

ОБРАЗОВАТЕЛНИ АСПЕКТИ НА ПОДГОТОВКАТА НА КОМАНДНИЯ СЪСТАВ ОТ СУХОПЪТНИТЕ ВОЙСКИ

Проф. д-р Емил Енев

Военна академия „Георги Раковски“

Резюме. В началото на XXI в. разбирането за трансформация обхваща не само организационни и структурни процеси, но и свързани с грамотността на тези, които ги реализират. В системата на въоръжените сили грамотността може да се разгледа в няколко аспекта – доктринален, управленски, методологически, психологически, педагогически, технически. Тъй като трансформацията не е еднократен акт, а постоянна функция на системата за национална сигурност, е необходимо да се подчертае значението на непрекъснатостта на процеса на огромяване на израстващите и заемащи отговорни длъжности днешни непосредствени изпълнители.

Цел на настоящия текст е представяне на доводи за необходимостта от трансформация на грамотността (познанията и способностите) на ръководителите на трансформационните процеси – на оперативно и тактическо ниво, да се ориентират и умело да прилагат съвременните технологични нововъведения в интерес на мисленето и подготовката на органите за управление и в системата на подготовка на Сухопътните войски.

Ключови думи: сигурност; отбрана; трансформация; образование; андрагогика

Увод

В отговор на постоянно променящата се и непредвидима степен на заплаха за националните интереси и сигурност, Сухопътните войски (СВ), като основна съставна част на Българската армия, носят отговорност да поддържат готовност за водене на бойни и стабилизиращи операции¹. Те се характеризират с голямо разнообразие, налагащо трансформиране на структурата на СВ и техния концептуален компонент на мощта. Трансформацията не се осъществява само в сферата на преобразуване на структури и бройки. Истинската трансформация е промяната на мисленето, възприемането на проблемите и търсенето на нови способности за решаване на нерешимите със сегашните инструменти задачи по обучението и подготовката на военнослужещите в Сухопътните войски.

Основните направления на трансформация в подготовката на офицерите, щабовете и войските ще разгледаме през по-широк калейдоскоп, като отчетем влиянието на съвременната наука, методологии и технологии върху подготовката на ръководния състав от Българската армия в следните аспекти:

- технологиите и приносът им към промяната на философията на командването в Българската армия;

- качествата и уменията на военните лидери и командири да се справят със заплахи, за които не са подготвени;

- съответствие на системата за обучение и подготовка на СВ с новите изисквания и способността на офицерския състав да се възползва от предимствата на новите технологии в процеса на подготовка и обучение.

Основната роля в тези трансформационни процеси играят ръководителите на стратегическо и командирите на оперативно ниво.

1. Основи на системата за управление на подготовка в сферата на сигурността и отбраната

Формулирането и изследването в научен аспект на изискванията, особено-стите и параметрите на този специфичен вид образователна дейност и нейното управление водят до извода, че сред управленските кадри в областта на сигурността и отбраната има място за нов вид експерт, който, сам по себе си, представлява ръководен и управленски персонал. С други думи, на въоръжените сили са необходими обучители на обучителите, пряко ръководещи изпълнението на задачите на равнището, на което се намират (стратегическо или оперативно). В сферата на образованието на обучителите, подобно на всяка друга сфера, има различни равнища на управление (мениджмънт) и съответно различни мениджъри. На всяко ниво се отчитат различните изисквания на позициите, ролите и функциите на мениджъра на обучението и подготовката (Gyurova 1998).

По-конкретно в системата (сектора) на подготовката на обучителите в сигурността и отбраната обект на управленската дейност са: на стратегическо равнище – системата за подготовка на управленските кадри в сферата на сигурността във всичките ѝ аспекти; на оперативно равнище – конкурентоспособността на институцията на въоръжените сили; на ниво обучение, образование и квалификация – учебният процес с обучителните учаци, каквито са командирите и ръководителите на трите командно-управленски нива в системата на въоръжените сили (Gyurova et al. 1997).

2. Място, роля и задачи на учителя в системата на въоръжените сили

Анализът на основните функции, определени в регламентиращите документи, показва, че командването и управлението са тази бойна функция, която трябва да осигури необходимата гъвкавост, устойчивост и способ-

ност за реакция на войсковата единица като система на въздействия отвън. Това означава, че е необходима непрекъснатата ѝ адаптация към условията на провеждане на операциите. Могат да се дефинират два основни типа адаптивни реакции на системите – активна и пасивна. И в двата случая е целесъобразно в процеса на адаптацията водещо да е управленското въздействие от управляващата върху управляваната система. Така се ограничава опасността от отрицателното влияние на ентропията, внесена в системата от околната ѝ среда, и се неутрализира рискът от допълнителна ентропия, породена в самата система.

Тук трябва да се отчитат и допълнителни фактори, като квалификацията на състава, подпомагач командира при вземане на решението и неговата реализация, опита на командира. От съществено значение за оперативните нива е влиянието, въздействието или липсата на: намерение; разпределение на труда; ограничения; оценки, алтернативни промени на плана; характер на взаимодействията; разпределянето на ресурси.

Една от основните подфункции на командването е контролната функция. Тя дава възможност да се получава постоянна обратна информация както за резултатите от действията на управляваната подсистема, така и за тези на управляващата подсистема и съответно за определяне на необходимите мерки за коригиране на поведението на системите, а оттам на качеството на изпълнение, което е показател за качеството на командно-управленските процеси. Контролът се осъществява в две основни направления – по отношение изпълнението на функциите на управлението и по отношение другите дейности в организацията. Чрез него се установяват отклоненията от нормалния режим на функциониране на управлявания обект, подреждат се съобразно тяхната значимост за достигане на планираното състояние; разкриват се причините и факторите за допускането им. Контролът се упражнява върху: изпълнението на плановите задачи и дейности; спазването на вътрешни нормативни документи, регламентиращи поведението на управлявания обект; конкретните задачи от плана; спазването на правнонормативни актове; изпълнението на управленските решения и т.н.

Изпълнението на управленското решение може и да не доведе до точно желаното състояние и до постигането на заповяданите резултати. Причините за това се диференцират в три групи.

Първата група е свързана с липсата на адаптивност на решенията. Най-често допусканата грешка е свързана с липсата на способност за сравняване на планираната с развиващата се ситуация, оттам – липса на данни и способности за вземане на решение в хода на операциите и при необходимост от промени в първоначалния план. Ясното и прецизно определяне на критерии за успех е задължително условие за недопускане на проблема.

За да изпълни това, командирът трябва да е наясно със:

- социалните съображения, на основата на които се вземат част от решенията при провеждането на операциите;
- комплексния характер на средата на провеждане на операциите (комплексен критерий);
- специфичната особеност на операциите, при които съществува вероятност за преливане на бойни към небойни мисии и обратното.

Освен това, определянето и предотвратяването на риска е свързано с оценката на управленското решение. Решенията, свързани с по-висок риск, са със заложен потенциално по-голям ефект и обратното.

Логичността на решенията е **втората група**, свързана с тяхната оценка. Анализът на поведението на командирите на маневрени формирования показва, че една от основните грешки се състои в това, че при търсене на решение на определена ситуация винаги налагат своята логика, понякога и без да го осъзнават.

Третата група е свързани с личностни качества на основния команден състав, между които особено място заемат аналитичността (разсъдливостта) и импулсивността. Вследствие на предприетите управленски решения елементите на войсковото формирование реагират, връзките между тях се изменят, част от параметрите им се променят, добиват нови характеристики. Системата се намира в ново състояние. Въпросът е можем ли предварително да имаме обективна, а не субективна информация за най-вероятния ефект на управленското решение, предприетите въздействия и как. Анализът на документи, свързани с обучението и подготовката на ръководния състав, показва, че рискът за увеличаване на субективното влияние върху системата за командване и управление може да се избегне посредством превръщането на въоръжените сили в самообучаваща се организация. „Учеща се организация е такава структура, която въпреки срещнатите трудности може активно да формира своето собствено бъдеще. Такава способност е възможна само когато организацията притежава механизъм, който позволява ученето да се реализира на всяко ниво и от всяка провеждана дейност. Обучението е една от най-важните дейности, предлагаща безкраен набор от възможности за учене от собствения опит“ (Totseva 2001).

Целта Сухопътните войски да се превърнат в учеща се организация, в тези условия се постига посредством изпълнение на изискването за учене от опита. „Поради тази причина, посредством използване на методологията на системния подход на обучението в хода на фазата на конструиране на подготовката, от обучаващите се изисква да виждат учебното събитие през погледа на обучаемия (да са наясно с нивото на осведоменост и подготовка на обучаемия – да разбират неговото моментно състояние) и да си отговарят на въпроса как тези обучаеми да добият възможно най-много способности от това учебно занятие. От своя страна, обучаемите трябва да са наясно с намеренията на своя обучаващ“ (Gyurova et al. 1997).

Това поставя изискването пред командирите от всички нива в ролята им на обучаващи да имат ясни и съгласувани помежду им учебни цели. Основа за всички методики и програми е задачите да се изпълняват многократно, за да се гарантира постигането на необходимото ниво и качество на знанията и уменията, разликата се състои във философията на прилаганите повторения. Многократното изпълнение трябва да е на основата на разбирането на проблема или потребността от изпълнението на определени нормативни изисквания.

3. Технологиите и системата за подготовка

Първият аспект, през който ще разгледаме възможностите за усъвършенстване на системата за подготовка, е доктриналният. Промяната на командната организация е неизбежна, но тя не би била възможна и ефективна без въвеждането и усвояването на новите технологии и съобразяване на доктрините и на системата за подготовка и обучение на командния състав с тях. Технологичният напредък ще способства за намаляване броя на нивата на командване и управление. Естествено, това не може да се постигне без повишаване знанията, уменията, компетенциите и професионализма на командирите и щабовете от малките тактически звена. Тук своята роля ще имат доктрините и подготовката на ръководния състав.

Вторият аспект на влиянието на технологиите е практико-приложният (физически). От гледна точка на привържениците на централизираното управление, технологичната революция решава един от основните проблеми на всички времена – липсата на съвременна информация. Компютърните технологии дават възможност за бърза обработка на огромни обеми от данни, улесняват избора или предлагат възможности, подпомагащи вземането на решения. Така с **рецентрализацията** на командването и контрола (C2) се появява като логично продължение на разглежданата зависимост централизация – децентрализация и доводите в нейна полза са солидни.

Концепцията на рецентрализираното командване и новите връзки между оперативния и тактическите командири залага на това, че първият ще упражнява оперативен контрол спрямо вторите с цел да синхронизира действията им по време и място с използването на огневи и електронни удари и въздушно преносими сили. По този начин координираните усилия ще се концентрират върху ключови зони и основни задачи в определеното време.

Отговорът на противниците на централизираното командване е, че тази рецентрализация на C2 не е необходима, тъй като поставя подчинените командири в ролята на немислещи изпълнители на детайлизирани заповеди. Това е неуместно най-малко поради две основни причини. Абсолютният обем от информация, която големите щабове трябва да обработят, и остри-

ят недостиг от време за нейната проверка, вземане на решение и разпространяване към огромния брой от подчинени биха довели до свръхконтрол и свръхконцентрация на власт и биха блокирали и без това малките възможности за инициатива.

Прилагащите този модел трябва да са наясно, че техните автоматизирани системи за командване и контрол ще са основен приоритет на противниковите въздействия и атаки. Способността за осъществяване на централизирано управление може да се загуби временно, понякога за дълги периоди.

Третият аспект, в който влияят съвременните технологии, е възможността за автоматизиране процеса на командване и управление, а оттам и облекчаване на усилията в този на обучение и подготовка на командирите. Основната част от решението на проблемите с времето и управлението на бойното поле в бъдеще принадлежи на компютризацията и облачните технологии, от което следват много изгоди. Посредством сателитната навигация нараства способността на командирите да следят реалното местоположение на подчинените си. Така се ускорява процесът на добиване и доставяне на общата информация, подпомага се в значителна степен паралелното планиране и се прави възможно бързото и своевременно коригиране на плана от подчинените в резултат от заповяданите от старшия промени. Това дава възможност на щабовете да изпълняват огромни по обем и сложност задачи, без да се налага те да нарастват като списъчен състав и брой на ангажираните офицери.

На теория нивото на автоматизация на командването и управлението осигурява адаптивна гъвкавост на всички нива, включително и на малките тактически подразделения. На практика съществуват някои „капани“, като например твърде голямата централизация заради възможността в бъдеще старшите щабове (поне теоретично) да разполагат с почти пълна картина за положението и състоянието на подчинените. Това в съчетание с прескачане на командни нива може лесно да доведе до усиляване на естествената тенденция и природна склонност към централизация или до дискусии за прекалено детайлизиране и да намали преимуществата на автоматизацията.

Необходимо е да се отчита фактът, че прекаленото доверие в компютърните симулации при вземане на решенията може да доведе до стереотипи и оттам – до лесна предсказуемост на действията. Освен това прекалената зависимост от автоматизацията може да доведе до огромен срив в командването и управлението при успех на физическо или електронно въздействие от противника. Съмнително е и това дали използването на специализирани компютърни програми и софтуер би ускорило значително процеса на вземане на решение от щабовете и доколко би заменило човешката мисъл и изненадата от нетрадиционните действия.

За да се постигнат желаните ефекти от прилагането на революционните технологични иновации в системата за командване и управление, е необходимо да са налице талантиливи и подготвени командири и обучени да действат в новите условия формирования.

4. Роля на технологиите в трансформацията на системата за обучение и подготовка

За да е водеща ролята на технологиите при задоволяване на нарастващите изисквания към командирите и управляваните от тях подразделения от системата за обучение и подготовка на СВ, се изисква адекватност по отношение на огромен брой взаимосвързани потребности. Тя трябва да осигури подготовката на всички нива както в активните сили, така и от резерва. В това направление тя е обвързана с два основни показателя – числения състав и отпуснатите финансови средства за обучение и подготовка.

Задачите, които са възложени на Сухопътните войски, са формулирани на стратегическо ниво. Те определят новите предизвикателства пред тях, поставят специфични изисквания пред системата им за подготовка и намират своето отражение при определяне на нейната роля. Резултат от тези изисквания е, че системата за подготовка и обучение трябва да се стреми към напредък в направленията по усъвършенстване, осигуряване на необходими знания и мениджмънт (събиране и анализ на информацията).

Изследването на регламентиращите документи, свързани с изискванията към подготовката и обучението в НАТО и Българската армия, показва, че определени способности на работа биха могли да катализират успеха и да подпомогнат системата за подготовка и обучение на СВ да изпълни бъдещата си образователна мисия. Това са целево ориентираното обучение, технологията на подготовката и по-децентрализираните способности за Системата за подготовка и обучение в Сухопътните войски (СПОСВ).

Напрежението на обучението ще нараства, в случай че голям брой индивидуални учебни програми се провеждат от различни формирования в различни нецентрализирани учебни центрове. Освен това технологично поддържане на местни учебни центрове е подходящо само за определени видове подготовки, обучение и конкретни мисии. Противното би довело до преразход на материални средства.

Проучването на направленията за промяна и потенциалните катализатори за ускоряването и разкрива вероятните инструменти за успех в трансформацията на СПОСВ. То показва, че тя трябва да изгради по-адекватни способности посредством прилагане на интерактивно мултимедийно обучение (ИМО). За да задоволи бъдещите изисквания към обучението, СПОСВ трябва да разполага със способности за развитие на системата

за обучение. Нарастващото използване на съвременни технологии в учебния процес повишава вероятността за нарастване интензивността на обучението. В допълнение, СПОСВ може да извлече облаги от поуците от практиката от софтуерно развитите организации в частния сектор – бизнес практиките в обучението. Препоръчително е да бъдат изследвани и впоследствие предприети следните действия:

- усвояване на най-добрите постижения и практики на софтуерно-развиващите организации, за да се отговори на бързо променящите се нужди на потребителите;

- възприемане на организационен модел, който осигурява необходимия контрол на качеството на обучението;

- възприемане на нови методи и групови структури за повишаване на скоростта и ефикасността на обучението.

Подготовката посредством технологични нововъведения смекчава нарастващата комплексност на необходимите командирски познания и умения. Трансформирането на характера на действията в последните години се характеризира с нарастване на сложността им. В резултат нараснаха комплексността на задачите и необходимите навици и умения на военните лидери. Най-много са нараснали изискванията към повишаване на знанията и уменията спрямо командирите на нива, на които офицерите имат все още недостатъчен служебен опит, също както и в операциите, различни от война и за командирите от по-висшите тактически звена.

Новите методи и учебните структури могат да повишат ефективността и да намалят времетраенето на обучението. За да се осъществи това, е необходимо обучителите да притежават определени знания и компетенции в педагогиката и андрагогиката.

5. Андрагогиката, или обучителите учащи и управлението на тяхната мотивация за учене

Множество са авторите, които работят върху този проблем и доказват необходимостта от неговото решаване. Ето два примера.

„Приемането на обучителите учащи и на обучаващите като равностойни партньори в учебния процес, с произтичащите от това права, задължения и отговорности, придава едно допълнително „човешко измерение на мениджмънта на образованието на обучителите. То отчита периодите в живота на хората и тяхното място в личностното им развитие, както и важната роля на образованието за личностното развитие“ (Guyrova 1998).

„Различни автори акцентират върху важни особености на обучителите като учащи. Познаването на тези характеристики дава възможност на преподавателя на обучителите да управлява „правилно“ (в смисъл

адекватно на ситуацията и потребностите на учащия) мотивацията им да учат. За разлика от децата, учителите сами избират дали, кога, какво и как да учат. Дори при външна мотивация (натиск или принуда от външни фактори) те винаги имат избор да се откажат, с всички последствия от това. При тях мотивацията е резултат от сериозен анализ на предимствата и недостатъците от едно решение за учене точно в конкретен момент, на преценката на ползата от това решение (какво печелят и какво губят, когато решават да учат или да не учат). Ръководителят е в ролята на подкрепящ, на улесняващ ученето“ (Shanley et al. 2005).

С други думи, ръководителят, лидерът като образователен мениджър се грижи за ефективността на учебния процес, което включва постигане на резултатите, но и удовлетвореност на участниците в процеса (на учащите и на самия него). По-конкретно неговите управленски функции и дейности се отнасят до:

- подготовката на учебната програма (ако не му предоставят от институцията готова) и планиране на всяко конкретно занятие;
- прилагане на учебната програма на практика;
- получаване на обратна връзка за степента на развитие, за собственото представяне, за проблемите на учащите в учебния процес;
- научно и техническо осигуряване на учебната работа – информационни източници, технически средства и технологии;
- управление на средата – грижа за организацията на материалната среда (адекватно на спецификата и естеството на подготовката), предпоставки за създаване на позитивен психологически микроклимат;
- управление на опита на учащите в ученето;
- информиране на ръководството (военно или политическо) за резултатите от учебната работа в интерес на кадровото развитие и подбор.

„Всички управленски дейности на учителя, както и „капаните“, в които може да попадне, са обект на анализ в науката педагогика и нейния клон андрагогиката. За да се справи успешно, той се нуждае от създаването на съответни компетентности на компетентностно базиран модел на стратегическия ръководител и оперативния командващ, като мениджър на учебния процес с възрастни учащи.

За сектора на образованието на учителите съществува правилото, че всеки добър специалист може да бъде и е добър преподавател. На пръв поглед, това би трябвало да е така, но практиката сочи, че без андрагогическа или педагогическа квалификация на учителите определено този подход не само че не е правилен, но може да нанесе сериозна вреда на ефективността от подготовката на управленския състав и на имиджа на организацията. Поради това е добре да се познава и да се използва опитът на редица европейски и американски университети, които предла-

гат бакалавърско и магистърско обучение по андрагогия, или подготовка на учителите за специалисти от сектора на образованието на учителите. Това са програми за първоначално или продължаващо формално образование за обучаващи възрастни.“ (Shanley et al. 2005).

Изпълнението на всичко посочено изисква изпълнението на следните основни стъпки.

1. Анализиране нуждите на подготовката и определяне целите на обучението на учителите.

2. Планиране на обучението, избор на методи, установяване стойността на обучението.

3. Разработване на системата и продуктите за обучение.

4. Доставка на продуктите за обучението до обучаемите.

5. Реализиране на обучението и взаимодействие с обучаващите.

6. Управление на обучението чрез констатиране на междинни резултати и събиране на информация за впечатленията на обучаемите.

7. Оценяване и анализиране ефективността на обучението във всичките му аспекти и разработване на насоки за подобряване системата за подготовка на въоръжените сили.

В заключение, на базата на доложените вече съображения, е целесъобразно да обобщим следните изводи.

1. Влиянието на съвременните технологии върху подготовката на командния състав има както доктринален, така и методологически аспект.

2. Промените в доктриналните възгледи трябва да са обвързани с промяна в методите на подготовка на командния състав и формиранията от Сухопътните войски.

3. Технологичните нововъведения осигуряват възможност за децентрализация на подготовката. Ефективното им използване изисква промяна на методиките на обучение и възприемане на нов организационен модел, който осигурява необходимото качество на обучението.

4. Опитът, постиженията и практиките на педагогическите науки са полезни като нови практики в системата за подготовка и квалификация на въоръжените сили, за да се отговори на бързо променящите се нужди на потребителите.

5. Като увеличава своята многофункционалност, системата за подготовка и обучение на СВ би повишила ресурсната си ефективност.

В обобщение на представеното може да се каже, че предизвикателствата пред военната наука и образование са многобройни. Тази сложност трябва да се признае и трябва да се идентифицират нещата, които е необходимо да бъдат направени. Старите неща сега можем да правим по друг начин. Но също така вече можем да правим и нови неща. Всичко друго би било отклонение от основните задачи на военното образование. В най-лошия

случай, това ще лиши офицерите, като обект и субект на обучението, от ключови умения и ще доведе до срамната грешка да не подготвим нашите наследници за предизвикателствата на новото столетие.

БЕЛЕЖКИ / NOTES

1. Класификацията е съгласно НП-01, Доктрина на Въоръжените сили на Република България, издание А, 2017 г.

ЛИТЕРАТУРА

- ГЮРОВА, В., 1998. *Андрагогия. Изкуството да обучаваме възрастните*. София: Универсал – Друмев.
- ГЮРОВА, В.; ДЕРМЕНДЖИЕВА, Г.; ГЕОРГИЕВ, Е.; ВЪРБАНОВА, С., 1997. *Провокацията учебен процес*. София: Аскони.
- ТОЦЕВА, Я., 2001. *Проблеми на образованието на възрастните*. София: Даниела Убенова.
- SHANLEY, M.; CROWLEY, J.; LEWIS, M.; MASI, R.; STRAUS, S.; LEUSCHNER, K.; HARTMAN, S. & STOCKLY, S., 2005. *Transformation and the Army School System*. Pittsburgh: RAND Corporation. Available on: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2005/RAND_MG328.pdf.

REFERENCES

- GYUROVA, V., 1998. *Andragogiya. Izkustvoto da obuchavame vazrastnite*. Sofia: Universal – Drumev.
- GYUROVA, V.; DERMENDZHIEVA, G.; GEORGIEV, E.; VARBANOV, S., 1997. *Provokatsiyata ucheben protses*. Sofia: Askoni.
- TOTSEVA, Y., 2001. *Problemi na obrazovaniето na vazrastnite*. Sofia: Daniela Ubenova.
- SHANLEY, M.; CROWLEY, J.; LEWIS, M.; MASI, R.; STRAUS, S.; LEUSCHNER, K.; HARTMAN, S. & STOCKLY, S., 2005. *Transformation and the Army School System*. Pittsburgh: RAND Corporation. Available on: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2005/RAND_MG328.pdf.

EDUCATIONAL ASPECTS OF THE TRAINING OF THE GROUND FORCES COMMAND PERSONNEL

Abstract. At the beginning of the XXI century, the understanding of transformation encompasses not only organizational and structural processes, but also processes regarding the proficiency of those who implement them. In the Armed Forces system, proficiency can be considered in several aspects – doctrinal, managerial, methodological, psychological, pedagogical, technical. Since transformation is not a single act, but an ongoing function of the National Security System, it is necessary to emphasize the importance of the continuity of the process of acquiring knowledge for today's immediate performers as they grow and assume positions of responsibility. The purpose of this paper is to present arguments for the need to transform the proficiency (knowledge and capabilities) of transformational process leaders – at operational and tactical levels, to navigate and skillfully apply modern technological innovations in favour of the thinking and preparation of the governing bodies and in the Land Forces training system.

Keywords: security; defense; transformation; education; andragogy

✉ **Prof. Dr. Emil Enev**

ORCID iD: 0009-0004-0776-6241

Dean

Command and Staff Faculty

Rakovski National Defence College

Sofia, Bulgaria

E-mail: e.enev@rndc.bg