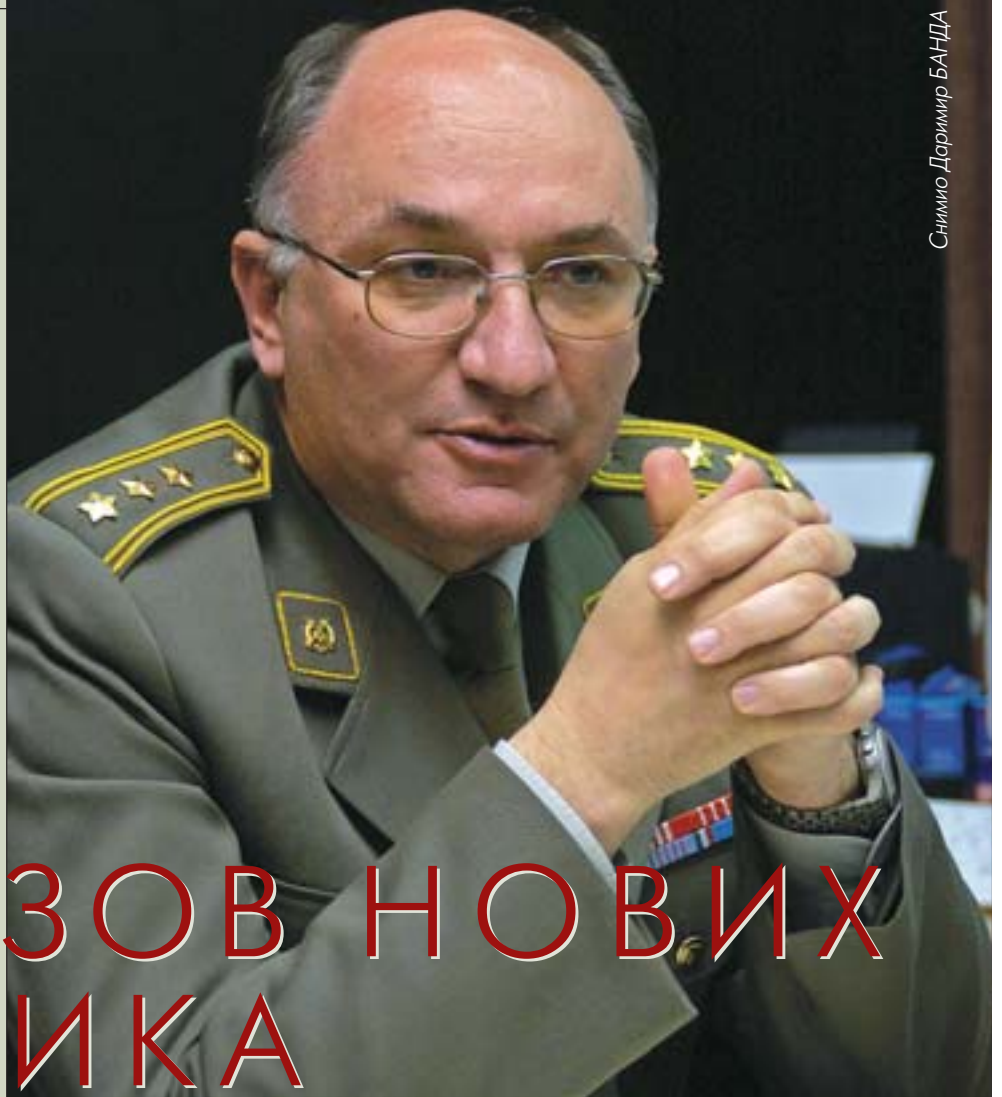


ПУКОВНИК  
ПЕТАР ЋОРНАКОВ,  
НАЧЕЛНИК  
УПРАВЕ ЗА ОБУКУ  
И ДОКТРИНУ (J-7)  
ГЕНЕРАЛШТАБА  
ВОЈСКЕ СРБИЈЕ



Снимио Даринмир БАНДА

## ИЗАЗОВ НОВИХ РИЗИКА

Нови систем ставиће обуку у функцију командовања знатно више него до сада, а тежиште ће пренети са обуке појединца на обуку јединица за конкретне мисије и задатке, на њихову оперативну употребу. Савремени приступ биће реалистичан у управљању обуком и крајње објективан у вредновању резултата.

**К**рајем прошле године у оквиру организацијских промена Генералштаба Управа за обуку преименована је у Управу за обуку и доктрину (J-7). И даље је остала интервидовска организацијска јединица Генералштаба, намењена за управљање обуком у систему одбране, али је добила и нову функцију – носилац је израде доктринарних докумената за Војску Србије. Обе функције захтевају изналажење и примену нових решења, која означавају радикалне промене у односу на постојећи систем. Нове доктрине, упутства и правила која треба израдити и увести у употребу значе нове процедуре, технике и поступања, једном речју – ново понашање и праксу у Војсци Србије. О томе разговарамо са начелником Управе за обуку и доктрину пуковником Петром Ћорнаковим.

*Господине пуковниче, о колико великом послу је реч?*

– У области обуке у току је целовита реформа система. У овој години, формирањем оперативних видовских команди – Команде за обуку и центара за обуку, биће завршено успостављање новог институционалног оквира за обуку. Ради се на изради нове доктрине обуке и успостављања новог система управљања обуком.

Поред наведеног, за делатност Управе за обуку и доктрину изузетно важна је околност да је Србија постала чланица Партнерства за мир. Чланство у тој безбедносној иницијативи отвара неколико нових области ангажовања Војске Србије које се односе на обуку, попут учешћа у међународним вежбама, обуке јединица за мировне операције, евалуације и сертификације јединица које су декларисане за учешће у међународним операцијама, и друго.

*Шта представља суштину новог односно реформисаног система обуке?*

– Нови систем обуке представља целовит и конзистентан систем који треба да испуни неколико крупних захтеva. Прво, треба да одговара пројекцији Војске Србије после завршетка процеса реформе. Та војска ће бити знатно мања од Војске коју смо имали, али зато ће она бити потпуно професионална и савремено опремљена и организована. Од такве Војске ће се захтевати да у потпуности одговори савременим безбедносним изазовима и мисијама. Значи, она треба да има сасвим реалне и провериве капацитете да извршава своје мисије и задатке.

С обзиром на наше стратегијске спољнополитичке циљеве, реформисана Војска треба да допринесе укључивању државе у европске и евроатлантске интеграционе процесе, које данас није могуће остварити без приступања постојећим регионалним системима колективне безбедности. Тај циљ није могуће остварити уколико Војска Србије не буде спремна да прихвати и примењује стандарде који су успостављени у земљама, односно армијама члановима асоцијација у које и ми желимо да будемо примљени.

Тај стратешки циљ веома је тесно повезан са потребом да Војска изгради потребне капацитете, односно способности команди и јединица за извршавање додељених мисија и задатака. До захтеваних способности може се стићи само ефикасном, ефективном и економичном обуком.

*Како је замишљена индивидуална обука војника?*

– Индивидуална обука данас рочних, а касније професионалних војника, састојаће се од основне и стручно-специјалистичке обуке која се реализује у центрима за обуку. Основна обука војника реализоваће се према јединственим програмима обуке у центрима за основну обуку и она ће бити иста за све војнике, без обзира на вид, односно род или службу. Стручно-специјалистичка обука ће оспособљавати војнике за обављање одређених дужности у оквиру рода, односно службе и она ће се реализовати у наменским центрима.

*Први пут у нашој војсци успоставља се Команда за обуку. Каква је њена улога?*

– Команда за обуку је новоуспостављена команда оперативног нивоа командовања. Она ће руководити центрима за обуку у којима ће се реализовати индивидуална обука војника. Она има изузетно важну улогу да успостави нове стандарде у обучавању војника. Њен задатак је да створи самоувереног и дисципли-

нованог војника, који је физички способан, добро мотивисан, обучен у основним војничким вештинама и који поседује квалитете борца да преживи на бојном пољу и извршава задатке као члан посаде или тима.

*Шта се мења у обуци јединица?*

– Највеће и највидљивије промене биће у обуци јединица. Промене у овом домену иду у неколико праваца. Први је институ-

ционални. Најновијим организацијско-формацијским променама образоване су команде Копаоне војске и Ваздухопловства и ПВО, намењене да обезбеде снаге које ће поседовати способности да изврше задатке дефинисане плановима употребе Војске за три њене мисије. То значи да су те команде првенствено намењене да обезбеде обучене јединице и команде за учешће у различитим операцијама.

Други правац је у области управљања обуком. Нови систем управљања обуком биће знатно флексибилнији и чинити команданте различитог нивоа одговорним за обученост, односно оспособљеност јединице да изврши поверене мисије и задатке. То значи да колективна обука, односно програми и садржаји обуке јединица неће бити јединствено прописани за све јединице рода или службе.

Трећи правац промена је у области вредновања и оцењивања обуке. Постојећи систем вредновања и оцењивања биће замењен новим, који треба да пружи одговор на основно питање: Да ли је јединица оперативно оспособљена за извршавање одређених мисија? Уско везано за питање оцењивања оспособљености јединица биће и питање њихове сертификације за извршавање одређених мисија. Сертификација јединица спроводи се према стандардима НАТОа и због тога ће се у првој фази обављати у јединицама које ће учествовати у мултинационалним операцијама у саставу НАТОа или снага ЕУ.

*Како ће професионализација утицати на промену система обуке?*

– Многа решења која се односе на нови систем обуке заживеће пре потпуне професионализације Војске Србије. У том смислу прелазак са обуке рочног на обуку професионалног састава не би требало битно да промени већ успостављени институционални оквир, систем управљања обуком или оцењивања оспособљености јединица и команди.

*Какве промене се предвиђају у обуци подофицира?*

– Подофицири у реформисаној, односно професионалној војсци имаће посебно значајно место. Они ће у центрима за обуку и јединицама Војске преузети одговорност за индиви-

## ОБУКА ВОЈНИКА

Значајније помаке у обуци очекујемо ове године после завршетка мобилизацијско-организа- цијских промена у Војсци. Новоформиране јединице су знатно боље попуњене кадровски и материјално, а поседоваће и знатно бољу инфраструктуру за обуку. Коначно, њихов тежишни задатак после формирања је оспособљавање за извршавање поверених мисија. Поред тога, очекујемо позитиван ефекат формирања Команде и центара за обуку које треба да значајно унапреде индивидуалну обуку војника.

## ЕТОС ПРОФЕСИОНАЛЦА

Највећа промена биће у промени схватања и изградњи етоса професионалног војника. Искуства других армија које су у блиској прошлости прешли са рочне војске на професионалну, говоре да су највећи проблеми били у потреби да старешине схвате да је треба градити нови етос професионалних војника који се разликује од етоса војника на одслужењу војног рока.

Једноставније речено, слабости система да професионалним војницима пружи врхунску обуку и њихова неадекватна или ненаменска употреба после завршене обуке су веома штетни за формирање чврстих, дисциплинованих и ефикасних професионалних јединица. То даље значи да навике да се у војничкој популацији налази лако доступна и јефтина радна снага за извршавање бројних задатака за које систем нема ресурса имаће знатно већи негативни утицај на степен оспособљености и мотивисаности јединице да извршава своје наменске задатке у односу на раније време.

## САМОСТАЛНОСТ КОМАНДАНТА

Командант јединице ће са много више самосталности бити у ситуацији да процењује однос између задатка који јединица треба да изврши и знања и вештина које јединица поседује, да би одлучио о садржају и обиму обуке за своју јединицу. Командант мора да обезбеди одговор на питање: "Шта јединица којом командујем треба да буде у стању да уради?" То значи да командант мора да идентификује задатке битне за извршавање мисије коју јединица има. На основу командантовог закључка израђује се "листа тежишних задатака мисије", која у ствари представља заједнички задатак за који је јединица дужна да обезбеди захтевану оспособљеност за њено извршавање. Дефинисана и одобрена листа тежишних задатака команданту даје високу самосталност у планирању и реализацији обуке до остварења захтеване способности јединице за извршење додељених задатака.

дуалну и тимску обуку војника, дисциплину и решавање личних питања војника и подофицира који су им потчињени. Ново место и улога подофицира подразумева и промену њиховог положаја и начина грађења њихове професионалне каријере. Напредовање у служби биће селективно и захтеваће стално оспособљавање. Према томе, за подофицире се припрема нови систем школовања у току каријере. Завршавање наменских курсева, од почетних за командира тима–групе, до курсева за више штабне подофицире, биће предуслов за напредовање у каријери. Новина је и у селекцији подофицира, јер ће се они у будућности регрутовати од најбољих професионалних војника.

*Познато је да је обука последњих година трпела последице низа фактора: скраћења дужине војног рока, смањеног одзива војника за служење војног рока, тешке материјално-финансијске ситуације... Како превазићи те проблеме и подићи ниво обуке?*

– Добро сте дефинисали најзначајније факторе који су имали негативан утицај на квалитет обуке у Војсци. Њима треба додати и сопствене слабости које су се манифестовале у маргинализацији обуке као једног од кључних садржаја војничког живота. Последица тога била је тенденција пада обучености односно оспособљености јединица за извршавање наменских задатака.

Генералштаб Војске Србије и команде различитих нивоа предузели су низ мера да би се овај тренд прекинуо у 2006. години. Извршено је боље груписање војника за обуку, побољшано је планирање, смањено је одсуство војника са обуке, повећана је контрола извођења обуке, обезбеђена су средства за обуку критичних специјалности... Резултат је заустављање тренда пада оспособљености, а у појединим областима учињен је мањи напредак у обучености одређених специјалности.

*У чему ће нови доктринарно-системски оквир бити другачији у односу на постојећи?*

– Наша војска је имала изузетно развијену и конзистентну доктринарну и системску регулативу. Постоји више стотина упутстава, правила, норматива, стандарда, који регулишу све области живота и рада у Војсци. Проблем је што постојећа регулатива није пратила радикалне промене друштвених, политичких и економских услова у којима Војска живи и ради. Она, такође, не одговара новој улози Војске и не подржава процесе осавремењивања и реформисања Војске.

Дакле, наша држава и њени органи, укључујући и саму Војску, треба да нађу одговоре на многа питања која ће редефинисати место, улогу и функционисање Војске. А то другим ре-

чима значи успостављање потпуно нове вертикале нормативног, доктринарног и системског регулисања области одбране.

Министарство одбране и Војске су израдили неколико важних стратегијских докумената из ове области. Неки су усвојени, а неки чекају да их усвоје надлежни државни органи. Чекајући на усвајање тих докумената, Војска Србије није стала у припреми доктринарних и системских докумената који треба да дефинишу нове надлежности, процедуре и поступања унутар саме Војске.

У току ове године биће урађен велики посао на изради доктрина првог нивоа и функционалних доктрина. То значи да ћемо написати доктрину операција и доктрине видова, а од функционалних доктрина: доктрину обуке, логистике, кадрована и тако даље.

Изузетно важан посао је био на изради Нацрта упутства о планирању операција и раду команди са Упутством о симболима који уводе нове методе и процедуре у рад команди и штабова. Поред тога, сматрамо изузетно важним посао на изради нових упутстава о контроли оперативних способности и оспособљености јединица и команди. Очигледно је да је у питању велики посао у коме је ангажован најспособнији кадар Војске.

*Колико је важна обука професионалних припадника Војске за примену нових решења?*

– Ни најбоља доктринарна и системска решења, нити најцелисходније процедуре немају никаквог смисла ако их не прихвати кадар који треба да их примењује. Због тога је обука професионалног кадра најважнији задатак који ми у овој години имамо у области обуке. Овај задатак ће остати на врху наших приоритета и у наредних неколико година.

То није нимало лак задатак, јер није реч само о примени нових техника, метода, процедура, симбола и термина, већ и о промени начина размишљања. Ипак морам рећи, постојеће методе нису непознате официцима који су завршили високе војне школе у нашој земљи. Оне су и раније код нас проучаване као један од метода у раду команди и штабова на доношењу одлуке и планирању операција. Према томе, суштинских разлика нема између система који смо имали и новог система. Реч је о усвајању једног новог конзистентног система који је прилагођен савременим захтевима и који обезбеђује интероперабилност наше војске и команди различитог нивоа са другим армијама у региону.

Интензивна обука, усвајање и примена нових знања и вештина, биће изузетна прилика да се афирмишу најспособнији официцира које систем треба да препозна и постави на најодговорнија места у јединицама и командама Војске. ■

Раденко МУТАВЦИЋ

## ШИРОК ДИЈАПАЗОН ПРОМЕНА

Промене у систему обуке кретаће се у широком дијапазону: од дефинисања нових начела, нове поделе и систематизације, нових савремених облика обуке, до новог система финансирања и обуке подофицирског кадра. Ипак најочигледније новине биће у новом институционалном устројству обуке, новом систему управљања обуком и потпуно новом систему вредновања и оцењивања оспособљености јединица.

## НОВИ КАДАР

Да би одговорила новим захтевима Управа за обуку и доктрину мора да напусти досадашњу организацију, коју су у основи сачињавали референти, а они су се бринули о обуци у својим родовима и службама, и пређе на функционалну организацију која ће се бавити, пре свега, делатностима из надлежности Управе. За креирање и успоставу новог система обуке и учешће на бројним заједничким планским и вежбоним активностима у иностранству Управи су потребни официцира који познају стране системе, говоре енглески језик и добро познају наш систем обуке. Нажалост, ми данас немамо довољно официцира које поседују такав профил. Стога Управа мора, као и други делови Војске, да сама селектује и оспособљава официцире који ће за што краће време заузети своје место и допринети испуњењу мисије које Управа има.

## ПИТАЊЕ УЗОРА

Када се неки посао ради скоро из почетка, пружа се јединствена шанса да се он уреди темељно, савремено, систематски и у њега уграде механизми његовог даљег развоја. У оваквим приликама поставља се питање и узора, односно система који ће бити изабран као референтни. Данас о том питању нема великих недоумица. Један систем је доминантан на глобалном и регионалном нивоу, и то је систем који је изграђен у оквиру НАТОа.

Када би ово питање потпуно лишили политичких конотација, дошли бисмо до закључка сличног онеме који влада у сфери информатичког софтвера, у коме постоји један глобални оперативни софтверски пакет који покреће највећи проценат компјутера у свету: да су стандарди НАТОа и процедуре постали референтни за многе међународне организације и земље које су изван овог система. Према томе систем НАТОа је референтни систем за нас, што не искључује националне специфичности, што је иначе одлика система свих земаља у оквиру Партнерства за мир или самог НАТОа.