) – kot temeljni dokument s področja nacionalne varnosti in kot osnova za vse ostale dokumente na obrambno-varnostnem področju določa, da bo Republika Slovenija ustrezno organizirala in usposobila sistem lastne obrambe, notranje varnosti in sistem varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter varovanje in ohranjanje naravnega okolja. Nosilec vojaške obrambe Republike Slovenije je Slovenska vojska, katere glavni nalogi sta odvratanje od agresije in obramba države. Poleg tega je ena od pomembnejših nalog tudi izvajanje obveznosti, ki izhajajo iz sklenjenih mednarodnih pogodb, sodelovanje v MOM in humanitarnih operacijah ter sodelovanje v zaščiti in reševanju, kar pa je prav tako podrobneje opredeljeno v področnih dokumentih oziroma zakonih.

Poleg temeljnih nalog obrambnih sil so z ReSNV opredeljeni tudi cilji, ki so pomembni predvsem za razvoj obrambnih sil. Republika Slovenija bo svoje življenjske in strateške interese uveljavljala z uresničevanjem nacionalnovarnostnih ciljev. Ti cilji so učinkovito delovanje pravne in socialne države, visoka stopnja varnosti, ki temelji na ustrezni preventivi, organiziranosti, usposobljenosti in pripravljenosti vseh zmogljivosti, potrebnih za učinkovito in pravočasno odkrivanje ter odzivanje na sodobne vire ogrožanja in varnostna tveganja, učinkovito varovanje okolja ter ohranjanje naravnih in zagotavljanje strateških virov, krepitev dobrih odnosov s sosednjimi in z drugimi državami, trden in stabilen mednarodni politično-varnostni položaj Republike Slovenije, ohranjanje miru ter krepitev varnosti in stabilnosti v mednarodni skupnosti (ReSNV 2010).

Zakon o obrambi (ZObr) – temeljni namen obrambe je odvrčanje napada na državo ter obramba neodvisnosti, nedotakljivosti in celovitosti države. Ta namen se uresničuje tudi z vključevanjem in z aktivnim sodelovanjem države v mednarodnih varnostnih povezavah na podlagi mednarodnih pogodb (ZObr, 2. čl.). Vojaško obrambo izvajajo samostojno ali v zavezništvu na podlagi mednarodnih pogodb obrambne sile, ki jih sestavlja Slovenska vojska (ZObr, 3. čl.). SV skozi naloge, ki so z zakonom opredeljene:

- izvaja vojaško izobraževanje in usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja potrebno ali zahtevano pripravljenost za vojaško obrambo;
- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izvršuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami (ZObr, 37. čl.).

Vojaška doktrina – izhajajoč iz poslanstva⁴¹ in nalog SV, ki so določene z Zakonom o obrambi, izhajajo bistvene in druge naloge SV (glej sliko 5.1) ter so izražene skozi

⁴¹ Poslanstvo SV je v sodelovanju z zavezniki odvrniti vojaško agresijo na RS in prispevati k mednarodnemu miru in stabilnosti v mejah in zunaj meja zavezništva. V primeru vojaške agresije SV samostojno in v sodelovanju z zavezniki izvaja vojaško obrambo RS s ciljem pregona sovražnika in vzpostavitve suverenosti na celotnem ozemlju države (Furlan in drugi 2006, 24).

vzdrževanje pripravljenosti, aktiviranje in mobiliziranje sil, premestitev sil v območje delovanja, izvajanje defenzivnih in ofenzivnih delovanj ter ohranjanje vzdržljivosti sil.

Na podlagi poslanstva in bistvenih nalog SV ter načrtov uporabe poveljniki na vseh ravneh poveljevanja določajo poslanstva podrejenih enot in jim odobravajo iz poslanstev izhajajoče bistvene naloge. Z ostalimi nalogami prispeva SV k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti ter podpira državne organe in javne institucije pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov Slovenije. Prispevek SV k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti obsega podporo diplomaciji, sodelovanje pri vzpostavitvi varnosti in zaupanja, izvajanje določenih nalog na področju nadzora oboroževanja in preprečevanja širjenja orožja za množično uničevanje, sodelovanje v operacijah kriznega odzivanja in sodelovanje v boju proti mednarodnemu terorizmu ter drugim grožnjam miru.

Podpora državnim organom in institucijam ter zagotavljanje varnosti in blaginje državljanov Republike Slovenije obsegata sodelovanje v zaščiti, reševanju in pomoči ob naravnih ter drugih nesrečah, sodelovanje pri izvajanju določenih nalog policije, sodelovanje v boju proti terorizmu, sodelovanje pri iskanju in reševanju, podporo diplomatskim aktivnostim ter sodelovanje s civilnimi organizacijami (Furlan in drugi 2006, 24-25).

Slika 5.2: Poslanstvo in naloge Slovenske vojske



Vir: Vojaška doktrina (Furlan 2006, 24)

Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah (MOM) – Republika Slovenija se zaveda pomena sodelovanja v MOM,⁴² katerih cilj je zagotavljanje mednarodnega miru in varnosti, stabilnosti, demokracije, razvoja, krepitve vladavine prava, človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter nudenje pomoči ob naravnih in drugih nesrečah. Republika Slovenija s strategijo sodelovanja v MOM določa okvirje za odločanje o sodelovanju v MOM ter opredeljuje splošen nabor zmogljivosti za njeno izvajanje, kjer ima osrednjo vlogo prav SV. Z jasno opredeljeno strategijo sodelovanja, strokovnostjo, usposobljenostjo ter celovitim pristopom se bistveno pripomore k boljši mednarodni podobi in položaju ter krepitvi ugleda in verodostojnosti SV in Republike Slovenije v celoti. Poleg tega je sodelovanje SV v MOM izrednega pomena tudi zaradi pridobivanja pomembnih izkušenj, predvsem z vidika vse višje ravni zahtevnosti sodelovanja ter s tem povezanih nacionalnih omejitev. Na ta način se sledi nacionalnim interesom ter se hkrati izpolnjuje obveznosti, ki izhajajo iz članstva v Natu ter drugih mednarodnih organizacijah, kot je Organizacija združenih narodov (OZN), Evropska unija (EU), Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE) idr. (Strategija sodelovanja RS v MOM 2010, 3-4).

Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 – s tem dokumentom je opredeljena vizija razvoja ter v primerjavi z Vojaško doktrino nekoliko redefinirani in dopolnjeni namen, poslanstvo in glavne naloge SV. Namen SV je z vojaškimi zmogljivostmi prispevati k uresničevanju interesov in nacionalnovarnostnih ciljev RS. Iz tega namena so izpeljana poslanstva in iz njih izhajajoče naloge.

(1) Zagotavljanje obrambne sposobnosti in izvajanje vojaške obrambe Republike Slovenije:

- vzpostavitev planiranih zmogljivosti SV in vzdrževanje ustrezne stopnje njihove pripravljenosti;
- izvajanje nacionalne obrambe;
- izpolnjevanje mednarodnih zavez na podlagi 5. člena Severnoatlantske pogodbe.⁴³

⁴² Izraz mednarodne operacije in misije (MOM), obsega vse oblike delovanja vojaških, civilnih, reševalnih in drugih zmogljivosti v mednarodnem okolju pod ustreznim mandatom ali v skladu z dvostranskimi dogovori oziroma na podlagi prošnje tretje države. Gre za mirovne operacije vseh vrst, operacije kriznega odzivanja, mednarodne civilne misije in mednarodne reševalne akcije. MOM zajemajo različne oblike delovanja od vojaških, reševalnih, civilnih, humanitarnih, razvojnih in ostalih, vključno z materialno, finančno in drugo vrsto pomoči, z namenom doseganja sinergističnih učinkov (Strategija sodelovanja RS v MOM 2010, 6).

⁴³ 5. člen Severnoatlantske pogodbe (Washingtonski sporazum) je ključni člen sporazuma in izraža obveznost držav podpisnic, da obravnavajo oborožen napad na eno ali več držav podpisnic kot napad na vse podpisnice. V takih primerih bodo zaveznice uveljavile svojo pravico do individualne ali kolektivne samoobrambe v skladu z 51. členom Ustanovne listine OZN. Individualno ali v sodelovanju z drugimi državami podpisnicami bodo

(2) Vojaško prispevanje k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti:

- krepitev sodelovanja in zaupanja med Slovensko vojsko ter vojskami zavezniških in prijateljskih držav in
- uresničevanje interesov in nacionalnovarnostnih ciljev Republike Slovenije s sodelovanjem v MOM.

(3) Sodelovanje v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami:

- zagotavljanje dvonamenskih zmogljivosti ter sodelovanje pri nalogah zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, skladno z načrti, opremljenostjo in usposobljenostjo SV.

(4) Podpora drugim državam organom in organizacijam pri zagotavljanju varnosti:

- podpora drugim državnim organom in organizacijam, skladno z načrti, opremljenostjo in usposobljenostjo SV in
- evakuacija državljanov RS iz tujine v kriznih razmerah (ReSDPRO 2010, 9-11).

5.1.3 Struktura in obseg Slovenske vojske

5.1.3.1 Struktura Slovenske vojske

Organizacijska struktura – izhajajoč iz namena je Slovenska vojska sestavljena iz sil za posredovanje, glavnih in dopolnilnih sil. Sile za posredovanje sestavljajo enote, ki so usposobljene in opremljene za delovanje na celotnem ozemlju Republike Slovenije. Namenjene so tudi za izvajanje nalog in obveznosti, ki jih je RS sprejela z integracijo in sodelovanjem v vojaških zvezah in drugih mednarodnih organizacijah ter na temelju sklenjenih mednarodnih pogodb. Glavne sile sestavljajo združene taktične enote, namenjene in opremljene so za delovanje na območju celotne države in izven nje ter za izvajanje vseh oblik in sestavin bojevanja. Dopolnilne sile sestavljajo enote, organizirane po teritorialnem načelu. Namenjene so bojnemu nadzoru ozemlja, bojnemu zavarovanju objektov posebnega pomena za obrambo, oviranje,

zaveznice takoj pomagale napadeni državi oziroma državam na način, ki ga bodo ocenile za nujnega, vključno z uporabo oborožene sile, le zato, da bi ponovno vzpostavile in ohranile varnost v severnoatlantskem prostoru.

O oboroženem napadu na eno ali več držav podpisnic ter o svojih obrambnih dejavnostih in ukrepih bodo zaveznice nemudoma obvestile Varnostni svet OZN. Države podpisnice bodo svoje dejavnosti in ukrepe, ki jih predvideva 5. člen sporazuma, prenehale izvajati, ko bo Varnostni svet OZN sprejel ustrezne ukrepe za ponovno vzpostavitev mednarodnega miru in varnosti (Bebler 2002).

logistično oskrbo in druge naloge. Določene enote dopolnilnih sil zagotavljajo sprejem, nastanitev in po potrebi logistično podporo zavezniških sil. (ZObr, 40. člen).

Poveljniška struktura – Slovenska vojska je organizirana kot enotna vojska brez delitve na zvrsti ter deluje na strateški, operativni in taktični ravni.

(1) *Na strateški ravni je organiziran Generalštab Slovenske vojske (GŠSV)*, ki je najvišji vojaški strokovni organ za poveljevanje vojski. Temeljni namen in poslanstvo uresničuje z izvajanjem vojaškostrokovnih nalog načrtovanja in razvoja sil, organiziranja vojske, zagotavljanja zmogljivosti, modernizacije in opremljanja vojske. Načrtuje in usklajuje sodelovanje, povezovanje in delovanje SV v mednarodnih integracijah. Naloge GŠSV:

- oblikovanje koncepta vojaške obrambe države,
- pripravljane vojaške strateške ocene položaja RS,
- predvidevanje prihodnjih dogodkov in pripravljane odzivov nanj,
- zagotavljanje vojaških nasvetov ministru za obrambo in vladi,
- sodelovanje pri razvoju obrambne strategije, razvijanje konceptov in usmerjanje izdelave doktrine vojaške obrambe,
- načrtovanje razvoja, organizacije in strukture SV, izvajanje vojaškega dela obrambnega načrtovanja ter načrtovanja sil,
- usmerjanje izdelave doktrin in konceptov sistema izobraževanja ter usposabljanja,
- določanje ciljev in usmeritev načrtovanja, izobraževanja, usposabljanja ter urjenja,
- usmerjanje logistične zagotovitve delovanja SV,
- usmerjanje in koordiniranje razvoja infrastrukture SV ter urejanje prostora,
- usmerjanje delovanja sistema bojne in mobilizacijske pripravljenosti SV,
- usmerjanje vojnega načrtovanja ter načrtovanja delovanja enot SV za potrebe zavezništva,
- ob naravnih in drugih nesrečah sodelovanje v sistemu zaščite, reševanja ter pomoči po odločitvi vlade, skladno s svojo organizacijo in opremljenostjo.

(2) *Na operativni ravni sta organizirana Poveljstvo sil (PSSV) ter Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU)*. PDRIU smo obravnavali v enem od prejšnjih poglavij, zato bomo podrobneje predstavili le PSSV, ki predstavlja združeno poveljstvo na operativni ravni, odgovorno za pripravljenost ter usposobljenost podrejenih poveljstev in enot Slovenske vojske. Naloge PSSV:

- zagotavljanje zahtevane pripravljenosti podrejenih poveljstev in enot, skladno z operativno-mobilizacijskim razvojem ter obrambnim načrtom, in načrtov uporabe sil,

- vzdrževanje pripravljenosti sil za bojevanje,
- usposabljanje in urjenje podrejenih poveljstev in enot,
- pripravlanje, organiziranje in izvajanje vojaške operacije na območju odgovornosti,
- sodelovanje z enotami pri nalogah zaščite in reševanja,
- izvajanje civilno-vojaškega sodelovanja,
- vodenje in izpolnjevanje vseh obveznosti, ki izhajajo iz sodelovanja Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in misijah.

(3) Na taktični ravni delujejo brigade ter bataljoni. Glede na prostor in potrebe po usklajenem načrtovanju ter delovanju sil je upoštevana delitev sil za opravljanje nalog na kopnem, v zračnem prostoru in na morju. Slovenska vojska se deli na naslednje rodove: pehoto, oklepne enote, letalstvo, pomorstvo, artilerijo, zračno obrambo, inženirstvo, jedrsko-radiološko-kemično-biološko obrambo in zveze.

Glede na vlogo v delovanju se sile Slovenske vojske prav tako delijo.

(1) Sile za bojevanje – osnovni namen sil za bojevanje je, da z ognjeno močjo in manevrom v neposrednem spopadu porazijo nasprotnika. Sem sodijo pehotne enote, oklepne enote in enote za specialno delovanje.

(2) Sile za bojno podporo – sile za bojno podporo so namenjene zagotavljanju ognjene podpore in operativne podpore silam za bojevanje. V sile za bojno podporo sodijo:

- inženirske enote,
- artilerijske enote,
- obveščevalne in izvidniške enote,
- enote jedrske, radiološke, kemične in biološke obrambe,
- enote zračne obrambe,
- enote za elektronsko bojevanje,
- mornariške enote,
- enote vojaške policije ter
- letalske enote.

(3) Sile za zagotovitev delovanja – sile za zagotovitev delovanja so namenjene zagotavljanju možnosti za delovanje in ohranjanju vzdržljivosti sil. V sile za zagotovitev delovanja spadajo:

- logistične enote,
- enote za zračni transport,
- letalske in mornariške baze ter
- zdravstvene enote.

(4) *Sile za podporo poveljevanja* – sile za podporo poveljevanja so namenjene podpori funkcij poveljevanja in zagotovitvi možnosti za neprekinjeno poveljevanje. V te sile sodijo:

- poveljniške enote,
- enote za zveze in
- enote za nadzor zračnega prostora.

5.1.3.2 Obseg – sestava Slovenske vojske

Slovensko vojsko sestavljajo pripadniki stalne in rezervne sestave (glej tabelo 5.1).

Stalna sestava so poklicni pripadniki Slovenske vojske, rezervna pa državljani, ki sklenejo pogodbo o službi v rezervni sestavi, in vojaški obvezniki, ki so dolžni služiti v rezervni sestavi.

Tabela 5.1: Sestava Slovenske vojske v maju 2012

Sestava Slovenske vojske	Število	Delež
Stalna sestava	7544	82 %
Pogodbena rezerva	1599	18 %
Skupaj	9143	100 %

Vir: Slovenska vojska, Sestava (SV 2012)

Stalna sestava so poklicni pripadniki vojske (glej tabelo 5.2): vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (vojaške osebe) ter civilne osebe. Civilne osebe delajo v vojski, vendar ne opravljajo vojaške službe.

Tabela 5.2: Stalna sestava Slovenske vojske za maj 2012

Stalna sestava Slovenske vojske	Število	Delež
Častniki	1145	15,2 %
Podčastniki	2023	26,8 %
Vojaki	3278	43,4 %
Vojaški uslužbenci	617	8,2 %
Civilne osebe	462	6,1 %
Uradniki	19	0,3 %
Skupaj	7544	100 %

Vir: Slovenska vojska, Stalna sestava (SV 2012)

Obseg in struktura SV se prilagaja njenemu poslanstvu in nalogam ter potrebam po dodatnih ali drugačnih zmogljivostih za uresničevanje nalog v nacionalnem, zavezniškem in širšem mednarodnem okolju ter razpoložljivosti finančnih virov. Na ta način si SV zagotavlja učinkovito in usklajeno delovanje na vseh ravneh poveljevanja ter učinkovito uporabo razpoložljivih zmogljivosti. V določenih pogojih se lahko obseg in struktura SV tudi bistveno spremeni, v skladu s konceptom uporabe vojaške strateške rezerve, ko gre za poslabšanje varnostnega okolja RS. To pomeni, da se lahko obseg obrambnih sil v nekem daljšem časovnem obdobju bistveno poveča, predvidoma do 25.000 dodatnih pripadnikov, in sicer na podlagi ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške dolžnosti.⁴⁴ V dveh letih po uveljavitvi ReSDPRO (uveljavitev 2010) naj bi bila izdelana doktrina oblikovanja in delovanja vojaške strateške rezerve. V času, ko pišem to nalogo, ta še ni objavljena. Planirani skupni obseg SV naj bi bil do 10.000 pripadnikov, s ciljnim razmerjem med pripadniki stalne sestave in pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (PPRS) 4 : 1. To ciljno stanje naj bi bilo doseženo do leta 2018. Pri zagotavljanju kadrovskega virov pa naj bi bilo osnovno vodilo popolnjevanje premestljivih zmogljivosti. S ciljem doseganja uravnoteženega razvoja SV naj bi se postopno doseglo razmerje 1 : 2 : 5 med častniki, podčastniki ter vojaki.

⁴⁴ Odločitev o ponovni uvedbi izvajanja zdravniških in drugih pregledov ter psiholoških preiskav, nabora, napotitve na služenje vojaškega roka oziroma na opravljanje nadomestne civilne službe in obveznega služenja v rezervni sestavi sprejme Državni zbor Republike Slovenije na predlog Vlade Republike Slovenije ob povečani nevarnosti napada na državo oziroma neposredni vojni nevarnosti ali ob razglasitvi vojnega ali izrednega stanja v skladu z zakonom (ZVojD 2002, 62. e čl.).

Za častniški kader se predvideva, da se zagotavlja predvsem skozi politiko štipendiranja, manjši del pa tudi skladno s sistemom napredovanja iz podčastniških in v manjši meri iz vojaških vrst. (ReSDPRO 2010, 23).

5.1.4 Družbena vloga Slovenske vojske

Na splošni ravni je vloga oboroženih sil, ki jo imajo v družbi, v veliki meri temelj njihove legitimnosti in njihovega legitimnega delovanja doma ali v mednarodnem okolju. Ta vloga je pokazatelj, rezultat vzpostavljenih civilno-vojaški odnosov.

Te odnose lahko opredelimo skozi dva vidika, in sicer kot prvo skozi formalni vidik, ki je izražen in se izpolnjuje preko nosilcev institucionalnega civilnega nadzora nad vojsko⁴⁵, kot del odgovornosti, skladno s teorijo civilno-vojaških odnosov, ki je značilna za demokratične družbene ureditve. Temeljni namen vojske je zagotavljanje varnosti. Pri tem gre za zaščito ljudi (državljanov), demokratičnih vrednot in norm ter države in civilnih ustanov (Grizold 2005, 186).

Civilna družba pričakuje od vojske, da bo sposobna uresničiti svoje poslanstvo, da bo politično nevtralna, da bo na podlagi čim bolj profesionalne presoje jasno svetovala, da bo družbeno odgovorna in da bo prispevala k razvoju družbe (Foster 2000). Civilni nadzor nad vojsko je zgrajen na dveh stebrih. V prvem določajo vladne cilje civilisti, še posebej na področju nacionalne varnosti, vojaki pa lahko sodelujejo le v razpravi o sredstvih, s katerimi bodo ti cilji doseženi. V drugem pa civilno vodstvo določa, kje so meje odgovornosti med cilji in sredstvi, med civilnimi in vojaškimi odgovornostmi. Uveljavljanje civilnega nadzora zato ne pomeni samo preprečevanja vojaškega vmešavanja v politično sfero družbe oziroma prevzemanja vloge v družbi, za katero vojska ni namenjena, temveč tudi obveznost in odgovornost »nadzornikov« do vojske (Kemp in Hudlin v Furlan 2008, 157). Strateške politične usmeritve zagotavljajo kakovostne podlage za delovanje in razvoj vojske in jasno usmerjajo vojsko pri njenem delovanju.

⁴⁵ V demokratičnih družbenih ureditvah tako v RS kot drugod je parlament nosilec institucionalnega civilnega nadzora nad vojsko skozi t. i. mehanizem parlamentarnega nadzora nad vojsko.

Kot smo skozi obravnavo in analizo tega področja lahko ugotovili, ima SV ima precej jasno opredeljeno vlogo v sistemu nacionalne varnosti, določene naloge in poslanstvo, organiziranost in načine delovanja ter cilje in razpoložljive vire za svoj razvoj. Torej lahko sklenemo, da je skozi formalno obliko civilnega (parlamentarnega) nadzora zagotovljeno, da je vloga SV v družbi takšna, kot se od nje pričakuje. Na ta način si tudi potrjuje svojo legitimnost v družbi. Druga oblika civilnega nadzora, ki pa je sicer neformalna in prav tako pomembno vpliva na vlogo SV in njeno legitimnost v družbi, je javno mnenje, ki posredno močno vpliva na formalno obliko civilnega nadzora (parlamentarnega nadzora) nad vojsko. Končno v parlamentu, tj. na obrambnih odborih ali komisijah sedijo predstavniki ljudstva, tako je državljanom posredno omogočeno, da odločajo in vplivajo na delovanje in razvoj oboroženih sil.

Vsekakor se pričakovana splošna družbena vloga SV s časom spreminja in prilagaja, na kar pa vpliva zelo spremenljivo in turbulentno domače in mednarodno okolje. Nekdanja ministrica za obrambo Ljubica Jelušič meni, da je splošno gledano družbena vloga SV vse manjša in vse bolj marginalna. Vendar tudi ugotavlja, da je kljub dejstvu, da v SV kontinuirano tečejo zahtevni profesionalni procesi in da je na nekaterih področjih lahko SV vzor celotni javni upravi (npr. na področju varovanja dostojanstva na delovnem mestu, pa pri stopnji ujemanja izobrazbe z delovnim mestom, etičnem kodeksu, mednarodno primerjalnih znanjih in še bi lahko naštevali), pa to za politiko in javnost v trenutku aktualne gospodarske krize dejansko obrobne pomena. Vojska že dlje časa ne predstavlja največjega zaposlovalca v državi, zaradi tega tudi ni več zanimiva za mlajšo populacijo in splošno za trg delovne sile.

Konstantno se zmanjšuje tudi obseg sodelovanja v MOM, ki so v preteklosti predstavljale eno od najbolj zelenih izkušenj in hkrati izziv za vsakega vojaka. Avtorica meni, da – gledano z današnje perspektive – pomeni zniževanje obsega in sodelovanja v operacijah, kot sta najbolj izpostavljena ISAF in KFOR (predstavljata največji delež sodelovanja SV v MOM) ponovno vračanje SV (podobno kot tudi drugih evropskih vojska) na zapeček zgodovine (Jelušič 2012).

Če za konec tega poglavja podamo oceno o vlogi SV kot enem od štirih elementov, na temelju katerih bomo v zaključku poizkušali podati končno oceno o stopnji profesionalnosti

SV, lahko ugotovimo, da je vloga SV, ki jo ima na posameznih formalnih področjih, prav tako tudi splošna družbena vloga jasno in celostno opredeljena in pričakovana.

Kljub trenutnim težkim gospodarskim razmeram in stanju v državi ter svetu, ki vpliva na izdatke, namenjene obrambnim strukturam, ima SV v družbi še vedno visoko stopnjo zaupanja⁴⁶ in na ta način tudi mandat za svoje legitimno delovanje doma in v mednarodnem okolju. Torej lahko s tega vidika stopnjo profesionalnosti, ki jo dosega SV, ocenim kot visoko.

5.2 Strokovno znanje častnikov Slovenske vojske

Če za začetek tega poglavja povzamemo splošno opredeljeno definicijo profesionalca in z njo opišemo častnika, naj bi ta predstavljal strokovnjaka z visoko specializiranimi teoretičnimi znanji in veščinami oziroma praktičnimi znanji na vojaškem področju. Ena temeljnih značilnosti vojaškega profesionalca - častnika predstavlja njegova avtoriteta, ki obsega:

- ugled vodje in na njem temelječo sposobnost vplivati na podrejene. Njegov ugled temelji na splošni kulturi, strokovnem in organizacijskem znanju ter pravilnem odnosu do ljudi;
- oblast – privilegij vodenja, ki je častniku zaupana v družbi in posredno v vojski, predstavlja to, da je njegova avtoriteta merljiva in formalizirana z višino njegovega položaja – čina.

Znotraj vojaške profesije obstajajo številna področja delovanja, ki zahtevajo tudi različne strokovnjake, da opravljajo naloge na posameznih področjih. V oboroženih silah ta področja opredeljuje struktura, ki predstavlja različne zvrsti in rodove. Vojaška strokovnost temelji na visokih teoretičnih znanjih in na ta način daje častnikom status »vojaških intelektualcev«. Častniki so odgovorni za svoje ravnanje tako družbi kot tudi svojim profesionalnim kolegom. Za delo, ki ga opravljajo, jih ne motivira dobiček, temveč družbena odgovornost in to predstavlja ločnico med njimi in drugimi strokovnjaki.

⁴⁶ SV je v javnomnenjskih raziskavah o zaupanju vedno zasedala visoko mesto. Da je temu tako, kažejo tudi rezultati raziskav zadnjih treh letih (2010–2012) z naslovom Demokracija v Sloveniji, ki jo je izvajala Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici. Med drugim so ljudi povprašali o stopnji zaupanja v državne institucije in SV je vselej zasedala sam vrh (v zadnji raziskavi, ki je bila opravljena marca 2012, je višje zaupanje kot vojski izraženo le predsedniku države) kot najbolj zaupanja vredna državna institucija v RS (FUDŠ 2012).

Častnik SV je predstavnik vojaškega poklica, ki se je prostovoljno opredelil, da bo opravljal naloge in dolžnosti v obrambnih silah Republike Slovenije.

Da bi opravljal ta poklic, se je posameznik opredelil prostovoljno, kar pomeni, da je vstopil v SV na podlagi predpisanih pogojev za zaposlitev⁴⁷. Kot smo že poprej ugotavljali, je eno od temeljnih poslanstev častnika vodenje. Bistvo vodenja vojaške organizacije predstavlja stalno, zavestno in aktivno delovanje in na ta način vplivanje na vojaško organizacijo. Namen tega delovanja je doseganje čim višje stopnje bojne pripravljenosti in usposobljenosti vojaške organizacije za izvajanje oboroženega boja in drugih aktivnosti, pomembnih za obrambo in zaščito države kot temeljnega cilja obstoja vojaške organizacije (FM 1999).

Iz te opredelitve izhajajo tudi lastnosti vojaškega vodja, ki mora s svojimi osebnimi lastnostmi dajati vzgled svojim podrejenim; imeti mora močan in spoštovanja vreden značaj, privržen je profesionalni vojaški etiki ter sposoben razreševati kompleksne in zahtevne etične dileme. Sicer se od vseh pripadnikov, še posebej pa od častnikov kot nosilcev vodstvene funkcije pričakuje, da imajo razvite osebne lastnosti, kot so čast, pogum, lojalnost, tovarišstvo in predanost; da posedujejo ustrezna znanja in veščine (strokovnost): interpersonalna znanja, konceptualna znanja, tehnična znanja in taktična znanja; kot zadnje pa se od častnika pričakujejo dejanja skozi vplivanje, delovanje in izboljševanje (glej tabelo 5.3).

Od častnika se pričakuje strokovnost (ekspertnost) kot eno od načel vojaškega voditeljstva. Samo tako lahko svoje delo v tehničnem in taktičnem smislu opravlja strokovno. Strokovnost pomeni, da je vojaški voditelj sposoben uresničevati svoje naloge skladno z visokimi profesionalnimi standardi tako v miru kot v vojni (ORV 2007).

⁴⁷ Za službovanje v SV je častnik vezan s pogodbo o zaposlitvi za 10 let (častniki, ki so bili zaposleni v SV pred letom 1996, imajo sklenjene pogodbe za nedoločen čas, prav tako imajo tudi častniki, ki dosežejo čin majorja, možnost podaljšanja pogodbe za delo v SV za nedoločen čas). Posameznik, ki želi postati častnik SV, mora izpolnjevati določene pogoje: končati mora osnovno vojaško usposabljanje (šola za častnike) in s specializacijo pridobiti vojaško evidenčno dolžnost (VED) določenega rodu - službe. Postavljen je na določeno častniško dolžnost v enoto, ustanovo, skladno s formacijo, in je s tem uvrščen v določen dohodkovni razred. V enoti nadaljuje z individualnim in skupinskim dopolnilnim usposabljanjem in izobraževanjem. Usposablja in pripravlja se za opravljanje nalog v sestavi enot doma in v mednarodnem okolju (MOM). Izvaja usposabljanje in urjenje enote, da bi lahko sodelovala in delovala v sestavi višje enote. Udeležuje se strokovnih izobraževanj in usposabljanj doma in v tujini.

Tabela 5.3: Lastnosti vojaškega voditelja

Lastnosti vojaškega vodje	Pomen	Lastnosti
BITI	Vrednote	Čast, pogum, lojalnost, tovarištvo, predanost
	Osebne in telesne lastnosti	
ZNATI	Interpersonalna znanja	Učenje, motiviranje, svetovanje, spodbujanje
	Konceptualna znanja	Kritična presoja, kreativnost, etičnost
	Tehnična znanja	Oborožitev in oprema
	Taktična znanja	Uporaba enot v boju
DELATI	Vplivanje	Odločanje, komuniciranje, motiviranje
	Delovanje	Načrtovanje, izvrševanje, ocenjevanje
	Izboljševanje	Izgrajevanje, razvijanje, učenje

Vir: Koncept vojaškega voditeljstva v Slovenski vojski (ORV 2007)

5.2.1 Program izobraževanja in usposabljanja častnikov SV

Vojaško izobraževanje in usposabljanje (VIU) sta procesa pridobivanja ter razvijanja posebnega in funkcionalnega vojaškega znanja, vojaških sposobnosti, veščin in navad za opravljanje nalog vojaške obrambe in drugih nalog Slovenske vojske. Vojaško izobraževanje predstavlja načrten, organiziran in ciljno usmerjen proces pridobivanja ter razvijanja vojaškega strokovnega znanja, sposobnosti in vojaških vrednot posameznika za opravljanje vojaških nalog.

VIU častnikov kot enega temeljnih procesov vključuje t. i. proces vojaške socializacije, v katerem posameznik spoznava, dojema in sprejme pravila, vrednote, navade in kulturo organizacije, v katero prostovoljno vstopa (Caforio 2006, 255). Na ta način je častnik vključen v drugo fazo socializacije, namreč pred tem je bil kot sleherni posameznik deležen primarnega procesa socializacije, kjer je sprejel širše, splošne družbene vrednote in na ta način postal del družbe.

V drugi fazi se častnik skozi poklicno socializacijo vključi v specializirano poklicno skupino v okviru vojaške profesije. To fazo socializacije praktično predstavlja proces vojaškega izobraževanja in usposabljanja. Glavna cilja VIU častnikov v SV sta:

- častnika strokovno izobraziti in usposobiti za profesionalno delo in opravljanje nalog,
- transformacija posameznikov ter njihova sekundarna profesionalna socializacija.

V tem poglavju bom raziskal področje izobraževanja častnikov v SV, da bi ugotovil, če programi, v katerih ta proces teče, zagotavljajo ustrezne pogoje in izpolnjujejo standarde, ki omogočajo profesionalno oblikovanje častnikov. Da bi se približal čim bolj relevantnim podatkom, bom programe VIU v SV primerjal z nekaterimi programi VIU tujih oboroženih sil.

5.2.1.1 Osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje častnikov v SV

V Slovensko vojsko sprejemamo kandidate za častnike, ki so uspešno končali civilno visokošolsko izobraževanje. Preden kandidati začnejo izobraževanje na Šoli za častnike, morajo uspešno opraviti selekcijo in temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU). Podlago osnovnemu vojaškemu strokovnemu izobraževanju in usposabljanju (OVSIU) kandidatk in kandidatov za častnice in častnike SV (v nadaljevanju kandidatov za častnike) predstavlja učni program Šole za častnike SV. Ta program se načeloma dopolnjuje in potrjuje z vsako novo generacijo šolajočih se častnikov. Aktualni učni program (npr. Učni program Šole za častnike SV, marec 2012) zagotavlja pridobivanje znanja, veščin in navad, ki jih potrebuje vsak kandidat za častnika za opravljanje častniških dolžnosti v vojski. Na tej podlagi se visokošolsko znanje, veščine in navade nadgrajujejo z znanjem in veščinami, ki jih kandidati potrebujejo za poklicno kariero v vojski ali za opravljanje nalog v rezervni sestavi SV. Na podlagi tega programa (poveljnik PDRIU) se predpišejo in se nato izdelajo učni načrti Šole za častnike (ŠČ), po katerih se praktično izvaja izobraževanje in usposabljanje kandidatov za častnike (GŠSV 2012, 2-3). Učni program je ciljno usmerjen tako, da se v prvi, splošni fazi OVSIU zagotovi kandidatom za častnike, da pridobijo skupna jedra potrebnih vojaških znanj, veščin in navad, ki jim omogočajo opravljanje začetnih častniških dolžnosti ne glede na rod ali službo. Gre za nadgrajevanje splošnih znanj, ki so jih kandidati pridobili v okviru civilnega izobraževanja na 1. bolonjski stopnji.

Za vključitev v program ŠČ morajo kandidati poleg že omenjene izobrazbe izpolnjevati pogoje, ki so določeni v 88. členu ZObr.⁴⁸ Poleg tega morajo uspešno končati t. i. selekcijski program⁴⁹, ki je v prvi vrsti namenjen preverjanju psihofizičnih in drugih sposobnosti kandidatov. OVSIU kandidatov za častnike poteka v okviru dveh faz in stažiranja (glej tabelo 5.5).

(1) *Splošna faza OVSIU* se opravi z vsemi kandidati v ŠČ ter se izvaja znotraj petih predmetnih področij, in sicer (glej tabelo 5.4):

- vojaška znanost,
- voditeljstvo,
- taktika in zagotovitev delovanja,
- oprema in oborožitev s poukom streljanja in
- psihofizična vadba.

V splošni fazi se izvedejo tudi dvotedenski tečaj tujega jezika, dvostransko sodelovanje in vojaški tabor, na katerem se kandidati za častnike preizkusijo v vlogi poveljnikov skupin in oddelkov ter opravijo učne nastope. Kandidati se individualno pripravljajo na izpit za STANAG, ki se opravi do konca šolanja.

(2) *Specialistična faza OVSIU* se opravi v učnih skupinah rodov SV in v Letalski šoli. V tej fazi se, upoštevajoč znanja, pridobljena v splošni fazi, usposobi kandidate za vodenje in poveljevanje voda rodu-službe oziroma za začetno častniško dolžnost. V tej fazi se organizira in izvede več večdnevni terenskih usposabljanj s premičnim, stacionarnim ali kombiniranim

⁴⁸ Za vključitev v program ŠČ morajo kandidati poleg zahtevane splošne izobrazbe (uspešno zaključeno izobraževanje na 1. bolonjski stopnji, ne glede na smer izobraževanja), izpolnjevati tudi z ZObr predpisane zahteve, kot so: da je telesno in duševno sposoben za poklicno opravljanje vojaške službe in je odslužil vojaški rok; da ima ustrezno izobrazbo (za častnika najmanj visoka strokovna šola); da izjavi, da z dnem nastopa vojaške službe ne bo član nobene politične stranke; da je varnostno preverjen in da ne obstajajo varnostni zadržki v skladu s tem zakonom; da ni bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bil obsojen na nepogojno zaporno kazen za kakšno drugo kaznivo dejanje v trajanju več kot treh mesecev; da praviloma ni starejši od 30 let (ZObr, 88. čl.).

⁴⁹ Program in njegovi izvedbeni dokumenti zagotavljajo ustrezno selekcijo kandidatov za častnike za opravljanje nalog v vojski. Predpisani program selekcije se izvede skupaj v neprekinjenem časovnem obdobju v trajanju največ do 15 delovnih dni. Program selekcije se izvede v dveh delih. (a) V prvem delu, ki traja do 11 dni, se izvede: (1) preverjanje gibalnih sposobnosti, (2) preverjanje plavalnih sposobnosti, (3) skupinski psihodiagnostični pregled in (4) individualni psihološki pregled. Vse to kandidati potrebujejo za poklicno delo v vojski ali za opravljanje nalog v rezervni sestavi SV. In (b) v drugem delu, ki traja do 4 dni, se v terenskih pogojih dela preveri in oceni: (1) obvladovanje osnovnih vojaških veščin; (2) fizična in psihična vzdržljivost kandidata in (3) reakcije kandidata v pogojih različnih obremenitev in stresnih situacij. S postopkom selekcije se želi zagotoviti kader, ki ima ustrezne sposobnosti in spretnosti, da v času šolanja na ŠČ pridobi s programom šolanja predpisana vojaško strokovna znanja, spretnosti, navade in vrednote (MORS 2008).

taborjenjem. Nosilci – mentorji prakse so poveljniki vodov v enotah, kjer se prakso izvaja v sodelovanju s predmetnimi nosilci.

Tabela 5.4: Predmetna področja in predmetnik splošne faze OVSIU.

Zap. št.	Predmetno področje in predmeti	Ure
	I. VOJAŠKA ZNANOST	112
1	Nacionalnovarnostni sistem	18
2	Pravo za častnike z osnovami mednarodnega prava oboroženih spopadov in usposabljanje za imenovanje v naziv za javne uslužbence	54 (24+30)
3	Vojaška zgodovina	40
	II. VODITELJSTVO	130
4	Uvod v vojaško voditeljstvo	37
5	Osnove poveljevanja	35
6	Osnove vojaške psihologije	24
7	Vojaško vodenje	14
8	Vojaška didaktika	20
	III. TAKTIKA IN ZAGOTOVITEV DELOVANAJA	465
9	Uvod v vojaško voditeljstvo	20
10	Vojaška topografija	20
11	Vojaška obveščevalno-varnostna dejavnost	25
12	Osnove vojaške logistike	20
13	Saniteta in prva pomoč na bojišču	18
14	Taktika	262
15	Vojaški tabor	100
	IV. OPREMA IN OBOROŽITEV S POUKOM STRELJANJA	76
	V. PSIHOFIZIČNA VADBA	60
17	PGS (preverjanje gibalnih sposobnosti)	3
	OSTALO	234
18	Tuji jeziki	80
19	Zaključno preverjanje	24
20	Rezervni čas	30
21	Dvostransko sodelovanje oz. terensko usposabljanje (vaje, tečaji, ipd.)	80
22	Materialne priprave	20
	SKUPAJ	1080

Vir: Učni program Šole za častnike SV (GŠSV 2012, 10-11)

(3) *Stožiranje* kandidatov za častnik oziroma usposabljanje za delo na dolžnostih poteka v enotah in zavodih SV. V tej fazi kandidati pod mentorstvom dejanskih poveljnikov vodov rešujejo probleme vsakdanjega dela in usposabljanja voda. Težišče je na preizkušanju znanj pridobljenih v teku OVSIU in njihovi nadgraditvi z izkušnjami pri direktnem vodenju v enoti.

Usposabljanje kandidatov za častnike po tem programu traja do 13 mesecev, vključno z letnim dopustom, če se izvaja kot samostojni interni program vojaškega izobraževanja in

usposabljanja. VIU častnikov za dodatno VED pa se izvaja samo kot specialistični del programa, vključno s stažiranjem (GŠSV 2012, 8).

Tabela 5.5: Preglednica faz z razpoložljivim časom za posamezno fazo OVSIU.

Faza OVSIU	Splošna faza	Specialistična faza	Stožiranje	Skupaj
Predmeti splošnega vojaškega področja	1023	0	0	1023
Predmeti vojaškega specialističnega usposabljanja	0	664*	0	664*
Usposabljanje za delo na dolžnostih – stažiranje	0	0	280	280
Zagovor zaključnih nalog, preverjanje znanja in rezervni čas	57	35	32	124
Skupaj ur	1080	699*	312	2091

* Fond ur je naveden za specializacijo kandidatov za častnike VED pehote.

Vir: Učni program Šole za častnike SV (GŠSV 2012, 7-8)

Kandidat za častnika po uspešno opravljenem usposabljanju, predpisanim z navedenimi programi, izpolni pogodbeno obveznost skladno z 92. členom ZObr in pridobi:

- vojaško evidenčno dolžnost (VED),
- vojaške pogoje za imenovanje v čin poročnika,
- poklicno kvalifikacijo za opravljanje začetnih častniških dolžnosti v SV,
- pogoje za nadaljevanje VIU po programih SV,
- se šteje kot opravljen državni izpit iz javne uprave ter
- zaključni pripravništvo.

Po končanem OVSIU na ŠČ izpolnjuje kandidat za častnika vse strokovne pogoje za razporeditev na začetno častniško dolžnost (ZObr 2004).

Če povzamemo celoten program OVSIU, lahko ugotovimo, da je glavni poudarek na praktičnem delu, osvajanju veščin, torej funkcionalni usposobljenosti bodočih častnikov. Več kot polovica vsebin je izvedena v praktični obliki. To pomeni, da se za vse praktične postopke izvaja urjenje. Program je vsebinsko sicer izredno obsežen in zelo ambiciozno zastavljen, vendar mislim, da je prav ta obseg vzrok, da se posameznim vsebinam, ki so ključnega

pomena za učinkovito delo častnika ter podlaga za njegov nadaljnji profesionalni razvoj, ne nameni dovolj pozornosti. Poleg tega menim, da se kandidati preveč časa ustavljajo na t. i. funkcionalni teoriji oziroma posredovanju opisne teorije praktičnih postopkov.

Kandidati se večinoma le seznanjajo z vsebinami, praktično pa ne vedo, če preverjeno obvladajo določene vsebine. V okviru podobno organiziranega VIU v tujini, ki so ga bili in so deležni nekateri časniki SV, je podobno poudarek na funkcionalnem usposabljanju, le da je tako organizirana in namenjena večina programa ter da je posameznim vsebinam namenjeno precej več časa. Več o primerjavi programov VIU časnikov pri nas in v tujini bomo podali v naslednjem poglavju.

Poleg funkcionalne naravnosti programa so specifične tudi organizacijska in izvedbene značilnosti. Obremenitev kandidatov (v okviru 13-mesečnega usposabljanja so kandidati en mesec na dopustu) znaša povprečno 8 ur na dan, prav tako so kandidati prosti večino vikendov in prazničnih dni v času šolanja. Iz tega lahko ugotovimo, da kandidati niso deležni usposabljanja pod določenimi večjimi obremenitvami in stresom (sposobnost delovanja, odločanja in ravnanja v posebnih okoliščinah)⁵⁰. To namreč nosilec in odgovornim za VIU predstavlja enega ključnih pokazateljev, da ocenijo sposobnosti in lastnosti, pomembne za učinkovito in profesionalno delo častnika, ki naj bi bil usposobljen in izurjen ter se od njega pričakuje, da deluje prav v takšnem specifičnem okolju in izrednih razmerah.

In ne nazadnje kot pravi Rožanec, kljub izredni obsežnosti programa, številnim obveznostim sodelujočih (odgovornih za izvajanje, kandidatov za častnike, podpornega kadra idr.), kar kaže predvsem na ambicioznost snovalcev programa po kvantiteti, ne prinaša pa kvalitete. Ena od pomanjkljivosti programa predstavlja tudi primerljivost s podobnimi civilnimi programi, npr. model kreditnih točk, ki bi omogočal njihovo primerjavo, kar je danes še posebej aktualno zaradi priznavanja in uveljavitve vojaške profesije (Rožanec 2011, 73).

⁵⁰ Častniki, ki so bili deležni podobno organiziranih šolanj za častnike v tujini (šolanja časnikov v tujini se udeležujejo pripadniki SV, predvsem v okviru OS Amerike, Velike Britanije in Nemčije), povedo iz prakse, da so programi OVSIU vsebinsko precej podobni programom SV vendar, je bistvena razlika pri intenzivnosti usposabljanja, kjer kandidati večino funkcionalnega usposabljanja izvajajo v okviru terenskih usposabljanj. Terenska usposabljanja po posameznih vsebinah praktično potekajo po več dni skupaj (npr. usposabljanje na ŠČ OS Amerike v okviru predmeta orientacija na zemljišču poteka 14 dni, tudi po več dni skupaj neprekinjeno.) ter so kandidati na ta način podvrženi izrednim obremenitvam, zaradi pomanjkanja spanja, pomanjkanja hrane, izrednih vremenskih razmer, fizične obremenitve, časovnih omejitev ipd. (Častnik SV 2012).

5.2.1.2 Dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje častnikov v SV

Dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVS IU) je namenjeno pridobivanju vojaških strokovnih znanj in veščin, ki jih častniki SV potrebujejo za napredovanje na vojaškem področju in jim omogoča učinkovito opravljanje nalog na delovnih mestih v enotah in zavodih SV. Organizirano je in poteka na štirih ravneh, in sicer kot nadaljevalno, funkcionalno, dodatno in urjenje posameznika.

Nadaljevalno DVS IU častnikov SV se izvaja v okviru Poveljniško-štabne šole (PŠŠ) na podlagi programa poveljniško-štabnega šolanja častnic in častnikov SV, ki ga izdelata GŠSV. Program sodi v spekter dopolnilnega vojaško-strokovnega izobraževanja in usposabljanja častnic in častnikov, VVU in civilnih oseb.

Izobraževanje in usposabljanje omogoča izpopolnjevanje vojaškega in civilnega kadra v skladu z organizacijskimi potrebami SV. V Poveljniško-štabni šoli organizirajo naslednje stopnje šolanja.

- (1) Štabno šolanje (ŠŠ) – program štabnega šolanja;
- (2) Višještabno šolanje častnic in častnikov, VVU in civilnih oseb (VŠŠ) – program višjega štabnega šolanja;
- (3) Generalštabno vojaško izobraževanje in usposabljanje GVIU – program generalštabnega šolanja.

(1) Štabno šolanje (ŠŠ) – cilj programa je izobraziti in usposobiti slušatelje za opravljanje del in nalog v poveljstvih enot do ravni bataljona SV v miru, kriznih razmerah ter vojni, v nacionalnem okolju pri vojaški obrambi države in v mednarodnem okolju v sestavi sil zavezništva na formacijskih dolžnostih vključno s činom stotnika. ŠŠ je organizirano po sistemu z dela. Izobraževanje se organizira kot redna oblika šolanja. Obvezna sestavina šolanja je izobraževanje na daljavo, ne glede na to, kako se poveljniško štabno šolanje organizira. Program traja 6 mesecev in je organiziran tako, da ne preseže fonda 900 učnih ur. Šolanja se lahko udeležijo častniki s činom nadporočnik in so za zadnje leto ocenjeni s službeno oceno najmanj »dober«. Praktično so za vsak tečaj razpisani dodatni pogoji, ki jih mora kandidat izpolnjevati, da bi prišel v izbor za napotitev. Program je običajno sestavljen iz dveh predmetnih sklopov, in sicer:

- skupno predmetno področje, v okviru katerega so predmeti, kot so vojaško voditeljstvo, pravila štabnega dela in vodenja enot, taktika, mednarodno vojaško sodelovanje, osnove metod vojaških ved, vojaška geografija in športna vzgoja;
- specialistično predmetno področje (v okviru tega področja so predmeti specialističnih vsebin glede na to, za kateri rod se kandidat specializira).

Po uspešno zaključenem šolanju kandidati pridobijo potrebna znanja in kvalifikacije za opravljanje nalog v rangu stotnika oziroma izpolnijo enega izmed zahtevanih pogojev za napredovanje v ta čin (MORS 2009a).

(2) *Višještabno šolanje (VŠŠ)* – cilj programa je izobraziti in usposobiti častnike SV za samostojno in kakovostno popraviljanje deli in nalog v činu major – podpolkovnik za delo na poveljniških dolžnostih na taktični ravni ter vodenje štabnih organov v štabu združene taktične enote oziroma na razvojnih in vodstvenih mestih v okviru obrambnega sistema. Poudarek je na razvoju in uporabi elementov nacionalnovarnostnega sistema v globalnem mednarodnem okolju ter na sodelovanju sodobne, profesionalne vojaške sile v okviru kolektivne obrambe. Višještabno šolanje častnic in častnikov Slovenske vojske se izvede v okviru enega šolskega leta, ki pa je lahko organizirano v dveh oblikah, in sicer kot:

- višještabni tečaj (VŠT) in
- višještabno šolanja (VŠŠ).

*Višještabni tečaj (VŠT)*⁵¹ traja od začetka septembra do marca naslednje leto. Skupni obseg fonda ur ne preseže 900 ur, pri čemer je načeloma 430 ur namenjenih skupnim vsebinam ter do 100 ur za dodatne aktivnosti, ostalo je namenjeno individualnemu delu slušateljev. V okviru enega samega predmeta so predmeti, kot je, nacionalna varnost, vojaško voditeljstvo, delovanje enot SV, mednarodne vojaške operacije, tehnični sistemi in koncepti kot podpora delovanju. Slušateljova obveznost je, da izdelata zaključno nalogo in jo zagovarja najkasneje dva meseca po zaključku tečaja (GŠSV 2011).

⁵¹ VIU se je po programu višjega štabnega tečaja v SV začelo leta 1997. Večji del obveznosti slušatelji opravijo v obliki organiziranih ur, medtem ko izbirnih vsebin ni. Prva sprememba programa leta je bila 2003 in je odprla možnost za dodaten študij po specialističnem programu obramboslovja na FDV. Ta možnost ni bila uresničena, je pa pomenila pomembno prelomnico v razmišljanju in prvo izkazano potrebo po povezovanju z javnim izobraževalnim sistemom. Naslednja sprememba se je zgodila z novim programom leta 2004, ko se je šolanje podaljšalo predvsem na račun samostojnega dela slušateljev. Uvedle so se tudi izbirne vsebine ter se je tako ponudila možnost izbire in prilagoditve šolanja potrebam delovnega mesta ter deloma tudi željam posameznika.

*Višještabno šolanje (VŠŠ)*⁵² ima težišče izobraževanja in usposabljanja na taktični in operativni ravni vojskovanja. Častniki razširijo svoje znanje o združevanju enot, vključno s problematiko medzvrstnega (združenega) bojevanja na taktični in operativni ravni vojskovanja. Na tej ravni častniki razvijajo analitične in ustvarjalne sposobnosti, ki so v vojaški organizaciji nujne za uspešno delo na operativni ravni. Poleg razvoja pretežno vojaških veščin in znanja s področja združenega in medzvrstnega bojevanja se slušatelji seznanijo tudi z bolj poglobljenim pogledom v vprašanja mednarodnega in nacionalnega varnostnega okolja, nacionalne varnostne politike in načrtovanja ter odločanja v obrambnovarnostnih strukturah v domačem in mednarodnem okolju. Ta oblika šolanja je programsko zastavljena modularno in omogoča povezovanje programa s programi na podiplomski ravni v javnem izobraževalnem sistemu. Večji del vsebin se priznava kot del študijskih obveznosti v specialističnem programu v okviru obramboslovja na Fakulteti za družbene vede (FDV) in magistrskem programu Logistika sistemov na Fakulteti za logistiko (FL), kjer izobraževanja trenutno, ko pišem to nalogo, tudi potekajo. Program VŠŠ še ni akreditiran niti ovrednoten s kreditnimi točkami (po ECTS), kar predstavlja tudi eno od pomanjkljivosti, namreč vrednotenje bi omogočalo primerljivost in uvrščanje pridobljenih znanj v sistemu javnega izobraževanja (GŠSV 2011).

Program traja eno šolsko leto, skupni obseg ur ne preseže 1900 ur, pri čemer je načeloma 1200 ur namenjenih skupnim vsebinam, 600 ur izbirnim, do 100 ur pa za dodatne aktivnosti. Približno polovica skupnega fonda ur tega programa je namenjena vojaškemu modulu in druga polovica civilnemu modulu izobraževanja. Šolanje, ki trenutno poteka od septembra 2011 in se zaključi julija 2012 (16. generacija PŠŠ), je organizirano tako, da smo slušatelji v prvem delu šolanja opravili obveznosti v okviru civilnega modula specialističnega programa, bodisi na FDV ali FL, sledilo pa je nadaljevanje šolanja v okviru vojaškega modula, kjer je predmetnik vsebinsko in po obsegu ur praktično identičen VŠT. Da bi slušatelj uspešno zaključil PŠŠ, mora v okviru civilnega modula šolanja opraviti obveznosti podiplomskega - magistrskega študija (2. bolonjska stopnja) ter vse obveznosti v okviru vojaškega modula. Kot krona šolanja in opravljena zaključna naloga se šteje uspešen zagovor magistrske naloge na izbrani fakulteti.

⁵² Leta 2006 je program VŠŠ podaljšan na eno šolsko leto in je zastavljen program t. i. modularnega šolanja. Izvedba programa je vpeta v javni izobraževalni sistem, bistveno povečano je število ur za samostojni študij, delež izbirnih vsebin je povečan skoraj na tretjino programa. Delež vojaških vsebin je v absolutni številki ostal na ravni prejšnjih programov, povečalo pa se je število vsebin, ki niso strogo vojaške, podpirajo pa splošno usmeritev programa.

Na ta način so slušatelji poleg uspešno zaključenega PŠŠ in s tem izpolnitvijo enega od pogojev za napredovanje v činu (major) deležni tudi javno priznane izobrazbe 2. bolonjske stopnje in naziva magister stroke.⁵³

(3) *Generalštabno vojaško izobraževanje in usposabljanje (GŠŠ)*, se izvaja na podlagi programa GŠŠ. Cilj tega šolanja je izobraziti in usposobiti visoke častnike in vodilne delavce MORS ter druge državne organe za usklajeno vodenje elementov nacionalnovarnostnega sistema RS na operativni in strateški ravni. Poudarek je na razvoju in uporabi elementov nacionalnovarnostnega sistema v globalnem mednarodnem okolju ter na sodelovanju sodobne, profesionalne vojaške sile v okviru kolektivne obrambe. Program traja eno šolsko leto (od 1. septembra do 31. avgusta). Program je sestavljen iz temeljnega dela, ki je skupen za vse študente v skupni vrednosti 1170 ur študentovega dela, zaključne naloge v vrednosti 180 ur študentovega dela in izbirnih vsebin v obliki modulov. Vsak modul je sestavljen iz enega ali več predmetov v skupni vrednosti 450 ur študentovega dela, ki lahko poteka na v okviru določenih univerz, kar se opredeli za vsako šolanje posebej in glede na potrebe SV. Program dopolnjujejo dodatne vsebine v skupni vrednosti 100 ur organiziranega dela.

Program GŠŠ je razvit na osnovi analize izkušenj iz izvedbe generalštabnih šolanj v PŠŠ in analize programov več primerljivih vojaških šol držav Nata, pri čemer je izvedena analiza strukture, vsebin in načina izvedbe programov. V analizi je bilo zajeto osem (8) programov tujih vojaških šol, od tega šest (6) programov vojaških šol v ZDA ter po en (1) program VB in ZRN. Program generalštabnega šolanja je primerljiv predvsem s programi OS ZDA, in sicer po dolžini trajanja (eno šolsko leto), po osnovnih predmetnih področjih in vsebinah (nacionalna in mednarodna varnost, vojaška strategija, načrtovanje in izvajanje operacij, poveljevanje in voditeljstvo, štabne računalniško podprte vaje), pa tudi po metodah dela (predavanja, seminarji, štabne vaje, študijska potovanja) in načinih preverjanja znanja. Program je izdelan v skladu z določili 35. člena Zakona o visokem šolstvu. Zahtevnost in kakovost izvedbe vsebin programa, habilitirani izvajalci, ustrezna podpora študija in ostali pogoji zagotavljajo medsebojno primerljivost in priznavanje vložene delo študentov.

⁵³ Prav ta pridobljena javno priznana izobrazba (magister stroke) predstavlja pri tej generaciji PŠŠ in nekaterih poprej formalno podvajanje izobrazbe. Namreč, za vse slušatelje je eden od pogojev za udeležbo na šolanju uspešno zaključena visoka univerzitetna izobrazba (pred bolonjskim sistemom veljavna VII/1 stopnja), ki pa je skladno z Zakonom o visokem šolstvu (ZViŠ–UPB3 2006) izenačena z 2. bolonjsko stopnjo. Sam menim, da je s tem šolanjem sicer pridobljen širši obseg znanj s področja obrambnih ved, ne predstavlja pa to dodane vrednosti vojaški stroki in znanjem, ki se od častnika na tej stopnji zahtevajo in bi v tem trenutku morali biti v ospredju.

Program omogoča vrednotenje študija v obliki kreditnih točk ECTS in prenos kreditnih točk (60 KT) v javni izobraževalni sistem na terciarni ravni (GŠSV 2007).

Funkcionalna, dodatna znanja ter urjenje posameznika kot ostale tri oblike DVSIU častnikov so namenjena poklicnemu izobraževanju in usposabljanju z namenom, da se pridobijo dodatna strokovna znanja in veščine za opravljanje bojnih in mirnodobnih nalog v SV. To področje usposabljanja in urjenja zajema uporabo različnih tehničnih sredstev, posamezna delovna področja, kot je sistemski administrator v informacijsko-komunikacijski podpori, letalski tehnik, kontrola zračnega prostora, kontrola in vodenje oborožitvenih sistemov ipd. Izvajalci so lahko enote in zavodi SV, pripadniki in enote tujih OS ali civilne institucije oziroma podjetja. Izobraževanja in usposabljanja se organizirajo v obliki enodnevni ali večdnevni tečajev, kjer udeleženci na koncu pridobijo ustrezno potrdilo o usposobljenosti za izvajanje nalog na določenem funkcionalnem področju.

Častniki SV se poleg naštetih izobraževanj in usposabljanj lahko šolajo tudi v okviru različnih civilnih institucij, skladno s potrebami SV, ter na različnih tečajih in programih v okviru bilateralnega sodelovanja in sodelovanja v zavezništvu. Obseg teh programov izobraževanja in usposabljanja je odvisen od potreb in razpoložljivih resursov v SV ter se na ta način stalno dopolnjuje in prilagaja.

Če na koncu primerjamo posamezne stopnje VIU, so po stopnjah približno primerljive tudi s pojmovanjem ravni vojskovanja. Tako je težišče VIU na prvi ravni šolanja (ŠŠ) usmerjeno na taktično raven vojskovanja, na drugi ravni (VŠŠ) na taktično in operativno raven in v okviru GŠŠ na operativno in strateško raven vojskovanja oziroma delovanja. Programi so oblikovani tako, da na prvih stopnjah (ŠŠ in VŠŠ) razvijajo specialiste v okviru posameznih rodov in služb, na najvišji ravni (GŠŠ) pa se znanje in veščine združujejo, s čimer se častniki pripravijo za delovanje v združenih taktičnih in operativnih enotah na medzvrstni ravni ter v mednarodnem okolju. Stopnje VIU so med seboj neločljive in povezane, pridobljeno znanja in veščine pa se širijo in nadgrajujejo. Programi VIU na višjih stopnjah temeljijo na znanju in programih nižjih stopenj, s šolanjem v drugih ustanovah izven SV ter delovnih izkušnjah, pridobljenih na delovnih mestih. Posebnost Republike Slovenije je, da oboroženih sil nima organiziranih po zvrsteh, temveč le po rodovih, medtem ko se šolanja izvaja enotno, ne glede na opredelitev roda. Tako lahko trdimo, da že z organizacijo enotnega vojaškega šolskega

systema ter tako oblikovanimi programi VIU izvajamo usposabljanje po združenem (angl. Combined Arms) načelu. Res pa je, da nekaterih vsebin (angl. Joint) v programih ni, ker v SV nimamo zvrsti. Druga pomembna posebnost VIU v SV, ki tudi neposredno vpliva na karierno pot posameznika, je, da posamezne stopnje šolanja predstavljajo neposredno pogoj za napredovanje v činu, kar pa v drugih državah večinoma ni pravilo (Zabukovec 2008, 140).

5.2.1.3 Sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov v ameriški vojski

Organizacija vojaškega šolstva v ZDA (oziroma sistem izobraževanja častnikov, programi in izvajalci) temelji na dokumentu Politika vojaškostrokovnega izobraževanja častnikov (CJCS 1800.01B – Officer Professional Military Educational Policy). Ta opredeljuje pet stopenj izobraževanja častnikov, in sicer:

- I. izobraževanje pred promocijo v častniški stan,
- II. osnovno izobraževanje (Primary),
- III. vmesno (Intermediate),
- IV. višje (Senior) in
- V. za generale (General/Flag Officer).

V dokumentu so opredeljeni vse oblike in stopnje šolanj ter posameznih programov, ki jih izvajajo na posameznih stopnjah, ciljna skupina častnikov ter ravni, za katero se posamezni častniki šolajo, vključno z opisom vsebin in ciljev, ki naj jih častnik na posameznih oblikah in stopnjah šolanja doseže (glej prilogo A). Ker je koncept šolanja v mnogih pogledih podoben in primerljiv z našim, smo si ga vzeli za primerjavo in ga bomo v nadaljevanju predstavili. Ta koncept je za nas zanimiv predvsem tudi zato, ker je zastavljen tako, da se nenehno prilagaja novim zahtevam in razvoju OS, torej procesom, ki so značilni in podobni tudi za SV (profesionalizacija, reorganizacija, modernizacija, integracija, transformacija ...), če želi biti moderna profesionalna vojska.

Za načrtovanje in razvoj kariere ameriškega častnika so v kadrovske prakso ameriške vojske poleg rodov uvedena tudi t. i. karierna polja in funkcionalna področja. Vsi častniki začnejo svojo kariero v okviru matičnega roda, za katerega se usposobijo med šolanjem in v katerem do napotitve na nadaljevalno izobraževanje v okviru kariernega tečaja za stotnike (Captains

Career Course) in ki je primerljiv našemu programu štabnega šolanja (ŠŠ), kjer službujejo najmanj 3 leta.

Običajno ameriški častnik ostane v okviru istega roda od začetka do konca svoje kariere. Njegovo funkcionalno področje (primerljivo z našo vojaško evidenčno dolžnostjo VED) se mu določi nekje med petim in šestim letom službovanja. Funkcionalno področje je področje dela častnika, ki se razlikuje od drugih področij po obvladovanju posebnega tehničnega znanja in veščin, ki jih pridobijo z daljšim izobraževanjem oziroma usposabljanjem ali izkušnjami. Odločanje za funkcionalno področje temelji na častnikovem osebnem interesu, vendar pa se pri tem upošteva tudi izobrazba, usposobljenost, izkušnje, službena ocena in seveda potrebe službe. V okviru določenega funkcionalnega področja se lahko častnik začne razvijati (civilno izobraževati in službovati), lahko pa še naprej službuje v matičnem rodu. Ta področja so npr. izobraževanje, kadrovski menedžment, psihološko delovanje, odnosi z javnostjo ipd. Častnik med desetim in enajstim letom službovanja napreduje v čin majorja in se mu s tem tudi opredeli karierno polje. Za razporeditev v posamezno karierno polje se upoštevajo podobni dejavniki kot pri funkcionalnih področjih, vendar s to razliko, da se častniku zaradi potreb službe lahko določi tudi novo funkcionalno področje. Karierna polja so štiri: delovanje (Operations), informacijsko delovanje (Information Operations), institucionalna podpora (Institutional Support) in operativna podpora (Operational Support). Znotraj teh polj so razdeljena tudi vsa funkcionalna področja, vsi častniki, ki nadaljujejo osebni razvoj v matičnem rodu, pa spadajo v polje operacije (Operations). Karierno polje je podlaga za opredelitev nadaljnjega vojaškega in civilnega izobraževanja častnika.

II. osnovno VIU (Primary) je v obliki temeljnega voditeljskega tečaja za častnike (Basic Officer Leader Course – BOLC) in je primerljiv našemu OVSIU tako po fazah kot po trajanju. BOLC je povezan s programom usposabljanja pred sprejemom v častniški stan (primerljiv z našim TVSU častnikov). BOLC je vsebinsko razdeljen na tri stopnje: pred promoviranjem v častniški čin (BOLC I), na začetno »izkušnjo« taktičnega vodenja (BOLC II) in na usposabljanja v rodu oziroma tehnično usposabljanje (BOLC III). Stopnja BOLC I se izvaja po programu, ki je za vse rodove enak, tako se vsem častniškim kandidatom zagotavljajo enaki standardi znanja in usposobljenosti ter želene lastnosti (če to stopnjo primerjamo s programom šolanja na ŠČ v SV, je to splošna faza šolanja). Takoj po promociji so vsi novi častniki napoteni na usposabljanje BOLC II. To je šesttedenski sklop skupnih vsebin, ki omogoča nadaljnji razvoj častnikov v sposobne vodje majhnih enot z »bojno usmerjenostjo in bojvniškim etosom« (ta stopnja šolanja je primerljiva s specialistično fazo v

okviru ŠČ). Specializacija pri BOLC II je oblikovana tako, da se mladi častniki ves čas usposabljanja srečujejo s pripadniki in posebnimi vsebinami drugih rodov.

Po uspešno končanem BOLC II častniki nadaljujejo usposabljanje v BOLC III, v katerem pridobijo predvsem ustrezno tehnično in taktično znanje, značilno za posamezen rod oziroma specialnost. Ta del usposabljanja traja nadaljnjih šest do 36 tednov, kar je odvisno od roda, oziroma specialnosti (to stopnjo bi lahko primerjali s trejo fazo stažiranja v ŠČ). S tako oblikovanim in organiziranim temeljnim voditeljskim tečajem za častnike ameriška vojska zagotavlja oblikovanje in vzgojo zrelih, samozavestnih in kompetentnih častnikov, ki so sposobni, da takoj ob nastopu dolžnosti uspešno in suvereno prevzamejo vlogo vodje enote. Prav tako se na ta način zagotavlja boljša povezanost častnikov med rodovi (skupna usposabljanja, medsebojno poznavanje) in učinkovitejše delovanje v združenih taktičnih enotah (HQ DA 2010).

Osnovno – nadaljevalno VIU (Primary – Advanced): armadni program formalnega izobraževanja stotnikov v ameriški vojski poteka v obliki kariernega tečaja za stotnike (Captains Career Course – CCC), ki združuje dva podtečaja in je usmerjen predvsem v pripravo za načrtovano naslednje delovno mesto oziroma funkcionalno področje dela. Ta oblika šolanja je primerljiva z organizacijo in programom šolanja častnikov SV v okviru ŠŠ. Prvi podtečaj CCC predstavlja tečaj bojnega poveljevanja (Combined Arms Battle Command Course – CABCC), ki je usmerjen predvsem v pripravo poveljnikov enot ravni čete oziroma baterije na sprejem njihovih dolžnosti, drugi podtečaj CCC, imenovan združeni štabni tečaj (Combined Arms Staff Course – CASC), pa je namenjen predvsem usposabljanju častnikov za štabne dolžnosti na nižjih taktičnih ravneh. Oba tečaja temeljita na kombinaciji naprednega izobraževanja na daljavo in metodah rezidenčnega izobraževanja. Izobraževanje v CABCC traja štiri tedne na daljavo (skupno jedro za vse rodove in taktično-tehnični del posameznega roda) ter štiri tedne v okviru rezidenčnega dela v rodovski šoli, CASC pa traja tri tedne na daljavo (skupno jedro in v delovno področje usmerjen del) ter dva tedna rezidenčnega dela. Torej je skupna dolžina izobraževanja in usposabljanja 12 tednov, kar je za polovica krajše kot je VIU na ŠŠ v SV (HQ DA 2010).

III. Vmesno VIU (Intermediate Level Education – ILE) je oblika šolanja, ki je bila uvedena in uveljavljena v izobraževalni sistem ameriške vojske leta 2008. Program na tej ravni

predvideva za vse častnike skupni temeljni program, medtem ko drugi del zagotavlja možnost izobraževanja glede na karierno polje, v katerem častnik nadaljuje svojo kariero.

ILE je sestavljen iz skupnega jedra, ki traja tri mesece in je enak za vse častnike, imenuje pa se poveljniški in generalštabni program za častnike (Command and General Staff Officer Course), ter iz dodatnih oblik izobraževanja, katerih vsebine in trajanje so odvisni od kariernih polj, v katera so razporejeni častniki. To obliko šolanja bi lahko primerjali z šolanjem v okviru VŠT ali VŠŠ, ki pa v SV zaradi dodatnega civilnega modula traja eno leto.

IV. Višje VIU (Senior) se izvaja kot sedemmesečni tečaj za vojskovanje in izvajanje delovanj (Advanced Warfighting and Operations Course), ki je namenjen le častnikom iz kariernega polja delovanja (Operations). Za vsa druga karierna polja so v različnih centrih po ZDA organizirani posebni tečaji, ki skupnemu trimesečnemu šolanju dodajo še vsebine, prilagojene posameznemu funkcionalnemu področju, trajajo pa od dveh do sto trideset tednov (HQ DA 2010). Ta program lahko v SV sicer primerjamo s programom GŠŠ, vendar se koncept šolanja v tem segmentu bistveno razlikuje od koncepta DVSIU v SV.

Če za konec tega poglavja povzamemo primerjavo OVSIU v ameriški vojski ter DVSIU v SV, ugotovimo, da sta splošno gledano primerljiva predvsem po oblikah in stopnjah organiziranja šolanja, vendar so okolja (OS), v katerih potekata, zelo različna in specifična. V okviru nadaljevalnega VIU častnikov je najbolj opazna razlika v številu programov oziroma v SV še ne poznamo šolanja na najvišji stopnji, kot je to primer programa šolanja generalov (General/Flag Officer) v ameriški vojski. Ta stopnja šolanja v SV je bila omenjena v projektu PROVOJ, vendar do uveljavitve tega koncepta ni prišlo. Če primerjamo ameriški sistem z našim, lahko ugotovimo, da je v našem primeru združenega usposabljanja na nižjih ravneh (program ŠČ in program ŠŠ) že zdaj več kot v primerljivih programih v ZDA in da pravzaprav povečujemo specialistični del, ki ga je še vedno precej manj kot skupnih vsebin. Na vmesni stopnji (naše VŠŠ) tudi pri nas uvajamo izbirne vsebine, s katerimi lahko študij bolj prilagodimo potrebam dela v enotah, vendar so vse študijske smeri podobne (enake) dolžine in zagotavljajo javno priznano izobrazbo. ZDA z dolžino dodatnih vsebin (od dveh do sto trideset tednov) bistveno odstopajo in za nekatere specialnosti ne zagotavljajo vse izobrazbe na podiplomski ravni. Pri tem si lahko postavimo tudi vprašanje, ali je v tako majhni vojski, kot je slovenska, sploh mogoče in potrebno uveljaviti takšno specializacijo, ker

bi to dejansko pomenilo velik poseg v karierni sistem častnikov. Iz analize, ki smo jo opravili, je razvidno, da je organizacija vojaškega šolstva po številu stopenj, pa tudi po vsebini posameznih programov lahko primerljiva s programi VIU, ki jih izvajajo šole na tujem.

Razvoj vojaškega šolstva je predvsem v zadnjem obdobju rezultat spremenjenih nalog in novega varnostnega okolja, v katerem vojaške organizacije delujejo. Te okoliščine zahtevajo od častnikov, da so boljše usposobljeni, kar pomeni, da se njihovo šolanje podaljšuje ter hkrati zvišuje stopnja zahtevnosti (npr. ZDA – podiplomska raven na štabnih programih) programov osnovnih oblik VIU. Tudi v Sloveniji se sistem VIU že od nastanka nenehno razvija in spreminja, menim pa, da v preteklosti nismo izkoristili nekaterih zamujenih priložnosti za preoblikovanje in dopolnitev VIU, zato so danes pred nami večji in težji izzivi. Posebej pomembna je uskladitev ter uvedba bolonjskega sistema v sistem VIU, da bi na ta način bil primerljiv in hkrati priznan v javnem šolstvu. Kot smo že ugotovili, se vojaška stroka lahko razvija samo vzporedno in na temelju civilnih znanstveno-izobraževalnih institucij. Odločitev o dolžini in povezanosti civilnega študija z vojaškimi vsebinami bo zahtevala revizijo in prilagoditev vsega sistema VIU častnikov, to pa bo pomembno vplivalo tudi na umeščenost in vsebine posameznih oblik osnovnega, predvsem pa nadaljevalnega VIU. Več o tem bomo pisali v naslednjem poglavju.

5.2.2 Konvergentnost vojaškega in civilnega izobraževanja

Vsaka legitimna vojska naj bi odsevala družbeno strukturo in splošne družbene vrednote ter se vključevala v splošno kulturo družbe. Ker pa se od vojske pričakuje tudi učinkovito opravljanje njenih nalog, je skoraj nujno, da ima tudi določene svojstvene značilnosti. Vprašanje ločenosti in sorodnosti ter tudi trendov ločevanja (divergenca) oziroma povezovanja (konvergenca) vojske in ostale družbe je eno ključnih vprašanj moderne sociologije vojske (Garb 2009, 105).

Posledice procesa prilagajanja varnostnih in obrambnih sistemov novim varnostnim in drugim izzivom niso le reorganizacije, modernizacije in zmanjševanja oboroženih sil, oblikovanje novih doktrinarnih izhodišč, intenzivno mednarodno vojaško sodelovanje ter v vse večjem obsegu vključevanja oboroženih sil v MOM, ampak so tudi na področju šolanja vojaških profesionalcev oziroma častnikov. Iz tega izhajajoče nove naloge (zlasti nevojne operacije) ter razne (mednarodne, nadnacionalne) oblike sodelovanja oboroženih sil, kar je posledica

enotenja zunanjih in obrambnih politik (npr. znotraj Evropske unije), so povzročile med drugim tudi prilagajanje sistema in vsebine izobraževanja častnikov oziroma vojaških profesionalcev.

Spreminjata se narava in vsebina vojaške profesije (potrebna so znanja iz mednarodnega prava, komunikacijskih znanosti, mednarodnih odnosov, diplomacije, zgodovine in običajev dežel tretjega sveta, tujih jezikov itd.), usposabljanje častnikov pa se mora poenotiti oziroma standardizirati. Spremenjena vloga vojske zahteva v osnovi drugačno profesionalizacijo častnikov. Sodoben častnik potrebuje takšno pripravo oziroma izobrazbo, ki je podobna tisti, ki jo zagotavlja diploma iz političnih znanosti. In dejansko je študijski program politologije za izobraževanje svojih častnikov že sprejelo več držav. Razlog za uvedbo civilnih izobraževalnih programov za častnike pa je tudi v tem, da je civilna diploma priznana na trgu dela. S tem naj bi bil zagotovljen večji ugled in privlačnost profesije, hkrati pa je za častnika po odhodu iz vojske lažje vstopiti na civilni trg dela (Caforio v Garb 2009, 119-121). Nova realnost je vplivala tako na preoblikovanje armad – iz velikih evropskih obvezniških vojsk so nastale majhne poklicne in moderne vojske. Okrepil se je nadzor političnih oblasti in javnosti nad njimi. Ker je tudi tako imenovana revolucija na področju vojaške tehnologije povzročila priliv novih, vse zmogljivejših oborožitvenih sistemov in tehnologij izobraževanja in usposabljanja, je postalo vsem politično-vojaškemu vodstvu jasno, da se bo moralo tudi vojaško šolstvo prilagoditi tem spremembam in zahtevam. Med drugim so pomembne zahteve (nove) evropske odprte družbe, utemeljene na demokratičnih vrednotah in dosežkih znanosti, da se vojaško visoko šolstvo vključi v evropski visokošolski izobraževalni sistem (Bolonjska deklaracija). Tako so se vojaški izobraževalni sistemi prilagodili ter postali podobni in primerljivi študiju na civilnih univerzah (ovrednoteni s kreditnimi točkami oziroma točkami ECTS - European Credit Transfer System). Na ta način se je večinoma evropskega vojaškega šolstva prilagodilo temu sistemu in si tako zagotovili, da med izobrazbo, pridobljeno v okviru vojaškega šolanja ali na civilnih univerzah, ni razlik. Prav tako so primerljivi in veljavni v celotnem evropskem prostoru, kjer je uveljavljen bolonjski sistem izobraževanja. Družbeno priznanje vojaške izobrazbe omogoča vojaškim profesionalcem poklicno mobilnost oziroma jim daje možnost zaposlitve tudi na civilnem področju, če na določeni točki izstopijo iz vojske (Žabkar in Svete 2008).

Tudi SV se je, zavedajoč teh sprememb in kompleksnosti okolja, v katerem deluje, predvsem pa zaradi vedno novih izzivov in zahtev, ki so si vzporedno z njenim razvojem sledili (vstop v

mednarodne integracije, sodelovanja v MOM, novi trendi v razvoju OS, modernizacija ipd.), od svojega nastanka pa do danes ukvarjala z vprašanjem, kako oblikovati in organizirati svoje šolstvo, da bi sledilo tem novim zahtevam ter da bi hkrati bilo usklajeno z nacionalno politiko na tem področju.

Eno od pomembnejših vprašanj, ki so si jih v preteklosti postavljali odgovorni za razvoj vojaškega šolstva v Republiki Sloveniji, je bilo, kako organizirati in oblikovati VIU častnikov SV. Glede na to, da je v Evropi in po svetu v devetdesetih letih bila večina armad naborniških, sistem vojaškega šolanja pa je bil organiziran v obliki vojaških šol, za častnike so bile vojaške akademije, se je zato o podobnem sistemu VIU častnikov razmišljalo tudi v SV.⁵⁴

Seveda so pri umestitvi predvsem osnovnega izobraževanja častnikov igrale pomembno vlogo zgodovinske izkušnje (tradicije), v večji meri pa je to bilo povezano z velikostjo in organiziranostjo oboroženih sil. V Republiki Sloveniji se je VIU častnikov, kot smo ga analizirali v enem od prejšnjih poglavij in kakršen je danes, oblikovalo in vse bolj povezovalo z javnim izobraževanjem. Zato se bomo analizi in trendu razvoja in povezanosti VIU častnikov v SV ter javnega izobraževalnega sistema posvetili v nadaljevanju. Integracijo vojaškega internega in javnega izobraževanja je SV začela intenzivneje uresničevati z Obveznimi usmeritvami za preoblikovanje in razvoj sistema VIU v SV ter s Konceptom sistema VIU v SV. Pričakovalo se je, da bodo med drugimi cilji, ki so bili postavljeni v projektu PROVOJ, realizirani in v celoti doseženi tudi tisti s področja integracije VIU in javnega izobraževanja. Sam menim, da je bila uresničitev koncepta VIU, predvsem z vidika strukture oziroma institucionalizacije, koncentracije razpoložljivih virov ipd., v okviru projekta PROVOJ dobra, da pa nekateri cilji niso bili doseženi in jih je bilo treba prenoviti in dopolniti. Ena od ugotovitev analize je že takrat pokazala, da je v okviru formalnopравnih podlag treba nadgraditi obstoječi sistem VIU in zagotoviti takšen razvoj, ki bi omogočil vključitev v sistem javnega izobraževanja⁵⁵. Tako meni tudi Toš, ko pravi: »Na obeh opisanih

⁵⁴ V letih 1991–1992 je v Sloveniji nastal celo osnutek programa vojaške akademije, ki pa ni bil uresničen. Klasična vojaška akademija nam zagotavlja tradicionalni čisti poklic vojaškega častnika, ki praviloma, še zlasti pa v spremenjenih družbenih razmerah, ni konkurenčen na trgu delovne sile. Na vojaški akademiji se ne morejo šolati častniki rezervne sestave, saj jih ne pripravi za delo v civilu. Program je za potrebe vojske interdisciplinaren, to pomeni predvsem pravo razmerje med temeljnimi vojaškimi vedami, menedžmentom, družboslovnimi vedami, tehničnimi vedami in informatiko (Grašič 2008).

⁵⁵ Ugotovljeno je bilo, da je v okviru formalnopравnih podlag treba nadgraditi sedanje stanje in zagotoviti razvoj, ki bo omogočil uvedbo takšnega sistema VIU, ki bo javno veljaven ter bo sistemsko in celovito pokrtil izobraževalne potrebe SV, vključene v sistem javnega izobraževanja na več ravneh, kot je to določal koncept, in sicer na ravni srednješolskega izobraževanja oziroma srednjega strokovnega izobraževanja, na ravni višjega strokovnega izobraževanja (raven 6/I), na ravni dodiplomskega (visokošolski študijski programi in univerzitetni

stopnjah razvoja (pred projektom in v okviru projekta PROVOJ) sistema VIU smo imeli priložnosti, ki jih po mojem mnenju nismo v celoti izkoristili.

Priložnosti smo celo zapisali, uresničitev pa pogosto ni bila popolna. Menim, da je največkrat odpadlo bistvo oziroma vsebina, večino ustvarjalnega znanja, energije in moči pa smo trošili za organizacijo, zunanjo obliko itn.« (Toš 2011, 100-101).

Tako je pred štirimi leti MORS v izhodiščih za oblikovanje vojaške izobraževalne ustanove, integrirane v sistem javnega izobraževanja, zapisal, da se od projekta poleg ostalega pričakuje da:

- se bosta v SV zaradi obsega posebnih potreb vojske (del, ki se nanaša na pridobivanje veščin v VIU, specialistično izobraževanje in usposabljanje itn.) ohranjala sistem internega VIU in interna vojaška izobraževalna ustanova;
- bo PDRIU kot glavna ustanova v sistemu VIU ostal oblikovan kot osnovna struktura za vodenje, usmerjanje in izvajanje izobraževalnega menedžmenta, menedžmenta znanja ter oblikovanje programov in procesov OVSIU (za pridobitev poklica – nacionalnih poklicnih kvalifikacij), in sicer tako, da bodo poleg vojaške izobrazbe, zagotovljene v javnem izobraževalnem sistemu, zagotovljeni tudi pridobivanje specialističnega in posebnega strokovnega znanja, posebna vojaškostrokovna usposobljenost za opravljanje nalog v SV ter ustrezna usposobljenost za izvajanje nalog v pogodbeni rezervi. Interno vojaško izobraževanje se usmeri predvsem v zagotavljanje pridobivanja vojaške veščine in vojaškega veščinskega znanja na vseh ravneh vojaškega izobraževanja;
- ostaja znotraj sistema VIU nosilec oblikovanja tistega dela programov in procesov dopolnilnega strokovnega (nadaljevalnega, funkcionalnega in dodatnega) izobraževanja oziroma usposabljanja posameznikov (poklicno izpopolnjevanje), ki bo potekalo v internem sistemu in bo odpravljalo pomanjkljivosti pri opravljanju nalog; omogočilo dopolnjevanje znanja do zahtevane stopnje ter nadgradnjo znanja in veščin za opravljanje poklicev na zahtevnejših ravneh; zagotavljalo VIU različnih vrst za neposredno opravljanje povsem določenih del, vlog, funkcij ali nalog na konkretnih delovnih mestih v SV; omogočalo pridobivanje dodatnih znanj in veščin za kakovostnejše opravljanje poklicev in za prehod na civilno delo; v sodelovanju s

pristojnimi organi in javnim izobraževalnim sistemom zagotavljalo pridobitev poklicnih licenc kot pogojev za opravljanje nalog na določenem delovnem mestu in podpiralo karierni razvoj posameznika;

- mora sistem VIU tudi voditi, usmerjati in uresničevati programiranje ter usposabljanje skupin, poveljstev in enot ter posameznikov na dolžnosti, tako da bosta zagotovljena nenehno preverjanje dosežene stopnje usposobljenosti in večja pripravljenost poveljstev in enot;
- je pomembna naloga zagotavljati povezavo z javnim izobraževalnim sistemom, tako da bosta vojaški in javni izobraževalni sistem programsko povezana in bo mogoče hkrati z vojaškim obiskovati javne izobraževalne programe ter pridobiti javno priznano stopnjo izobrazbe oziroma tako, da bo sistem VIU nadgradnja javnega izobraževalnega sistema;
- bi se v sistemu VIU ohranili in nadaljevali interna raziskovalna in razvojna dejavnost, ki bosta poleg razvoja sistema VIU zagotavljali tudi del razvojnoraziskovalne dejavnosti na področjih vojaških znanosti, stroke, doktrin, organizacije in sistemov ter na področju izbora oborožitve in vojaške opreme, in sicer na temeljih dosedanjega razvoja ter skladno z vizijo razvoja vojaške obrambe. Vse seveda v povezavi z javno izobraževalno ustanovo ustrezne ravni, ki bi bila nosilec znanstvenoraziskovalne dejavnosti in
- bi bile v sistemu VIU zagotovljene možnosti različnih oblik vojaškega usposabljanja državljanov (prostovoljno služenje vojaškega roka mladine, strokovnjakov z različnih področij delovanja v državnih organih, gospodarskih družbah in podobno), ki si tako pridobijo znanje z vojaškega in obrambnega področja. Izhodišča so določala tudi, da je treba zagotoviti, da se v projektu izkoristijo vse prednosti, ki jih za uresničitev že določenih ciljev in nalog VIU posameznika ponujajo javni izobraževalni sistemi v Sloveniji in tujini (MORS 2008a).

V izhodiščih je bilo tudi določeno, da naj bi se na ravni visokega strokovnega in univerzitetnega izobraževanja razvijal program študija, ki bi predstavljal temeljne program izobraževanja častnika s skupnim jedrom znanj. Program bi bil organiziran na način izbirnih vojaških modulov (rodovi in službe), ki bi bili za posamezne specialiste vojaškostrokovno primerni. Programi bi se izvajali v okviru javnih izobraževalnih ustanov, skladno s predvidenimi in zahtevanimi vojaškimi poklici. Na ravni podiplomskega izobraževanja pa naj

bi se veljavni programi na dodiplomski stopnji nadgradili s podiplomskim študijem v okviru VIU častnika na PŠŠ na vseh treh ravneh ob hkratnem študiju vojaških modulov po programih podiplomskega izobraževanja.

Glavni nosilec šolanja temeljnih vojaških veščin v SV bi ostali CU za raven TVSU, ŠČ za raven temeljnega vojaškega znanja in veščine za častnike ter PŠŠ za raven poveljniško-štabnega šolanja častnikov SV. Vzporedno naj bi ti vojaški centri in šole bili glavni povezovalci z vojaškoizobraževalno ustanovo ter drugimi javnimi izobraževalnimi ustanovami pri izvajanju v javni sistem integriranih programov vojaškega izobraževanja. Ta dokument je odkrito podpiral nadaljnji razvoj sistema štipendiranja, predvsem študentov, ki se izobražujejo v programih VIU, kar predstavlja temeljno načelo novačenja častniškega kadra (MORS 2008a).

Če analiziramo z današnje perspektive pregled stanja in rezultate načrtanega razvoja VIU v SV, ugotovimo, da vojaške izobraževalne ustanove še vedno niso vključene v javni sistem izobraževanja v Republiki Sloveniji. Tako npr. mora posameznik, ki se želi zaposliti in postati častnik v SV, predhodno zaključiti civilno izobraževanje in s tem pridobiti ustrezno stopnjo civilne izobrazbe, po zaposlitvi v SV ter uspešno opravljenem TVSU v Centru za usposabljanje (CU), Šoli za častnike (ŠČ) in Poveljniško-štabni šoli (PŠŠ) pa si na ta način pridobiti zahtevana vojaška znanja oziroma vojaško izobrazbo. Osrednja vojaška izobraževalna ustanovaje interna, to je že predhodno obravnavan PDRIU. Kot vidnejši rezultati in dosežek razvoja zadnjega obdobja predstavljajo v javni sistem vključeni deli programov VIU in so naslednji:

- od leta 2003 v Sloveniji poteka šolanje pilotov, ki je v strokovnem delu vključeno v Fakulteto za strojništvo. Vključeno je tudi opravljanje strokovne prakse, ki je po eni strani del fakultetnih obveznosti študentov, po drugi pa je to šolanje bodočih pilotov vojaškega letalstva SV;
- že dalj časa poteka tudi vključevanje programov vojaškega šolanja v program Fakultete za družbene vede oziroma njene Katedre za obramboslovje. V tem trenutku se kot del programa študija politologije, smer obramboslovje izvaja program s tako imenovanim vojaškim modulom. Del tega modula so posebni predmeti, drugi del pa opravljanje strokovne prakse v SV (vojaški praktikum), med katero pravzaprav poteka temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU);

- na PŠŠ je del programa poveljniško-štabnega šolanja druge stopnje za častnike vključen v študij specializacije oziroma študij 2. bolonjske stopnje (na Fakulteti za družbene vede, Katedri za obramboslovje v Ljubljani, na Fakulteti za logistiko v Celju in Krškem, občasno tudi na Fakulteti za management v Kopru);⁵⁶
- na Višji prometni šoli je uveden študij logistike, v katerega je vključen program poveljniško-štabnega šolanja druge stopnje za podčastnike. Program je nov in pomeni začetek razvoja modela poveljniško-štabnega šolanja podčastnikov, vključenega v javni sistem izobraževanja.

Nekoliko več pozornosti bomo namenili programu VIU častnikov, ki najbolj in na najvišji izobrazbeni stopnji konvergira z javnim sistemom izobraževanja – to je program vojaškega šolanja na FDV. Kot oblika komplementarnega šolanja z obramboslovnim programom je organizirano in poteka vzporedno šolanje tudi v okviru PŠŠ, kjer se častniki specializirajo in pridobijo strokovna znanja na najvišji ravni. FDV ima pomembno vlogo pri vzpostavitvi povezave med vojaškim in civilnim izobraževanjem in usposabljanjem. FDV kot visokošolska institucija je od samega začetka⁵⁷ posredno ali neposredno prisotna in povezana z izobraževanjem častnikov SV. Predavatelji s fakultete so v okviru DVSU na PŠŠ sodelovali že od leta 1995. To sodelovanje se je dokončno poglobilo z oblikovanjem specialističnega študija obramboslovja, potem ko je fakulteta leta 2005 kot prva ponudila v akreditacijo dva bolonjska programa obramboslovja. Prvi, imenovan splošni obramboslovni študij, je namenjen šolanju za politološke in mednarodne varnostne kompetence, drugi pa je vojaški obramboslovni študij, ki od prvega letnika naprej vsebuje predvsem vsebine s področja vojaške prakse in veščin, več je usposabljanj, posebej so poudarjeni vojaške vede, delovanje in vloge oborožitvenih sistemov v sodobnih OS in konfliktih, balistika in (taktične) uporaba vojske.

⁵⁶ V program VŠŠ vezano vzporedno izobraževanje častnikov na izbranih fakultetah poteka od šolskega leta 2006/2007. Trenutno se v letniku 2011/2012 v okviru VŠŠ 16. generacije izvaja študij specializacije na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani in Fakulteti za logistiko v Celju.

⁵⁷ Obramboslovje kot smer je že leta 1975 poleg diplome (diplomirani obramboslovec) ustvarjala osnovo za šolanje častnikov. Ta kader je bil že zelo zgodaj vključen v oblikovanje TO (Jelušič 2008, 178). Katedra za obramboslovje že leta 1992 posredovala MORS ideje o vojaškem strokovnem študiju ter predlagala prilagoditev pomembnega dela učnih vsebin za potrebe SV, kar predstavlja prve ideje o uvedbi modularnega študija obramboslovja, kot ga poznamo danes. V takratnem konceptu naj bi študij potekal na civilni fakulteti z možnostjo hitre demobilizacije diplomanta take šole v različne civilne poklice, kar je danes težnja v vojaškem poklicu v svetu. Vendar za MORS in SV takšna šola oziroma koncept ni bil zanimiv. Večja pozornost je bila takrat namenjena civilnemu študiju na več fakultetah, katerih diplomanti so po koncu študija prišli v Šolo za častnike po potrebno vojaškostrokovno znanje (Svete in drugi 2011, 135).

Posebna pozornost je namenjena tudi vojaški zgodovini Slovencev in prostora, na katerem danes živimo. Program zajema znanja obramboslovja, mednarodne varnosti, politologije, sociologije in antropologije. Oblikovan je bil tako, da je vsebinsko (nikakor pa institucionalno in organizacijsko!) primerljiv s programi vojaških akademij v zahodni Evropi, ki so svoje programe za splošne častnike preoblikovale skladno z bolonjsko reformo in uvedle javno priznani civilni diplomski naziv na prvi stopnji šolanja. Koncept in obrisi t. i. modularnega študija (glej tudi opombo št. 57), ki ga poznamo in se izvaja v okviru nekaterih slovenskih univerz tudi danes, so bili potrjeni na simpoziju o razvoju visokega šolstva novembra 2001 (Jelušič 2008, 178). Od študijskega leta 2005/2006 poteka torej izobraževanje na vojaškem modulu študijske smeri obramboslovja. Predmetnik je usklajen v sodelovanju z vojaškimi eksperti za VIU v SV in se skladno s potrebami in spremembami dopolnjuje. Študenti se z udeležbo na prvi vojaški praksi, ki jo pripravi in izvaja SV, v prvem letniku prostovoljno odločijo za vpis v vojaški modul, ki se začne vsebinsko razlikovati od splošnega modula v drugem letniku, potem pa se iz letnika v letnik število posebnih vojaških predmetov povečuje. Pri odločitvi študentov imajo pomembno vlogo izkušnje, ki si jih pridobijo v okviru vojaške prakse ter mnenje pripadnikov SV, ki prakso izvajajo. V študijskem letu 2008/2009 je študij vojaškega modula končala prva generacija študentov, torej zaključuje letos študij že četrta generacija. Prav tako letos končuje četrta generacija VŠŠ, ki se je vzporedno z vojaškim modulom izobraževala v okviru obramboslovnega modula oziroma po programu⁵⁸ podiplomskega magistrskega študija (2. bolonjska stopnja). Kot pa opozarja Svete in drugi, se do sedaj vojaško šolstvo ni kaj dosti prilagajalo aktualnim reformam v izobraževanju. Nesporno dejstvo pa je, da je sodelovanje tako vojaškega kot javnega šolstva interes obeh strani ter da bi kakršna koli ekskluzivnost pri vstopanju v vojaški poklic pospešila procese divergentnosti. Do sedaj je medsebojno sodelovanje obeh ustanov kazalo predvsem na potrebo po globljih reformah na področju osnovnega vojaškostrokovnega izobraževanja častnikov v okviru ŠČ predvsem v smislu doseganja komplementarnosti s civilnim izobraževalnim okoljem, torej v tem primeru vojaškim obramboslovnim modulom (Svete in drugi 2011, 136).

⁵⁸ Program oziroma predmetnik je sestavljen in usklajen tako, da se smiselno dopolnjuje z vsebinami, ki jih častniki na tej ravni strokovnega izpopolnjevanja (taktična in operativna) morajo poznati. Predmetnik za akademski letnik 2011/2012 je sestavljen iz naslednjih predmetov: teorija operacij, teorija strategije, varnostna politika, reševanje konfliktov-simulacije, hladna vojna, varnostni sektor in družba, primerjalni vojaški sistemi, analiza sodobnih konfliktov, raziskovalni seminar-obramboslovje in metodologija družboslovnega raziskovanja; kot obveznost in hkrati veljavna zaključna naloga celotnega šolanja na VŠŠ pa zagovor magistrske naloge, ki pa je običajno neposredno povezana z vojaškim področjem oziroma stroko.

5.2.2.1 Povezanost VIU častnikov z javnim izobraževanjem v drugih OS

VIU častnikov je v večini evropskih držav danes organizirano kot postopno pridobivanje strokovnih znanj, ki jih častniki potrebujejo za opravljanje zahtevnejših nalog. Število stopenj izobraževanja je različno in se giblje od tri do pet. Prva stopnja VIU častnika predstavlja izobraževanje in pridobivanje temeljnih znanj za promocijo (pridobitev prvega čina). Na drugi stopnji pridobiva znanja, ki so potrebna za delovanje v štabih, medtem ko na tretji stopnji častnik pridobi vsa potrebna znanja in veščine za delovanje v okviru združenega bojevanja (rodovi in zvrsti). Četrta stopnja je namenjena izobraževanju častnikov za delovanje na strateški ravni (Zabukovec 2008).

Če analiziramo pomen izobraževanja častnikov v nekaterih tujih OS, potem ugotovimo, da temu dajejo vse večji poudarek, zavedajoč se, da predstavlja izobraževanje temelj za uspešnost organizacije. Večina vojaških šol, kjer poteka VIU častnikov, so v preteklosti umestili ali integrirali v sistem javnega visokega šolstva. Če izhajamo iz teoretičnih podlag, da bi preučili povezanost vojaškega in javnega izobraževanja častnikov v nekaterih drugih OS, se bomo omejili le na tiste skupne značilnosti, ki to povezanost potrjujejo. Različni avtorji poudarjajo in ugotavljajo, da gre za vedno močnejše procese poenotenja⁵⁹, prav tako pa so v zadnjih raziskavah na tem področju ugotovljeni trendi spreminjanja predmetnih vsebin iz znanstveno-tehničnega v sociopolitično in organizacijsko orientiran program VIU (Nuciari v Rožanec 2011, 75).

Z uvedbo bolonjskega sistema⁶⁰ v okviru EU in z njegovim uvajanjem v izobraževalne sisteme držav članic so sproženi procesi poenotenja in integracije izobraževalnih sistemov posameznih članic. Na ta način se je začel tudi proces integracije in prilagajanje specifičnih sistemov VIU izobraževanja častnikov posamezne države njenemu izobraževalnemu sistemu.

⁵⁹ Proces izobraževanja častnika poleg pridobivanja novih vojaško strokovnih znanj, potrebnih za uspešno opravljanje nalog, predvsem zaradi specifičnosti okolja, v katerem deluje vojaška organizacija, zahteva tudi profesionalno socializacijo bodočega častnika. Ta vzgojno-izobraževalna naravnost pa pomeni, da se vse bolj prehaja od modela »kadeta« v model »študenta«. Častniki in njihovo delo so vedno bolj povezani s civilnim okoljem ob hkratni vpetosti v vrednostni sistem vojaške organizacije in profesije.

⁶⁰ Vzpostavitev bolonjskega sistema izobraževanja, katerega bistvo je uvajanje in kompatibilnost študijskih struktur in programov, predstavlja enega izmed najpomembnejših ciljev ter namen za mednarodno sodelovanje in skupni evropski visokošolski prostor (EHEA), ki je v bolonjskem procesu začel delovati leta 2010. Osrednji cilj Bolonjske deklaracije je oblikovanje odprtega skupnega visokošolskega prostora, ki bo evropskim študentom in zaposlenim v visokem šolstvu omogočal prosto gibanje znotraj tega prostora, primerljivost znanj in kompetenc ter zaposljivost (Bolonjska deklaracija 1999).

Vse države v manjši ali večji meri izkoriščajo znanje in razvitost nevojaškega sistema izobraževanja, predvsem pa na področjih, kjer je vzpostavljanje lastnih sistemov neekonomično ali neracionalno. Modeli povezanosti so od države do države zelo različni in so odvisni od različnih družbenih dejavnikov. Dejansko je bolonjski sistem osnovnega vojaškega izobraževanja uveljavljen v vseh evropskih državah članicah Nata. Na ta način je v zadnjih letih večina držav uveljavila tudi sistem kreditnih točk (ETCS) in priznavanje vojaških znanj (glej tabelo 5.6).

Tabela 5.6: Preglednica uveljavitve bolonjskega študija na vojaških šolah v državah EU

Država	Pristop k »bolonjskemu modelu«	Uveljavitev bolonjskega študija na vojaških šolah na I. stopnji	Trajanje študija
Belgija	DA	DA	3
Bolgarija	DA	DA	4
Češka	DA	DA	3
Danska	DA	NE	4
Estonija	DA	DA	5
Francija	DA	DA	3
Grčija	DA	DA	4
Italija	DA	DA	3
Latvija	DA	DA	4
Luksemburg	DA	DA (študij v Franciji in Belgiji)	
Madžarska	DA	DA	3
Nemčija	DA	DA	3
Nizozemska	DA	DA	4
Poljska	DA	DA	3
Portugalska	DA	DA	3
Slovaška	DA	DA	3
Slovenija	DA	NE	3 (4)
Španija	DA	DA	3
V. Bitanija	DA	NE	4

Vir: Bolonjski sistem izobraževanja (Rožanec 2011, 77)

Kot lahko vidimo, je Slovenija med redkim državami, ki program vojaškega šolanja ni uveljavila oziroma integrirala v bolonjski sistem. Na ta način so države dosegle konkurenčnost vojaškega poklica ter zaposljivost častnikov bodisi po končani karieri in ali pri izstopu iz organizacije. S tem se odpre tudi možnost nadaljevanja izobraževanja v okviru javnega šolstva na višjih stopnjah (2. in 3. stopnji), ki poteka vzporedno z vojaškim modulom v okviru nadaljevalnega VSIU častnikov (npr. v SV v okviru PŠŠ).

V nadaljevanju si pogledjmo povezanost vojaško-civilnega izobraževalnega procesa častnikov v nekaterih državah. VIU častnikov v britanski vojski (britanska vojska nima integriranega VIU v bolonjski sistem – glej tabelo 5.6) poteka in je organizirano vzporedno s programom civilnega študija, kjer častniki pridobivajo osnovna vojaška znanja in veščine vodenja. Za to imajo oblikovane posebne oddelke – v Veliki Britaniji University Officer Training Corps (UOTC). Izobraževanje in usposabljanje v okviru tega vojaškega programa teče predvsem ob vikendih v poletnem in zimskem času.

Primer Češke Republike in povezanosti njenega vojaškega in javnega izobraževanja je nekoliko drugačen. Tam je šolanje častnikov organizirano v okviru vojaških akademij (integracija v bolonjski sistem), ki pa so odprte tudi za civiliste, kar pomeni, da je tudi civilnim študentom omogočeno šolanje na njihovih vojaških akademijah (Military schools Chech Republic 2012). Podobno je organizirano vojaško šolstvo v sosednji Slovaški, kjer je s študijskem letom 2011/2012 stekel akreditiran program, ki omogoča šolanje na različnih javno priznanih vojaških smereh (inženiring, vojaška logistika, menedžment vojaških sistemov ipd.)

Programe vojaškega izobraževanja so akreditirali v okviru javnega izobraževanja tudi v Belgiji v študijskem letu 2009/2010 (Royal Military Academy), v Španiji v študijskem letu 2010/2011 in še bi lahko naštevali.

Skoraj za vse države je značilno, da praviloma izvajajo osnovno izobraževanje častnikov na prvi stopnji v okviru lastnih izobraževalnih institucij, na višji stopnji vojaškega izobraževanja (NVSIU častnikov - PŠŠ) pa svoje častnike pogosto napotijo na šolanje v tujino. S tem se dosega poenotenje in medsebojna primerljivost strokovne usposobljenosti častnikov na vseh ravneh in posledično omogoča lažje medsebojno sodelovanje in delovanje v vojaških integracijah.

Torej, če zaključimo poglavje o konvergenci javnega in vojaškega izobraževanja v Sloveniji s primerjavo urejenosti tega področja v nekateri drugih armadah, lahko ugotovimo, da usmeritev Slovenije za ureditev in povezovanje vojaškega izobraževanja z javnim izobraževalnim sistemom ter prehod v bolonjski sistem nista potekala skladno z načrti.

Na podlagi preučevanega gradiva, vrste normativnih in razvojnih dokumentov, ki določajo oblikovanja in smernice razvoja vojaškega šolstva, med drugim tudi namere in potrebe po povezovanju ter vključitvi VIU v javno uveljavljen sistem izobraževanja, lahko ugotovimo, da so ti akti sicer pomembno vplivali na razvoj sistema VIU v SV. Menim pa, da postavljeni cilji, ki so bili v začetku tudi precej ambiciozni, niso popolnoma nerealizirani oziroma se z načrtovanimi projekti zamujajo. Ker moj namen ni bil ugotavljanje in iskanje vzrokov za opisano stanje, temveč iskanje indikatorjev in značilnosti, ki kažejo na stopnjo povezanost vojaškega izobraževanja v SV z javnim izobraževanjem, pa ocenjujem, da je stopnja te povezanosti, upoštevajoč opisana dejstva, razmeroma dobra iz dveh razlogov:

- ker pridobivanje strokovnega vojaškega znanja častnikov, kot je osnovno izobraževanje častnikov, že danes temelji na nadaljevanju in izpopolnjevanju znanja, pridobljenega v javnem izobraževalnem sistemu (fakultete s prilagojenimi vojaškimi programi). Predvsem pa je z vzporednim vojaškim in civilnim modulom izobraževanja že sorazmerno dobro organizirano in prilagojeno temu nadaljevalno izobraževanje častnikov (DVS IU) na višji stopnji (na 2. in 3. stopnji); in
- da je treba za uveljavitev in integracijo predvsem osnovnih vojaških izobraževalnih programov častnikov (na 1. stopnji), kot je vojaški modul izobraževanja (ŠČ), storiti le korak v normativi ureditvi tega področja in jih s tem uveljaviti in akreditirati v javnem izobraževalnem sistemu. S tega vidika gre predvsem za racionalizacijo in uveljavitev vojaškoizobraževalnega procesa bodočih častnikov.

Da bi dosegli zeleno stanje, bo vsekakor treba pristopiti k spremembam in transformaciji VIU predvsem na področju OVIU častnikov, ki v času, ko to nalogo pišem, tudi poteka. Enega od konceptov VIU (glej prilogo B) je v najinem pogovoru predstavil tudi sedanji poveljnik PŠŠ polkovnik doc. dr. Tomaž Kladnik, ki meni, da je za transformacijo vojaškega šolstva napočil zadnji trenutek ter da je osrednja naloga in cilj tega procesa uvajanje in integracija VIU v javni izobraževalni sistem (Kladnik 2012). Novi koncepti VIU, ki so na vpogled, so vsi bolj ali manj obetajoči ter zajemajo ustrezne rešitve, so primerljivi, realni, treba je le pristopiti k realizaciji.

5.2.3 Kompetence in poklicne kvalifikacije

5.2.3.1 Kompetence častnika v SV

Če opredelimo pojem kompetenc v kontekstu posameznika, razumemo opredelitev kot aktiviranje, uporabo in povezanost celote znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki posamezniku v vsestranskih, raznovrstnih in nepredvidljivih položajih v organizaciji in družbi sploh omogočajo uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanje problemov.

Ko kompetence posameznika dobijo osrednje mesto v procesu upravljanja človeških virov v organizaciji, poteka pridobivanje in izbiranje, ocenjevanje in nagrajevanje, razvoj in usposabljanje zaposlenih ter upravljanje njihovih karier drugače. Ta proces imenujemo »kompetenčna organizacija« (Lawler v Kohont & Meglič 2006, 161). Pri modelu kompetenc gre za celostni pristop k upravljanju človeških virov v organizaciji, ki vključuje vse zaposlene in poudarja načela učeče se organizacije. Tak pristop dejansko omogoča, da se v posameznih kadrovskih postopkih, kot je selekcijski, od kandidatov iščejo enake kompetence. Pri usposabljanju, razvoju in ocenjevanju opisuje kompetence in standarde, ki vodijo v uspešno delovanje, in tako usmerja v razvoj znanja, sposobnosti in drugih značilnosti posameznika. Pri ocenjevanju in napredovanju omogoča napredovanje na podlagi enakih standardov (kompetenc), ki so hkrati pomembni za izbrane vloge. Kompetenčni profili pokažejo, kaj organizacija pričakuje od posameznika v določeni vlogi (stopnje pričakovanih kompetenc), s primerjavo dejanskih in pričakovanih kompetenc pa daje podlago za načrtovanje razvojnih dejavnosti. Skupno razumevanje pričakovanj in potrebnih kompetenc za opravljanje nalog pa močno vpliva na zadovoljstvo delavcev, fluktuacijo in doseganje strateških ciljev organizacije v celoti (Kohont & Meglič 2006).

Kompetenčni model ima pri oblikovanju častnika in v SV velik pomen. Doseganje strateških ciljev in uresničevanje dolgoročnih vizij vojaške organizacije je namreč neposredno odvisno od učinkovitosti posameznikov, pri izvajanju nalog pa je učinkovitost posameznika odvisna od njegovega vedenja na delovnem mestu. Ta vedenja pa določajo kompetence, ki jih lahko razdelimo na prirojene in naučene (glej sliko 5.3).

Slika 5.3: Vpliv kompetenc pripadnikov vojske na doseganje strateških ciljev in uresničevanje dolgoročne vizije vojaške organizacije

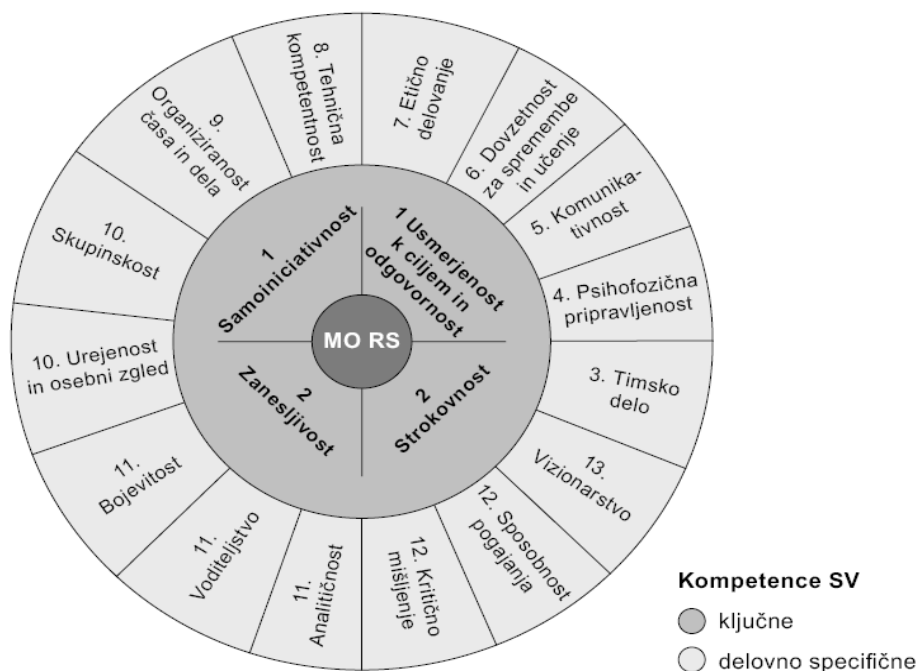


Vir: Pomen kompetenčnega modela pri oblikovanju častnika SV (Kotnik 2008, 88)

Med prirojenimi izstopajo dedne (gensko pogojene) sposobnosti oziroma potencial in temperament, med naučenimi pa znanje ter veščine oziroma spretnosti. Na prirojene kompetence lahko »vplivamo« predvsem prek selekcije in klasifikacije kandidatov ob vstopu v vojaško organizacijo, medtem ko na naučene kompetence pa z izobraževanjem in usposabljanjem (Kotnik 2008, 88). Kompetenčni profili nam omogočajo, da določimo zahtevano stopnjo razvitosti posamezne kompetence pri določenem delu (organizacijski vlogi). Poleg strokovnih znanj in veščin, ki izhajajo iz tehnične delitve dela, kar je predpogoj, da bo delo sploh opravljeno, se opredelijo še druge lastnosti in sposobnosti, ki so potrebne, da se v nekem delovnem okolju naloge opravijo kar najbolje in na najbolj učinkovit način. Ker je kot zadnja in celovita raziskava na področju kompetenc v SV bila izvedena v letih 2005 in 2006, bom za analizo tega področja uporabil podatke iz projekta, ki je takrat potekal v okviru Centra za proučevanja organizacij in človeških virov FDV. Namen tega ciljnega razvojnoraziskovalnega projekta z naslovom Analiza kompetenc in management znanja v Slovenski vojski je bil identificirati ključne delovne naloge in stopnjo njihove zahtevnosti, določiti standarde delovne uspešnosti in ugotoviti, katere so tiste ključne in delovno specifične kompetence, ki bodo zaposlenim omogočale, da aktivirajo, uporabijo in povežejo pridobljeno znanje v novih, raznovrstnih in nepredvidljivih položajih. Sodelavci iz omenjenega centra FDV, skupaj s strokovnjaki iz SV oziroma MORS, so v okviru tega projekta takrat analizirali 90 odstotkov vseh tipičnih dolžnosti v SV.

Zajeto je skupno 14 formacijskih dolžnosti v SV⁶¹ in 6 delovnih mest v upravnem delu MORS. Na podlagi rezultatov te raziskave se je pričakovano lahko kasneje dopolnil opis izbranih formacijskih dolžnosti ter na ta način povečala njihova uporabnost. Na temelju analize rezultatov delavnic se je po merilu pogostosti pojavljanja posamezne kompetence oblikoval t. i. kompetenčni krog štirih ključnih (samoiniciativnost, komunikativnost, timsko delo in strokovnost) in petnajstih delovno specifičnih kompetenc (glej sliko 5.4). Najpogosteje se je na dvanajstih formacijskih dolžnostih kot pričakovana kompetenca pojavila samoiniciativnost, sledijo ji komunikativnost, timsko delo, strokovnost, usmerjenost k ciljem in odgovornost ter organizacija časa in dela. Da bi lahko opredelili, katere so ugotovljene značilne voditeljske kompetence oziroma kompetence, značilne za častnike, si bomo v nadaljevanju ogledali rezultate nadaljnje analize, ki je bila opravljena za vse tipične formacijske dolžnosti.

Slika 5.4: Končni nabor ključnih in delovno specifičnih kompetenc na formacijskih dolžnostih v SV



Vir: Kompetence v SV (Kohont & Naglič 2006, 163)

⁶¹ Glavno orodje v raziskavi so predstavljale delavnice s poznavalci dela in vodji na naslednjih formacijskih dolžnostih (vključenih je bilo 95 pripadnikov SV, ki opravljajo naloge na izbranih formacijskih dolžnostih): načelnik sektorja, pomočnik za operativne zadeve, pomočnik za kadre in popolnitev, pomočnik za komunikacije, pomočnik za obveščevalne zadeve, poveljnik voda/oddelka, referent za tehnične, operativne ali organizacijske zadeve v poveljstvu, enotovni podčastnik, tehnik letalec, strelec, izvidnik, radijski tehnik, mehanik in pirotehnik.

V raziskavi so najprej primerjali tiste kompetence, ki se v skupinah častnikov, podčastnikov, vojakov in vojaških uslužbencev pojavljajo najpogosteje. Primerjali so jih s ključnimi kompetencami, ki so značilne za vse formacijske dolžnosti. Rezultati so pokazali (glej tabelo 5.7), da se ključne statusne kompetence med seboj bistveno ne razlikujejo, vendar se je v vsaki skupini pokazalo nekaj specifičnih kompetenc, ki so značilne za posamezno skupino (naša interesna skupina so častniki).

Pokazalo se je, da so za častnike statusno specifične kompetence analitično mišljenje (razčlenjevanje kompleksnih situacij), vpliv na vtis (sposobnost prepričevanja in vplivanja na druge) in direktivnost (sposobnost motiviranja drugih). Kot pravi Kohont, se to zagotovo sklada s konceptom in podobo voditelja, ki ga želi razvijati SV med častniškim kadrom (Kohont & Naglič 2006, 176).

Tabela 5.7: Najpogostejše kompetence, ki se pojavljajo v posamezni skupini-skupaj/častniki/podčastniki/vojaški uslužbenci/vojaki, razvrščeni po pogostosti pojavljanja

Skupaj	Častniki	Podčastniki	Vojaški uslužbenci	Vojaki
strokovnost zanesljivost samokontrola	strokovnost komunikativnost zanesljivost	strokovnost zanesljivost fleksibilnost	komunikativnost strokovnost iniciativnost	zanesljivost samokontrola timsko delo in korporativnost
fleksibilnost komunikativnost	odločnost inovativnost	etično delovanje usmerjenost k ciljem	zanesljivost fleksibilnost	fleksibilnost strokovnost
etično delovanje	analitično mišljenje vpliv in vtis	timsko delo in korporativnost iniciativnost	družabnost	iniciativnost
timsko delo in korporativnost odločnost	direktivnost	samokontrola	samokontrola	etično delovanje
družabnost	etično delovanje	komunikativnost	iskanje informacij	umerjenost k ciljem
usmerjenost k ciljem	fleksibilnost	družabnost	inovativnost	usmerjenost k ciljem
	iniciativnost	inovativnost	etično delovanje	komunikativnost
	samokontrola	odgovornost	timsko delo in korporativnost usmerjenost k ciljem	iskanje informacij
				psihofizična pripravljenost

Vir: Analiza kompetenc v Slovenski vojski (Kohont & Naglič 2006, 177)

Vsekakor se je z uvedbo kompetenčnega pristopa dosegel napredek in pristop, ki je bil potreben zaradi »zastarelosti« Navodila o specialnostih – vojaško evidenčnih dolžnostih v rodovih in službah, ki ga naj bi ga nadomestil katalog znanj⁶², podprt s kompetenčnim modelom oziroma katalogom znanj za posamezen poklic. Kompetenčni model je pomemben za vodenje kariernih poti častnikov in drugih, ker omogoča indikacijo posameznikove izkušnosti na opravljanju dolžnosti in je podlaga za nadaljnji razvoj za opravljanje odgovornejših, zahtevnejših in kompleksnejših nalog. Karierna pot častnika je splet njegovih znanj, sposobnosti in izkušenj. Poleg tega, kot meni Kotnik, je model kompetenc častniškega kadra izrednega pomena za ustrezno oblikovanje izobraževalnih programov in samega izobraževalnega sistema. Model kompetenc nam namreč omogoča odgovoriti na bistvena vprašanja v povezavi z razvojem in vizijo izobraževanja, in sicer, s katerimi sposobnostmi, osebnimi in vedenjskimi značilnostmi, znanji, veščinami in izkušnjami naj bi razpolagali na konkretnih ravneh in delovnih mestih. Torej nam objektivni in verificirani kompetenčni model častnika v SV na različnih hierarhičnih stopnjah vojaške organizacije lahko omogoča sorazmerno preprosto izvajanje selekcije in klasifikacije najprimernejših kandidatov ter v nadaljevanju usmerjati njihov razvoj z različnimi oblikami izobraževanja in usposabljanja. Vprašanje selekcije in klasifikacije častniških kandidatov je še vedno precej pomembnejše kot pa vprašanje, če se ustrezno selekcioniran in klasificiran kandidat za častnika izobražuje in usposablja po vojaškem ali modularno oblikovanem civilno-vojaškem izobraževalnem programu. »Trdno sem prepričan, da je najboljša rešitev izobraževanje in usposabljanje ustrezno selekcioniranega ter klasificiranega častniškega kandidata na modularno zasnovanem civilno-vojaškem izobraževalnem programu« (Kotnik 2008, 89).

5.2.3.2 Poklicne kvalifikacije

S profesionalizacijo SV in njenim preoblikovanjem ter vključevanjem v mednarodne integracije se je pokazala tudi potreba po normativni ureditvi poklicnega opravljanja dela.

⁶² Katalog znanj je sistematičen popis znanj, ki ga mora posameznik osvojiti na določeni ravni karierni poti v SV. Katalog znanj za posamezen poklic mora biti sestavljen iz: standardov in vsebine znanj; spretnosti in veščin; oblik in načinov preverjanja znanj; znanj, ki se preverjajo; minimalnega števila ur organiziranega izobraževalnega dela in obseg obveznih oblik izobraževalnega dela za udeležence izobraževanja; znanja, ki jih morajo imeti izvajalci programa; javna veljavnost znanj, spretnosti in veščin, ki se pridobijo z izobraževanjem po programu, katalog znanj pa se izdeluje za vse poklice, ki se pridobijo izključno z vojaškim šolanjem (Košmrlj 2008).

Področje poklicev je bilo treba urediti, da bi se s tem zaposlenim omogočila družbena veljavnost poklicnih dolžnosti v SV in s tem tudi mednarodna primerljivost. Po enotni metodologiji je bilo pripravljenih 87 različnih poklicnih standardov za vojaške poklice⁶³. Ob zaposlitvi v SV se poleg nekaterih specifičnih pogojev zahteva za posamezno dolžnost le ustrezna stopnja izobrazbe brez določene smeri. To je tudi eden od vzrokov za odločitve, da se vojaške poklice uredi z vpeljavo sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)⁶⁴. Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicev v SV je opredeljeno v 20. členu ZSSloV, ki je bil sprejet leta 2007, potem ko bil je sprejet tudi novi zakon o NPK. Od tega leta naprej je stekel tudi uradni proces uveljavljanja NPK v SV. Sistem NPK se je torej v SV uvedel kot posledica procesa profesionalizacije. Ureditev poklicnih kvalifikacij je bila podprojekt v okviru že omenjenega PROVOJ SV. NPK predstavljajo pomemben dejavnik pri opravljanju profesionalnih nalog vojakov, podčastnikov in častnikov. Pred prehodom na poklicni sistem popolnjenja v SV je bilo v naborniški vojski opravljanje različnih dolžnosti in nalog zadovoljivo okvalificiramo s t. i. vojaškimi evidenčnimi dolžnostmi (VED.). Za poklicno opravljanje teh del in nalog pa, kot smo že ugotavljali, potrebujemo v organizaciji, zlasti pa z vidika posameznika, posodobljen, predvsem pa javno primerljiv sistem. Prilagajanje sistema vojaških poklicnih kvalifikacij sistemu NPK torej omogoča certificiranje vseh pridobljenih znanj in njihovo primerljivost s poklici v civilnem okolju. Za vojaške poklicne standarde je značilno, da so postavljeni precej široko (87) in omogočajo večjo mobilnost posameznika v civilnem okolju. Poklicni standardi so izdelani po enotni metodologiji Centra RS za poklicno izobraževanje in so družbeno priznani. To omogoča medsebojno ugotavljanje doseženih znanj in s tem precej dobre možnosti za zaposlitev v civilnem okolju po preteku pogodbenih obveznosti v SV.

⁶³ Nabor poklicnih standardov predstavlja Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti ter izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega ter srednjega in višjega strokovnega izobraževanja, ki je poklicni standard oziroma pobuda za pripravo poklicnega standarda, za izdelavo katerega pa je podlaga Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (MDDSZ 2012).

⁶⁴ Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) ponuja posameznikom možnost potrditve spretnosti in znanj, ki so jih pridobili med opravljanjem poklica, prostovoljnim delom, pristočnimi dejavnostmi, z udeležbo na neformalnih programih izobraževanja, samoučenjem ipd. Z nacionalno poklicno kvalifikacijo tako dokazujejo usposobljenost za opravljanje določenega poklica, ki ne velja le znotraj podjetja, temveč je priznana tako na nacionalni kot na evropski ravni. Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij pomaga podjetjem in organizacijam pri zagotavljanju potrebnih kvalifikacij, omogoča pa tudi pregled nad obstoječimi kompetencami v podjetju in boljše upravljanje znanja zaposlenih – prepoznavanje, razporejanje, izboljševanje in vrednotenje znanja v podjetju, odkrivanje skritih zmogljivosti zaposlenih, prekvalifikacije, prerazporejanje delavcev ipd. Prednosti sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij sta prožnost in prilagodljivost, saj omogočata hiter odziv na potrebe trga dela, s čimer se ta hitreje odziva na izobraževalne potrebe podjetij kot šolski izobraževalni sistem. (NPK 2010).

Za SV pomeni uvedba NPK velik dosežek pri zagotavljanju primerljivosti poklicev z drugimi vojskami in civilnim okoljem, predvsem pa daje posameznikom ustrezno dokazilo o njihovi dodatni usposobljenosti in znanju. To pripadnikom po končani karieri v SV omogoča lažji prehod v druga delovna okolja.

Če se torej za konec osredotočimo na NPK in kaj ti predstavljajo za častniški kader v SV, hitro ugotovimo, da za častnike ta nacionalni sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij za zdaj še ne predstavlja prednosti in ne daje možnosti, da bi uveljavili svoja strokovna znanj v civilnem okolju. Kot meni Jelušičeva, so danes častniki kot ljudje, kot pripadniki SV sicer zelo spoštovani in jih ljudje cenijo, ker sodijo, da pripadajo zaupanja vredni organizaciji, vendar jim to na civilnem trgu delovne sile ne pomaga veliko. Samo ugled in splošno prepričanje o častnikih ni dovolj, da bi lahko ti bili s svojimi znanji konkurenčni (Jelušič 2012). Seveda je to povezano z neurejenostjo določenih področij izobraževanja in usposabljanja, ki so jih predhodno že obravnavali in ki med drugim bistveno vplivajo tudi na področje priznavanja strokovnih znanj častnikov v okviru NPK. To je samo še en dokaz, da je sistem izobraževanja zelo kompleksno in vseobsegajoče področje, ki neposredno ali posredno vpliva na vsa ostala področja poklicne kariere častnika ter vseh ostalih poklicnih skupin v SV. Z umestitvijo VIU v sistem javnega izobraževanja ter ustrezno normativno ureditvijo bo posredno tudi strokovno znanje častnikov lahko ustrezno okvalificirano in priznано v okviru NPK.

5.3 Vojaška profesija napredovanje in odgovornosti

5.3.1 Profesionalna avtonomija, avtoriteta, kultura in korporativnost

Kot smo že uvodoma dejali, sta za profesijo značilni *profesionalna avtonomija in avtoriteta*. Avtonomijo je mogoče razumeti kot neodvisnost pri opravljanju profesije, ki temelji na strokovnem znanju in izkušnjah. Vojaški profesionallec je pri opravljanju svoje profesije neodvisen in na ta način njegovo delovanje temelji le na njegovem vojaškem strokovnem znanju ter izkušnjah in je skladno z njegovo profesionalno etiko. Avtonomija posredno predstavlja temelj za profesionalno avtoriteto.

Avtoriteta predstavlja na nek način ugled in vpliv vojaške profesije, ki ga ji na področju njenega udejstvovanja priznava okolje. Torej avtonomija in avtoriteta predstavljata podlago za uveljavljanje in priznavanje strokovnosti vojaški profesiji. Kot navaja Petek: »Kdor nima potrebnega znanja, ga ne zna, ne zmore ali ne upa uporabiti, se pri sprejemanju odločitev na svojem področju dela ne more opreti nanj, temveč se mora opreti na nekaj drugega, kar je zunaj njega. In kdor svojih odločitev ne more razložiti, izhajajoč iz svojega strokovnega znanja, kot profesionallec proti laikom nima avtoritete, čeprav jo morda ima kot človek zaradi drugih lastnosti« (Petek 2011, 90). Ob tako izraženem dvomu avtorja in tudi drugače se potem lahko vprašamo, če je strokovnost v SV na zadovoljivi ravni in če delovanje slovenskih vojaških profesionalcev temelji na strokovnem znanju in izkušnjah.

Z dosedanjo analizo in obravnavo številnih področij vojaške profesije v SV ugotavljam, da slovenska vojaška profesija, gledano splošno, sicer lahko sorazmerno avtonomno odloča in deluje, ob tem pa se moramo zavedati, da sta njena prihodnost in razvoj v veliki meri odvisna od resnega pristopa k procesom transformacije.

Ko govorimo o *profesionalni kulturi*, mislimo na vse značilnosti profesije kot celote in na njeno prepoznavnost. Skozi kulturo nam je omogočeno razpoznati, katere značilnosti profesije so bolj izpostavljene v primerjavi z drugimi oziroma katere so bolj pomembne in skozi katere je profesija bolj izražena.

Osrednji element profesionalne kulture je kodeks profesionalnega ravnanja, ki je za vse člane profesije obvezujoč in ki določa profesionalne standarde ravnanja ter obnašanja pripadnikov. Zato je SV 2009. leta sprejela in uveljavila kodeks vojaške etike, ki je enoten za vse pripadnike SV. Kodeks vojaške etike, kot je opredeljeno s 4. členom Zakona o službi v Slovenski vojski, sprejema Vlada RS⁶⁵ (ZSSloV 2007). To pomeni, da SV temeljnih standardov svojega ravnanja praktično ne določa sama. SV je pri oblikovanju teh standardov seveda nosilec, vendar pa je, kot smo videli, mogoče (glej tudi opombo št. 65), da o tem odločajo tudi tisti, ki so izven profesije.

⁶⁵ Ko se je pripravljala kodeks vojaške etike, so odgovorni razmišljali tudi o tem, kdo naj bi ga sprejel. Namreč s tem, ko ga je sprejela Vlada RS, je bila dana možnost, da lahko vsaka nova vlada sprejme spremembe kodeksa, kar pa za takšen dokument ni primerno. Nekateri so zaradi tega zagovarjali možnost, da se kodeks sprejema na podoben način, kot se sprejema npr. ustava.

Glede na delovnopравни status predstavlja poseben problem tudi temeljna umestitev vojaških oseb med javne uslužbence, kar sicer z vidika uveljavljanja vojaške stroke ni slabo, vendar pa takšna umestitev pomeni, da je položaj vojaških profesionalcev protisloven, saj so nekatere značilnosti vojaške profesije praktično nezdržljive z značilnostmi večine drugih profesij v javni upravi. Npr. vojaški profesionalci so kot poveljniki odgovorni za izvedbo nalog skladno s profesionalnimi standardi, pri tem pa se pogosto znajdejo v položaju, da se morajo odločiti, ali naj spoštujejo vojaške standarde ali pa naj od njih odstopajo, da bi lahko spoštovali pravice podrejenih vojaških oseb, ki izhajajo iz njihovega statusa javnih uslužbencev. In ne nazadnje, ko govorimo o vojaški kulturi, lahko omenimo še ureditev oziroma neureditev statusa vojaških oseb v smislu t. i. neomejene službe. Vojaška oseba lahko v miru, enako kot je to določeno za javne uslužbenci, kadar koli samovoljno prekine delovno razmerje. Ob taki ureditvi ni vprašljiva le profesionalnost SV in s tem vojaška profesija, temveč celo sama narava takšne vojaške organizacije, ki služenja ne dojema kot obveznosti, temveč kot odločitev in voljo posameznika. Pri tem ni bistveno, da se v vojaško službo vstopa prostovoljno, saj se z vstopom posameznika ta prostovoljnost pod določenimi pogoji služenja izčrpa. Tako tudi takšna ureditev prostovoljnosti kaže na dojetje poklicne vojaške službe kot katere koli druge službe v Republiki Sloveniji. Profesionalna kultura v SV se je sedanjim razmeram ureditve statusa vojaških oseb torej prilagodila tako, da se večina pozornosti posveča predvsem delovnopravnim zadevam, povezanim s statusom javnih uslužbencev, ter iz tega izhajajočim finančnim obveznostim. Profesionalna kultura v SV se tako vedno bolj približuje in izenačuje z dojetjem službe in normami ravnanja, kot veljajo za javne uslužbence (Petek 2011).

Korporativnost kot značilnost vojaške profesije predstavlja združevanje na podlagi skupnega interesa vojaških profesionalcev. V SV si vojaška profesija do sedaj ni ustvarila pogojev, ki bi ji omogočili razvoj korporativnosti, na kar pa je vplivalo več že prej obravnavanih dejavnikov: neenotno izobraževanje, neustrezna profesionalna kultura ter odsotnost formalnega združevanja vojaških profesionalcev. Če izpostavimo neenotno izobraževanje kot prvi dejavnik, mislimo s tem na že analiziran sistem VIU, ki je organizirano in poteka na različne načine. Časniki SV so šolani v vojaških šolah nekdanje JLA, v rednih in izrednih generacijah šolanja v okviru SV, v okviru šolanja v tujini (ZDA, Nemčija, Velika Britanija ...).

Skupna izkušnja vojaškega izobraževanja je kot strokovna podlaga in temelj za oblikovanje profesionalne kulture med vojaškimi profesionalci v SV zelo pomembna, a na način, kot je opisano, ne predstavlja združujočega dejavnika. Menim, da se v SV uveljavlja načelo, da se del častnikov po opravljenem OVIU izobražuje skoraj izključno v tujih, predvsem na ameriških vojaških šolah, zato se večja razkorak pri oblikovanju skupnih interesov vojaških profesionalcev. Vojaški profesionalci v SV prav tako nimajo formalnega okvira za svoje združevanje. Kot edino združenje, ki temelji na formalni podlagi je Zveza slovenskih častnikov (ZSČ), ki pa sicer ne združuje profesionalcev, temveč praktično vso častniško in podčastniško strukturo SV⁶⁶. Z razširitvijo članstva na neprofesionalne strukture se interes takega združenja razširi in pravzaprav ne zastopa samo interesa vojaških profesionalcev. Slovenski vojaški profesionalci tako formalno praktično nimajo svojega združenja in v kakršni koli drug formalni obliki ne udeležujejo svojega korporativnega interesa.

5.3.2 Napredovanje

Napredovanje je pomembno za vsakega posameznika, ker se mu na ta način omogoča osebni, strokovni in delovni razvoj. Praktično pomeni prehod delavca z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo, zahtevnejše delovno mesto. Napredovanje je podsistem razvoja kadrov, ki zajema in predstavlja soodvisnost med delovno uspešnostjo, razvojnimi zmožnostmi posameznika ter njegovim strokovnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem na višji stopnji zahtevnosti. Na ta način se pri zaposlenih doseže motiviranost za učinkovitejše in produktivnejše delo (pogoj za napredovanje) kot tudi njihov razvoj. Z napredovanjem se neposredno povezujejo: strokovnost, kompetence, razvojni potencial ter interesno področje posameznika. Z vidika organizacije predstavlja napredovanje razporejanje posameznih vlog v strukturi na podlagi pogojev, s katerimi se dosežejo zmogljivosti za realizacijo ciljev organizacije. Da bi bila pri razvoju kadrov organizacija uspešna, mora poleg svojih interesov izpolnjevati tudi razvojne potrebe in interese posameznika in obratno (Brečko, 2003).

Napredovanje lahko glede na ravni opredelimo kot horizontalno in vertikalno. Horizontalno napredovanje je napredovanje po horizontalni zahtevnosti dolžnosti, povezano je z višjo stopnjo zahtevnosti dela ter pogojeno z dodatnim funkcionalnim znanjem, delovnimi izkušnjami ter drugimi določenimi pogoji organizacije.

⁶⁶ Člani združenja so podčastnice, častnice, podčastniki in častniki, pripadniki stalne sestave Slovenske vojske, njene vojne oziroma rezervne sestave in tisti podčastniki in častniki, ki so brez vojaške razporeditve (ZSČ 2012).

S tem posameznik sprejema večjo odgovornost in samostojnost pri opravljanju zahtevnejših del. Napredovanje po hierarhični lestvici pa je vertikalno. Pogojeno je z ustrezno strokovno izobrazbo in temelji na strokovni usposobljenosti za zahtevnejša vodstvena in specialistična strokovna delovna mesta ter zahteva voditeljsko in menedžersko znanje, ki je skladno z organizacijsko strukturo oziroma vodstveno hierarhijo.

Napredovanja v Slovenski vojski spadajo v podsistem kariernega sistema. Karierni sistem kot celoto sestavljajo še podsistemi načrtovanja kariere, izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, premeščanja in ugotavljanja usposobljenosti za delovna mesta ter ocenjevanja (Bratušek 2008). Zadnji, torej podsistem ocenjevanja, predstavlja podlago za omenjeno horizontalno in vertikalno napredovanje.

Pri načrtovanju kariere in razvoja pripadnikov SV ima bistveno in pomembno vlogo prav »službena ocena«⁶⁷. Ta se na podlagi 4. člena Pravilnika o službeni oceni (Ur. l. RS št. 1/2010) uporablja pri odločanju o povišanjih (v činu ali nazivu) oziroma o napredovanjih (v plačnih razredih) vojaških oseb. Normativno podlago za napredovanje in ocenjevanje v SV predstavlja Zakon o obrambi, ki v 2. členu določa, da za zaposlene na obrambnem področju veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če z Zakonom o obrambi in Zakonom o službi v SV ni drugače določeno. Napredovanja v SV se izvajajo po sprejetih načelih, ki omogočajo preglednost in transparentnost ter zagotavljajo enake možnosti, poudarjajo strokovni razvoj in postopnost. Pogoji za napredovanje so opredeljeni:

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

⁶⁷ V SV predstavlja službena ocena temeljno orodje pri uresničevanju kariernih poti in odločanja v postopkih kadrovskega menedžmenta pripadnikov, še zlasti pri horizontalnem in vertikalnem napredovanju. Predhodni pogoj službenega ocenjevanja je izvedba rednega letnega pogovora. V SV je izvedba letnih razgovorov opredeljena s 17. členom Pravilnika o službeni oceni in predstavlja podlago za izvedbo službenega ocenjevanja. Z letnim razgovorom se vojaški osebi določijo cilji in ključne naloge, doseganje delovne uspešnosti ter drugi elementi v ocenjevalnem obdobju. Letni razgovor je torej sestavni del službene ocene. Določila o kriterijih ocenjevanja zaposlenih v SV opredeljujejo Pravila službe v SV (102.–105. člen), ki določajo, da nadrejeni, pooblaščenici za službeno ocenjevanje, podrejene seznanijo s kriteriji in merili za ocenjevanje. Ocene uspešnosti zaposlenih v Slovenski vojski so na podlagi Pravilnika o službeni oceni lahko: odličen (5), zelo dober (4), dober (3), zadovoljiv (2) in negativen (1) (MORS 2010).

Ključni poudarek pri napredovanju v SV je na splošnem in vojaško strokovnem znanju ter delovnih izkušnjah kot rezultatu dolgoletnega opravljanja dela. Ker vemo, da je vojska hierarhična organizacija, je ta značilnost izražena tudi v sistemu napredovanja, ki je izražen skozi napredovanje v činu. Torej čini ne predstavljajo samo določen formalni rang, temveč tudi strokovnost in sposobnost posameznika, v sistemu napredovanja pa merilo uspešnosti. Čin predstavlja v sistemu karierne poti stopnjo administrativne moči v vojaški hierarhiji, torej napredovanje v činu pomeni vertikalno napredovanje. Smeri napredovanja ter prehodi med posameznimi hierarhičnimi ravnmi so določeni s predpisanimi pogoji in merili. Posamezniki tako lahko napredujejo znotraj ene smeri, prehajajo lahko med smermi ali napredujejo v okviru nove smeri.

Da bi lahko pripadnik na kateri koli ravni napredoval, mora najprej izpolnjevati predpisane pogoje v zvezi z zahtevnostjo in vsebino dela ter imeti primerne osebne lastnosti za opravljanje prihodnjih nalog. Pri napredovanju so v ospredju predvsem potrebe službe, čeravno ima pripadnik v okviru rednega letnega razgovora možnost izraziti svojo željo po razvoju in napredovanju. Napredovanje po smereh je v SV opredeljeno z modelom kariernih poti vojaških oseb v okviru treh stebrov.

Poveljniški steber zajema poveljniške dolžnosti (npr. poveljnik oddelka, poveljnik voda, poveljnik čete), vodstvene dolžnosti delimo na: (1) vodilne dolžnosti (npr. načelnik oddelka, načelnik odseka); (2) enotovne dolžnosti (vodni podčastnik, četni podčastnik, bataljonski podčastnik) in (3) vojaške formacijske dolžnosti (načelnik štaba, direktor štaba), na katerih na podlagi svojih znanj ter izoblikovanih vodstvenih in poveljniških sposobnosti pripadniki opravljajo dela in naloge v poveljstvih, enotah in zavodih SV.

Štabni steber zajema štabne formacijske dolžnosti, na katerih pripadniki na podlagi svojih znanj ter izoblikovanih vodstvenih in poveljniških sposobnosti opravljajo dela in naloge v štabih in poveljstvih SV.

Strokovno-specialistični steber zajema specialistične formacijske dolžnosti, na katerih se opravljajo dela in naloge v okviru strokovno-tehničnih del ter specialističnih (rodovskih in službenih) vojaških poklicev. Izvajajo se v poveljstvih, enotah in zavodih SV na podlagi pridobljenih specialističnih znanj in strokovnih licenc. Opravljajo jih pripadniki stalne sestave SV in civilne osebe v MO.

»S kariernimi potmi se omogoča mobilnost in smeri razvoja kadra. Napredovanja pa so način zagotavljanja ključnih kadrov v organizaciji skozi razvoj naslednikov kakor tudi mehanizem zadrževanja kadra v vojski, ki omogoča doseganja interesa posameznikov znotraj sistema« (Košmrlj 2008, 36).

5.3.2.1 Razvoj in napredovanje častnika

Častniki so pripadniki Slovenske vojske, ki imajo častniški čin in ki na podlagi pridobljenih splošnih in vojaških strokovnih znanj ter izkušenj opravljajo dela in naloge na častniških formacijskih dolžnostih v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske.

Častniki so odgovorni za učinkovito vodenje vojske in realizacijo z zakonom opredeljenih nalog. Opravljajo poveljniške in štabne dolžnosti na taktični, operativni in strateški ravni. Poleg splošnih pogojev za opravljanje poklicnega dela v SV, navedenih v 88. členu Zakona o obrambi, se za častnika (kandidata) ob zaposlitvi zahteva VII. stopnja izobrazbe in da praviloma ni starejši od 30 let. Za opravljanje formacijskih dolžnosti častnika se sklene pogodba za določen čas za dolžnosti do čina stotnik, za dolžnosti čina major in višje pa se lahko sklene pogodba za nedoločen čas.

Kandidati za častnike naj bi bili praviloma štipendisti SV. le izjemoma naj bi omogočali prehod iz podčastniške strukture v častniško. Po zaključenem civilnem študiju nadaljujejo šolanje v okviru častniške šole, kjer pridobijo potrebna strokovna znanja, znanja s področja vodenja in specialistična znanja rodu oziroma službe. Po zaključku šolanja pridobijo ustrezen VED in čin poročnika ali podporočnika korvete, če je pripadnik pomorskega rodu. Pri svojem delovnem razvoju in karieri opravlja častnik različne vojaške dolžnosti na položajih od poveljnika voda, ki naj bi bila njegova začetna dolžnost in položaj v njegovi karieri, pa do poveljnika brigade, različne štabne dolžnosti v poveljstvih, dolžnosti v okviru VIU, dolžnosti v okviru mednarodnih enot in poveljstev. Seveda pa nekateri v svoji karieri dosežejo najvišje vojaške položaje in dolžnosti ali pa nadaljujejo svoje delo v vojaški diplomaciji in predstavništvi.

Častniška kariera se gradi v treh stebrih: poveljniškem, štabnem in specialističnem (glej tabelo 5.8). Če je častnik na dolžnosti in v vlogi poveljujočega, opravlja funkcijo poveljevanja ter je na ta način odgovoren za uresničevanja poslanstva in nalog enot, poveljstev in zavodov SV, katerim poveljuje. Kot štabni častnik lahko opravlja naloge na osnovnih in specialističnih področjih v štabih enot in poveljstev. Odgovorni so za zbiranje informacij, njihovo analiziranje, ocenjevanje njihovih posledic in vplivov ter za podajanje pravočasnih, točnih in usklajenih predlogov v pomoč poveljniku pri odločanju. Temeljna dolžnost štabnega častnika je zagotavljanje in izvajanje poveljnikovih odločitev (Pravila službe v SV 2009).

Tabela 5.8: Prikaz vstopa častnika v karierni model SV

Diplomanti določenih smeri	TVSU	Kandidat za častnika	Poročnik		Specialist rodu, službe
Štipendisti vojaškega modula	Izjemoma kandidati – PČ z 2. BS			Poveljnik voda, rodu, službe	
		Šola za častnike		Poveljniški steber	Specialistični steber

Vir: Opis kariernega modela častnika (Košmrlj 2008, 54)

Kandidat za častnika pridobi čin poročnika po uspešno zaključenem TVSU in ŠČ. V tem činu opravlja dolžnosti poveljnika voda. Ta dolžnost je osnova za napredovanje v poveljniškem stebru. Po uspešnem opravljanju dela postane kandidat za nadporočnika in po izpolnitvi pogojev, ki so opredeljeni s kompetenčnim profilom nove dolžnosti, napreduje.

V čin nadporočnika se poviša poročnik, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin nadporočnika ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odličen (5) oziroma tri leta z oceno zelo dober (4) in manj. Nadporočnik je prvi čin, ki omogoča nadaljnjo kariero v vseh treh stebrih. Izkušnje iz poveljevanja so nadgrajene z znanji za posamezne dolžnosti poveljnika voda, namestnika poveljnika čete, pomočnika ali v specialističnem stebru npr. učitelja.

V čin stotnika napreduje nadporočnik, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin stotnika, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odličen (5) oziroma tri leta z oceno zelo dober (4) in manj. Kot kandidat za stotnika mora opraviti štabni tečaj in druga dopolnilna izobraževanja in usposabljanja za novo dolžnost.

Stotnik je štabno usposobljen častnik z izkušnjami ter širokim vojaškim in specialističnim znanjem v rodu ali službi. Opravlja dolžnosti poveljnika čete, namestnika poveljnika čete, načelnika odseka, pomočnika, učitelja, vodje delavnice, stotniške dolžnosti v okviru mednarodnih poveljstev in v Natovi strukturi idr. Na podlagi ocen in potreb vojske postane kandidat za čin majorja (vstop med višje častnike) po uspešnem zaključku višjega štabnega izobraževanja, ki je modularno s civilnimi institucijami in omogoča pridobitev naziv specialist ali magister, odvisno od izbranega programa.

V čin majorja se poviša stotnik, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin majorja, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odlično (5) oziroma štiri leta z oceno zelo dober (4) ali manj. Opraviti mora tudi višještabni program (VŠŠ) ali primerljivo VIU v tujini. Majorske dolžnosti so: namestnik poveljnika bataljon, načelnik odseka, načelnik oddelka, pomočnik idr. na vseh ravneh vojaške strukture SV.

V čin podpolkovnika se poviša major, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin podpolkovnika, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odlično (5) ali tri leta z oceno zelo dober (4). Podpolkovnik je široko strokovno izobražen častnik, ki opravlja odgovorne dolžnosti, kot so: poveljnik, namestnik poveljnika brigade, načelnik štaba v brigadi, načelnik sektorja in oddelka v PS, načelnik oddelka GŠSV ter pomočnik v PS in GŠSV idr. Ta dolžnost zelo pomembno vpliva na nadaljnjo kariero častnika, saj dobre ocene opravljanja te dolžnosti pomenijo uvrstitev med kandidate za polkovnika in izobraževanje po generalštabnem programu, ki podpira strateško raven.

V čin polkovnika se poviša podpolkovnik, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin polkovnika, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odlično. Pred tem mora opraviti tudi GŠŠ ali primerljivo VIU v tujini. Polkovnik ima najmanj 2. stopnjo bolonjske splošne izobrazbe. Opravlja dolžnosti poveljnika brigade ali namestnika poveljnika brigade, namestnika vodje predstavništva, svetovalca poveljnika in načelnika sektorja, načelnika šole, učitelja, pomočnika, svetovalca NGŠSV in druge najodgovornejše dolžnosti, ki so pogojene širokim spektrom znanja, kreativnim razmišljanjem in visoko razvitimi kompetencami. Njegovo delo in znanje sta osnova za izbor primernosti za brigadirsko dolžnost, kar pomeni končana najvišja VIU izobraževanja doma ali v tujini.

V čin brigadirja se poviša polkovnik, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin brigadirja, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odlično (5). Brigadir je častnik s posebnim statusom v SV, saj opravlja najodgovornejše dolžnosti v SV in je njen oblikovalec. Brigadirske dolžnosti so dolžnosti poveljnika brigade, načelnika štaba PS, namestnika poveljnika PS, načelnika zavoda, pomočnika NGŠSV, načelnika združenega sektorja v GŠSV.

V čin generalmajorja se poviša brigadir, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin generalmajorja, ter jo opravlja najmanj dve leti z oceno odlično. V činu generalmajorja se opravljajo dolžnosti poveljnika poveljstva sil, vodje predstavništva, načelnika zavoda, načelnika združenega sektorja v GŠSV, direktorja štaba in namestnika načelnika GŠSV.

S činom generalpodpolkovnika se opravlja dolžnost načelnika GŠSV.

General je najvišji čin v SV. V ta čin se povišujejo generalpodpolkovniki, ki so razporejeni na dolžnost, za katero se zahteva čin generala. V ta čin se praviloma napreduje le v primeru vojne.

To poglavje lahko sklenemo z ugotovitvijo, da sta razvoj in napredovanje častnika na temelju obstoječega sistema napredovanja v SV postavljena v funkcijo potreb vojske in zagotovitvi zahtevanih kompetenc častnika za opravljanje dolžnosti. To je z vidika organizacije ravnanje, ki sicer posamezniku omogoča tudi lasten razvoj in deloma odločanje o svoji karieri, seveda pa ne na račun uspešnosti in interesa organizacije. Transparentnost napredovanja je pomemben dejavnik in hkrati izziv za organizacijo in za vsakega častnika, ker ga na ta način usmerja k samoizobraževanju in izpopolnjevanju, s tem pa k uresničevanju vizije o svoji karieri. Z vidika organizacije lahko ugotovimo, da tako pri častnikih kot tudi pri vseh ostalih strukturah SV tečeta dva procesa, in sicer:

- pridobivanje, razvijanje ter selekcija najboljšega kadra za funkcioniranje organizacije in
- oblikovanje kadra, ki bo nasledil posameznike, ki opravljajo najodgovornejše dolžnosti.

Vse to je z vidika normativne ureditve sorazmerno korektno urejeno, vendar je obstoječi sistem napredovanja v preteklosti pokazal, da so določena področja nedorečena oziroma se omogoča, da se merila za napredovanja pogosto spreminjajo in prilagajajo. Velikokrat rešitve, ki so posledica neustreznih odločitev na kadrovske področju in s tem je povezano tudi izobraževanje v preteklosti, povzročajo danes težave glede častniške strukture; bodisi prevelikega števila višjih častnikov na račun ostalih ali pa zaradi pomanjkanja npr. šolanja za stotnike in njihove promocije⁶⁸. Sicer je število častnikov glede na stanje, ki se ga želi imeti v prihodnosti, trenutno preseženo za približno 50 %.

Če podam oceno stanja na področju napredovanja častnikov in celotne strukture v SV, menim, da je glede na dane razmere in okoliščine sorazmerno dobro urejeno, da pa je treba sistem, podobno kot smo že ugotavljali za vsa druga področja, nenehno dopolnjevati in usklajevati predvsem s sistemom VIU, ki predstavlja temelj kariernega razvoja, ne samo častnikov ampak slehernega pripadnika SV.

5.3.3 Odgovornosti

Odgovornosti v organizacijah se lahko opredelijo s stališča organizacije kot zmožnost organizacije, da usmerja vedenje in ravnanje posameznikov in skupin skladno z normami in predpisi, ki ustrezajo njihovim interesom. Pri tej organizacijski odgovornost govorimo o t. i. objektivni variabli. Odgovornost z vidika posameznika pa se predstavlja kot čut, občutek oziroma odnos posameznika do njegovih vlog v organizaciji ali izven nje in je opredeljena kot moralna odlika posameznika. S stališča posameznika govorimo torej o subjektivni variabli. Odgovornosti lahko razlikujemo glede na značaj in težo posledic, ki sledijo v primeru neprimerne ravnanja posameznika ali skupine. Razlikujemo naslednje vrste odgovornosti: (1) disciplinsko odgovornost, (2) kazensko odgovornost, (3) materialno odgovornost in (4) moralno odgovornost (Černetič 1997).

⁶⁸ Razmerje med častniki, podčastniki in vojaki v SV, kot smo že predhodno zapisali, naj bi v prihodnosti predstavljalo 1 : 2 : 5. Trenutno je to razmerje 2 : 3 : 5 (1145 : 2023 : 3278). Kot lahko sami ugotovimo, je tako podčastnikov kot častnikov preveč, zadnjih kar za 50 %.(v tem številu podčastnikov in častnikov niso zajeti nižji in višji VU). V letih 2009, 2010, 2011 so bila na letni ravni v okviru PŠŠ častnikov organizirana štabna šolanja (štabni tečajji)kar za kot dvojne generacije, da bi se na ta način odpravili zaostanki v nadaljevalnem šolanju častnikov iz preteklosti in glede na primanjkljaj častnikov, ki so bili potrebni za popolnitev stotniških dolžnosti v SV.

Slovenska vojska kot organizacija je opredelila normativne akte in s tem določila način delovanja, standarde ravnanja, pravila obnašanja ipd., katerih kršitev predstavlja disciplinsko, kazensko ali materialno odgovornost. Za ugotavljanje in vodenje postopkov, povezanih s kršitvami, ima postavljene ustrezne predpisane mehanizme in postopke, ki jih vodijo pristojni organi. Ko govorimo o moralni odgovornosti, se ta kaže predvsem v razmerju do javnosti ter v povezavi z ostalimi oblikami odgovornosti. Torej lahko moralno odgovornost uvrstimo v okvir subjektivne odgovornosti.

Področje odgovornosti v SV lahko na normativni ravni opredelimo glede na posamezno obliko kot:

- (1) temeljna načela ravnanja in obnašanja vojaških oseb,
- (2) disciplinsko odgovornost,
- (3) odškodninsko odgovornost
- (4) kazensko odgovornost.

(1) *Temeljna načela ravnanja in obnašanja vojaških oseb* določajo in urejajo Pravila službe v Slovenski vojski (Ur. l. RS, št. 84/2009) v tretjem poglavju. S tem dokumentom so urejene pravice in dolžnosti pripadnikov SV pri opravljanju vojaške službe oziroma nalog v SV, pravila njihovega ravnanja in obnašanja med opravljanjem vojaške službe, prav tako odnosi v službi, red v objektih, ki jih uporablja SV, pravila za njeno delovanje ter vojaške slovesnosti in žalovanja.

Pravila službe v prvem odstavku tretjega poglavja določajo temeljna načela ravnanja in obnašanja vojaških oseb:

- temeljna skupna vrednota pripadnikov SV je domoljubje. Domoljubje je zavest o pripadnosti domovini ter nesebično izpolnjevanje dolžnosti pri uresničevanju ciljev in interesov pri zagotavljanju obrambe ter varnosti Republike Slovenije. Slovenska vojska razvija naslednje vojaške vrednote: čast, pogum, lojalnost, tovarištvo in predanost;
- nadrejeni zagotavljajo podrejenim čim boljše razmere za delo in od njih zahtevajo dosledno izvajanje nalog;
- pripadniki SV dosledno spoštujejo vojaško disciplino;

- podrejene vojaške osebe opravljajo vojaško službo v skladu s predpisi, pravili službe ter akti poveljevanja;
- nadrejeni in podrejeni si medsebojno izražajo spoštovanje in medsebojno zaupanje, opustijo vse, kar bi slabilo povezanost vojaških oseb v vojaškem kolektivu, še posebej varujejo zasebnost, dostojanstvo in enakopravnost podrejenih;
- pripadniki SV med opravljanjem vojaške službe ali v vojaških objektih ter njihovih okoliših ne izražajo ali izkazujejo intimnih čustvenih razmerij ali nežnosti (izražanje čustvenih ali intimnih besed, držanje za roko, objemanje, poljubljanje, drugi osebni stiki in podobno) do drugih pripadnikov SV ali pripadnikov vojska drugih držav na način, ki bi lahko moteče vplival na vojaško službo, vojaško disciplino ali medsebojne odnose;
- spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, osebnosti ter varovanje človekovega dostojanstva so temeljna vodila vsakega pripadnika Slovenske vojske pri izvrševanju dolžnosti, zato je vsako ravnanje v nasprotju s temi načeli nečastno in v nasprotju z interesi SV;
- kakršno koli spolno nadlegovanje, nadlegovanje ali trpinčenje je nesprejemljivo in neželjeno, zato imajo pripadniki SV pravico, da so v svojem delovnem okolju zaščiteni pred nadlegovanjem vseh vrst in trpinčenjem;
- ravnanje pripadnikov SV temelji na načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno ter nesprejemljivo in da je neželjeno vsako ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo;
- nadrejeni ocenjujejo, nagrajujejo ali ukrepajo zoper podrejene v skladu s predpisi in pravili službe;
- pripadniki SV ne izrabljajo službenih informacij za neslužbene namene niti ne prenašajo podatkov o SV in oboroženih silah druge države tretjim državam;
- pripadniki SV v skladu z ZObr z dnem vstopa v stalno sestavo SV ne smejo biti člani političnih strank in v skladu z ZSSloV niti med službenim časom in dejanskim opravljanjem vojaške službe ne smejo politično delovati oziroma se ne smejo udeleževati aktivnosti političnih strank, razen če gre za opravljanje službenih zadev;
- pripadniki SV ne smejo pisati ali vlagati skupinskih ugovorov ali pritožb zoper akte vodenja in poveljevanja;

- če pripadniki SV opazijo nespoštovanje temeljnih načel ravnanja in obnašanja pripadnikov, določenih s temi pravili službe, so dolžni take pripadnike opozoriti, če gre za kršitev vojaške discipline, za odškodninsko ali kazensko odgovornost, ukrepajo v skladu s predpisi (Pravila službe v SV 2009).

(2) *Disciplinska odgovornost* – z disciplinsko odgovornostjo se ureja področje kršitev vojaške discipline. Torej, kadar pripadnik SV krši vojaško disciplino, je disciplinsko odgovoren nadrejenemu. Področje disciplinske odgovornosti je urejeno z ZObr ter Pravili službe v SV. V 57. členu ZObr je opredeljeno, da so kršitve vojaške discipline lahko lažje in težje narave. Lažje kršitve vojaške discipline so:

- neupravičena zapustitev ali nepravočasna vrnitev v poveljstvo, enoto ali zavod do osem ur;
- malomarno izvrševanje dolžnosti, ki ne povzroči večjih škodljivih posledic;
- namerna povzročitev manjše materialne škode na vojaškem premoženju;
- malomarno vzdrževanje vojaškega premoženja;
- nepravilno in malomarno nošenje uniforme in predpisanih oznak;
- malomarno ravnanje s tajnimi podatki, ki ne povzroči večjih škodljivih posledic.

Težje kršitve vojaške discipline so:

- neupravičena zapustitev ali nepravočasna vrnitev v poveljstvo, enoto ali zavod nad osem ur;
- uživanje alkohola ali psihotropnih snovi med opravljanjem vojaške službe oziroma opravljanje vojaške službe pod vplivom alkohola ali psihotropnih snovi;
- odklonitev preizkusa ali strokovnega pregleda, s katerim se ugotavlja prisotnost alkohola oziroma psihotropnih snovi, ki zmanjšuje zmožnost za delo oziroma vojaško službo ali opravljanje dolžnosti v zvezi s službo;
- opustitev požarnovarnostnih, varnostnih in drugih ukrepov, ki lahko ogrozijo varnost moštva ali vojaškega premoženja;
- malomarno izvrševanje dolžnosti ali opuščanje oziroma nepooblaščno spreminjanje predpisanih postopkov za določeno ravnanje, ki povzroči večje škodljive posledice;
- odklonitev, neizvršitev ali nepopolna izvršitev sprejetega akta vodenja ali poveljevanja;
- napačno poročanje ali prikrivanje podatkov v zvezi z vojaško službo ali opravljanjem določenih dolžnosti v zvezi z njo;

- neupravičeno sprejemanje daril ali kakršnih koli koristi od podrejenih in drugih oseb v zvezi z vojaško službo;
- namerno povzročanje večje materialne škode na vojaškem premoženju;
- žaljivo ali nasilno obnašanje do podrejenih, nadrejenih ali drugih vojaških oseb na istem položaju oziroma do civilnih oseb;
- neizvrševanje odrejenih inšpekcijskih ukrepov, za katere je vojaška oseba pristojna;
- dejanje, ki pomeni kaznivo dejanje zoper uradno dolžnost, drugo kaznivo dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom ali storjeno iz nečastnih nagibov, in drugo kaznivo dejanje ali prekršek, s katerim se krni ugled državnega organa;
- opravljanje dela v gospodarskih družbah ali opravljanje enakih oziroma podobnih del pri drugem organu ali organizaciji brez pisnega dovoljenja ministra, razen za delo, za katero po tem zakonu dovoljenje ni potrebno;
- neopravičeni izostanek z dela pet delovnih dni v obdobju šestih mesecev ali neopravičeni izostanek z dela tri dni zaporedoma;
- kršitev pravic vojaških oseb, določenih s tem zakonom in pravili službe v Slovenski vojski;
- neupravičena odklonitev predpisanega zdravstvenega pregleda;
- več kot tri ponovitve lažjih kršitev vojaške discipline v obdobju dveh let;
- protipravna odtujitev tajnih podatkov ali malomarno ravnanje s tajnimi podatki, ki povzroči večje škodljive posledice.

Za vojaške osebe, pripadnike stalne sestave, se kot kršitve vojaške discipline štejejo tudi vse kršitve, predpisane za javne uslužbence. O disciplinski odgovornosti pripadnikov stalne sestave na prvi stopnji odloča načelnik Generalštaba oziroma poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote, ki ga za vodenje disciplinskega postopka pooblasti načelnik. Disciplinska odgovornost za pripadnike stalne sestave se ugotavlja po postopku, v katerem se smiselno uporabljajo predpisi, ki veljajo za postopek pred sodišči, ki so pristojna za spore iz delovnih razmerij, za vojaške obveznike med služenjem vojaškega roka in službo v rezervni sestavi pa po postopku, določenem s pravili službe v Slovenski vojski.

Disciplinski ukrepi

Vojaški osebi, pripadniku stalne sestave, se za lažje kršitve vojaške discipline lahko izreče opomin, javni opomin pred enoto ali denarna kazen, za težje kršitve vojaške discipline pa se lahko izreče tudi ukrep prenehanja delovnega razmerja. Vojaški osebi, pripadniku stalne sestave, se lahko poleg ukrepov po tem odstavku izrečejo tudi ukrepi, kot je razporeditev na drugo ali nižjo dolžnost, to pa lahko obsega tudi zadržanje povišanja v višji čin oziroma napredovanja v višji razred.

Izvršitev disciplinskih ukrepov denarne kazni in prenehanje delovnega razmerja se lahko pogojno odloži največ za dobo enega leta. Pogojno odložena izvršitev disciplinskega ukrepa se lahko prekliče, če pripadnik stalne sestave v roku, za katerega je izvršitev odložena, ponovno krši vojaško disciplino.

Če je s kršitvijo vojaške discipline nastala škoda, se lahko v disciplinskem postopku odloči tudi o odškodninski odgovornosti. Če bi bila z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti v disciplinskem postopku onemogočena hitra in učinkovita izvedba disciplinskega postopka, se o odškodninski odgovornosti odloči v posebnem postopku v skladu s predpisi, ki veljajo za javne uslužbence, če s pravili službe v Slovenski vojski ni določeno drugače.

(3) *Odškodninska odgovornost* – pripadnik SV je odškodninsko odgovoren v skladu z Zakonom o obrambi in Zakonom o službi v Slovenski vojski za škodo, ki jo je protipravno povzročil pri ali v zvezi z opravljanjem vojaške službe. Vojaške osebe odškodninsko odgovarjajo po predpisih, ki urejajo odškodninsko odgovornost javnih uslužbencev.⁶⁹

(4) *Kazenska odgovornost* – z Zakonom o obrambi je opredeljeno, da vojaške osebe kazensko odgovarjajo po Kazenskem zakoniku RS. Namreč, ne obstaja posebna zakonodaja, ki bi obravnavala posebej vojaške osebe, niti ne obstajajo posebna vojaška sodišča, kot jih poznamo v nekaterih OS drugih držav. Z vidika racionalnosti je takšna rešitev smiselna, medtem ko je glede na specifičnosti vojaškega okolja lahko tudi smiselna nekakšna oblika vojaškega sodstva oziroma sodnih ekspertov za vojaška področja.

⁶⁹ Zakon o delavcih v državnih organih, 51. in 52. člen.

Če za konec tega poglavja podam oceno ustrezne urejenosti področja odgovornosti v SV, potem lahko ugotovim, da je objektivni vidik odgovornosti razmeroma dobro urejen. Namreč, SV ima vzpostavljeno in normativno dobro urejeno področje odgovornosti. Poleg tega so področja odgovornosti, ki niso posebej urejena z notranjimi akti, usklajena in se dopolnjujejo z javno veljavnimi akti. Menim, da se je ta način ureditve v praksi do sedaj izkazal kot ustrezen, ne pa idealen.

6 SKLEP

Tradicionalni koncepti enotne vojaške profesiji, ki so opredeljeni s klasičnimi značilnostmi, so praktično danes v vojaški sociologiji preseženi, kot meni Kuhlman, ko ponudi svojo tezo o izrabljenosti koncepta vojaške profesije. Postmoderne usmeritve, ki vplivajo na preoblikovanje oboroženih sil, izhajajo iz intenzivnih procesov pluralizacije, individualizacije družbe ter profesionalizacije in specializacije družbenih vlog. Slovenija se je pred dobrimi dvajsetimi leti odločila za lastno pot in na ta način tudi za oblikovanje lastnih oboroženih sil, kot enega od temeljev državnosti. Slovenija se je na svoji razvojni poti odločila slediti tudi sodobnim trendom razvoja OS in je svoje oborožene sile želela oblikovati in razvijati kot moderne in profesionalne, ki bodo kos novim varnostnim izzivom in zahtevam. Tako so pred SV postavljeni razvojni cilji, ki jih je bolj ali manj uspešno realizirala. Po dveh desetletjih razvoja SV, od Teritorialne obrambe prek obvezniške-naborniške do poklicne vojske ter ne nazadnje skozi proces profesionalizacije je doseženo veliko, posebej še zaradi dejstva, da je naša vojska sorazmerno mlada. Čas je, da preverimo, kje smo pri razvoju obrambnih in vojaških zmogljivosti v primerjavi z normativno razvojno usmerjevalnimi dokumenti, strategijami in glede na družbeno stvarnost ter pričakovanja. To je pomembno za prihodnji razvoj in novo vlogo, ki jo družba pričakuje od oboroženih sil.

Če smo želeli odgovoriti na vprašanje, ali je SV profesionalna oziroma na kakšni stopnji profesionalnosti je po desetih letih, ko so bili storjeni prvi koraki v procesu profesionalizacije, potem je pomembna ugotovitev, kako je pojem vojaške profesije definiran ter splošno razumljen v SV.

Koncept vojaške profesije, podobno kot vse ostale profesije, temelji na razumevanju in videnju značilnosti profesije. Nabor značilnosti vojaške profesije je pri različnih avtorjih precej poenoten in ne predstavlja bistvenih odstopanj ter omogoča njihovo relativno identifikacijo. Na ta način nam je omogočena identifikacija značilnosti vojaške profesije tudi v SV. Skozi proučitev številnih dokumentov pa smo lahko ugotovili, da razumevanje in videnje oziroma obstoj koncepta vojaške profesije praktično ni zaslediti. Na primeru koncepta vojaške profesije, kot ga razumejo v ameriški in britanska vojski, smo lahko videli, kako pomembno vlogo ima. Praktično delovanje in razvoj OS temelji na rednih ocenah in študijah s področja profesionalne etike ali standardov, kot je to primer v navedenih državah.

Na ta način je omogočeno prilagajanje, dopolnjevanje in preusmerjanje smeri razvoja OS, ki so deležne številnih in nenehnih procesov.

SV je prav tako v preteklosti šla skozi mnoge pomembne procese, ki so vplivali na današnjo podobo. Eden ključnih, predvsem za njeno profesionalizacijo, je bil projekt PROVOJ, ki pa ni bil pomemben samo za reformo SV, ampak za celotno obrambno področje. Projektu se je namenjala veliko pozornosti, saj je bil skrbno pripravljen in načrtovan. Namen projekta je bil oblikovanje vojaške organizacije, temelječe na prostovoljni stalni in rezervni sestavi. Bistvena naloga projekta je bila promocija vojaškega poklica in krepitev javne podobe in vloge SV v slovenski družbi, velika pozornost pa je bila namenjena izboljšanju sistema izobraževanja, urjenja in usposabljanja poklicnih vojakov ter pogodbene rezerve. Prvi izmed najpomembnejših in tudi zahtevnejših korakov v tem procesu je bil prehod s kombiniranega modela popolnjevanja na poklicni model popolnjevanja OS, ki je bil leta 2002 tudi uspešno realiziran. Projekt je bil sestavljen iz več podprojektov, med katerimi so nekateri uspešno reševali težave zaradi hitrega prehoda z obvezniške na poklicno vojsko. Po petih letih (2007) je bilo odločeno, da je projekt dosegel svoj namen in da je proces profesionalizacije končan, projekt pa naj bi trajal do leta 2010. Menim, da je bila taka odločitev utemeljena na prepričanju, da je poklicna vojska tudi že profesionalna in da je profesionalizacija cilj in ne trajen proces. Značilno za celoten projekt je bila koncentracija projektnih aktivnosti predvsem na področje pridobivanja kadrov, medtem ko so področja zadrževanja kadrov, izobraževanja in usposabljanja ter kariernega razvoja bila skoraj zanemarjena. Nadaljnja realizacija nedokončanih podprojektov ter dopolnilnih izvedbenih načrtov in ciljev je potekala v okviru številnih strukturnih reorganizacij in kadrovskih konsolidacij, ki so potekale v naslednjem obdobju. Projekt PROVOJ je, gledano z vidika profesionalizacije SV, predstavljal pomemben

korak naprej in je bistveno dvignil stopnjo profesionalnosti,. Hkrati pa lahko pri tem ugotovimo, da je zaradi nedoslednega izvajanja projekta ali pa prekinitve projekta bila izgubljena priložnost, da bi na ta način uredili nekatera še vedno neurejena področja.

Kot eden od ključnih procesov, tudi pomemben za profesionalizacijo SV, je bil vsekakor vstop Republike Slovenije v sistem kolektivne varnosti oziroma v Nato. Načrtovana profesionalizacija in ustrezno prestrukturiranje SV je tako v luči članstva v zvezi Nato potekla učinkoviteje. Eden od temeljnih pogojev za članstvo in sodelovanje v zvezi je izpolnjevanje in spoštovanje skupnih standardov delovanja. SV je na ta način morala sprejeti številne profesionalne standarde in dokazati, da lahko deluje skladno s temi standardi.

Na številnih področjih delovanja so sprejeti in implementirani standardi, ki omogočajo skupno delovanje in sodelovanje držav članic pri zagotavljanju miru in varnosti, hkrati pa zagotavlja tako SV kot drugim OS, da delujejo po najvišjih profesionalnih vojaških standardih. SV se v tem primeru lahko primerja z najrazvitejšimi OS sveta.

Če smo do sedaj pregledali in ocenili nekatere temeljne procese profesionalizacije SV, bomo ocenili še dejavnike, ki bistveno prispevajo k oblikovanju profesionalnih OS. Izhajajoč iz opredelitve lahko ugotovimo, da je profesionalnost OS mogoče definirati na temelju dveh ugotovljenih dejstev. Prvo je, da je vloga OS zadostiti zahtevam in pričakovanjem civilne vlade, in drugo, da so OS sposobne prevzeti odgovornost za vojaške dejavnosti, ki jih na uspešen in strokoven način izvajajo, ter da je njihova organizacija in notranja struktura odsev teh predpostavk. Navedene predpostavke nam omogočajo, da smo na temelju štirih ključnih karakteristik: vloge, strokovnega znanja, odgovornosti in napredovanja lahko definirali profesionalnost oziroma stopnjo profesionalnosti SV.

Vloga SV je jasno opredeljena in splošno sprejeta tudi glede zunanjih funkcij in pričakovanj slovenske družbe. Jelušičeva meni, da je na splošni ravni družbena vloga SV sicer vse manjša in vse bolj marginalna, vendar tudi pravi, da je kljub zahtevnim procesom, ki potekajo v vojski, lahko na nekaterih področjih (npr. področje varovanja dostojanstva na delovnem mestu, etični kodeks, mednarodno primerjalna znanja) vzor celotni javni upravi in na ta način dosega tudi visoko stopnjo zaupanja v družbi (Jelušič 2012). Z vidika vloge SV pri izpolnjevanju zahtev in pričakovanj družbe lahko v tem primeru govorimo o visoki stopnji profesionalnosti SV.

Nosilci strokovnega znanja in profesionalci v SV so častniki. Častnik naj bi predstavljal strokovnjaka z visoko specializiranimi teoretičnimi znanji in veščinami oziroma praktičnimi znanji na vojaškem področju. V SV je bil sistem VIU v preteklosti deležen nekaterih sprememb in preoblikovanj. Takšen sistem, kot ga poznamo danes, je primerljiv z ameriškim sistemom tako po programih kot vsebinsko, vendar je, kot smo ugotavljali, bistvena razlika na izvedbeni ravni, kjer prihaja do problemov, povezanih z realizacijo programov. Tudi po mnenju Peščeve je osnovno VIU častnikov v SV primerljivo s podobnimi programi v tujini in ga praktično lahko zagotavljamo sami. Vsekakor naj bi se osnovne oblike VIU opravile doma, medtem ko bi se za nadaljevalno VIU častnikov morali naslanjati na druge institucije doma in v tujini (Pešec 2012).

Razvoj vojaškega šolstva je predvsem v zadnjem obdobju rezultat spremenjenih nalog in novega varnostnega okolja, v katerem vojaške organizacije delujejo. Te okoliščine zahtevajo od častnikov, da so boljše usposobljeni, kar posledično pomeni, da se njihovo šolanje podaljšuje in hkrati zvišuje stopnja zahtevnosti. Poleg tega se spreminja narava in vsebina vojaške profesije in s tem zahtevano znanja častnikov na različnih drugih področjih (mednarodno pravo, mednarodni odnosi, diplomacije, komunikacije) ter iz tega izhajajoče potrebe po poenotenju in standardizaciji z javnim izobraževanjem. V SV se je v preteklosti večkrat poskušalo uresničiti ideje o integraciji vojaškega internega in javnega izobraževanja, med drugim tudi s cilji v projektu PROVOJ, pa vendar vsaj na osnovni ravni VIU častnikov do tega ni prišlo. VIU Slovenske vojske še vedno ni vključeno v javni sistem izobraževanja Republike Slovenije. Posebej pomembna je uskladitev ter uvedba bolonjskega sistema v VIU, da bi na ta način bilo primerljivo in priznано v javnem šolstvu. Ugotovili pa smo, da je povezava VIU z javnim izobraževanjem vseeno vzpostavljena ter da poteka praktično od same vzpostavitve VIU v SV. Menim, da je bistveno prispevala k temu prav Fakulteta za družbene vede, ki ima tudi danes vidnejšo vlogo v obstoječem modelu nadaljevalnega VIU častnikov (v okviru PŠŠ). FDV in nekatere druge fakultete tako omogočajo s svojimi prilagojenimi programi v okviru prve in drugi bolonjske stopnje vzporedno modularno šolanje častnikov. Na ta način je častnikom omogočeno, da pridobijo ustrezno javno priznane stopnje izobrazbe. Kljub temu pa so vojaški moduli oziroma interni vojaški programi v okviru civilnega izobraževalnega sistema še vedno neuveljavljeni in nepriznani. Kot smo lahko ugotovili, je za njihovo uveljavitev treba narediti le korak na normativni ravni. Vzglede pri tem so nam lahko številni primeri v drugih državah, kjer so se do nedavnega ukvarjali s

podobnimi problemi, danes pa imajo oblikovane učinkovite in civilno priznane programe vojaškega izobraževanja.

Menim, da lahko zaradi ugotovljenih dejstev le deloma potrdim postavljeno izvedeno hipotezo, da ima SV oblikovano ustrezno strukturo in programe, ki omogočajo izobraževanje in usposabljanje častniškega kadra skladno s splošno uveljavljenimi in primerljivimi profesionalnimi standardi sodobnih oboroženih sil, kar častnikom zagotavlja uspešno izvrševanje njihovih notranjih in zunanjih nalog. Ne nazadnje, če preidemo z osrednje teme naloge strokovnost častniškega zbora na zadnji dve karakteristiki, ki nam omogočata definiranje oziroma oceno stopnje profesionalnosti SV, to je napredovanje in odgovornosti, lahko ugotovimo, da sta obe področji sorazmerno dobro urejeni. Podobno kot smo ugotavljali za ostala področja, sta področji napredovanje in odgovornost seveda neposredno povezani tudi z VIU kot temeljem kariernega razvoja častnikov in ostalih pripadnikov SV.

Splošno hipotezo, ki smo jo postavili, da si SV skozi trajen proces profesionalizacije zagotavlja raven organiziranosti in notranjo strukturo, ki ji omogoča uspešno izvajanje vojaških aktivnosti ter na ta način tudi izpolnjevanje zahtev in pričakovane vloge v družbi, lahko torej splošno potrdimo. Skozi nalogo smo lahko identificirali tiste karakteristike vojaške profesije, ki opredeljujejo SV kot profesionalne oborožene sile. Številni procesi znotraj SV so nesporno pripomogli k napredku in dvigu stopnje profesionalizacije. Kot smo že uvodoma dejali za oceno stopnje profesionalnosti, ne sme biti glavno vodilo samo primerjava z drugimi, temveč in predvsem pričakovana vloga in izpolnjevanje temeljnih nalog na način in zahteve družbe, ki ji OS služijo. Zato menim, da SV danes to poslanstvo sorazmerno dobro uresničuje, torej je takšna stopnja profesionalnosti pričakovana.

Seveda pa bo treba za razvoj in uveljavitev vojaške profesije, če jo vzamemo iz konteksta, v prihodnosti pristopiti k reševanju na način, ki bo slovenskemu obrambno-varnostnemu sistemu, predvsem pa SV, omogočil odgovore na vprašanje, kaj vojaška profesija pravzaprav predstavlja, kako naj se razvija in kakšnega častnika kot nosilca želi imeti SV. Častniški zbor, je tisti, ki vodi vojaško organizacijo, in od razumevanja njegove profesionalne vloge znotraj nje je odvisno, kako bo delovala celotna vojaška organizacije in kako jo vidi družba. To vprašanje je zelo pomembno in odgovor nanj predstavlja glavno vodilo tudi za razvoj celotnega vojaškoizobraževalnega sistema in posredno SV v celot.

7 LITERATURA:

- Abrahamsson, Bengt. 1972. *Military professionalization and Political Power*, Sage Publications. London: Beverly Hills.
- An Army White Paper. *The profession of Arms. U. S. Army*, The Commanding General, Training and Doctrine Command – CG TRADOC. Dostopno prek: <http://www.arcic.army.mil/Docs/ProfessionWhite%20Paper%208%20Dec%2010.pdf> (20. april 2012).
- Bebler, Anton. 2002. *Kaj je Nato?* Združenje Atlantski svet Slovenije: Ljubljana. Dostopno prek: <http://nato.gov.si/slo/publikacije/kaj-je-NATO.pdf> (12. maj 2012).
- Bratušek, Boris 2008. *Kariera in vojaško izobraževanje*. V Bilten Slovenske vojske, maj 2008-10/št. 1. Ljubljana: GŠSV.
- Brečko, Daniel 2003. Letni pogovor s sodelavcem – ključni element razvoja kadrov in upravljanja delovne uspešnosti v upravi. Ljubljana: Vlada RS, kadrovska služba.
- Bolonjska deklaracija. 1999. Dostopno prek: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF (20. maj 2012).
- Caforio, Giuseppe. 1989: *The State of Studies of military Profession*, The Interim meeting of working group on military profession, ERGOMAS, Lucca Ott.
- --- 2006. *Military Officer Education*. V Handbook of the Sociology of the Military. Ur. Giuseppe Caforio, 255-278. New York: Springer.
- CJCS. 2011. *Officer Professional Military Education Policy (OPMEP)*. Joint Staff: Washington, D. C. 20318. Dostopno prek: http://www.dtic.mil/cjcs_directives/cdata/unlimit/1800_01.pdf (10. maj 2012).
- Černetič, Metod. 1997. Poglavlje iz sociologije organizacij. Moderna organizacija. Kranj.
- Darling-Hammond, L., M., Bullmaster in V., Cobb 1995. *Rethinking teacher leadership through professional development schools*. Elementary School Journal 96 (1): 87-106.
- EU Glosar. 2010. Dostopno prek: http://en.wikipedia.org/wiki/White_paper (15. april 2012).

- Fakulteta za uporabne družbene študije (FUDŠ). Demokracija v Sloveniji: Slovenski utrip. Nova Gorica. Dostopno prek: www.fuds.si/media/ppt/SU_marec_2011.ppt ter <http://www.reporter.si/slovenija/slovenski-utrip-visoko-vodstvo-sds-sd-ujela-jankovič/8429> (22. april 2012).
- Field Manuel No.22-100 (FM) . 1999. *Army Leadership*. Headquarters Department of the Army Washington, DC, 31. Dostopno prek: http://www.fs.fed.us/fire/doctrine/genesis_and_evolution/source_materials/FM-22-100_army_leadership.pdf (5. maj 2012).
- Forster, Anthony, Timothy Edmunds and Andrew Cottey. 2002. *The Challenge of Military Reform in Postcommunist Europe: The Professionalisation of Armed Forces in Central and Eastern Europe. Building Professional Armed Forces* (Basingstoke: Palgrave, forthcoming).
- Foster, Gregory D. 2000. *Civil-Military gap: What are the ethitics?* Proceedings. U. S. Naval Institute.
- Friedson, Eliot. 1973. *Profession and the Occupational Principle. The Profession and Their Prospects*, Sage Publications. London: Beverly Hills.
- Furlan, Branimir, D., Rečnik, R., Vrabič, V., Maraš, J., Cerkovnik, B., Špur, M., Šonc, M., Tušak, M., Ivanuša, M., Gorjup, M., Kojadin, K., Lasič, in M., Unger. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor, d. o. o.
- Furlan, Branimir. 2008. *Strateške politične odločitve za delovanje in razvoj Slovenske vojske*. V Bilten Slovenske vojske, november 2008-10/št. 4: 157. Ljubljana: GŠSV.
- Gaber, Stanislav. 2003. *Poklicna etika*. Ljubljana: Policijska akademija.
- Garb, Maja. 1993. *Vojaški profesionalizem*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2009. *Divergentno in konvergentno v odnosu med vojsko in družbo*: pregledni znanstveni članek. Teorija in praksa, letnik 46, 1-2/2009.
- Gordon, John. 2008. *"Transforming for What? Challenges Facing Western Militaries Today"*, Focus stratégique, Paris, Ifri, November 2008. Dostopno prek: <http://ifri.org/> (02. april 2012).
- Grašič, Mojca. 2008. *Osnovno šolanje častnikov*. V Bilten Slovenske vojske, maj 2008-10/št. 1: 140. Ljubljana: GŠSV.

- Grmek, Meta. 2006. *Delo z ljudmi je najpomembnejše*, intervju: generalpodpolkovnik Albin Gutman. Revija Slovenska vojska, letnik XIV/10, 4-6. MORS. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/revija_sv/2006/sv06_10.pdf (25. april 2012).
- Grizold, Anton. 1998. *Perspektive sodobne varnosti*. Iz obramboslovnih raziskav II., Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 1999. *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: MNZ, Visoka policijska šola.
- --- 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju. K razvoju obrambno-zaščitnega sistema: Izzivi in spodbude*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- GŠSV. 2012. *Učni program Šole za častnike Slovenske vojske*. GŠSV, št. 603-37/2012-30. Interni dokument.
- --- 2011. *Učni program Višjega štabnega šolanje častnic in častnikov SV*. GŠSV, št. 603-44/2011-102. Interni dokument.
- --- 2010. *Direktiva o usmerjanju kariernih poti vojaških oseb*. GŠSV, št. 386-2/2010-578. Interni dokument.
- --- 2007. *Program Geraštabnega šolanja*. GŠSV, št. 603-63/2007-2. Interni dokument.
- --- 2003. *Koncept sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV*. GŠSV, št. 811-01-06/2003-4. Interni dokument.
- HQDA. 2010. *Commissioned Officer professional Development and Career Management*. Pamphlet 600-3. Dostopno prek: http://www.armystudyguide.com/content/publications/da_pams/da-pam-6003.shtml (10. maj 2012).
- Huntington, Samuel P. 1957. *The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. New York: Vintage Books.
- --- 1980. *Officership as a profession, v Amos Perlmutter, Valerie Plave Bennet (eds). The Political Influence of Military. A comparative reader*. New Haven and London: Yale University Press.
- Harries-Jenkins, Gwyn in Charles C., Moskos. 1981. *Armed Forces and Society*. Current Sociology. 29 (3): 10. Sage Publications.
- Hornby, Albert S. 1995. *Oxford advanced learner's dictionary of current English*. 5th ed. Oxford: Oxford Universtiy.

- Jelušič, Ljubica. 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2008. *Kaj lahko obramboslovje prispeva k povečanju profesionalnosti častnikov in častnic Slovenske vojske*. Bilten Slovenske vojske. 2008-10/št.1, 175-183. Ljubljana: GŠSV.
- --- 2012. Intervju z avtorjem. Ljubljana, 24. maj 2012.
- Janowitz, Morris. 1960. *The Professional Soldier, A Social and Political Portrait, The Free Press of Glencoe, Collier-Macmillan Limited, London*.
- --- 1964. *The New Military, Changing Patterns of Organization*. New York: Norton Company.
- Kastelic, G. 2008. *Zgodovinski pregled izobraževanja in usposabljanja častnikov na Slovenskem*. Bilten Slovenske vojske, maj 2008-10/št. 1. Ljubljana: GŠSV.
- Kladnik, Tomaž. 2007. *Slovenska vojska v službi domovine*. Ljubljana: Defensor d. o. o.
- --- 2012. Pogovor z avtorjem. Maribor, 1. junij 2012.
- Kotnik, Igor. 2000. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav: študija primera Slovenije*. Doktorska dizertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2008. *Kakšen naj bo sodobni častnik Slovenske vojske in kako do njega*. V Bilten Slovenske vojske, maj 2008-10/št. 1. Ljubljana: GŠSV.
- Košmrlj, Rudi. 2008. *Model kariernega razvoja kadra Slovenske vojske*. Zaključna naloga. Ljubljana: MORS.
- Kotnik, Mateja in Gorazd, Utenkar. 2005. *Provoj gre naprej, z Lipičem na čelu*. Delo, 24. marca. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/8419> (25. april 2012).
- Kohont, Andrej. 2005. *Kompetenčni profil slovenskih strokovnjakov za upravljanje človeških virov*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kohont, Andrej in Mateja, Naglič. 2006. *Analiza kompetenc v Slovenski vojski*. Bilten Slovenske vojske, december 2006-8/št. 4. Ljubljana: GŠSV.
- Lindič, Simon. 2001. *Primernost obvezniških oboroženih sil v Republiki Sloveniji z vidika geostrateškega položaja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Majcenovič, Jože. 2010. *Z NPK do večje vrednosti vojaškega poklica tudi v civilnem okolju*. Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK). Dostopno prek: <http://www.npk.si/?subpageid=96> (25. maj 2012).

- Malešič, Marjan. 2003. *A Conscript Army or an All-Volunteer Force? A Contribution to the Discussion in Slovenia*. V: Malešič, Marjan (ur.): *Conscription vs. All-Volunteer Forces in Europe*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 173-186.
- MDDSZ. 2012. *Nacionalne poklicne kvalifikacije*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/nacionalne_poklicne_kvalifikacije/pridobivanje_nacionalnih_poklicnih_kvalifikacij/ (26. maj 2012).
- Military schools. Czech Republic. 2012. Dostopno prek: <http://www.vojenskaskola.cz/Stranky/default.aspx> (20. maj 2012).
- MORS. 2012. *Kodifikacijski sistem Nata*. Oddelek za standardizacijo, kodifikacijo in kakovost. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/si/delovna_podrocja/kodifikacijski_sistem_nata/ (26. april 2012).
- --- 2011. *Letno poročilo MO za leto 2010*. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/LP_MO_2010.pdf (10. april 2012).
- --- 2011a. *Pravilnik za izvajanje standardizacije v MORS*. Ljubljana: MORS. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/si/delovna_podrocja/kodifikacijski_sistem_nata/ (10. maj 2012).
- --- 2010. *Pravilnik o službeni oceni*. Ljubljana: MORS. Dostopno prek: http://www.svoz.si/upload/files/prav_o_sl_oceni.PDF (29. maj 2012).
- --- 2009. *Direktiva za organizacijo in delovanje PDRIU*. PDRIU, št. 8041-45/2008-1. Interni dokument.
- --- 2009a. *Program Poveljniško štabnega šolanja častnic in častnikov Slovenske vojske*. MORS, št. 603-20/2009-87. Interni dokument.
- --- 2008. *Program selekcije za sprejem kandidat in kandidatov v šolo za častnike SV*. MORS, št. 603-81/2008-2. Interni dokument.
- --- 2008a. *Izhodišča za oblikovanje v sistem javnega izobraževanja integrirane vojaške izobraževalne institucije*. MORS, št. 603-105/2008-3. Interni dokument.
- --- 2004. *Obrazložitev zaključnega računa za leto 2004: Smernice za delo MORS do leta 2004*. Dostopno prek: http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/Prora%C4%8Dun/Sprejeti_prora%C4%8Dun/2011/841_OPFN-2011-1911_MORS.pdf (22. april 2012).
- --- 1999. *Koncept standardizacije v MORS*. MORS, št. 470-01-16/98. Interni dokument.

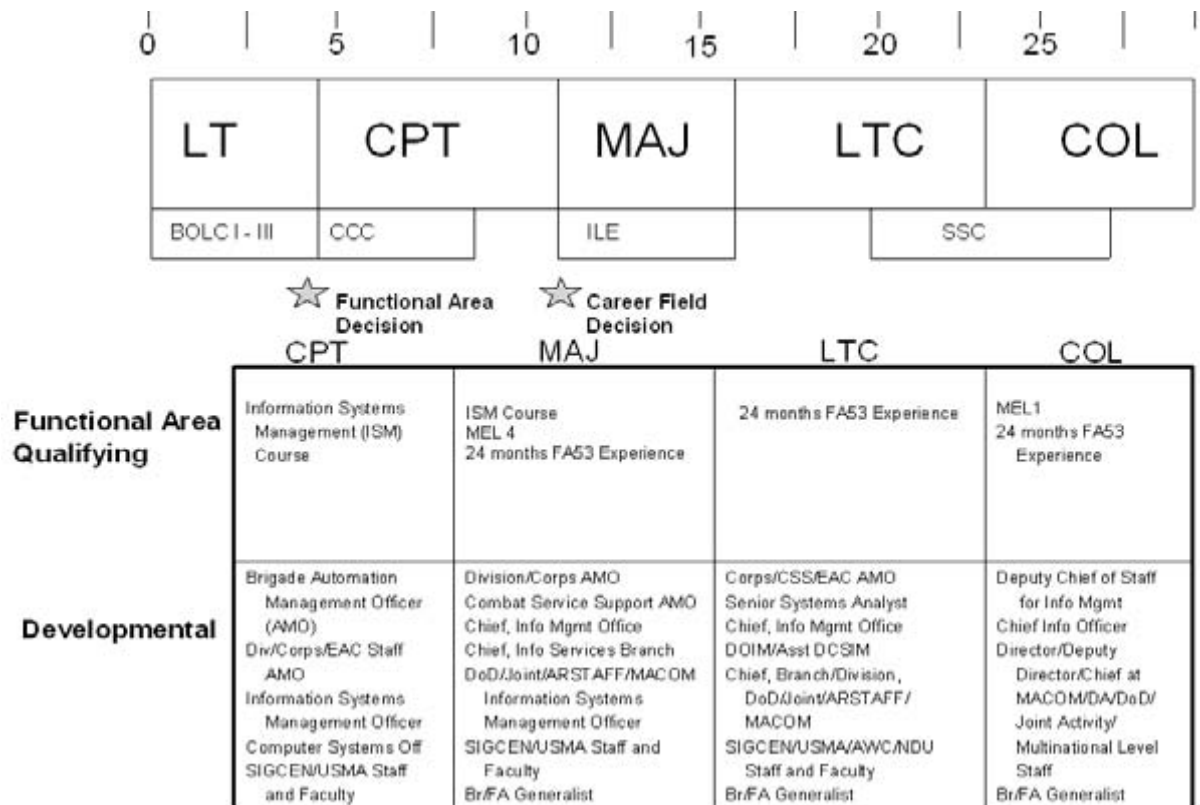
- NATO. 2010. *What is NATO? An introduction to the transatlantic Alliance*. Strategic Concept Lisbon Summit, *Brochure*. Dostopno prek: http://www.nato.int/welcome/brochure_WhatIsNATO_en.pdf (22. april 2012).
- NPK. 2010. *Nacionalne poklicne kvalifikacije*. Dostopno prek. <http://www.npk.si/?subpageid=3> (25. maj 2012).
- ORV. 2007. *Koncept vojaškega voditeljstva v Slovenski vojski*. PDRIU, CDR: Oddelek za razvoj voditeljstva (ORV). GŠSV, št. 603-65/2006-2. Interni dokument.
- Pavlič, Tomaž. 2003. *Prehod na poklicno vojsko bo pri nas postopen*. Revija Slovenska vojska, Letnik XI/8, 24-25. MORS.
- Petek, Alenka. 2011. *Profesionalna (slovenska) vojska?* V *Sodobni vojaški izzivi*, junij 2011-13/št. 2. Ljubljana: GŠSV.
- Perlmutter, Amos. 1977. *The Military and Politics in Modern Times, On Professionals, Praetorians and Revolutionary Soldiers*, New Haven: Yale University Press.
- Pešec, Mojca. 2012. Pogovor z avtorjem. Maribor, 6. junij 2012.
- Pišlar, Marko in Valerija, Šket. 2005. *Profesionalizacija Slovenske vojske z novim projektnim vodstvom*. Revija Slovenska vojska, letnik XIII/8, 6. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/revija_sv/2005/sv05_08.pdf (25. april 2012).
- Pišlar, Marko. 2007. *Pričakujem, da se bo število odhodov zmanjšalo*, intervju: generalpodpolkovnik Albin Gutman. Revija Slovenska vojska, letnik XV/8, 3-5. MORS. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/revija_sv/2007/sv07_08.pdf (20. april 2012).
- Praprotnik, Rok. 2005. *Vojake čaka boleče obdobje*. Delo, 5. 4. 2005. Dostopno prek: <http://www.delo.si/članek/9764> (15. april 2012).
- *Pravila službe v Slovenski vojski*. 2009. Ur. l. RS, št. 84/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200984&stevilka=3757> (2. junij 2012).
- Preston, Richard A. 1980. *Perspectives in the History of Military Education and Professionalism*. USAFA Harmon Memorial Lecture #22. Dostopno prek: <http://www.usafa.af.mil/df/dfh/docs/Harmon22.doc> (15. april 2012).

- *Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025* (ReSDPRO SV 2025). 2010. Ur. l. RS 103/04. Ljubljana: MORS. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/ReDPROSV25_slo_en.pdf (11. april 2012).
- *Resolucija o strategiji nacionalne obrambe* (ReSNV). 2010. Ur. l. RS. Št. 27/2010. Ljubljana: Državni zbor RS.
- Rožanec, Miran. 2011. *Izobraževanje slovenskih častnikov – povezovanje javnega in vojaškega izobraževalnega sistema*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Rijavec, Miha. 2012. *Predstavitve in primerjava programa VIU na Šoli za častnike ameriških mornarcev* (Marine Military Academy, Program Officer Candidates School), ob dnevu pehote 1. 6. 2012. Ljubljana: Vojašnica FRS.
- Sarkesian, S. C. in R. E., Connor Jr. 2006. *The U.S. Military Profession into the Twenty-first century*. New York: Rutledge.
- Slovenska vojska. 2012. (online). Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/?id=38> (15. april 2012).
- Study on Military professionalism. 1970. *U.S. Army War College*, Carlisle Barracks, Pa 17013. USA.
- Snider, Don M. 2012. *Once again, the challenge to the U.S. Army during a Defence reduction: to remain a Military Profession*. Professional Military Ethics Monograph Series. U.S. Army war College, SSI, Center for the Army Profession and Ethic. Vol.4.
- *Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah*. 2010. Ur. l. RS, št. 24/05. Ljubljana: Vlada RS. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/strategija_sodelovanja_RS_MOM.pdf (10. maj 2012).
- *Strateški pregled obrambnega resorja* (SPOR). 2009. Povzetek ključnih ugotovitev za komuniciranje z zainteresiranimi javnostmi. Ljubljana: MORS. Dostopno prek: <http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/SPOR2009.pdf> (10. april 2012).
- SURS. 1997. Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (2. april 2012).

- Svete, Uroš, M., Garb, V., Prebilič in J., Juvan. 2011. *Sodobni pristopi k šolanju častnikov: primer vojaškega obramboslovnega modula*. V *Sodobni vojaški izzivi*, junij 2011-13/št. 2: 132-136. Ljubljana: GŠSV.
- Svetlik, Ivan. 1997. *Poklici in profesije*, v Kavčič Bogdan, Svetlik Ivan: *Poglavja iz sociologije dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- --- 1999. *Sodobni izzivi profesionalizmu*. Znanstveni članek. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. 43 (2/3): 7-18.
- Toš, Dušan. 2011. *Slovensko vojaško šolstvo, zamujene priložnosti in izzivi v prihodnosti*. V *Sodobni vojaški izzivi*, junij 2011-13/št. 2. Ljubljana: GŠSV.
- Türk, Danilo. 2011. Predavanje predsednika Republike Slovenije in vrhovnega poveljnika obrambnih sil častniškemu zboru Slovenske vojske o aktualnih obrambnih vprašanjih. Ljubljana, 13. december. Dostopno prek: <http://www.up-rs.si/up-rs/uprs.nsf/dokumentiweb/06B745C676BB56E1C125796B005A6FA8?OpenDocumnt> (20. april 2012).
- *Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o notranji organizaciji, sistematizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih*. 2008. Ur. l. RS, št. 66/2008. Ljubljana: Vlada RS. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200866&stevilka=2865> (2. junij 2012).
- Urad vlade RS za informiranje (UVRSI), MORS, MZZ. 2001. *Nato in Slovenija. Skupno spletišče v podporo včlanjevanju Slovenije v Nato*. Dostopno prek: <http://nato.gov.si/slo/> (2. maj 2012).
- *Values and Standards of the British Army*. 2008. Army Code 63812. Educational And Training Services – ETS (British Army). Dostopno prek: http://www.army.mod.uk/documents/general/v_s_of_the_british_army.pdf (25. april 2012).
- Zabukovec, Stojan. 2008. *Razvoj nadaljevalnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnikov Slovenske vojske in primerjava z nekaterimi drugimi izkušnjami*. V *Bilten Slovenske vojske*, maj 2008-10/št. 1: 140. Ljubljana: GŠSV.
- *Zakon o obrambi (ZObr-UPB-1)*. 2004. Ur. l. RS, št. 103/04. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004103&stevilka=4405> (10. april 2012).
- *Zakon o vojaški dolžnosti (ZVojD-UPB1)*. 2002. Ur. l. RS, št. 108/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2002108&stevilka=5309> (22. april 2012).

- *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. 2007. Ur. l. RS, št. 68/2007. Ljubljana: Državni zbor RS. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO4238.html (5. junij 2012).
- ZSČ. 2012. Zveza slovenskih častnikov. Organizacija. Dostopno prek: http://www.zsc.si/index.php?page=static&item=1&tree_root=1 (28. maj 2012).
- Žabkar, Anton in Uroš, Svete. 2008. *Šolanje vojaških profesionalcev med tradicionalnimi izhodišči in (post) modernimi izzivi*. V Bilten Slovenske vojske, maj 2008-10/št. 1: 140. Ljubljana: GŠSV.

Priloga A: Smer razvoja ameriških častnikov na funkcionalnem področju



Vir: Department of the Army, Pamphlet 600-3, Commissioned Officer professional Development and Career Management (HQ DA 2010)

Priloga B: Predlog koncepta VIU v SV

Osnutek informativne liste predvidenih predmetov

(1) Normativna podlaga.

Skladno z Zakonom visokem šolstvu je omogočeno, da MORS in SV ustanovi visokošolski zavod, tudi vojaško fakulteto. Po veljavni zakonodaji je mogoča ustanovitev javnega zavoda, mednarodnega centra, inštituta za obrambne in varnostne študije: znanstvenoraziskovalno delo, akreditacija izobraževalnih programov, povezovanje in izmenjava (študenti, profesorji) s tujimi sorodnimi ustanovami.

(2) Vpis: za pripadnike SV, MORS, državnih institucij, tujce, druge.

(3) Število: višja šola za podčastnike: 40 do 50 kandidatov letno iz SV in zunaj:

1. bolonjska stopnja oziroma šola za častnike: 20 do 30 kandidatov letno;
2. bolonjska stopnja: 1. del: 40 kandidatov letno iz SV + 20 zunanjih kandidatov, 2. del: 20 kandidatov letno iz SV + 20 zunanjih kandidatov;
3. bolonjska stopnja: individualni študij v povezavi s tujino in univerzami v Sloveniji.

(4) Prostor: Vojašnica generala Maistra – Maribor, Postojna.

(5) Učitelji (reference učiteljev za vse šole so enake): že habilitirani visokošolski učitelji, ki delajo v obrambnem sistemu (MO in SV) postanejo nosilci predmetov, z njimi sodelujejo posamezniki iz vojske z doktoratom znanosti, znanstvenim magisterijem in univerzitetno izobrazbo kot visokošolski ali višješolski sodelavci (imenovani v naziv predavatelja, višjega predavatelja ali asistenta). Tem tudi omogočimo pridobitev znanstvenega naziva. Visokošolski učitelji in sodelavci poleg pedagoškega procesa opravljajo znanstvenoraziskovalno delo s svojega predmetnega področja. Izbor in struktura strokovnega in znanstvenega kadra mora temeljiti: 1) na nalogah (37. člen ZObr) in strukturi, 2) organizaciji Slovenske vojske (40. člen ZObr) in 3) učenju iz izkušenj (48. a člen ZObr).

Pedagoški delavci morajo biti strokovnjaki s področja taktike, operatike, strategije in poveljevanja ter rodov in služb SV kot sestavine vojaški znanosti.

Ostala področja (sociološko, politološko, psihološko ...) so le dopolnilo za celovito razumevanje in delovanje vojske.

(6) Financiranje: znotraj MO, v enakem finančnem okvirju kot sedaj.

Šola za podčastnike kot višja šola za podčastnike:

- ustanovi se višja šola za podčastnike kot samostojni zavod znotraj MO;
- vojaki, ki so prepoznani kot potencial za podčastnike in imajo peto stopnjo izobrazbe, se napotijo na dveletno šolanje;
- s tem dvignemo ves podčastniški zbor na šesto stopnjo (primerjalno kot policija ali gasilci);
- ko zapustijo vojsko, imajo javno priznano višjo šolo, ki so jo dobili znotraj vojske (do sedaj so študirali ob delu in to sami plačali) in jih tako še bolj motiviramo za prihod v vojsko in dobro delo v njej.

Šola za častnike kot prva bolonjska stopnja:

- sistem šolanja častnikov za začetno dolžnost ostane za sedaj enak kot do sedaj;
- razpiše se, koliko diplomantov 1. bolonjske stopnje sprejmemo v vojsko in katere smeri – glede na potrebe;
- sledi selekcija;
- enoletna šola za častnike – vojaški predmeti ali
- sočasno šolanje v obliki dvojčka (vojaški strokovni predmeti v šoli za častnike ter matični predmeti na izbrani fakulteti).

Mogoč je razvoj v oblikovanje samostojne lastne 1. bolonjske stopnje v sodelovanju s fakultetami v Sloveniji (različne smeri: strojništvo, promet, pomorstvo, logistika ...).

Poveljniško štabna šola kot druga bolonjska stopnja (3+2)

I. del:

- trajanje: 1 leto,
- dosedanje štabno šolanje PŠŠ za čin stotnika in kreditne točke za drugi letnik (za II. del),
- teoretični del, 1. semester - predmeti:
 - a) vojaška geografija

- b) osnove metod vojaških ved
 - c) rodovi in službe v SV
 - d) učenje iz izkušenj na MOM
 - e) taktika in štabni procesi
 - f) vojaško voditeljstvo
 - g) angleški jezik – vojaška terminologija (ŠTJ).
- praktični del: 2. semester v enoti SV pod mentorstvom,
 - izbirni predmeti iz nabora.

II. del:

- trajanje: 1 leto,
- dosedanje višještabno šolanje za čin podpolkovnika in magisterij vojaške stroke,
- 1. semester: teoretični del, predmeti na matični fakulteti – naši vojaški fakulteti:
 - a) vojaško voditeljstvo II
 - b) nacionalna in mednarodna varnost
 - c) taktika II. in operatika
 - d) doktrina
 - e) geopolitika.
- 2. semester: teoretični del, predmeti na matični fakulteti ali na drugih fakultetah: po dogovoru:
 - a) izbirni predmeti iz nabora.

Diploma: magister vojaške glede na smer

PŠŠ kot tretja bolonjska stopnja:

- generalštabno šolanje ter kreditne točke za individualni doktorski študij.
- Predmeti:

- a) vojaško voditeljstvo II
- b) razvoj vojaške misli
- c) nacionalna in mednarodna varnost
- d) strateško vodenje
- e) krizno vodenje
- f) izbirni predmeti iz nabora.

Vir: (Kladnik 2012)