

JAK PŘIPRAVOVAT VOJENSKÉ PROFESIONÁLY

Plukovník doc. Ing. Karel KOTEK, CSc.

Má Česká republika budovat plně profesionální armádu? Otázka poměrně jednoduchá avšak odpověď už tak jednoduchá není. Dokonce i odborníci na bezpečnostní politiku se liší v názoru zda koncipovat tezi o profesionalizaci ozbrojených sil do bezpečnostní strategie ČR. Přitom profesionalizace je současně problémem politickým i vojensko odborným. Profesionalizace armády je proto skloňována ve všech pádech jak politiky, tak odborníky na bezpečnost státu i laiky.

Profesionalizace jako cesta zkvalitnění ozbrojených sil, jako jeden z procesů jejich transformace. Profesionalizace jako způsob odstranění nerovnosti v povolávání k výkonu povinné prezenční služby. Profesionalizace někdy i jako zaklínadlo, kterým bude vyřešena řada potíží současné i budoucí armády. Profesionalizace jako strašidlo odcizení ozbrojených sil občanské společnosti. To vše jsou skutečně aspekty, které je nutno brát do úvahy a kterými lze do jisté míry problematiku profesionalizace charakterizovat.

Nelze také nevidět zřejmou objektivní tendenci ke zvyšování procenta vojenských profesionálů v soudobých ozbrojených silách vyspělých států. Zvláště pak v těch jejich součástech vyznačujících se vysokou technizací a nároky na zvládnutí řízení systémů, jak technických, tak i organizačních. K tomuto pojetí, tj. k postupnému dosahování vyššího stupně profesionalizace co do počtu vojáků z povolání, pravděpodobně většina názorů nebude v rozporu. Jiná věc je profesionalizace absolutní, která je plně realizována např. v ozbrojených silách USA, Velké Británie, ale dnes už i Nizozemska, Belgie, téměř Francie. Naopak je zatím odmítána např. v SRN a Skandinávii, zejména v Norsku.

Některé problémy výstavby profesionální armády charakterizoval předseda Výboru pro obranu a bezpečnost parlamentu České republiky RNDr. Petr Nečas ve Vojenských rozhledech č. 2/1999, a to zejména z pohledu operačně taktického a technického a dále ve vztahu ke všeobecné branné povinnosti, poklesu branneké populace a procenta odvedených.

V tomto materiálu se chci zabývat spíše obsahovou stránkou profesionalizace se zaměřením především na důstojnický sbor. Profesionalizace totiž není jen zvyšováním procentuálního zastoupení vojenských profesionálů v ozbrojených silách, ale také, a možná zejména, zvyšováním odborných znalostí a dovedností a všestranným rozvojem osobnostních vlastností současných a nových vojenských profesionálů

a zvláště důstojníků, osob s rozhodující odpovědností za činnost vojsk, s největší perspektivou ve vojenské kariéře, nejlépe připravených, ale i ohodnocených. Z tohoto pohledu se jedná o problematiku naprosto aktuální a vlastně již živou skutečnost jak každodenní vojenské praxe, tak všech návrhů a koncepcí rozvoje ozbrojených sil.

Většina členských zemí NATO obecně směřuje ve výstavbě svých armád k výrazné profesionalizaci při podstatné redukci celkových počtů osob a vyšší technizaci. Všechny tomu však současně uzpůsobují informační, personální, finanční a sociální zabezpečení a samozřejmě i systém vzdělávání a výcviku v ozbrojených silách.

Co si představit pod pojmem vojenský profesionál? Jaké vlastnosti má mít důstojník soudobých ozbrojených sil, jak je utvářet a rozvíjet u specialistů, jejichž úkolem je především velet, řídit kolektivy lidí, složité technické systémy a rozhodovat někdy i o životech. Jakými výchovnými, vzdělávacími a výcvikovými procesy a institucemi by měl projít a kdy? Jakou úroveň vzdělání, výcviku a praxe by měl mít? Jak evaluovat úspěšnost jeho působení při zvažování jeho kariérního postupu? Jak realizovat princip přípravy vojenského profesionála jako občana v uniformě, nedopustit jeho odtržení od celospolečenské reality a zabezpečit bezproblémové začlenění do civilního prostředí po ukončení jeho aktivní služby v ozbrojených silách?

Při hledání odpovědi na tyto hlavní otázky je nutno si především uvědomit, že vojenský profesionál není námezdní žoldněř. Dále pak, že neexistuje sám o sobě, ale je součástí společnosti, je utvářen v kontextu se společensko historickým vývojem a byt' určen ke zcela specifickým úkolům je stále občanem této společnosti.

Zabýváme-li se otázkami co a jak udělat pro přípravu důstojníka, musíme alespoň obecně vědět, čeho chceme v jeho přípravě dosáhnout. Vezmeme-li v úvahu pravděpodobný průběh kariéry důstojníka AČR, pak můžeme za hlavní obecné požadavky na jeho připravenost považovat:

1. Odpovídající morálně volní vlastnosti, vlastenectví, přesvědčení o významu profese.
2. Zvládnutí vojenské profese – kvalitní výcvik, připravenost pro výkon funkce.
3. Odpovídající vzdělání, vzhledem k vývoji ve společnosti jednoznačně vysokoškolské, na určitém (vyšším) stupni kariéry magisterský až doktorský studijní program.
4. Fyzická zdatnost, výrazně vyšší než běžný průměr ve společnosti.
5. Manažerské schopnosti a dovednosti.
6. Znalost cizích jazyků – velmi dobře anglicky, s dobrou znalostí dalšího jazyka.
7. Pedagogicko psychologická průprava.
8. Odpovídající praxe pro postup v kariérním systému.

Lze vycházet z předpokladu, že člověk, který se stává vojenským profesionálem, ví, proč tak činí a zejména co znamená být vojenským profesionálem? V budoucnu zřejmě ano. Zatím tomu tak ještě není, vzhledem k celospolečenské prestiži povolání, společensko historickým důvodům, způsobu rekrutace a přípravy. Hlavními motivačními faktory jsou zejména ekonomické zajištění a získání vzdělání. Ale v profesionálních armádách tyto faktory převládají rovněž. A to je nutno respektovat.

Ani v budoucnu proto nelze rezignovat na výchovné působení vojenských výcvikových a vzdělávacích zařízení, zvláště v přípravě velitelů. Upevňování a utváření potřebných morálně volných vlastností a sociální kultivace jsou jedním z nejvýznamnějších důvodů pro existenci specifické výchovně vzdělávací a výcvikové základny ozbrojených sil. Ani ostatními výše uvedenými kvalitami však s největší pravděpodobností adept vojenské profese oplývat nebude. Proto je nutné aby vojenská výchovně vzdělávací a výcviková soustava postupně, efektivně, ve správný čas, v požadovaném rozsahu a kvalitě zabezpečila naplnění požadavků na důstojníka kladených na příslušném stupni jeho kariéry. Je zřejmé a zahraniční zkušenosti to potvrzují, že toho nelze dosáhnout na jediné instituci, stejně jako to, že nejen vycvičený a zkušený velitel, ale také vysoce vzdělaný člověk má předpoklady vyhovět soudobým nárokům na kariérního důstojníka. Málokdo si uvědomuje, že spolu s vyšší profesionalizací budou stoupat požadavky na úroveň vzdělání vojenských profesionálů, zejména pak důstojníků a části praporčíků. Při předpokládaném 50% zastoupení vysokoškolsky vzdělaných lidí v populačním ročníku v r. 2010 a zvyšující se složitosti technických systémů, bude dokonce nutno pravděpodobně umožnit i určité části praporčíckého sboru studium bakalářského studijního programu. V opačném případě by celková vzdělanostní úroveň v ozbrojených silách byla výrazně pod celostátním průměrem. To je v zahraničních armádách zcela jednoznačně chápáno.

Naproti tomu nesmí docházet v „zájmu vzdělání“ k narušení proporcí mezi vzděláváním, výcvikem a praxí. V našem současném systému je například možné, aby nastala následující „modelová situace“. Absolvent vojenské střední školy nastoupí ihned po studiu na vojenskou vysokou školu, absolvuje bakalářský studijní program, není pro něj dočasně příslušná funkce. Nenastoupí tedy k vojenskému útvaru, ale pokračuje v magisterském studijním programu. Je výborným studentem a je tedy nabídnuto a umožněno absolvovat interní doktorské studium. V duchu Zákona o vysokých školách zcela logicky. Po ukončení studia může pracovat bez jakékoli praxe v ozbrojených silách jako učitel vysoké vojenské školy nebo nastoupit do první velitelské funkce. Celkově tedy po 12 letech studia zabezpečovaného ozbrojenými silami a bez praktických zkušeností nastupuje (por. Ing. PhD. XY) na funkci velitele třeba ženijní čtyř či roty nebo dokonce učitele. Jde jistě o extrém, ale systém prostě něco podobného umožňovat nesmí.

Před vojenskou vzdělávací a výcvikovou soustavou je tedy úkol přijmout mladé muže a ženy s rozdílnými předpoklady, vzděláním (např. různá úroveň matu-

rit), ale i představami o vojenské profesi a postupně je formovat a připravovat především pro výkon velitelských, štábních, případně logistických funkcí v ozbrojených silách. Současně systematicky zvyšovat jejich všeobecné vzdělání. Je rovněž nutno ve větší míře než dosud předpokládat vstup absolventů civilních univerzit, zvláště ve specifických profesích, a tyto doškolit a vycvičit podle potřeb ozbrojených sil.

Vycházím z předpokladu, že si AČR ponechá kompetence jak za výcvik, tak vzdělávání, i když všeobecné univerzitní studium lze za určitých předpokladů vývoje vysokého školství postupně realizovat na institucích civilních. K tomu však zatím nejsou podmínky a vlastně ani důvody. Existence současného autonomního systému je velkou předností českých ozbrojených sil a základnou, jejíž transformaci lze zabezpečit výchovou, výcvik i vzdělávání v požadované struktuře i kvalitě. S transformací by se však nemělo otálet. Promarnili jsme už několik let a přitom setrvačnost ve školství je, v souvislosti s realizovanými studijními programy, 3–5 let. Přesto, že je současný systém z hlediska vzdělávání velmi kvalitní, je značně nákladný. Zabezpečuje ovšem řadu dalších funkcí a bylo by účelné před transformací definovat náklady na jednotlivé realizované funkce, zejména na vědu a výzkum, expertní činnost, celoživotní vzdělávání, účelové kurzy, rekvalifikace, dnes i výcvik a všeobecné vojenské činnosti atd.

Neobstojí zdůvodnění, že dosud nebyla provedena strategická revize obrany a že tedy nelze zcela jednoznačně definovat požadavky na počty absolventů-specialistů v letech 2005 až 2010. Je naopak nutno zrušit praxi „přesného“ definování počtů odborností (podle jednotlivých čísel vojenských odborností) ještě před zahájením studia, a to až na výjimky jako jsou lékaři či piloti, pokud bude zachován model delší (3–5 let) vstupní přípravy důstojníka. Orientační počty vojenských profesionálů pro příslušné období jsme schopni odhadnout s akceptovatelnou chybou. Adepti důstojnické profese by měli být zpočátku rozděleni jen na několik hlavních skupin, podle příslušnosti k druhům ozbrojených sil a specializování postupně. Už současný systém vojenského školství to umožňuje avšak tato možnost není využívána.

Zejména by však mělo být odděleno jak časově, prostorově, personálně i institucionálně vzdělávání od výcviku. To umožní i racionální alokaci sil a prostředků. Odpovědnost za výcvik, zvláště příprava na výkon konkrétních funkcí, je jednoznačně věcí vojsk a jejich institucí. Blokované členění studia a výcviku umožňuje zachovat i delší vstupní přípravu, i když je možné zvažovat kombinaci krátké přípravy s praxí a studiem. Ve výcviku, případně v té části přípravy, která má charakter výcviku a přípravy na výkon funkcí, je třeba zabezpečit co nejužší sepětí s praxí. Je nutné znovu zavést rotaci na velitelských, instruktorských a vybraných učitelských místech, aby nedošlo k narušení vazby mezi školou, výcvikovou základnou a vojskovou praxí. Funkce instruktora (učitele) na vojenské škole nebo výcvikové základně by měla být nedílnou součástí vojenské kariéry důstojníka. V zabezpečení akreditovaných studijních programů naopak zabezpečit dlouhodobou personální stabilitu a odborný růst srovnatelný s civilními vědeckými a vzdělávacími institucemi i za

cenu snížení počtu vojenských míst na úkor civilních. Vzdělávací instituce musí významně investovat do vědecko výzkumné a informační báze. Výcvikové základny pak do vojenské techniky, výcvikových zařízení a vojenských výcvikových prostorů.

Jen tak bude v budoucnosti poskytováno vojenským profesionálům kvalitní vzdělání i odpovídající výcvik.

Za velmi důležité považuji dořešit problematiku objektivního hodnocení, které bude rozhodující pro kariérní postup. V platném používaném způsobu lze akceptovat tzv. kariérové hodnocení, pokud jde o hodnocení profesionálů na srovnatelných funkcích jedním nadřazeným. Obecně srovnatelné hodnocení neexistuje. Přitom je nutné zavést hodnocení a přezkoušení nejen před každým přijetím do dalšího stupně akreditovaných studijních programů, ale i programů a kurzů celoživotního vzdělávání a následně hodnocení a porovnání výsledků po jejich absolvování, pokud má následovat zařazení na novou funkci.

Spolu s délkou kariéry roste konkurence a řada vojenských profesionálů bude ozbrojené síly opouštět výrazně před termínem stanovené doby aktivní služby. Tito lidé musí být připravováni a vzděláváni, případně přeškoleni tak, aby se mohli začlenit do civilního života podle svých představ a navíc mohli v maximální míře uplatnit zkušenosti získané službou v armádě.

Příprava, tj. výchova vzdělávání a výcvik vojenského profesionála je velmi složitý, komplexní proces. Žádná jeho součást nemůže být realizována na úkor jiné. Každá má svá specifika a zákonitosti. Tak jako prochází změnami společnost a ozbrojené síly, musí procházet změnami i vojenská výchovně vzdělávací a výcviková soustava. Tyto změny nemají za cíl likvidaci čehokoli, co je pro přípravu vojenských profesionálů efektivní. Měly by však odstranit nedostatky, respektovat vývoj ve společnosti i ve vojenství a vytvořit předpoklady pro to, aby profesionální příslušníci ozbrojených byli všestranně připraveni vykonávat své náročné povolání v míru i v ozbrojeném konfliktu a zároveň byli společností respektováni jako vzdělaní a kulturní občané, všestranně rozvinuté osobnosti.

