

Płk mgr Bogdan Sowa

ORCID 0000-0002-4870-5806

Departament Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej

KOMPETENCJE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH WOBEC WSPÓŁCZESNYCH WYZWAŃ I ZAGROZEŃ

Streszczenie

Zagrożenie bezpieczeństwa państwa to splot zdarzeń w stosunkach międzynarodowych lub wewnętrznych, w których może nastąpić naruszenie lub utrata suwerenności państwa, bądź ograniczenie lub utrata warunków do niezakłóconego życia. Siły Zbrojne RP w coraz szerszym stopniu angażują się we współpracę międzynarodową, dzięki wspólnym ćwiczeniom czy zaangażowaniu w siły szybkiego reagowania NATO oraz rozmieszczeniu na terenie Polski bojowych jednostek sojuszników. Jednak ich cechą charakterystyczną powinna być możliwość podjęcia samodzielnego działania w przypadku zagrożenia. Wymagania kompetencyjne stawiane przed kadrami dowódczymi, to zbiór wiedzy, umiejętności i cech pozwalających na skuteczne wykonywanie obowiązków na stanowisku służbowym. Szczególnie preferowane jest doświadczenie zawodowe zdobyte na stanowiskach dowódczych niższego szczebla, podczas misji stabilizacyjnych i pokojowych oraz służby w strukturach międzynarodowych. Znajomość języka angielskiego jest również niezbędnym elementem wymaganym od kadry dowódczej, współpracującej z Sojusznikami podczas ćwiczeń, jak również w codziennej służbie. Natomiast, przechodzenie przez wiele stanowisk, powoduje narastanie doświadczenia i zwiększa zakres kompetencji żołnierza zawodowego.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo • zagrożenie • Siły Zbrojne RP • kompetencje • kwalifikacje.

COMPETENCE OF PROFESSIONAL SOLDIERS AGAINST CONTEMPORARY CHALLENGES AND THREATS

Abstract

The threat to national security is a combination of events in international or internal relations in which a violation or loss of state sovereignty may occur or a limitation or loss of conditions for undisturbed living. The Polish Armed Forces are increasingly involved in international cooperation, thanks to joint exercises or involvement in NATO's rapid reaction forces and the deployment of militant Allied units in Poland. However, their characteristic feature should be the possibility of taking independent action in the event of an emergency. The competence requirements set for the commanding staff are a set of knowledge, skills and features that allow for effective performance of duties on the official position. Professional experience gained in lower-level command positions, during stabilization and peace-keeping missions and service is particularly preferred in international structures. Knowledge of English is also an indispensable element required from the commanding staff, cooperating with the Allies during the exercise, as well as in daily service. However, going through many positions increases experience and increases the scope of the professional soldier's competence.

Keywords: security • threat • Polish Armed Forces • competences • qualifications

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo Rzeczypospolitej Polskiej wymaga nieustannej uwagi, skierowanej tak na arenę międzynarodową, jak i wewnętrzną. W wymiarze obiektywnym bezpieczeństwo określa stan systemu bezpieczeństwa wspólnego i obronności, a wyraża go bieżąca ocena zagrożenia bezpieczeństwa państwa oraz zdolność państwa do sprostania tym zagrożeniom. Wymiar subiektywny bezpieczeństwa natomiast, wiąże się z poczuciem bezpieczeństwa obywateli państwa i grup społecznych¹.

Współczesne bezpieczeństwo i obrona narodowa państwa obejmują – poza siłą militarną – zdolności ochrony i ratownictwa

¹ R. Zięba, *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: koncepcje – struktury – funkcjonowanie*. Warszawa, Wyd. Scholar, 1999, s. 27.

ludności oraz dóbr materialnych i środowiska przed zagrożeniami niemilitarnymi takimi jak katastrofy i awarie techniczne, klęski żywiołowe i skażenie środowiska². Zagrożenie bezpieczeństwa państwa to splot zdarzeń w stosunkach międzynarodowych lub wewnętrznych, w których może nastąpić naruszenie lub utrata suwerenności państwa, bądź ograniczenie lub utrata warunków do niezakłóconego życia.

Spośród zagrożeń wojennych, ryzyko o większym stopniu prawdopodobieństwa stanowi lokalny konflikt zbrojny, nawet o małej lub średniej intensywności. Taki konflikt może się charakteryzować szczególnym znaczeniem obustronnie prowadzonych różnych działań specjalnych oraz bardzo zmiennym nasileniem działań zbrojnych. Mogą one mieć charakter dywersji, potyczek przygranicznych, aż do operacji na pełną skalę włącznie. Do tej grupy zagrożeń należy zaliczyć kryzysy i konflikty zbrojne wewnętrzne lub między państwami trzecimi w pobliżu polskich granic, których skutki pośrednie mogą oddziaływać na terytorium Polski.

Członkostwo Polski w Pakcie Północnoatlantyckim w dużym stopniu wyklucza rozstrzyganie spornych zagadnień przy użyciu siły militarnej. Również, dzięki formom budowy zaufania i ich zastosowaniu, możliwe zagrożenia militarne mogą być szybko rozpoznane w celu podjęcia odpowiednich środków zaradczych. W najbliższej przyszłości występuje małe prawdopodobieństwo konfliktu globalnego, którego skutki mogłyby zagrozić Polsce. Dzięki przynależności do Unii Europejskiej, mało prawdopodobny wydaje się również konflikt na arenie europejskiej. Niewykluczone są jednak konflikty o charakterze regionalnym, w które Polska może nie być wprost zaangażowana, lecz skutki takich konfliktów mogą wpłynąć na jej bezpieczeństwo. Biorąc pod uwagę członkostwo w NATO, konflikty w rejonach nawet odległych od Polski, mogą wymagać użycia wydzielonych Sił Zbrojnych RP w celu zaprowadzenie pokoju, co niesie użycie takich sił w zagrożeniach o charakterze asymetrycznym. Zagrożenia asymetryczne mają na celu zmniejszenie lub zniwelowanie przewagi przeciwni-

² M. Renner, *National security. The economic and environmental dimension*, 'Worldwatch Paper' 5/1989, Worldwatch Institute, Washington 1989, ISBN: 0-916468-90-9, s. 19.

ka przez zastosowanie taktyki i dostępnej siły ognia w niekonwencjonalny sposób, poprzez wykorzystanie zarówno słabych punktów, jak i przewagi w konkretnym elemencie działań³.

Polska bierze pod uwagę także pozamilitarne zagrożenia kryzysowe w reagowaniu, w które państwo byłoby zmuszone zaangażować swój potencjał obronny. Najbardziej niebezpieczną formą takich zagrożeń, wynikającą z międzynarodowej aktywności przestępczej, staje się terroryzm. Polska jest aktywnym członkiem koalicji antyterrorystycznej i posiada kontyngenty wojskowe w wielu strefach działań, a w związku z tym jest także narażona na ataki terrorystyczne.

W kontekście tak ogólnie sformułowanych problemów ochrony bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej istotne staje się pytanie: Jakie kompetencje powinni posiadać żołnierze zawodowi, aby skutecznie realizować zadania służbowe stawiane przed Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej?

Prezentowane spojrzenie na zakres obowiązków żołnierzy zawodowych w kontekście obronności Państwa Polskiego uwzględnia aspekty teoretyczne i praktyczne ale przede wszystkim doświadczenie zawodowe Autora.

Zagrożenia i wyzwania dla bezpieczeństwa Polski

Zgodnie z zasadami swojej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa, Polska nie prowadzi żadnych działań, mogących zagrażać jakimkolwiek państwu, nie postrzega również żadnego innego państwa jako przeciwnika. Bierze jednak pod uwagę istniejące obiektywnie, często niezależne od politycznej woli i intencji innych państw oraz narodów, potencjalne źródła zagrożeń w swoim bliższym i dalszym otoczeniu strategicznym. Polska jako państwo graniczne NATO, może być obiektem różnych zagrożeń, skierowanych nie tylko przeciwko niej, ale także przeciwko innym państwom Sojuszu. W ocenie warunków swojego bezpieczeństwa RP bierze pod uwagę polityczno-militarne wyzwania czasu pokoju, zagrożenia kryzysowe oraz zagrożenia wojenne. Obecnie głównym

³ *Strategia Obronności*, Warszawa, MON, 2009.

niebezpieczeństwem dla stabilności międzynarodowej, w tym także dla wewnętrznego bezpieczeństwa Polski, stały się zagrożenia kryzysowe, które mogą mieć charakter kryzysów polityczno-militarnych lub pozamilitarnych. Źródła kryzysów polityczno-militarnych mogą mieć podłoże polityczne, społeczne, ekonomiczne, etniczne lub też religijne. Ich oddziaływanie na bezpieczeństwo Polski może się przejawiać bezpośrednio lub pośrednio. Bezpośrednie zagrożenia kryzysowe mogą wynikać z sytuacji spowodowanych przez ukrytą lub jawną groźbę zastosowania przemocy przeciwko Polsce lub jej sojusznikom. Celem takiej groźby może być dążenie do wymuszenia pożądaných przez zagrożającego zachowań politycznych i ustępstw. Może się to wyrażać rozmieszczeniem na danym obszarze sił zbrojnych w skali wykraczającej poza limity dopuszczone umowami międzynarodowymi, a także przesunięciami wojsk niezgodnymi z ograniczeniami ustalonymi w ramach przedsięwzięć budowy zaufania i bezpieczeństwa. W określonych sytuacjach może się to przerodzić w bezpośrednie naruszenie przestrzeni powietrznej, obszaru morskiego lub lądowych granic Rzeczypospolitej Polskiej. Działania takie mogą prowokować zbrojne wystąpienie państwa w obronie jego ważnych interesów. Polska jako członek ONZ, OBWE, NATO, może uczestniczyć w jakiejś formie likwidacji kryzysów polityczno-militarnych, w tym konfliktów wojennych poza swoimi granicami, w życiowo ważnych dla całej wspólnoty rejonach. Obszar Polski może być w takiej sytuacji obiektem wzmożonego oddziaływania terrorystycznego⁴.

Kształtujący się nowy system bezpieczeństwa i współpraca międzynarodowa, w szczególności członkostwo Polski w NATO i przynależność do Wspólnoty Europejskiej, zmusza do ponownego zastanowienia się nad miejscem i rolą Rzeczypospolitej Polskiej we wspólnych przedsięwzięciach społeczności międzynarodowej, w drugiej kolejności zaś nad miejscem i rolą Sił Zbrojnych RP oraz kompetencjami jego żołnierzy, szczególnie oficerów, w strukturach globalnych. Szczególnego znaczenia nabiera dziś współpraca wojskowa z sąsiadami, w tym jej najbardziej zaawansowana forma, jaką jest tworzenie wspólnych jednostek wojskowych (wielonarodowy korpus, dywizja czy brygada) oraz wspólne

⁴ Tamże.

wykonywanie zadań w międzynarodowych operacjach reagowania kryzysowego.

Priorytetem dla Sił Zbrojnych RP, wobec współczesnych zagrożeń i wyzwań, jest odbudowa systemu rezerw mobilizacyjnych. Szkolenie rezerw w ramach służby przygotowawczej pozwala jedynie na częściowe uzupełnienie potrzeb. W takiej sytuacji wprowadzono inne rozwiązania, mające na celu zwiększenie liczby osób z przeszkoleniem wojskowym. Jednym z nich jest utworzenie Wojsk Obrony Terytorialnej. Żołnierze Terytorialnej Służby Wojskowej po zakończeniu kontraktów będą mogli zostać powołani do jednostek wojskowych w ramach zawodowej służby wojskowej lub w ramach rezerwy wyszkolonej. Niezbędne jest tu jednak wypracowanie mechanizmów współpracy Wojsk Obrony Terytorialnej z wojskami operacyjnymi. Innym rozwiązaniem jest tworzenie Legii Akademickiej, w ramach której ochotnicze szkolenia przechodzą studenci, jak i uczniowie klas mundurowych.

Kolejnym ważnym zadaniem stojącym przed Siłami Zbrojnymi RP jest wprowadzenie w życie wytycznych Strategicznego Przeglądu Obronnego. SPO jest pierwszym od lat dokumentem planistycznym, wyznaczającym w tak kompleksowy sposób kierunki rozwoju Sił Zbrojnych RP. Jednym z jego elementów jest wprowadzenie reformy systemu dowodzenia Siłami Zbrojnymi RP. SPO zarekomendował szereg zmian strukturalnych w Siłach Zbrojnych RP. Chodzi tu o sformowanie nowej dywizji oraz wzmocnienie struktur istniejących, między innymi o jednostki logistyczne, rozpoznania i inżynieryjne. Armia będzie więc musiała zmierzyć się z koniecznością jednoczesnego formowania nowych jednostek zarówno w istniejących związkach wojsk operacyjnych, jak i w całkowicie nowych jednostkach, również w WOT. Wojska Obrony Terytorialnej (WOT), czyli faktycznie piąty rodzaj sił zbrojnych obok wojsk lądowych, powietrznych, specjalnych i marynarki wojennej, stanowią uzupełnienie i jednocześnie są komplementarną częścią potencjału obronnego Polski. Służba w OT to doskonały sposób na samorealizację i rozwój zawodowy, który jednocześnie kształtuje tak potrzebne dziś wartości, jak: odpowiedzialne i bezinteresowne wspieranie społeczeństwa, szacunek dla państwa i symboli narodowych, oraz w wymiarze czysto ludzkim, szacunek dla drugiej osoby.

Siły Zbrojne RP nieustannie są przygotowywane do współdziałania w ramach NATO, europejskich struktur wielonarodowych oraz ONZ, i w tym kierunku zmierza współczesna armia. Cechą charakterystyczną Sił Zbrojnych RP powinna być jednak możliwość podjęcia samodzielnego działania w przypadku zagrożenia.

Dokonująca się reorganizacja Sił Zbrojnych, dyktuje przeobrażenia w formalnej sferze funkcjonowania armii, a zatem modeluje m.in. kształt planowanej i rzeczywistej struktury personalnej oraz jej politykę personalną. W rezultacie następują bądź nastąpią, istotne zmiany zarówno w strukturze etatowej, jak i w stanach osobowych Sił Zbrojnych RP. Efektywne kierowanie i dowodzenie Siłami Zbrojnymi, wymaga nowoczesnego systemu zarządzania kadrami, w szczególności wśród kadry dowódczej. Siły Zbrojne RP są specyficzną organizacją, zarządzającą dużymi zasobami ludzkimi i realizującą określone cele związane z zapewnieniem bezpieczeństwa państwa.

Kultura hierarchiczna w Siłach Zbrojnych RP

Dominującym typem kultury organizacyjnej w Siłach Zbrojnych RP jest kultura hierarchiczna. Podstawowym celem Sił Zbrojnych RP jest utrzymanie niezakłóconego ich funkcjonowania oraz długofalowe dążenie do trwałości, przewidywalności i efektywności. Zasady wyznaczania na kolejne stanowiska (awanse) są określone przez precyzyjne procedury, które decydują również o tym, jak mają funkcjonować żołnierze i ich dowódcy. Polityka kadrowa resortu obrony narodowej szczegółowo i w wystarczającym stopniu reguluje działania kadrowe.

Definiowanie kompetencji jest bardzo istotnym procesem z punktu widzenia systemu oceny organizacji. Można określać kompetencje dla całej organizacji lub dla jednego stanowiska (grupy stanowisk). Kompetencje odnoszące się do organizacji charakteryzują kulturę organizacyjną i jego wartości postrzegane przez osoby w niej zatrudnione, natomiast kompetencje stanowiska odzwierciedlają oczekiwane rezultaty pracy na tym stanowisku. Wybór kluczowych kompetencji z punktu widzenia całej or-

organizacji przebiega porównywalnie jak wybór kompetencji dla stanowiska (grupy stanowisk). Całościowy system zarządzania kompetencjami powinien zawierać zarówno kompetencje ważne z punktu widzenia organizacji, jak i kompetencje newralgiczne na konkretnym stanowisku.

Jako kompetencje, w odniesieniu zarówno do stanowiska pracy, jak i do osoby wykonującej pracę na tym stanowisku, należy rozumieć zbiór wiedzy, umiejętności i cech pozwalających na skuteczne wykonywanie zadań oraz efektywne osiąganie celów na danym stanowisku w kontekście celów przyjętych przez organizację. Nowe wyzwania, przed którymi stają osoby zatrudniane w organizacjach na różnych stanowiskach, wymuszają od nich posiadanie coraz to nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji.

Planując rozwój kompetencji, należy brać pod uwagę zarówno charakter obejmowanego stanowiska, jak i indywidualne cechy, a zwłaszcza zdolność do uczenia się. Przechodzenie przez wiele stanowisk, powoduje narastanie doświadczenia i zwiększa zakres kompetencji żołnierza zawodowego.

Planowanie zasobów ludzkich w węższym znaczeniu oznacza przewidywanie niezbędnej w określonym czasie i miejscu liczby pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, zmian w stanie i strukturze zatrudnienia oraz wzajemnego przyporządkowania zatrudnionych pracowników do poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy.

Istotą prognozowania rozwoju zasobów ludzkich w wąskim rozumieniu jest ustalenie potrzeb kadrowych organizacji w aspekcie ilościowym i jakościowym, czasowym i przestrzennym (terytorialnym), niezbędnych do wykonania perspektywicznych zadań stojących przed organizacją. Aspekt ilościowy tego procesu w odniesieniu do SZ RP, sprowadza się do określenia niezbędnej liczby żołnierzy zawodowych. Aspekt jakościowy, oznacza natomiast ustalenie składu osobowego poszczególnych korpusów kadry według korpusów osobowych, stopni wojskowych i kwalifikacji pełniących w tych korpusach służbę żołnierzy zawodowych. Realizowany jest on w procesie interakcyjnym, który rozpoczyna ustalenie struktury zatrudnienia na początek okresu planowania, a kończy prognozą zmian w przyjętym horyzoncie czasowym oraz ustalenie pożądanego stanu i struktury zatrudnienia w danym

punkcie przyszłości. Aspekt czasowy, określa początek i długość okresu formułowania i realizacji potrzeb kadrowych, a aspekt przestrzenny precyzuje terytorialne miejsce tego zapotrzebowania. Wyniki tak formułowanych prognoz personalnych są punktem wyjścia zarówno do sterowania procesem zwolnień, jak i pozyskiwania nowego personelu, stosownie do ilościowych i jakościowych perspektywicznych potrzeb kadrowych.

Planowanie potrzeb personalnych, stanowi punkt wyjścia w procesie planowania zasobów ludzkich i ukierunkowane jest na oszacowaniu pożądanej liczby żołnierzy o określonych kwalifikacjach, niezbędnych do realizacji zaplanowanego programu działania. Planowanie potrzeb personalnych posiada swój wymiar jakościowy i ilościowy. Natomiast planowanie zasobów ludzkich, polega na przewidywaniu przyszłych zmian w stanie i strukturze istniejącego zatrudnienia, które można określić również jako wyposażenie personalne Sił Zbrojnych. Mówimy tu również o wymiarze ilościowym i jakościowym.

Planowanie obsad personalnych jest kolejnym obszarem planowania zasobów ludzkich. W praktyce powstaje problem obsady konkretnego stanowiska pracy o ściśle określonych wymogach, kwalifikacjach lub też powstaje problem wyboru odpowiedniego kandydata na dane stanowisko pracy spośród kilku spełniających wymogi formalne. Przydatność żołnierzy zawodowych określa się przez porównanie wymagań stanowiska służbowego z kwalifikacjami żołnierza.

Realizacja ścieżki zawodowej zakłada na ogół zajmowanie różnych stanowisk, pełnienie zróżnicowanych funkcji. Przejście przez wiele różnych stanowisk, powoduje wzbogacanie doświadczenia i zwiększa zakres kompetencji pracownika.

W każdym zawodzie kompetencje mają swój konkretny poziom i zakres, odzwierciedlający się w jakości wykonywanych zadań. Są one widoczne i wymierne, to wypadkowa ogólnej wiedzy oraz umiejętności przyswojonych i potwierdzonych w praktyce. W zależności od stanowiska, ten zespół umiejętności potrzebny jest w różnych proporcjach i wielkościach. W przypadku wojskowych, podobnie jak w środowisku cywilnym, jest to wysoki poziom wiedzy ogólnej i specjalistycznej przełożonej na umiejętności praktyczne i doświadczenie. Wydaje się, że przyszłe, tak jak

i dzisiejsze kwalifikacje wojskowe, to przede wszystkim aspekty sprawnego, skutecznego działania w różnych warunkach.

Na kwalifikacje zawodowe składają się następujące czynniki: poziom wykształcenia ogólnego, wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, a zwłaszcza stopień wprawy oraz umiejętności organizowania i usprawniania pracy, uzdolnienia i zainteresowania zawodowe. Oprócz tego na jakość kwalifikacji zawodowych wpływają kwalifikacje społeczno-moralne pracownika oraz jego właściwości fizyczno-zdrowotne.⁵

Kwalifikacje uniwersalne zdobyte w wojsku posiadają cechy długotrwałej ważności i jest to niewątpliwie inwestycja korzystna społecznie. Są to między innymi: umiejętności przywódcze, pedagogiczne, psychologiczne i socjologiczne, wiedza ekonomiczna, prawnicza i informatyczna, jak również myślenie w kontekście współzależności różnych dziedzin wojska, zdolność przekonywania i kooperacji, myślenie alternatywne oraz posługiwanie się językami obcymi, gotowość i umiejętność samokształcenia, sprawność fizyczna, a także tworzenia wizerunku wojska, jak i własnej osoby. Wszystkie kwalifikacje takie jak: wymagane wykształcenie, wymagane umiejętności, wymagane doświadczenie zawodowe oraz doświadczenie zawodowe preferowane i wykształcenie preferowane, znajdują swój zapis w karcie opisu stanowiska. Karta opisu stanowiska służbowego to dokument sporządzony dla każdego stanowiska służbowego występującego w dokumencie etatowym jednostki wojskowej (komórki organizacyjnej), zawierający w szczególności informacje dotyczące charakterystyki stanowiska, podstawowych obowiązków i wymaganych kwalifikacji na stanowisku służbowym.

Żołnierz zawodowy, a w szczególności oficer podlega procesowi kształcenia ustawicznego, realizując swój rozwój w dwóch obszarach: kształcenia ogólnego i doskonalenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe to proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych, który trwa przez całą służbę wojskową i obejmuje swym zakresem odnawianie, poszerzanie i pogłębianie wiedzy oraz umiejętności ogólnych, zawodowych i specjalistycznych. Głównym celem systemu doskonalenia zawodowego kadry jest dopasowanie form szkoleniowych do przebiegu służby

⁵ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1996, s. 146.

na poszczególnych stanowiskach. Obecny model doskonalenia zawodowego charakteryzuje się wysokim stopniem zinstytucjonalizowania i progresywnością oraz ustawicznością kształcenia. Doskonalenie zawodowe oficerów obejmuje ponadto, studia podyplomowe i doktoranckie w uczelniach wojskowych, a także doskonalenie językowe w ośrodkach w kraju i za granicą. Proces doskonalenia zawodowego oraz organizowane formy kształcenia są adekwatne do specyfiki i charakteru stanowisk, na które oficer jest przygotowywany. Głównymi celami doskonalenia żołnierzy zawodowych są: utrwalanie wiedzy i umiejętności nabytych w procesie kształcenia przygotowawczego (realizowanego w szkołach wojskowych), pogłębianie wiedzy, nabycie nowej wiedzy i umiejętności wynikających z rozwoju myśli wojskowej i postępu wojskowo-technicznego (niezbędnych żołnierzom zawodowym do wykonywania zadań w kolejnych etapach służby). Kształcenie doskonalące jest wieloetapowe. Trwa właściwie przez cały okres służby zawodowej żołnierza i pozwala kadrze objętej tym kształceniem opanować nową wiedzę dostosowaną do potrzeb służby na wyższych stanowiskach. W systemie kształcenia językowego przyjęto zdecydowany priorytet dla nauczania i doskonalenia języka angielskiego. Kursy organizowane są w systemie stacjonarnym oraz e-learningowym, a ponadto duża część kadry korzysta z możliwości uczenia się języka w trybie indywidualnym, poza Siłami Zbrojnymi.

Obszarem ściśle powiązaniem z kształceniem językowym – w założeniach przygotowania kadry do struktur NATO – jest kształcenie i doskonalenie tzw. „personelu kluczowego”. W obszarze tym wybrane formy szkoleniowe podporządkowane są całkowicie efektywnemu przygotowaniu kadry jednostek wojskowych, wytypowanych do współdziałania w ramach struktur Sojuszu oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Siłach Zbrojnych, od których wymagana jest znajomość języka angielskiego oraz przygotowanie w zakresie terminologii specjalistycznej i procedur.

Żołnierza zawodowego wyznacza się na stanowisko służbowe stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, w zależności od wymaganych kwalifikacji zawodowych, posiadanej oceny w opinii służbowej

oraz modelu przebiegu służby w poszczególnych korpusach osobowych (grupach osobowych) ⁶.

Wyznaczenie na stanowisko służbowe jest uzależnione od ukończenia studiów, kursu, szkolenia, stażu lub specjalizacji, w zależności od wymaganych kwalifikacji określonych w karcie opisu stanowiska służbowego. Wyznaczenie oficera na wyższe stanowisko może nastąpić w zależności od wolnych stanowisk służbowych, a także od ogólnej oceny bardzo dobrej lub dobrej w opinii służbowej. Rozpatrując minimalne kwalifikacje do wyznaczenia na stanowiska służbowe (związane z awansem), należy zwrócić uwagę na wzrost wymagań zależny od stopnia etatowego stanowiska. Podstawowym warunkiem do zajmowania wyższych stanowisk służbowych, przeznaczonych dla oficerów jest ukończenie studiów w uczelniach wojskowych, a w następnej kolejności kursów zgodnych z wymogami stanowiska. Przed wyznaczeniem na równorzędne stanowisko służbowe lub mianowaniem na wyższy stopień wojskowy, w związku z wyznaczeniem na wyższe stanowisko służbowe, organ właściwy do wyznaczania na stanowisko służbowe lub mianowania może poddać żołnierza badaniom kompetencyjnym. Badanie kompetencyjne może obejmować testy lub rozmowy indywidualne w zakresie wymagań na stanowisku służbowym, na które żołnierz ma być wyznaczony.

Zakończenie

Wymagania kompetencyjne stawiane przed kadrami dowódczą to zbiór wiedzy, umiejętności i cech pozwalających na skuteczne wykonywanie obowiązków na stanowisku służbowym. Szczególnie preferowane jest doświadczenie zawodowe zdobyte na stanowiskach dowódczych niższego szczebla podczas misji stabilizacyjnych i pokojowych oraz służby w strukturach międzynarodowych. Znajomość języka angielskiego jest również niezbędnym elementem wymaganym od kadry dowódczej, współpracującej z Sojusznikami tak podczas ćwiczeń, jak również w codziennej służbie.

⁶ Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 173 z późn. zm.).

W zależności od rodzaju Sił Zbrojnych, potrzeb operacyjnych, rodzaju stanowiska służbowego i jego miejsca w hierarchii, należy zapewnić fachowe przygotowanie żołnierzy zawodowych, potrafiących kompetentnie realizować powierzone zadania na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach, a w szczególności w zakresie zarządzania i dowodzenia, w warunkach profesjonalnych Sił Zbrojnych.

Biorąc pod uwagę współczesne wyzwania i zagrożenia stojące przed Polską i jej Siłami Zbrojnymi, należy dążyć do permanentnego harmonizowania wymagań kompetencyjnych na poszczególnych stanowiskach służbowych, co bezpośrednio przekłada się na realizację zadań na najwyższym poziomie.

Bibliografia

1. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1996.
2. Renner M., *National security. The economic and environmental dimension*, 'Worldwatch Paper' 5/1989, Worldwatch Institute, Washington 1989, ISBN: 0-916468-90-9.
3. Zięba R., *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: koncepcje – struktury – funkcjonowanie*, Warszawa, Wyd. Scholar, 1999.
4. *Strategia Obronności*, Warszawa, MON, 2009.
5. *Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* (Dz. U. z 2018 r. poz. 173 z późn. zm.).