

Попуна Војске старешинским кадром – стара тема и нове дилеме

УДК 355.11

Др Зоран Килибарда, пуковник

Непрекидна прогресија образовних захтева и наглашена диференцијација занимања у оквиру војне професије намећу потребу сталног дограђивања система војног школства, односно изналажења најпогоднијих решења за обезбеђивање потребних профила старешина.

У чланку је размотрена могућност комбиновања јединственог и диференцираног основног професионалног оспособљавања старешина, анализиране су предности и ограничења различитих (актуелни и потенцијални) начина (извора) попуне Војске Југославије одговарајућим профилима официра и подофицира и, на основу тога, сугерисане одређене измене у систему војног школства ради његове рационализације.

Увод

Примарна функција сваког система војног школства јесте основно професионално оспособљавање официра и подофицира. Том функцијом обухваћена су два основна образовна задатка – оспособљавање за рад на почетним старешинским дужностима и оспособљавање за даље школовање, односно усавршавање у струци. Наравно, без обзира на ниво школовања и варијанту реализације, први задатак је значајнији јер је реч о строго наменском школовању, после којег је сваком унапред загарантовано радно место с релативно великим овлашћењима и високим степеном одговорности. Па, ипак, у сваком програму основног професионалног оспособљавања знатан простор је уступљен садржајима који нису, барем нису непосредно, у функцији обављања дужности за коју се ученик (студент) припрема, већ служе као образовна основа за накнадно усавршавање у струци. Удео тих садржаја требало би да зависи од тога какав се развојни пут предвиђа за поједине категорије старешина.

С обзиром на то да сви официри не могу (нити је то потребно) да прођу све ступњеве усавршавања, а поготову да сви не могу да се домогну највиших чинова и положаја, намеће се питање, да ли је рационално да сви пролазе исти програм основног професионалног оспособљавања. Ако то није рационално, разлика би требало да постоји управо у делу програма са садржајима који се односе на оспособљавање за даље школовање – усавршавање. У том случају, комплексан програм требало би да је резервисан за оне најперспективније – брижљиво

одабране кандидате предвиђене (на основу испољених предиспозиција) за континуирано усавршавање у струци и промоцију до највиших нивоа војне хијерархије. Остале кандидате, онда, не би било нужно (у процесу основног професионалног оспособљавања) оптерећивати свим садржајима који су релевантни за више ступњеве усавршавања.

У сваком случају, основно професионално оспособљавање официра и подофицира, било да је јединствено или диференцирано, као прва етапа у обликовању старешинског кадра, чини основу читавог система војног школства. Оно својом наменом, програмском основом, трајањем и облицима организације умногоме изнуђује решења за остале делове система. Зато, када се говори о потребним профилима официра и подофицира као чиниоцу релевантном за пројектовање система војног школства, треба првенствено да се узимају у обзир профили за почетне старешинске дужности и могући начини добијања тих профила. Ваљана поставка тог сегмента система обезбеђује да систем буде релативно стабилан, односно омогућава да се он накнадно дограђује и поправља без задирања у његове основе.

Постојећи систем школства у Војсци Југославије пројектован је тако да обезбеђује основно професионално оспособљавање свих профила официра и подофицира за почетне старешинске дужности у родовима и службама за сва три вида оружаних снага, осим за почетне дужности у санитетској, правној и грађевинској служби, које обезбеђују старешински кадар преузимањем стручњака школованих на факултетима у цивилству, уз њихово претходно војнотручно оспособљавање.

У средњој војној школи, односно у школским центрима Војске Југославије, образује се укупно 40 различитих профила подофицира, на Војној академији 17 профила родовских официра и на Војнотехничкој академији 19 профила официра служби. На основу броја и врста профила (специјалности) по родовима и службама и поређењем тог стања са стањем на крају шездесетих и почетком седамдесетих година, у периоду највећих промена у систему војног школства Југославије (уздицање подофицирских школа на ниво потпуне средње школе и војних академија на ниво високе школе – факултета), може се запазити неколико тенденција релевантних за прогнозу кадровских потреба у Војсци Југославије и за сагледавање могућих начина задовољавања тих потреба.

Основне карактеристике диференцијације занимања у војној професији

Темпо „умножавања занимања“ у војној професији је такав да се у последњих двадесетак година број профила официра и подофицира за почетне дужности увећао за око 1,3 пута. Потреба за увођењем нових профила више је изражена на нивоу средње, него на нивоу више и високе стручне спреме, што је и разумљиво с обзиром на то да су старешине на формацијским местима са средњом стручном спремом

непосредније одговорне за употребу, експлоатацију и одржавање средстава војне технике, тако да се њихово специјалистичко образовање нужно усредсређује на овладавање само једном „породицом“ борбених и других система или само на један систем. Најбољи пример за то јесте умножавање специјалности подофицира у роду артиљеријско-ракетних јединица ПВО које би, свакако, било још израженије да је тај род био у могућности да се опреми, ако не са свим, онда барем већином система ПВО који се налазе на тржишту наоружања и војне опреме.

Већи степен конкретизације радних функција и задатака на формацијским местима са средњом стручном спремом има за последицу и нешто већу издиференцираност профила подофицира него профила официра, што одговара и теоријским поставкама о специјалистичкој професионалној култури као доминантном типу стручности на нижим нивоима образовања.

Највеће је повећање броја профила (појава нових специјалности) у тзв. високо софистицираним родовима и службама, у којима се савремена научно-технолошка и техничка достигнућа највише и примењују (артиљеријско-ракетне јединице ПВО, ваздухопловно-техничка служба, веза итд.).

У вези с наведеним трендовима, треба узимати у обзир следеће: прво, да су ти трендови знатно израженији у технички модерно опремљеним и организационо разуђеним армијама и, друго, да је, због сталног повећања удела и значаја техничке надмоћности војске за укупан однос снага, па и за психолошку надмоћност једне војске над другом, модернизовање техничке компоненте оружаних снага и њему примерено образовање старешинског кадра неминовност коју држава мора да испоштује у мери у којој војску сматра гарантом своје независности.

Шта је још сасвим извесно, и шта се може очекивати као вероватно у вези с наведеним о потребним профилима официра и подофицира за почетне старешинске дужности у Војсци Југославије?

Сасвим је сигурно да ће се, у односу на садашње стање, значајно променити однос између потребног броја старешина (официра и подофицира) командног профила и потребног броја старешина техничког профила. Трансформацијом пешадијских јединица у моторизоване јединице, односно моторизованих у мотомеханизоване и механизоване јединице; прелазак са вучне артиљерије на самоходну артиљерију; замена цевних система ПВО ракетним системима; механизовање радова инжињеријског обезбеђења борбених дејстава; информатичка подршка система командовања и слично само су неки од јасно назначених праваца развоја Војске који потврђују потребу за прогнозираном променом кадровских потреба. У вези с тим, неосновано је да се рачуница о потребном броју официра (подофицира) појединих профила одређује на основу тренутно важећих пропорција, без увођења одређеног коефицијента повећања удела официра (подофицира) техничких профила у предвиђеном укупном броју професионалних војних лица у Војсци.

Сигурно је, такође, да ће се, као последица општег тренда диференцијације занимања у војној професији, стално повећавати број потребних профила (специјалности) за попуну Војске. То повећање ће, вероватно, бити карактеристичније за профиле подофицира него за профиле официра. Разлог је то што се под оспособљавањем за радна места са стручном спремом (без обзира на врсту професије) подразумева врхунско овладавање одређеним бројем конкретних операција – радних задатака, док се под оспособљавањем за радна места са високом стручном спремом првенствено подразумева усвајање одређених општих принципа, начела и правила који су применљиви у више ситуација, тако да један радни профил са високом стручном спремом обично „покрива“ подручје неколико радних профила ниже стручне спреме. Стога се, у догледно време, може говорити, на пример, о диференцијацији сада јединственог профила артиљеријског подофицира на профил подофицира земаљске артиљерије и профил подофицира противоклопне артиљерије.

Када је реч о профилима подофицира и официра служби, значајне промене могу се очекивати у смеру њихове веће сличности (посебно у делу стручно-специјалистичке компоненте) с одговарајућим профилима стручњака који се школују у школама и на факултетима у цивилству. На то указује и чињеница да се многа од средстава (опрема) за опслуживање борбених система и система командовања, и средстава за обезбеђење борбених дејстава (информатичка опрема, осматрачка средства, средства телекомуникација итд.) масовно користе и у невојне сврхе, а проблеми њихове конструкције, развоја, експлоатације и одржавања изучавају се у цивилним школама и факултетима. У вези с приближавањем, односно преклапањем цивилних и војних профила, можда је оправдано говорити и о могућности „преименовања“ неких профила официра (подофицира) у профиле цивилних лица на служби у Војсци Југославије, уколико њихове радне обавезе и начин њиховог извршавања немају типично војна обележја, као, на пример, функција командовања, односно положај претпостављеног.

Војну професију, као и сваку другу, и то сва њена подручја, карактерише веома широк распон радних места у погледу степена сложености задатака, односно нивоа стручне спреме неопходне за њихово обављање. Са тог становишта, садашње решење система школовања у ВЈ, којим се предвиђа само школовање старешина са средњом стручном спремом (подофицири) и старешина са високом стручном спремом (официри), треба озбиљно преиспитати. Последица таквог решења јесте већ евидентан, а у перспективи ће бити још израженији, мањак кадра за попуну формацијских места која по захтевима премашују општевојну и стручно-специјалистичку компетентност подофицира са средњом стручном спремом, а, с друге стране, недовољно искоришћавају, а тиме и девалвирају, високу стручну спрему официра оспособљеног за виши ниво стручног ангажовања. Распоређивање подофицира на таква места неминовно би довело до снижавања критеријума

и повлађивања импровизацијама, јер не може се доследно захтевати, а поготову се не може од некога очекивати да беспрекорно ради нешто за шта није ни формално, ни фактички оспособљен. У другом случају, попуна таквих радних места официрима с високом стручном спремом типичан је пример тзв. непродуктивног запошљавања (од којег је озбиљно боловала читава привреда социјалистичких земаља), што је својеврстан луксуз који не могу себи да дозволе ни многе богатије земље. Последице и у једном и у другом случају углавном су добро познате и не би их требало занемаривати.

Да би се премостио тај кадровски јаз, потребно је да се дефинише, у ствари реafirмише, профил старешине са стручним компетенцијама које би надмашивале ниво средње стручне спреме подофицира онолико колико је неопходно да се тим профилом адекватно „покрију“ официрске дужности на које је нерантабилно постављати, а поготову нерентабилно дуже задржавати, официрски кадар с високом стручном спремом. У систему школства у ЈНА постојала су решења у духу овог предлога (трогодишње школовање официра техничке службе еквивалентно првом степену факултета, школовање за стицање више војне спреме, а и полагање испита за чин потпоручника). Први од та три начина произвођења официра дуго је обезбеђивао већину кадра техничке службе чија стручна компетентност за област техничког одржавања никада није била спорна. Искуства у вези са произвођењем официра са вишом стручном спремом различита су: од тога да се то решење оцењује као „пун погодак“ до тога да се сматра потпуним промашајем, што се (и једно и друго) углавном приписује ваљаности избора кандидата.

Осим сопствених искустава, на разматрање потребе уграђивања у систем школовања ВЈ још једног образовног ступња еквивалентног нивоу више стручне спреме, односно првом ступњу факултета, упућују и решења у иностраним војношколским системима. Мада се она међусобно разликују, чињеница да већина земаља с респективном традицијом војног школства има две категорије официра – једну која добија комплексно опште и општевојно образовање као предуслов за промоцију до највиших чинова и положаја, и другу, за коју је резервисан скромнији образовни програм примерен захтевима старешинских дужности на нижем нивоу руковођења – довољан је разлог да се постави питање реактивирања неких наших решења те врсте или преузимања неких страних решења (у оригиналној или модификованој варијанти).

Могући начини – извори попуне војске потребним профилима официра/подофицира

Могућа су углавном три начина попуне Војске потребним профилима официра и подофицира. Први начин, који је у нас и у већини других земаља основни начин попуне, јесте школовање у сопственим

војним школама. Други начин попуне је школовање у иностраним војним школама. Он је, осим што се практикује као облик међуармијске сарадње, заступљен у земљама чија се војна организација умногоме ослања на армију земље блиског партнера или армију земље татора. Трећи начин попуне је војностручно оспособљавање стручњака школованих у цивилним школама и на факултетима, а јавља се у два вида: као накнадно (након завршавања школе – факултета) и као паралелно оспособљавање (упоредо са студирањем). Тај начин се углавном користи за попуну војске подофицирима, резервним официрима и официрима служби. Према томе, може се рећи да се у првом случају попуне војска ослања искључиво на интерне изворе (сопствене школе), док се у друга два случаја укључују екстерни извори (иностране војне школе и школе и факултети у друштву).

Југословенска народна армија користила је углавном интерне изворе попуне. Екстерни извори (варијанта војностручног оспособљавања стручњака школованих на цивилним факултетима) коришћени су само као допунски – за добијање појединих дефицитарних профила официра техничке службе и као основни начин обезбеђивања официра санитетске, ветеринарске, правне и грађевинске службе. Школовање у иностраним војним школама имало је само симболичан удео, јер је коришћено само као облик усавршавања старешина, а не и као варијанта основног професионалног оспособљавања.

Војска Југославије укључила је екстерне изворе и за добијање подофицирског кадра, и то: у варијанти војностручног оспособљавања свршених ученика средњих школа и у варијанти две године школовања у средњој школи и цивилству и две године школовања у средњој војној школи, односно у одговарајућем школском центру.

Интерни извори попуне

Сваки од тих начина – извора попуне има добре и лоше стране – предности и ограничења. Ослонац на искључиво интерне изворе попуне (сопствене школе – академије) омогућава војсци да пресудно утиче на све фазе образовног циклуса у процесу основног професионалног оспособљавања и усавршавања старешина – од утврђивања образовних потреба, селекције кандидата, дидактичког обликовања и контроле наставног процеса, до вредновања резултата васпитно-образовног рада. Дакле, у том случају војска је у прилици да сама креира „производ“ (жељени профил старешина) према својим потребама, и да бира (у оквиру понуде) „материјал“ (кандидати) који ће да обликује до финалног производа. Из тога произилазе барем две предности интерног извора попуне: прво, адекватност производа који тај извор може да понуди (јер је реч о стриктно наменској производњи), и друго, поузданост извора, тј. предвидљивост исхода „производње“ у погледу квалитета и количине готових „производа“ и права располагања производом.

Будући да у том случају Војска сама планира, организује и контролише производњу сопственог кадра и само она (бар за одређено, унапред познато време) има право да њиме располаже, она је релативно независна од система школства у друштву (тачније, од појединих његових делова), и, самим тим, мање осетљива на евентуалне поремећаје у њему, што је, несумњиво, једна од предности опредељења за интерне изворе попуне. Међутим, та релативна независност (или само привид о независности) скоро неизбежно изазива осећај самодовољности, што, временом, од аутономног система ствара затворен систем или, у најбољем случају, недовољно отворен систем који, и када не спречава, сигурно не подстиче размену идеја, кадра и средстава с одговарајућим сегментима система образовања у друштву. Такав (затворен) систем је нужно предимензионисан систем. Тежећи да има све, он ствара, често импровизујући, и оно што већ постоји надокнадити руке, па и у бољој варијанти, у цивилству. Наравно, свако предимензионисање прати нерационално располагање кадром и средствима. То, осим што чини сложенијим функционисање система, додатно повећава цену школовања, што, коначно, тај начин попуне чини веома скупим.

Екстерни извори попуне

Када се у војним школама одређеној квалификацији стеченој у цивилству само придодаје војностручна компонента (без повећавања нивоа стручне спреме) као разлика између потребног профила старешине и њему најсроднијег профила који се образује у некој од цивилних школа (факултета), систем војних школа растерећен је бројних образовних функција и поштеђен већине организационо-техничких проблема и материјалних издатака који прате комплетно вишегодишње школовање с целокупним интендантским и санитетским збрињавањем ученика (студената). Конкретно, дипломирани студенти факултета и свршени ученици средњих школа апсолвирали су већину општеобразовних и опште стручних садржаја који су предвиђени за профил старешине до којег треба да се доквалификују. Изостајање тих садржаја из програма њиховог војног дошколовања своди то школовање у оквире специјалистичких курсирања, које се временски углавном уклапа у трајање служења редовног војног рока. На тај начин трошкови смештаја сведени су скоро на ниво неизбежних издатака у ту сврху – на трошкове опште војне обавезе. Смањивање трошкова школовања само на тој ставци, чак и да се не рачунају непосредни трошкови образовног процеса, чини тај начин попуне неоспорно рентабилнијим од вишегодишњег комплетног школовања у војним школама. Економичност је, без сумње, његова велика предност, коју није потребно доказивати, нити је потребно посебно образлагати њен значај за Војску, поготову када је реч о војсци са слабијим материјалним стањем. Али, та предност има своју цену. У чему се она огледа?

Услови под којима је могуће ослањање Војске на цивилне факултете као изворе попуне

Да би се од стручњака школованих у цивилству војностручним оспособљавањем (након завршетка или у току школовања) обезбедили адекватни профили старешина за попуну Војске Југославије потребно је да се испуне три главна услова:

1) да се на некој од школа (факултета) у цивилству школују профили који су по општеобразовној компоненти довољно слични појединим профилима старешина потребних Војсци, тако да њихово војностручно оспособљавање може да се обави у знатно краћем времену од оног које би било потребно за комплетно школовање тих профила у војним школама, тј. да буде, с тог становишта, довољно економично;

2) да је просечна годишња продукција стручњака погодних за брзу и рентабилну „прераду“ у одговарајуће профиле војних старешина довољно велика да се из тог контингента може издвојити део довољан да подмири просечне годишње потребе Војске;

3) да међу стручњацима за које је Војска заинтересована има довољно оних који су за војску заинтересовани – који су вољни да се доквалификују за профил војног старешине.

Када је реч о профилима официра за командне дужности у родовима Војске Југославије први услов, очигледно, не може да буде задовољен, с обзиром да се фундаментални садржаји на којима се тај профил образује (тактика, оператика, стратегија, руковођење и командовање итд.) не изучавају ни на једном цивилном факултету (барем не у програму једног истог смера).

Општевојна и војностручна компонента образовног профила родовских подофицира такође нема еквивалент у неком од профила који се школују у цивилству. Међутим, општеобразовна компонента профила подофицира скоро је идентична с општеобразовном компонентом већине средњошколских профила. С обзиром на то да та компонента „покрива“ око трећине образовног профила подофицира, остатак који чине садржаји војне струке није ни по сложености, ни по обиму такав да се његово изграђивање (уз извесно растерећење програма) не би могло, у варијанти интензивне војне обуке, сместити у временски оквир раван трајању редовног војног рока. Једногодишње специјалистичко школовање будућих подофицира у родовским школским центрима то сасвим убедљиво потврђује.

У случају профила официра служби ситуација је знатно повољнија са становишта могућности добијања тих профила с ослонцем на екстерне изворе попуне. Наиме, осим профила официра санитетске, ветеринарске, правне и грађевинске службе, који се добијају искључиво војностручним оспособљавањем дипломираних студената одговарајућих цивилних факултета, скоро свих 19 профила официра осталих служби Војске Југославије, који се сада школују у Војнотехничкој академији

ВЈ, више или мање, слични су у погледу општестручне компоненте са неким од профила који се школују на цивилним факултетима.

О томе колика та сличност може да буде најбоље показује податак да студенти на смеру вездухопловно-техничке службе на ВТА, поред дипломе академије, добијају и диплому електротехничког, односно машинског факултета. Међутим, у структури профила који се школују на ВТА знатан удео имају општевојна и војностручна и специјалистичка компонента, којих нема у профилима школованим на цивилним факултетима. Да би се надоградњом тих компонената на профил цивилног стручњака добио адекватан профил официра службе потребно је време пропорционално обиму и сложености образовних садржаја на којима се наведене компоненте заснивају. Уколико је то време краће, утолико је тај начин попуне економичнији у односу на комплексно школовање у Војнотехничкој академији. Истовремено, то је један од момената од којег зависи да ли ће се наћи довољно кандидата за војно дошколовање.

У актуелним програмима ВТА, за друштвене и општевојне предмете резервисано је око 800–1.000 часова; за војностручне предмете око 800–1.300 часова и за посебне облике наставе од 200 до 700 часова. С обзиром на то да се ти садржаји не изучавају ни на једном од факултета, или се, у најбољем случају, неки од њих делимично изучавају кроз изучавање аналогних садржаја, намеће се следећи закључак: да би, на пример, дипломирани студент електротехничког или машинског факултета био у погледу опште војне и војностручне компетентности раван дипломираном студенту ВТА, требало би да проведе на обуци у војним школама око две године. Двогодишње школовање, у односу на петогодишње (колико траје на ВТА), било би за Војску велика уштеда, али тешко је поверовати да би такав аранжман био довољно атрактиван за младе стручњаке из цивилства, чак и да је метеријални стандард војних лица значајно бољи од постојећег. С тога, намеће се питање да ли постојећа варијанта образовања официра служби има прихватљиву алтернативу.

По свему судећи, факултети не могу адекватно да замене Војнотехничку академију уколико се не успоставе нови облици сарадње, односно већи степен интеграције војног школства и школског система у друштву. Најповољнија варијанта сарадње у функцији рационалисања образовања официрског кадра била би да се на одговарајућим факултетима отворе посебни смерови, (попут, на пример, смера војног машинства на машинском факултету), према програму уговореном између Војске и факултета, где би се школовао кадар за попуну формацијских места официра у појединим службама Војске Југославије. Основна предност наменског школовања по уговорном аранжману јесте флексибилност решења које омогућава да се у образовању старешинског кадра искористе тренутно најкомпетентнији стручњаци и најбоља наставна база са обе стране (у Војсци и на факултетима). Истовремено, уговореном „производњом“ у кооперацији, поред адекватности „производа“, било би лакше задовољити и друга два услова за примену екстерног начина попуне: обезбе-

дити поузданост и издашност извора попуне и учинити начин попуне довољно атрактивним да заинтересује потребан број потенцијалних кандидата и тако осигурати жељену количину адекватног „производа“.

Под атрактивношћу наменског школовања подразумева се, пре свега: 1) да Војска финансијски спонзорише кандидате; 2) да се адекватно упошљавају дипломирани студенти, и 3) да се адекватно вреднује рад у Војсци. За испуњење првог и трећег услова неопходно је, свакако, побољшање материјалног стања у Војсци, и то је претпоставка на коју се може рачунати тек након промене општег статуса војне професије и друштву. Међутим, ништа мање важан услов за опредељивање младих за наменско школовање (запошљавање у Војсци у статусу војног лица и за остајање у тој служби) јесте примереност њихових радних задужења нивоу стручне компетентности, што подразумева могућност усавршавања уз рад и путем рада. Дobar инжењер, чак и да је знатно боље плаћен него што сада јесте, неће остати у Војсци дуже него што мора ако ради послове које може да обавља и лице са нижим степеном стручне спреме. То неадекватно упошљавање вероватно је један од разлога за различиту заинтересованост, на пример, лекара и инжењера за службу у Војсци. Инжењери сигурно нису пробирљивији од лекара, нити су лекари у Војсци боље плаћени од инжењера, па ипак, санитетска служба има мање проблема од техничке службе да се попуни кадром школованим у цивилству и да га задржи у служби у статусу војног лица. Према томе, када се наменско школовање на факултету препоручује као најрентабилнији начин попуне Војске узимају се првенствено у обзир формацијска места официра служби која обезбеђују продуктивно запошљавање факултетски образованог кадра, тј. максимално искоришћавање високог степена стручне спреме. То би, конкретно, могла да буду места у развојним и научно-истраживачким установама и кључна места у области експлоатације и одржавања техничких средстава. Остала формацијска места официра у службама Војске могла би се попуњавати профилима са нешто нижим нивоом знања из фундаменталних дисциплина струке, али с израженом војноструктурном и специјалистичком компонентном. То је онај бројнији кадар на којем треба да почивају елементарне функције служби и који Војска мора да производи и усавршава у сопственим школама.

Школовање у иностраним војним школама као могући извор попуне ВЈ

Други вид екстерне попуне – школовање у иностраним војним школама, заслужује пажњу из два разлога: као могућност да се избегне школовање појединих профила официра у изузетно малим наставним групама, и као прилика да део старешина, школујући се у иностранству, непосредно сними и доживи организацију и функционисање оружаних снага појединих земаља партнера или татора, па и потенцијалних

противника, и да се изворно обавести о доктрини употребе тих снага, што је и један од циљева тог облика међуармијске сарадње. Међутим, с обзиром на статус СРЈ у међународној заједници и њен недовољно јасан став према актуелним пројектима великих сила, као и то да већ имамо развијену наставну базу за школовање свих профила старешина, било би нереално очекивати, а и неразборито предлагати, да се у догледно време Војска, за добијање било којег профила официра или подофицира, ослони искључиво на војне школе у иностранству. Тај вид попуне, и када буде реактивиран, имаће само споредан удео – као усавршавање официра, а не и као облик њиховог основног професионалног оспособљавања.

Наведене добре и лоше стране – предности и ограничења, могућих начина, односно извора попуне Војске потребним профилима официра и подофицира подсећају на добро познату истину да идеалног начина (извора) нема. Настојање да се такав начин пронађе упућује, у најбољем случају, на најповољнији, постојећим условима најпримеренији начин. Колико ће тај одабрани начин бити близак идеалном зависи од ваљаности критеријума избора и доследности у њиховој примени. Проблем избора био би релативно једноставан када би постојао само један релевантан критеријум, или када би међу критеријумима један био толико доминантан у односу на остале да се они могу и занемарити. Наравно, када је реч о избору најповољнијег начина добијања појединих профила официра и подофицира ситуација се знатно разликује од најједноставније. Релевантних критеријума има више, а то, скоро увек, значи могућност да се уважавањем једног од њих изневери неки од осталих критеријума. Тек када су истовремено задовољени основни захтеви више релевантних критеријума може се говорити о ваљаности бирања и добром избору.

У случају избора најповољнијих начина (извора) попуне Војске потребним профилима официра и подофицира неопходно је да се узимају у обзир барем три основна критеријума: 1) квалитет официра (подофицира) који се може добити из одређеног извора; 2) поузданост извора и 3) економичност.

У којој мери поједини начини добијања официра и подофицира задовољавају ове критеријуме?

Најрационалнији начин добијања подофицира

Када је реч о обезбеђивању подофицерског кадра за Војску Југославије, у оптицају су углавном три решења:

1) комплетно школовање у средњим војним – подофицерским школама;

2) војностручно оспособљавање (тзв. специјалистичко школовање) свршених ученика средњих школа у цивилству у школским центрима ВЈ;

3) комбинација цивилног и војног средњошколског образовања (две године школовања у средњој школи у цивилству и две године у средњој војној школи, односно школском центру).

У погледу рационалности и економичности, специјалистичко школовање након завршене средње школе у цивилству има апсолутну предност у односу на остала два решења. Са становишта поузданости, пак, најпогодније је прво, а најпроблематичније треће решење. Наиме, подофицирски кадар добијен вишегодишњим систематским образовањем у војним школама традиционално је најприврженији војсци – највише везан за војску. За то постоје барем два разлога: прво, вишегодишње навикавање на режим војне организације, и то у узрасту када се усвајају и стабилизују вредносне оријентације и стилови живота и када је могућ и веома вероватан висок степен идентификовања с организацијом којој се припада, и друго, недовољна конкурентност подофицирске квалификације на тржишту радне снаге, што значајно ограничава могућност „класичног“ подофицира да се без додатног образовања афирмише радом изван армије и обезбеди себи задовољавајућу промоцију у друштву.

Што се тиче стручне компетентности подофицира, реално је очекивати да бар минимална предност буде на страни оних који су се дуже обучавали за одређен посао, дакле, на страни подофицира са завршеном потпуном средњом војном школом. Наравно, стручност је само једна, мада главна компонента профила, тако да се само на основу ње не може изрицати дефинитиван суд о укупном квалитету одређене категорије подофицира. У вези с тим, вредне су пажње процене анкетираних старешина ВЈ исказане у одговорима на питање: „Које категорије подофицира (с обзиром на начин њиховог школовања) најуспешније обављају своју дужност?“¹

Већина старешина, чак 72,39 одсто, процењује да најбоље обављају своју дужност подофицири са завршеном четворогодишњом средњом војном школом. У корист подофицира са двогодишњим специјалистичким школовањем у школским центрима изјаснило се 11,96 одсто испитаника, а најмање (5,22 одсто) дало је предност подофицирима с једногодишњим специјалистичким школовањем. Истовремено, 10,43 одсто испитаника проценило је да међу упоређиваним подофицирима нема значајних разлика.

Истина, између појединих категорија испитаника има у вези с тим значајних разлика, али оне углавном не доводе у питање предност подофицира са средњом војном школом. Једино међу старешинама РВ и ПВО има више оних који су се изјаснили у корист подофицира са специјалистичким школовањем (52,77 према 38,89 одсто). Према томе, гледано у целини, може се рећи да су старешине војних школа и слушаоци Генералштабне школе и Школе националне одбране, који су чинили узорак испитаника, сагласни у процени да у већини случајева

¹ Истраживање је обављено у првој половини 1997. године, на пригодном узорку старешина Војске. Узорак су чинили сви слушаоци ШНО и ГПШ и старешине организацијских целина (начелници одељења/одсека, катедри и класа студената) у свим војним академијама, школским центрима, Средњој војној школи и Војној гимназији. Укупно је испитано 460 старешина.

подофицири са завршеном средњом војном школом успешније обављају дужности од подофицира који су добијени специјалистичким школовањем средњошколаца у школским центрима.

Судећи по тим резултатима, не би требало да буде дилеме око тога који је најбољи начин основног професионалног оспособљавања подофицира. Па ипак, потребан је одређен коментар у вези с добијеним резултатима, односно околностима у којима су добијени. *Прво*, подофицири са завршеном четворогодишњом средњом школом које су испитаници били у прилици да упознају и стекну увид у њихов рад школовали су се у време када је војни позив у Југославији био довољно атрактиван да се за војне школе определи потребан број квалитетних кандидата. Захваљујући тој околности, подофицирски кадар у средњој војној школи производио се од доброг улазног „материјала“. Насупрот томе, специјалистичко школовање, као начин образовања подофицира, отпочело је у време општег пада угледа војне професије у нашој земљи и, сходно томе, знатно слабијег интересовања за војне школе, услед чега је смањена могућност бирања кандидата према некадашњем строжем критеријуму. Опредељење за службу у Војсци за многе је постало присилно решење – избор изнуђен егзистенцијалним проблемима (немогућност запошљавања) а не мотивацијом за војни позив. Све то, а не само квалитет специјалистичког школовања, може да буде узрок слабије ефикасности подофицира добијених на тај нови начин. *Друго*, за разлику од школовања у средњој војној школи, које има дугу традицију и чини добро уходану праксу, специјалистичко школовање у нас је новина – тек заживела пракса са свим слабостима типа „дечијих болести“, које неизоставно треба да се одболују. То, наравно, може да буде, и вероватно јесте, један од узрока почетне инфериорности специјалистичког школовања у односу на школовање у средњој војној школи. *Треће*, можда и најважније за разјашњење уочених разлика у квалитету рада упоређиваних категорија подофицира, јесте (не)усаглашеност начина школовања подофицира и дужности које они обављају у пракси. Наиме, познато је да је због хроничне дефицитарности официра нижих чинова раширена пракса да подофицири обављају задатке и да се и формално постављају на дужности које су у већини армија резервисане скоро искључиво за офицере. Када се на таквим дужностима нађу подофицири са вишегодишњим школовањем у средњој војној школи и подофицири са знатно краћим специјалистичким школовањем разумљиво је да ће они са скромнијим војностручним знањем да се покажу као знатно инфериорнији него у случају да обављају само послове за које су првенствено оспособљавани.

Према томе, ако Војска настави са досадашњом праксом да подофицирима додељује надлежности официра, онда мора да им обезбеди и више и квалитетније образовање (више и од оног које су својевремено добијали у средњој војној школи). Међутим, у већини армија улога подофицира се углавном своди на улогу инструктора у обуци, при чему се командна надлежност ограничава искључиво на командовање најни-

жим формацијским саставима (посада, послуга, одељење), док је командовање водом резервисано за старешине с официрским чином. Уз такву расподелу улога, између официра и подофицира, вишегодишње школовање подофицира једноставно није неопходно, а с обзиром на то да је изузетно скупо, не би требало да се прихвати као перспективно решење.

Услови у којима је оправдано постојање војне гимназије

Када је реч о најпогоднијем начину, односно извору за добијање профила официра, прво питање које треба да се размотри јесте питање улоге у оправданости постојања војне гимназије. Према основној намени, војна гимназија треба да буде поуздан извор ваљане попуне војних академија кандидатима чија персонална својства и образовни ниво одговарају захтевима школовања у војној академији. Захваљујући константно добром одзиву основаца на конкурс за војну гимназију, као и високим образовним стандардима које је она изградила, свако ко заврши војну гимназију објективно је у могућности да заврши и војну академију, под условом да је за то довољно мотивисан. Са тог становишта, војна гимназија је не само поуздан извор попуне војне академије него и сигуран начин за добијање задовољавајућег официрског кадра. Међутим, на тај начин, цена основног професионалног оспособљавања официра увећава се за цену школовања у војној гимназији, коју, осим стандардних трошкова средњошколског образовања, додатно оптерећују трошкови интендантског збрињавања ученика и трошкови посебне војне обуке, које нема у осталим средњим школама из којих се војне академије такође попуњавају.

Увећање трошкова основног професионалног образовања официра било би неопходно и оправдано, односно за Војску прихватљиво, ако би на неки начин било компензовано. Једна врста компензације, свакако, јесте поузданост попуне војних академија, што је у време смањеног интересовања средњошколаца за војни позив веома значајно и аргумент у прилог залагања за постојање војне гимназије. Наравно, снага тог аргумента била би много већа када би гимназија својом продукцијом у потпуности задовољавала потребе војних академија. Друга добит од постојања војне гимназије (и компензација за трошкове које она прави) требало би да буде висок квалитет официрског кадра који из ње потиче. Међутим, резултати нашег истраживања нису потврдити то очекивање. Наиме, међу анкетираним старешинама (слушаоци ГШШ и ШНО и старешине војних школа и школских центара) највише је оних (30,22 одсто) који процењују да старешинске дужности најбоље обављају официри који су пре војне академије завршили неку од средњих школа у цивилству. Друго место у вези с тим питањем припало је (са 26,52 одсто гласова испитаника) официрима са завршеном средњом војном школом, док су се војни гимназијалци, са 17,83 одсто гласова нашли на трећем месту. Истовремено, није мало старешина (24,83 одсто) који сматрају да међу упоређиваним категоријама официра нема значајних

разлика, дакле да врста школе коју официри завршавају пре доласка у војну академију није од значаја за квалитет њиховог рада.

Ако су те процене тачне (а ако и нису сасвим тачне, оне су индикативне), као логично се намеће питање није ли, можда, рационалније да се део новчаних средстава који одлази на трошкове школовања у гимназији усмери на стипендирање средњошколаца и, тако, с мањим издацима, постигну исти, ако не и бољи ефекти у погледу квалитета официрског кадра. Ако процене ипак покажу да се и са знатно већим стипендијама (али не равним цени школовања у гимназији) без војне гимназије не може обезбедити одговарајућа попуна војних академија, не може се порећи крајња проблематичност оног дела цене школовања гимназијалаца који чине трошкови војне обуке и трошкови неких других садржаја тзв. посебних облика наставе. Поставља се питање ако се сви студенти војне академије (и они из војне гимназије, и они из средњих школа у цивилству) школују према истом програму (групишу у исте наставне групе), због чега, на пример, оптерећивати гимназијалце било каквим садржајима војничке обуке када ће све то морати (односно, када ће бити у прилици) поново да „одрде“ у војној академији. Садржаји из програма војне академије које су гимназијалци већ апсолвирали њима су, најблаже речено – неинтересантни, а њихово искључивање из тог дела обуке ствара не мале проблеме у организацији наставе. Ако ништа друго, тиме се ремети састав наставне групе, што није неважно, за ефекте наставе. Коначно, ако је веровати проценама наших испитаника, у пракси се показује да то претходно увођење гимназијалаца у војну професију не утиче позитивно на њихов каснији рад у улози старешине. Наравно, не би требало искључити ни негативне ефекте тог претходног увођивања. У сваком случају, иако објективно супериорнији у односу на остале средњошколце који долазе у војну академију,² војни гимназијалци ту супериорност не потврђују бољим обављањем старешинских улога. Једино разборито објашњење за то јесте да они за те улоге нису адекватно мотивисани. Сходно томе, чини се логичним актуелизовање идеје о потреби диференцираног (уместо јединственог) школовања гимназијалаца, тако да им се, сходно њиховим склоностима, способностима и аспирацијама испољеним током школовања у гимназији, понуди више могућности за даље образовање. На пример: 1) специјалистичко школовање – курс за подофицире; 2) школовање за официра са квалификацијом еквивалентном вишој стручној спреми, и 3) школовање у војној академији за официре за које се предвиђа могућност напредовања до највиших чинова и положаја у Војсци. Дакле, једна група кандидата за официре после средње школе изучавала би војну струку, а друга (они најперспективнији) студирали би војну науку. Добро би било да се то решење примењује за добијање како родовских официра, тако и официра служби, независно од тога да ли постоји војна гимназија

² Ту супериорност потврђује и податак да је од 10 потпоручника првих у рангу осам из војне гимназије.

или не, али је важно да постоји баш због ње, да би се њена продукција боље искористила. Уосталом, не постоји ниједна средња школа, без обзира на то колико је елитна, из које сви одлазе на факултет, па зашто би војна гимназија била изузетак у том погледу.

Диференцирано основно професионално оспособљавање официра у односу на јединствено (једнако за све) оспособљавање у актуелном систему војног школства могло би да буде и дугорочно решење за отклањање, или барем ублажавање, хроничног мањка официра нижих чинова за дужности ранга командира вода – чете. Тиме би се, временом, смањила сада недопустиво велика несразмера броја официра високих чинова (потпуковник – пуковник) и стварно потребног броја старешина тог ранга. Тај дебаланс је немогуће избећи при садашњој формалној истоветној стартној позицији свих новопроизведених официра једне генерације и њиховом такоређи фронталном, у ствари недовољно селективном, напредовању све до чина потпуковника. Захваљујући том скоро колективном уздицању, без већих кашњења једних у односу на друге, постоје реалне могућности да се највиших чинова домогну и они за које би се већ на старту могло закључити да за то немају нужне предиспозиције. Када готово сви из генерације већ током прве половине радног века „догурају“ до чина потпуковника, што је у свим армијама висок чин, тешко им је објаснити да у другој половини не могу да добију бар још један. А ипак, не би смело да се догоди да сви могу да постану потпуковници, а камоли пуковници. Зато би било не само рационалније и економичније него и поштеније да се на самом почетку основног професионалног оспособљавања, на основу одговарајуће селекције, формира кадровска база за елитни део официрског кадра, а да се остали кандидати усмере на краћи образовни пут – за њих лакши и њиховим предиспозицијама и аспирацијама примеренији, са скромнијим изгледима за напредовање, али и са мање обавеза у погледу инвестирања у сопствену едукацију. Ако се, пак, догоди да се у тој скупини, грешком у селекцији, ипак нађу и изузетни појединци, Војсци не би требало да буде проблем да их по изузетном поступку „прекомандују“ у елитну групу, и обратно.

Надлежност за реализовање основног професионалног оспособљавања официра

Питање које такође треба да се размотри са становишта наведених критеријума јесте питање надлежности за реализовање једног и другог образовног пута у основном професионалном оспособљавању официра. С једне стране, када је реч о профилима родовских официра за почетне старешинске дужности, једина реално прихватљива варијанта за њихово добијање јесте школовање у војним школама. Тај начин попуне јесте најнеекономичнији, али другог начина који обезбеђује адекватан профил кадра и који је, истовремено, довољно поуздан – нема. С друге стране, за основно професионално оспособљавање официра служби

нуди се неколико опција, од којих свака има ватрене заговорнике, али и љуте противнике, што је разлог више да се оне вишекритеријумски вреднују. Првој, актуелној опцији приговара се, пре свега, да је нерационална и неекономична, јер школује кадар који се може добити са факултета у цивилству. Ту опцију неекономичном додатно чини то што ВТА, која је надлежна за школовање тих профила, нема одговарајући наставнички кадар за сва предметна подручја, па је принуђена да га изнајмљује са факултета. С обзиром на то да је реч о хиљадама часова годишње, приговор о неекономичности тог решења је основан и сугерише барем три варијанте.

1) да ВТА или школа која би прихватила садашње њене надлежности комплетира наставнички кадар до нивоа да може самостално да образује све профиле официра служби – да буде аутономан подсистем у систему војног школства;

2) да се официри служби (сви или само поједини профили) добијају са одговарајућих факултета у цивилству, уз додатно војностручно оспособљавање – по узору на начин добијања официра правне и санитетске службе;

3) да систем војног школства успостави са факултетима нове, садржајније облике сарадње и интеграције у школовању официра служби, тако да они стичу образовање тамо где постоји најбољи наставнички кадар и најбоља материјална база наставе.

За прву варијанту нису потребне никакве значајне промене у организовању школовања, већ је само потребно инсистирати на начелу потпуне стручне компетентности и одговорности за посао у сопственој надлежности. Интервенцијом у духу те сугестије (практично без промена у систему) сачувала би се основна предност постојећег решења – поузданост извора попуне, док би се смањење издатака за спољне сараднике платило издацима за изградњу сопственог наставничког кадра који недостаје, што би било исплативо инвестиционо улагање под условом да се потпуна аутономност у произвођењу официра служби прихвати као трајно решење.

Друга варијанта се заснива на претпоставци да су профили официра који се сада школују на ВТА довољно слични профилима стручњака који се школују на појединим факултетима. Уз ту претпоставку, као логичан, намеће се закључак да се ти официри добијају краћим војностручним оспособљавањем њима сличних профила дипломираних студената у цивилству. Ако је та претпоставка тачна, онда је понуђена алтернатива садашњем начину школовања официра служби заиста елегантном решење. Уместо да организује и финансира читав процес производње, Војска би преузела само финалну дораду према својим потребама. Међутим, и то, као и свако друго на први поглед идеално решење, прате одређене ограничавајуће околности. У том случају реч је о недостатку доказа за основаност претпоставке о великој сличности већине профила официра служби с одговарајућим профилима који се школују на цивилним факултетима. Конкретно, реч је о недовољној

сагласности одговора на питање да ли би официри служби добијени по том новом (краћем) поступку били једнако способни као и официри стасали у војној школи. Истина, већина анкетираних старешина ВЈ сматра да би од свих профила (специјалности) које школује ВТА чак осам могло да се добија са факултета а да се, при томе, не изгуби битно на квалитету старешинског кадра.

За такав крајњи резултат анкетања заслужни су, пре свега, одговори родовских официра, који чине већину узорка (чак 77 одсто), тако да у укупном скору њихове процене једноставно прекривају процене знатно малобројног подузорка официра служби. Када се узму у обзир само одговори официра служби, који су, мора се признати, упућенији у проблематику везану за то питање, на листи профила официра који се могу добити са факултета налази се пет специјалности (*мотори и моторна возила, саобраћај и транспорт, информатичка, финансијска, геодетска*). Старешине ВТА ту могућност виде само за три специјалности: *информатичку, финансијску и геодетску*, и то је оно око чега постоји сагласност испитаника на нивоу читавог узорка и што се може сматрати релевантним за оцену подобности решења које се нуди као замена за постојеће решење. Тамо где сагласности нема, понуђено решење може да се третира само као варијанта која, барем када је у питању квалитет начина попуне, нема чврсте препоруке. То, наравно, не доводи у питање привлачност решења са становишта његове економичности за Војску, али само она (атрактивност због економичности) није довољна да га препоручи као варијанту супериорнију од актуелне варијанте.

Други приговор на рачун добијања кадрова са цивилних факултета односи се на поузданост тог извора попуне Војске. За то се наводе два аргумента: недовољна издашност извора (релативно мали број дипломираних студената на смеровима за који је војска заинтересована) и сумња у мотивисаност стручњака из цивилства за ступање у активну војну службу. Тачно је да је продукција појединих смерова на факултетима релативно мала. На пример, на Машинском факултету у Београду током школске 1995/96. године дипломирало је: на смеру бродоградња 17 студената, на смеру моторна возила 36, на смеру ваздухопловства 56 и на војном машинству пет студената. На Саобраћајном факултету (друмски одсек) дипломира годишње око 30 студената, а на Технолошко-металуршком факултету (одсек за органску хемију, технологију и полимерно инжињерство) око 40 студената.³ Међутим, познато је и то да се уписне квоте за факултете утврђују, између осталог, и на основу реалних потреба за појединим профилима стручњака. Зато, ако би Војска јасно исказала те потребе, као и спремност да суфинансира школовање кадра за који је заинтересована (делом средстава која се сада троше за њихово школовање у војним школама), тада, вероватно, не би било неостварљиво да се повећа број студената који би након

³ Подаци су добијени од продекана за наставу на наведеним факултетима.

дипломирања и војнострочног оспособљавања ступили у службу у Војсци.

Наведене две варијанте добијања официра служби – комплетно школовање у сопственој режији и преузимање са факултета – најчешће се доводе у однос „или-или“, дакле, глобално се супротстављају једна другој. У трећој варијанти (тј. варијантама) оне би требало да у донекле модификованом облику конституишу комплементаран „и-и“ однос – да постоје једна поред друге са подељеним надлежностима које се међусобно допуњавају. Под претпоставком да се та комплементарност успостави на принципу рационалности, у смислу да свако производи оно за шта је кадровски, материјално и искуствено најкомпетентнији, што су два основна услова високе продуктивности и квалитета сваке производње, кооперативни аранжмани између војних школа и цивилних факултета имали би највише изгледа да истовремено задовоље више критеријума за избор најпогоднијег начина образовања официра за потребе служби Војске Југославије. Ако се прихвати претходно образложена теза да и у службама треба имати две категорије официра – који би били старешине основних јединица за одржавање, снабдевање, транспорт итд., и друге који би попуњавали формацијска места у развојним и научноистраживачким установама, онда подела надлежности између војне школе и факултета у школовању тих официра није компромис којим се повлађује заговорницима и једне и друге опције, већ израз уважавања посебних компетентности војних и цивилних образовних установа. Војска реално може, с ослоном на већ развијену материјалну базу наставе, самостално да одшкољује прву категорију официра служби, било на посебној академији, било на једном од одсека јединствене војне академије. Истовремено, логично је да официри службе који треба да раде у развојним и научноистраживачким установама фундаментална знања из научне области којом ће се бавити стичу у наставно-научним установама које су матичне, што значи и најкомпетентније за одређену област – дакле, на одговарајућем факултету. Наравно, војна школа је право место за изграђивање војностручне компоненте профила официра и она би (војна школа) ту надлежност, свакако, задржала, уз могућност да се јави и у улози сервиса факултету за реализовање дела фундаменталних садржаја за које он нема довољно развијену материјалну базу.⁴ Такав аранжман је изводљив, и он је већ постојао, на пример, као облик сарадње између факултета општенародне одбране и Војне академије Коппене војске. Да би то комбиновано школовање било поуздан начин попуње Војске официрима одговарајућег квалитета неопходно је:

1) да се подела надлежности између војне академије и факултета у образовању тог профила официра обави тако да се сваки део

⁴ На пример, на машинском факултету, где се школују и инжењери за ваздухопловство, не постоји адекватан аеродинамички тунел, као ни одговарајуће лабораторије за испитивање статичких и динамичких оптерећења конструкције ваздухоплова.

наставног програма реализује тамо где за то постоје најбоље кадровске и материјалне претпоставке;

2) да садржаји и организација дела школовања за које је надлежан факултет буду дефинисани уговором између наручиоца и извршиоца посла – Војске и факултета;

3) да Војска стипендира одабране ученике средњих школа и финансира њихово школовање на факултету;

4) да се по завршетку школовања официри постављају на радна места која одговарају њиховим стручним компетенцијама – да буду продуктивно запослени и да буду за то одговарајуће награђени.

Да ли је тај начин добијања официра служби економичан, односно за Војску исплатив?

Ако би се усвојила варијанта да студенти долазе у Војну академију тек пошто апсолвирају део основних студија на факултету, на пример после петог или шестог семестра, и ако до тада Војска не би финансирала њихов смештај, одевање и здравствено осигурање, остварене уштеде биле би довољне да се њима покрију трошкови за довољно привлачне стипендије и уобичајену, па и знатно већу школарину, коју плаћају ванредни студенти. Део трошкова школарине Војска би могла да компензира факултетима пружањем образовних услуга у својим наставним и научноистраживачким установама. У другој варијанти, када би, као и сада, студенти од првог дана били смештени у Војној академији, уз потпуно интендантско и здравствено збрињавање, финансирање њиховог студирања на факултету било би додатно оптерећење за Војску, умањено, свакако, за знатан износ средстава која се сада троше за плаћање спољних сарадника са факултета. Када се све то узме у обзир, може се рећи да би та варијанта била приближно једнако економична као и постојећа, тако да би њена главна предност била квалитетан кадар, обезбеђен адекватном селекцијом, примереним програмом и високим образовним стандардима. Осим тога, када се одлучује о оправданости повећаних издатака за елитно образовање на ступњу основног професионалног оспособљавања официра (како родовских, тако и официра служби), треба узимати у обзир чињеницу да је реч о образовању мањег броја строго селекционих кандидата, који треба да постану врхунски стручњаци у домену развоја, опремања и ангажовања о/с и да је улагање у образовање тог кадра инвестиционо улагање чија се исплативост мери дугорочним, а не тренутним ефектима.

На нивоу основног професионалног оспособљавања официра треба да се реши још једно питање, које је значајно за (не)актрактивност војног позива. То је питање стицања алтернативне квалификације које је актуелно једино за војну професију и њој сличне професије.

Да ли официр треба, поред сертификата о квалификованости за одређену врсту посла у Војсци, да стекне и неку цивилну диплому на основу које би могао да добије посао и изван Војске?

Противници те могућности као разлог за (противљење) најчешће наводе следеће: 1) ако се неко определио за војни позив, шта ће му друга диплома поред војне, осим ако том другом дипломом не лечи неке

комплексе, а прописе ни у ком случају не треба прилагођавати искомплексираним људима; 2) цивилна диплома служи многим да искористе прву прилику и напусте Војску, па би се давањем тих диплома ишло на руку онима који су то најмање заслужили. Истовремено, тиме би се ионако довољно неповољна кадровска ситуација у Војсци још више погоршавала. С друге стране, заговорници двојних диплома образлажу свој став на следећи начин: прво, онај ко није заинтересован за службу у Војсци кад-тад ће из ње отићи, са или без цивилне дипломе, а ако присилно остаје, од тога је већа штета него корист, и друго, постоји неколико ситуација када војном лицу по сили закона престаје служба у Војсци пре стицања права на пензију, без обзира на то колико је он заинтересован да остане у служби и без обзира на то колико је стручан за посао који обавља. У вези с тим, намеће се питање шта очекује бившег официра без икакве цивилне квалификације осим оне с којом је дошао у академију, и како да се помири с тим да, осим регулисане војне обавезе, више нема никакве користи од четворогодишњег или петогодишњег школовања у академији. На то питање може се, истина, одговорити констатацијом да му нико није крив и да је требало да чува посао. То јесте тачно, али сувише је непријатно бити толико завистан од „гостопримства“ једне радне организације, независно од тога која је то организација и колико је поуздана. Пристајање на такву врсту зависности значи прихватање великог ризика, и то може, макар и подсвесно, да буде један од разлога недовољне атрактивности војног позива. Може се само претпоставити колико би ослабило интересовање студената за неки популаран факултет када би им се саопштило да уколико својом кривицом изгубе посао у једној радној организацији никада више и нигде неће моћи да се запосле у својој струци. Уосталом, није случајно што се у многим армијама изналазе начини да официри, уз војну диплому, добију и сертификат о квалификованости за одређени посао у цивилству. Један од релативно једноставних начина да се оправда та цивилна диплома јесу изборни предмети у програмима војних академија, што се већ практикује у многим армијама.⁵ Наравно, диплома није гаранција да се добије и одговарајући посао, поготову није у време високе стопе незапослености. Али она, ипак, ствара одређен осећај сигурности и могла би да учини војну академију атрактивнијом за средњошколце.

Закључак

1. Ако се подофицирима у Војсци Југославије додели улога какву они имају у већини савремених армија, онда је најповољнији начин њиховог образовања специјалистичко школовање после завршене

⁵ На озбиљно разматрање тог питања обавезују и подаци о броју бивших официра ЈНА који су се у различитим околностима нашли изван Војске. Међу њима су и они са цивилним дипломама, али и они без диплома. Послови којима су многи од њих принуђени да се баве нису никакве препоруке младима да се опредељују за војни позив.

средње школе. Основни облик усавршавања подофицира у струци треба да буду курсеви за иновирање знања. Задржавање подофицира у служби ограничено је њиховим психофизичким способностима. Када подофицир, због психофизичких ограничења, није у могућности да обавља старешинску дужност, треба га „прекваликовати“ у ЦЈЛ на служби у ВЈ или му исплатити отпремнину.

2. Оправдано је да војна гимназија постоји под условом да буде не само извор попуне војних академија већ и извор кандидата за све облике основног професионалног оспособљавања официра и подофицира. У том случају, у војну академију ишли би они најспособнији и, истовремено, довољно мотивисани за образовне напоре које захтева студирање на војној академији. Војна гимназија би могла да има два или више смерова (на пример, друштвени и природноматематички), али у њеном програму не би требало да постоје садржаји војне обуке. То би, евентуално, било оправдано само у случају да је она једини извор попуне свих школа за основно професионално оспособљавање.

3. Уместо јединственог основног професионалног оспособљавања официра (према програму истом за све кандидате), треба увести диференцирано оспособљавање, тако да се образују две категорије официра за почетне старешинске дужности – официри с ограниченим напредовањем у служби и каријерни официри. Прву категорију чинили би официри с општим и војностручним образовањем еквивалентним вишој стучној спреми, односно првом степену факултета. Они би обављали старешинске дужности на нижим нивоима руковођења (вод, чета и њима равне дужности у родовима и службама ВЈ) и могли би да напредују највише до чина који је предвиђен за дужност командира чете и њој равне дужности у родовима и службама Војске Југославије. Каријерни официри регрутовали би се из редова кандидата са најбољим предиспозицијама за старешинске улоге. Они би, на нивоу основно професионалног оспособљавања, студирали војне науке и на основу потврђених способности, било би им омогућено да, уз одговарајуће стручно усавршавање, напредују до највиших чинова и положаја у војној хијерархији. Када је реч о каријерним официрима у службама ВЈ, најрационалније је да знања из фундаменталних дисциплина своје струке стичу студирањем на одговарајућем факултету, а да се војностручно оспособљавају у војној академији, односно центрима за специјалистичку обуку. Програм војностручног оспособљавања (део или у целини) могао би да се реализује упоредо са студирањем на факултету, или након тог студирања – као посебна фаза школовања. После стажирања у јединицама служби, ти официри радили би углавном у развојним и научноистраживачким установама и за њих би, под условом да савладају одговарајуће програме стручног усавршавања, требало да буду резервисани највиши положаји у службама Војске Југославије.

4. Зарад повећавања атрактивности војних школа и реафирмације војног позива уопште, као и зарад превентивног ублажавања последица у случају губитка статуса ПВЈ, било би добро да официри, током

основног школовања, поред војне дипломе као доказа квалификованости за одређену врсту посла у Војсци, стекну и неку цивилну диплому. Једна од могућности да се оправда за тај сертификат јесу изборни предмети у програму војне академије или диференцијални испити на високим школама у цивилству. Та алтернативна квалификација омогућила би лакше превођење појединих официра у категорију ЦЈ на служби у Војсци, што би могло да буде од обостране користи (и за Војску и за појединце).

Литература:

1. A. Demurenko and T. Timothy, *A comparison of CESC and the Frunze Military Academy*, „Military Review“, No 5, 1993.
2. S. Downes, *A man under authority; Issues of officer Entry*, Rusy, No 4, 1986.
3. R. Nendt, *Army Training Development – A Quiet Revolution*, „Military Review“, No 8, 1978.
4. С. Нишић, *Едукативни системи страних армија*, Центар високих војних школа КоВ ЈНА, Београд, 1984.
5. С. Нишић и В. Стојковић, *Систем образовања у ЈНА*, Институт за стратегијска истраживања, Београд, 1991.
6. *Organisation of higher military education in selected countries of Europe and North America* (Basic Information), March, 1996.
7. М. Пршић, *Стварање и континуитет развоја војних школа у Србији, Црној Гори и Југославији од 1850. до 1995. године*, „Савремени проблеми ратне вештине“, бр. 33, Београд, 1995.
8. Б. Самоловчев, *Школовање официра савремене армије као друштвени и научни феномен*, Зборник радова ВА КоВ, бр. 3, Београд, 1976.
9. M. Stephens, *The Educating of Armies*, The McMillan Press, Ltd., London, 1989.
10. *The Concept of higher, upper and post-graduated military education (fundamentals)*, Bucharest, Romania Ministry of National Defense, 1997.
11. Th. Wayne, and P. Marc, *The Education of Military officers in the Federal Republic of Germany*, Armed Forces and Society, No 4, 1990.