

Norbert PRUSIŃSKI

Uniwersytet Kaliski

ORCID: 0000-0002-8933-9842

PRZEBIEG PROCESU DOWODZENIA W WOJSKACH LĄDOWYCH¹

Słownik terminów i definicji NATO AAP-6, który jest zasadniczym dokumentem normalizacyjnym sojuszu, dowodzenie określa dwoma terminami: *command* oraz *control*. Stosownie do tego przyjmuje się, że dowodzenie w znaczeniu *command* to: „...władza nadana osobie spośród stanu osobowego sił zbrojnych do kierowania, koordynacji i sprawowania kontroli nad formacjami wojskowymi”. Natomiast dowodzenie rozumiane jako *control* to „...władza wykonywana przez dowódcę nad częścią działań podległej organizacji lub innej organizacji normalnie nie będącej pod jego dowództwem, obejmująca odpowiedzialność za realizację rozkazów lub dyrektyw. Cała lub część tej władzy może zostać przeniesiona lub przekazana” (NATO Glossary..., 2021).

W Wojskach Lądowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) przyjęto, że dowodzenie to „...proces, poprzez który dowódca narzuca swoją wolę i zamiary podwładnym oraz w ramach którego wspomagany przez swój sztab planuje, organizuje, koordynuje i ukierunkowuje działania podległych mu wojsk przez użycie standardowych procedur działania i wszelkich środków przekazywania informacji” (Regulamin..., 2008, s. 407). W opinii teoretyków dowodzenie to proces informacyjno-decyzyjny, w którym decydowanie jest najważniejszym elementem. Jego specyfika przejawia się w następujących cechach:

- odpowiedzialność dowódców za wynik działań i życie podległych żołnierzy;

¹ Materiał dydaktyczny opracowano w efekcie obrad prowadzonych w ramach Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej: „Prakseologia w naukach o bezpieczeństwie. Edukacja na rzecz bezpieczeństwa i obronności”, która odbyła się pod patronatem Polskiego Towarzystwa Geopolitycznego w Kaliszu 14-15 listopada 2023 r.

- prowadzenie analiz i ocen zwykle w warunkach ograniczonego czasu, dynamicznie zmieniających się, często niepełnych danych i informacji o sytuacji, w warunkach niepewności, ryzyka;
- występowanie wielu czynników losowych;
- wysoka aktywność strony przeciwnej, zmierzającej do osiągnięcia antagonistycznych celów, przeszkadzanie w osiągnięciu naszych celów;
- odmienność każdej sytuacji i pojawiających się problemów do rozwiązania, niemożliwość stosowania schematów, wręcz dążenie do nieszablonowości w sposobach działań;
- brak możliwości korekty błędnych decyzji, nieodwracalne konsekwencje błędu (*Działania...*, 1995, s. 102).

W tych okolicznościach istotne staje się stworzenie odpowiednich warunków do sprawowania funkcji dowódczych, kierowania podległymi związkami taktycznymi, oddziałami, pododdziałami oraz doraźnie tworzonymi zgrupowaniami i elementami ugrupowania wojsk. Zadania te wykonywane są w ramach systemu dowodzenia², który zapewnia odpowiednie powiązania i zespała wszystkie poziomy oraz szczeble dowodzenia.

Analiza i ocena podstawowych doktrynalnych dokumentów SZ RP wykazuje, że system dowodzenia obejmuje następujące elementy (podsystemy):

- organizację dowodzenia,
- środki dowodzenia,
- proces dowodzenia (Wołęjszo, red., 2019, s. 12).

W skład organizacji dowodzenia wchodzi sposób zorganizowania dowództw, podział dowództw na stanowiska dowodzenia (ich rozmieszczanie, przemieszczanie, ochrona i obrona), relacje (więzi wewnętrzne i zewnętrzne) pomiędzy dowództwami, uprawnienia i odpowiedzialność dowództw oraz ogólne zasady ich działania (doktryna).

Środki dowodzenia z kolei, to zasoby ludzkie, techniczne i materialne wydzielone do działania w systemie dowodzenia. Zalicza się do nich m.in.: środki łączności (np.: telefony, radiostacje, radiolinie); środki automatyzacji dowodzenia (np.: zautomatyzowane systemy dowodzenia, pakiety grafiki operacyjnej, symulatory, bazy danych); środki transportu (np.: wozy dowodzenia, wozy dowódczo-sztabowe,

² System dowodzenia jest głównym podsystemem w systemie walki, obok takich systemów jak: rozpoznanie i rażenie (przyp. aut.).

autobusy sztabowe); środki techniczno-organizacyjne (np.: aparatownie, stacje zasilające, stacje utajniaszące, środki maskujące, środki biurowe i inne). Środki dowodzenia wykorzystywane są w systemie dowodzenia do pozyskania, przetwarzania, weryfikacji, dystrybucji, gromadzenia i zobrazowania informacji.

Natomiast proces dowodzenia traktowany jest jako powtarzający się informacyjno-decyzyjny cykl działań, jednakowy na wszystkich szczeblach dowodzenia, ukierunkowany na jak najbardziej efektywne przygotowanie i użycie podległych wojsk zarówno organicznych, jak i czasowo przydzielonych. Polega on na nieustannym zbieraniu, analizowaniu, ocenianiu i opracowywaniu informacji oraz cyklicznym przetwarzaniu ich w stosowne decyzje, które w postaci zadań przekazywane są wykonawcom.

Przyjmuje się, że celowe i skoordynowane działanie ww. elementów systemu dowodzenia umożliwi wsparcie dowódców na wszystkich poziomach i szczeblach dowodzenia oraz wpływa na ich sprawne i skuteczne dowodzenie wojskami w walce.

Zdefiniowany wyżej system dowodzenia jest systemem otwartym, który wchodzi w interakcje z otoczeniem. Pod wpływem zmian w otoczeniu stosownie do możliwości i potrzeb dostosowuje się do nowych warunków funkcjonowania poprzez zmiany w poszczególnych jego elementach czy w całym systemie. Przejawia się to tworzeniem nowych struktur organizacyjnych (jednostek, dowództw) lub likwidowaniem zbędnych, wprowadzaniem nowego sprzętu na wyposażenie, przyjmowaniem nowych doktryn działania, nowych zasad funkcjonowania dowództw czy modyfikowaniem procedur.

Pojęcie procesu dowodzenia

Proces dowodzenia w wojskach lądowych był i jest przedmiotem wielu analiz, ocen i obserwacji prowadzonych w trakcie misji wojskowych, ćwiczeń i bieżącej działalności dowództw. Jest opisany i scharakteryzowany w literaturze fachowej z zakresu dowodzenia wojskami, dokumentach sojuszniczych i doktrynalnych SZ RP³. Jednak doświadczenia ostatnich lat wyniesione z operacji wojskowych NATO, które cechowała zwiększona liczba tworzonych sojuszniczych i koalicyjnych dowództw wielonarodowych na poziomie komponentu lądowego i niższym, wpłynęły na dokonanie zmian w procesie

³ W Wojskach Lądowych SZ RP od 2007 roku obowiązuje instrukcja *Planowanie działań na szczeblu taktycznym w wojskach lądowych*, DD/3.2.5. (przyp. aut.).

dowodzenia w celu poprawy interoperacyjności sojuszu, efektywności działania tych dowództw i ujednoczenia procedur. Efekty tych zmian zawarte zostały w publikacji *'Command and control of allied land forces ATP-3.2.2'* oraz *'Tactical planning for land forces APP-28'*. Są to dokumenty mające zapewnić standaryzację planowania działań na poziomie taktycznym w całym Sojuszu.

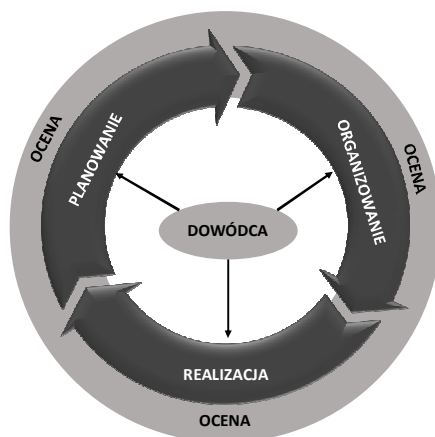
Dokumenty te opisują proces planowania taktycznego realizowany przez dowódców i sztaby, sposób analizowania misji, opracowywania i porównywania kierunków działań, decydowania o optymalnym ich przebiegu oraz tworzenia planu i rozkazu bojowego. Na podstawie ww. dokumentów w SZ RP przeprowadzono działania standaryzacyjne, których efektem stało się wprowadzenie do użytku wojsk nowego dokumentu *'Dowodzenie i kierowanie w działaniach lądowych DT-3.2.2 (B)'* oraz podjęcie prac nad instrukcją *'Planowanie działań na poziomie taktycznym w siłach lądowych DTU-3.2.2.1'*, która obecnie dostępna jest jako projekt studyjny.

Z dokumentów *DT-3.2.2 (B)* i *DTU-3.2.2.1* wynika, że proces dowodzenia to szereg przedsięwzięć realizowanych przez dowódców i sztaby w celu wykorzystania zasad sztuki wojennej i wiedzy operacyjnej do właściwego zrozumienia sytuacji, wizualizacji działań i stanu docelowego, prowadzenia ocen oraz stworzenia optymalnych warunków do wykonania zadania. W ramach procesu dowodzenia dowódca podejmuje i wygłasza decyzje, rozkazuje, dowodzi podległymi siłami i środkami w toku walki oraz ocenia jej skutki. Sztaby z kolei zbierają informacje, dokonują analiz, prognoz i kalkulacji, tworzą warianty działania, dokonują stosownych czynności planistycznych. Bazując na decyzjach dowódcy monitorują działania podległych sił tak, aby przebiegały one zgodnie z jego zamiarem. Tak zdefiniowany proces dowodzenia składa się z czterech następujących po sobie faz: planowania, organizowania, realizacji, a także prowadzonej równolegle oceny (zob. ryc. 1)⁴.

Powyższe instrukcje zwracają jednak uwagę na fakt, że przedsięwzięcia poszczególnych faz z jednej strony są cykliczne i regularnie, powtarzają się, z drugiej są ciągłe i potrafią zachodzić na siebie. To znaczy, że w trakcie fazy organizowania działań prowadzi się np. planowanie alternatywne, planowanie szczegółowe dla drugich

⁴ Do czasu wydania *DT-3.2.2 (B)* proces dowodzenia składał się z czterech faz, były to: ustalenie położenia, planowanie, stawianie zadań i kontrola (przyp. aut.)

Ryc. 1. Proces dowodzenia w wojskach lądowych



Źródło: opracowanie własne

rzutów lub odwodów, w trakcie fazy realizacji działań (walki) kiedy pierwsze rzuty prowadzą działania bojowe organizuje się działania elementów wsparcia i zabezpieczenia w rejonie tyłowym czy planuje się równocześnie kolejne działania dla sił wycofywanych z walki. Można nawet pokusić się o stwierdzenie, że planowanie, organizowanie, realizacja i ocena działań nie mają wyraźnego punktu początkowego i końcowego, przebiegają ciągle i równolegle.

Wpływ na takie postrzeganie procesu dowodzenia ma wiele czynników, w tym m.in. sytuacja operacyjno-taktyczna, rodzaj realizowanych zadań, oddziaływanie przeciwnika, miejsce w ugrupowaniu taktycznym czy operacyjnym, styl pracy (dowodzenia) dowódcy, wykształcenie, ukompletowanie i doświadczenie personelu dowództwa, czas na planowanie, organizowanie i realizację zadania, warunki prowadzonych działań (środowisko, pora roku, czas dzienny i nocny) i inne. Pomimo wpływu tak wielu czynników na przebieg procesu dowodzenia autorzy instrukcji podali orientacyjny przydział czasu na poszczególne fazy procesu dowodzenia.

Planowanie

W trakcie tej fazy dokładnym analizom i ocenom podlega zadanie otrzymane od przełożonego oraz wszelkie czynniki wpływające na jego wykonanie. W tej fazie powstają warianty działania wojsk własnych, które są następnie szczegółowo rozważane i porównywane w celu stworzenia dowódcy jak najlepszych warunków do podjęcia decyzji. W ramach planowania podejmowana jest też decyzja, formułowany i

ogłaszany przez dowódcę zamiar działania, tworzony jest zasadniczy dokument dowodzenia o charakterze dyrektywnym – rozkaz bojowy.

Faza planowania zgodnie z instrukcją (*DT-3.2.2 (B)*, s. 145) obejmuje trzy fazy⁵, z których każda obejmuje szereg etapów (ryc. 2).

Ryc. 2. Fazy i etapy planowania działań w wojskach lądowych



Źródło: opracowanie własne.

Fazę planowania w dowództwie najczęściej zapoczątkowuje otrzymanie zadania od przełożonego, rzadziej własna inicjatywa dowódcy, gdy sytuacja operacyjno-taktyczna uległa znacznej zmianie i nie ma na nią przygotowanych planów alternatywnych. Współcześnie, działając w zautomatyzowanych systemach dowodzenia, posiadając podgląd w system dowodzenia przełożonego, możliwe jest również rozpoczęcie procesu także wtedy, gdy jego dokumenty rozkazodawcze nie są jeszcze ukończone, a plan prowadzenia działań czy rozkaz bojowy nie jest zatwierdzony. W takich sytuacjach planowanie rozpoczyna się

⁵ Autorzy instrukcji DT-3.2.2 (B) chyba omyłkowo podzielili fazę planowania na fazy (przyp. aut.).

najczęściej na podstawie zarządzeń przygotowawczych (ang. *warning order* – *WNGO*).

Celem etapu pierwszego fazy planowania – **otrzymanie zadania** jest zainicjowanie i ukierunkowanie działania osób funkcyjnych (szefa sztabu) i przewidzianych do tego komórek funkcjonalnych dowództwa na nowe zadanie, na analizę tego zadania. W tym czasie w dowództwie zostaje uaktualnione położenie bieżące wojsk, zostają zebrane rozkazy przełożonych, wojsk współdziałających (sąsiadów, jednostek innych rodzajów wojsk), niezbędne dokumenty z innych obszarów militarnych i niemilitarnych, mapy topograficzne rejonu operacji, stałe procedury operacyjne czy wydawnictwa odnoszące się do specyfiki przyszłych działań. Zainicjowane może być rozpoznawcze przygotowanie środowiska operacyjnego (ang. *joint intelligence preparation of the operational environment* – *JIPOE*), którego efektem jest powstanie wielu dokumentów tekstowych i graficznych na temat terenu, aktualnej i przyszłej pogody, uczestników działań, ludności cywilnej, mediów, organizacji humanitarnych i innych. W ramach tego etapu przeprowadzona zostaje także kalkulacja czasu przewidzianego na planowanie działań, na realizację zadania, np. poprawy położenia, rozbudowy inżynieryjnej, itp. Ponadto zostają wydane szczegółowe wytyczne do działania dowództwa dotyczące czasów i sposobów realizacji poszczególnych etapów planowania, liczby i czasów odpraw, dotyczące wydania zarządzeń przygotowawczych.

Drugi etap – **analiza zadania**, podzielony jest na dwa podetapy: 2a – analiza rozkazu oraz 2b – ocena czynników. Analiza rozkazu to działalność dowódcy i sztabu, której celem jest zrozumienie otrzymanego zadania w świetle zamiaru przełożonego i celu realizowanego przez niego, zrozumienie miejsca i roli własnych sił w ugrupowaniu bojowym, zadań sąsiadów oraz sposobów i zakresu współdziałania z nimi, rozpoznanie ograniczeń w obszarze sił, czasu i przestrzeni. Analiza rozkazu powinna uzmysłwić dowódcy co i w jakim celu należy wykonać, aby zrealizować otrzymane zadanie.

W prawidłowym przeprowadzeniu ww. analizy wskazane jest znaleźć odpowiedź na poniższe pytania:

1. Jaki jest zamiar dowódcy (najlepiej dwa szczeble w górę) i jaka jest moja rola w realizacji jego planów?
2. Czego wymaga przełożony oraz jakie zasadnicze zadania cząstkowe o szczególnym znaczeniu należy wykonać, aby zrealizować zadanie?
3. Czy istnieją ograniczenia, a jeśli tak, to jakie, w realizacji zadania?

4. Czy nastąpiły znaczące zmiany sytuacji od momentu podpisania rozkazu przez dowódcę? Jeśli tak, to czy wiedząc o tych zmianach, postawiłby on takie samo zadanie?

Analizę rozkazu prowadzi się na różne sposoby zależy to od stylu pracy dowództwa, jego zgrania, doświadczenia, dostępnego czasu, sytuacji bojowej i rodzaju aktualnie wykonywanego zadania. Może ją prowadzić dowódca osobiście, wspólnie z innymi osobami funkcyjnymi, równoległe z dowództwem po czym następuje porównanie wyników analizy, a niekiedy, w złożonej sytuacji bojowej, w jego imieniu prowadzi ją zastępca lub szef sztabu. Należy podkreślić, że analizę rozkazu w swoich obszarach odpowiedzialności mają obowiązek przeprowadzić również szefowie zespołów funkcjonalnych stanowiska dowodzenia (komórek wsparcia i zabezpieczenia).

Analizę rozkazu kończy opracowanie sprecyzowanego zadania własnego, wstępnego zamiaru dowódcy (ang. *commander's initial intent*)⁶, określenie mierników efektywności i realizacji zadania (ang. *measures of effectiveness – MOE, measures of performance – MOP*), określenie ograniczeń w postaci zakazów i nakazów, oszacowanie ryzyka, opracowanie wymagań dowódcy w zakresie potrzeb informacyjnych, wydanie wytycznych do planowania i w zakresie treści sporządzanych zarządzeń przygotowawczych. Najczęściej informacje te przekazuje się całemu personelowi dowództwa na odprawie. Ponadto analiza rozkazu kończy się określeniem zestawu zagadnień, pytań, na które odpowiedź powinna być udzielona w trakcie realizacji podetapu 2b – ocena czynników. Mogą one dotyczyć następujących kwestii:

1. Co do jakich spraw w trakcie planowania należy podjąć decyzje i kiedy?
2. Jakie dodatkowe informacje należy pozyskać?
3. Na które pytania powinna odpowiedzieć ocena czynników?
4. Jakie założenia powinny być podstawą do dalszego planowania?
5. Jaki należy przyjąć horyzont planistyczny?
6. Które punkty przy opracowaniu wariantów działania wymagają niezbędnej weryfikacji i podjęcia decyzji?

Ocena czynników to przedsięwzięcie, którego celem jest zidentyfikowanie i szczegółowa ocena czynników, które będą wpływać na wykonanie otrzymanego zadania oraz na opracowanie wariantów

⁶ W polskiej terminologii wojskowej zamiar jednoznacznie kojarzy się wybranym sposobem realizacji zadania przez dowódcę. Na tym etapie planowania dotychczas stosowany był termin „myśl przewodnia dowódcy”, który wydaje się najbardziej odpowiedni (przyj. aut.).

działania sił własnych. Czynność ta jest pracą zespołową. Równolegle, gdy komórka rozpoznawcza (S/G2) ocenia zdolności bojowe i prawdopodobne działania przeciwnika, pozostałe komórki (S/G3, S/G4, komórki rodzajów wojsk) prowadzą wszechstronną ocenę sił własnych, włączając w to problematykę wsparcia i zabezpieczenia działań.

Ocena czynników wpływających na wykonanie zadania obejmuje:

- zadanie główne,
- siły przeciwnika,
- warunki terenowe i atmosferyczne,
- siły własne.

W zależności od szczebla dowodzenia, rodzaju działań, sytuacji operacyjno-taktycznej, dostępnego czasu, wyszkolenia personelu w jej trakcie realizuje się:

1. Analizę wybranych części rozkazu i jego załączników.
2. Rozpoznawcze przygotowanie środowiska operacyjnego (*JIPOE*), a w tym:
 - a. Ocenę terenu i warunków pogodowych oraz ich wpływ na działania sił własnych i przeciwnika.
 - b. Ocenę sił przeciwnika, a także innych uczestników pod kątem ich wielkości i możliwości, aby określić, jakie mają słabe strony.
 - c. Oceny środowiska cywilnego, tj.: systemu politycznego, militarne, ekonomicznego, społecznego, informacyjnego, infrastruktury (ang. *Political, military, economic, social, information and infrastructure – PMESII*) względem uwarunkowań środowiska, takich jak: obszar, struktury, możliwości, organizacje, osoby i zdarzenia (ang. *areas, structures, capabilities, organizations, people, events – ang. ASCOPE*), aby określić słabe strony ich funkcjonowania w celu ich ochrony.
3. Ocenę dostępnych sił i elementów wsparcia, która określa ich brakujące zdolności oraz słabe strony, jakie należy zabezpieczyć.
4. Przegląd i kalkulację czasu przeznaczanego na poszczególne fazy procesu dowodzenia.

A ponadto:

1. Określa się ryzyko i jego wstępną ocenę.
2. Określa się wymagania dowódcy w zakresie zasadniczych informacji (ang. *Commander's Critical Information Requirement – CCIR*).
3. Opracowuje się (wstępny) plan zbierania informacji.
4. Przygotowuje się i przeprowadza odprawę z analizy zadania.

5. Opracowuje się i wydaje dodatkowe wytyczne dowódcy do planowania.
6. Opracowuje się i wydaje zarządzenia przygotowawczego (ang. *WNGO*).
7. Przeprowadza się informowanie sprawozdawcze (ang. *backbrief*).

Wynikiem wyżej opisanych czynności są opracowania dotyczące szeroko rozumianego środowiska działania, przeciwnika oraz zestawienia sił własnych do realizacji zadania wraz z oceną ich potencjału bojowego.

Opracowanie i analiza wariantów działania (ang. *Course of Action – COA*) to trzeci etap planowania, w ramach którego następuje opracowanie kilku wariantów działania wojsk własnych. Każdy wariant działania powinien być zgodny ze sprecyzowanym zadaniem własnym, wstępnym zamiarem dowódcy, uwzględniać dostępne siły i środki, wnioski z *JIPOE* oraz wytyczne dowódcy.

Ponadto każdy z nich powinien spełniać kryterium (*DT-3.2.2 (B)*, s. 149):

- wykonalności, czy dany *COA* jest możliwy do wykonania z wykorzystaniem dostępnych sił i środków?
- akceptowalności, czy potencjalne korzyści operacyjne przeważają koszty i ryzyko poszczególnych *COA*?
- zasadności, czy *COA* rozwiązuje problem oraz czy jest legalny i etyczny?
- niepowtarzalności, czy *COA* różni się w znacznym stopniu od innych rozwiązań?
- elastyczności, czy *COA* zapewnia realizację innych zamierzeń dowódcy?

Za opracowanie wariantów działania odpowiada sztab. Każdy z wariantów działania jest efektem logicznych czynności planistycznych, a ponadto uwzględnia wszystkie wnioski z oceny czynników. Przyjmuje się, że treścią wariantu działania jest sposób realizacji zadania, sposób rozegrania walki przez jednostkę prowadzący do osiągnięcia zakładanego celu. Każdemu wariantowi działania przypisuje się charakterystyczną nazwę lub numer, aby odróżnić go od innych wariantów i umożliwić jego łatwą identyfikację. Każdy z wariantów składa się z części graficznej i opisowej w których mogą zawarte być następujące informacje:

- wstępny zamiar dowódcy;
- ramy koncepcyjne (ang. *conceptual frameworks*);

- sposób działania, w tym główny wysiłek;
- schemat wsparcia ogniowego, koncepcja wsparcia inżynierskiego i koncepcja działań informacyjnych;
- zidentyfikowane ryzyko i punkty krytyczne;
- krytyczne zdarzenia i przejścia pomiędzy fazami/etapami działania (jeśli zastosowano taki podział działań);
- położenie odwodów i ich skład;
- koncepcja zbierania informacji;
- niezbędne zadania w zakresie działań stabilizacyjnych;
- rejony prowadzenia działań podwładnych;
- działania dezinformacyjne;
- kluczowe elementy dowodzenia i koordynacji działań (ang. *key control measures*).

Po opracowaniu wariantów działania, jeżeli pozwala na to czas, organizuje się odprawę koordynacyjną, na której z opracowanymi wariantami zapoznaje się dowództwo. W odprawie tej może uczestniczyć również dowódca, a efektem tego spotkania może być zatwierdzenie wariantów do dalszego planowania, nakazanie ich modyfikacji w określonych obszarach lub odrzucenie i wykonanie nowych.

Kolejny, czwarty etap to **analiza wariantów działania**. Celem tego etapu jest określenie skali problemów, trudności z koordynacją działań lub możliwych konsekwencji dla każdego rozważanego wariantu działania. Wnioski z analizy wariantów działania umożliwiają dokonanie korekt pewnych elementów wariantów działania, kiedy wystąpią w nich niezgodności w stosunku do sprecyzowanego zadania własnego i wstępnego zamiaru dowódcy.

Analiza wariantów działania może być przeprowadzona na cztery sposoby, które mogą być modyfikowane. Najczęściej po analizie rozkazu dowódca w swoich wytycznych określa w jaki sposób ma ona być przeprowadzona. Sposoby analizy to:

1. Tryb indywidualny – analiza prowadzona jest osobiście przez dowódcę bądź przez jednego z oficerów sztabu;
2. Burza mózgów – analiza prowadzona jest przez cały sztab (dowódca też może brać w niej udział);
3. Wykorzystanie symulacji działań (ang. *war gaming*);
4. Symulacja komputerowa.

Wynikiem analizy każdego wariantu działania w kontekście otrzymanego zadania i prawdopodobnego wariantu działania przeciwnika są aktualizacje i uzupełnienia wariantów.

Etap piąty – **porównanie wariantów działania** – polega na dokonaniu niezależnej oceny wariantów działania sił własnych poprzez ich obiektywne skonfrontowanie z kryteriami określonymi przez dowódcę. Celem porównania jest wskazanie jednego wariantu spośród przygotowanych, który daje najwyższe prawdopodobieństwo osiągnięcia powodzenia w walce. Dowódczta ten etap realizują poprzez porównanie wad i zalet poszczególnych wariantów. Bez względu na metodę prowadzenia tego etapu po jego zakończeniu sztab określa preferowany wariant działania i przedkłada rekomendacje w tym względzie. Jeśli obsada sztabu nie jest zgodna co do wyboru wariantu rekomendowanego, to decyzję w tym względzie podejmuje szef sztabu.

Wskazując wariant rekomendowany, uwzględnia się (w zależności od rodzaju działań):

- minimalne ryzyko działania sił własnych;
- rozmieszczenie sił po zakończeniu realizacji misji, które powinno zapewniać dogodną pozycję wyjściową do kolejnych działań;
- maksymalną swobodę działania dla podwładnych, wykorzystanie ich inicjatywy (zgodnie z zamiarem dowódcy);
- największą elastyczność w zakresie sprostania nieoczekiwanym zagrożeniom i wykorzystania pojawiających się możliwości;
- zrównoważony sposób wykorzystania dostępnych środków, a w tym dostępność i odtwarzanie odwodów;
- element zaskoczenia;
- najbardziej bezpieczne i stabilne środowisko dla ludności cywilnej w danym rejonie działania;
- ułatwienie działalności informacyjnej i przekazu wiadomości.

Decyzja dowódcy to szósty etap planowania, na którym dowódca dokonuje wyboru najlepszego wariantu działania dla realizacji zadania. Najczęściej w tym celu organizuje się w dowództwie odprawę decyzyjną, w trakcie której oficerowie sztabu przedstawiają dowódcy wyniki swojej pracy koncepcyjnej, referują wykonane analizy, oceny i kalkulacje, odpowiadają na pytania i wyjaśniają wszelkie wątpliwości. Dowódca po wysłuchaniu sztabu może zatwierdzić wariant rekomendowany, może odrzucić wszystkie warianty i wtedy sztab ponownie przystępuje do opracowania kolejnych wariantów. Dowódca może również dokonać tylko modyfikacji zaproponowanego wariantu lub przedstawić sztabowi

całkiem inny własny wariant działania. Wtedy sztab wprowadza korekty dokonuje ich symulacji, a następnie przedstawia dowódcy wyniki wraz z rekomendacją.

Po wyborze wariantu dowódca przedstawia uszczegółowiony zamiar działania. Jego układ powinien być zgodny z wytycznymi dotyczącymi układu rozkazu bojowego i składać się z: myśli przewodniej, sposobu rozegrania walki, przyjętego ugrupowania bojowego oraz priorytetów wsparcia i zabezpieczenia działań. Odprawę decyzyjną kończą wytyczne dowódcy w zakresie przygotowania rozkazu, próby realizacji zadania, planowania alternatywnego oraz organizowania działań.

Opracowanie i dystrybucja rozkazu bojowego to siódmy i ostatni etap planowania. Celem tego etapu jest dostosowanie wybranego wariantu działania do postaci rozkazu bojowego, jego sprawdzenie, zatwierdzenie oraz dostarczenie podwładnym. Zadanie to wykonuje sztab pod nadzorem szefa sztabu lub specjalnie wyznaczonego oficera. Ich działania obejmują m.in.:

- uszczegółowienie koncepcji działania w takim stopniu, w jakim jest to konieczne, będzie to obejmowało zamiar dowódcy oraz ogólny zarys działań (głębokich, bezpośrednich oraz w strefie tylnej lub działań rozstrzygających, przygotowawczych, podtrzymujących wraz z określeniem głównego wysiłku);
- opracowanie sprecyzowanych zadań dla podwładnych (zwykle uzupełnionych i sprawdzonych osobiście przez dowódcę);
- określenie oraz zdefiniowanie elementów dowodzenia i koordynacji działań.

Zanim rozkaz zostanie powielony i rozpowszechniony, dowódca dokonuje jego przeglądu i zatwierdzenia poprzez złożenie na nim podpisu, o ile nie przekazał uprawnień do dokonania jego autoryzacji kluczowym osobom funkcyjnym sztabu. Rozkaz powinien być wydany punktualnie oraz powinien być precyzyjny, prosty i zwięzły. Jednocześnie musi przekazywać minimum informacji niezbędnych dla realizacji zadania. Powinien zawierać prosto i jasno wyrażony zamiar dowódcy oraz koncepcję działania. Rozkaz opracowywany jest w formie dokumentu pisemnego uzupełnionego graficznymi i pisemnymi załącznikami. Na niższych szczeblach organizacyjnych dopuszczalne jest zamieszczenie części pisemnej rozkazu bezpośrednio na folii (kalce). Dokument przyjmuje wówczas formę rozkazu na oleacie.

Organizowanie

Organizowanie działań jako faza procesu dowodzenia wojskami obejmuje czynności realizowane przez dowództwa i podległe wojska przed realizacją zadania w celu zwiększenia swojej zdolności do ich wykonania. Organizowanie działań rozpoczyna się od momentu otrzymania zarządzenia przygotowawczego lub rozkazu bojowego i kończy się w chwili rozpoczęcia realizacji działań. Faza ta polega na monitorowaniu postępu osiągania gotowości sił do realizacji działań, określeniu stopnia ich przygotowania do realizacji celów i służy uszczegóławianiu planu działania.

Czynności podczas organizowania działań obejmują szereg przedsięwzięć, które realizowane są na trzech poziomach: sztabu, podległych jednostek i żołnierza. Do czynności tych należy zaliczyć (DT-3.2.2 (B), s. 153):

- działania rozpoznawcze,
- działania osłonowe,
- ochronę wojsk,
- korektę i weryfikację planu,
- koordynację i działalność łącznikową,
- próby realizacji zadania,
- podział sił,
- szkolenie,
- przemieszczenie,
- przygotowanie logistyczne,
- integrację nowych jednostek i personelu wojskowego,
- przegląd wojsk przed działaniami.

Działania rozpoznawcze. Ich celem jest uzyskanie informacji mających zaspokoić wymagania dowódcy w zakresie przyszłych działań. Dowódca wykorzystuje własny potencjał rozpoznawczy oraz rozważa możliwość uzyskania wsparcia przez siły rozpoznania niebędące w jego podporządkowaniu (przełożonego, sąsiadów i inne zespoły np. dalekiego rozpoznania, lotnictwa, systemy rozpoznawcze rodzajów wojsk).

W ramach tych działań gromadzi się informacje o przeciwniku i środowisku działań, modyfikuje plan zbierania informacji, uwzględnia nowe dane. Ponadto stale analizuje się produkty *JIPOE* i ukierunkowuje się wysiłek rozpoznania na najpilniejszych potrzebach i wymaganiach dowódcy.

Działania osłonowe polegają na uniemożliwieniu przeciwnikowi prowadzenia rozpoznania. W trakcie organizacji działań każdy element

ugrupowania bojowego ma obowiązek prowadzić ubezpieczenie bezpośrednie i przeciwrozpoznanie. Działania osłonowe powinny być koordynowane przez sztab i uzupełniać się z działaniami realizowanymi przez siły współdziałające (sąsiadów). Warto zaznaczyć, że działania sił osłonowych nie powinny ujawniać zamiarów sił własnych.

Ochrona wojsk (ang. *force protection*) to wszelkie przedsięwzięcia podejmowane w celu zminimalizowania podatności siły żywej, urządzeń, sprzętu i podejmowanych działań na jakiegokolwiek zagrożenia. Prowadzi się ją w celu zachowania swobody działania i zdolności operacyjnej wojsk. Ochrona wojsk nie jest zadaniem realizowanym tylko przez siły ochrony. W proces ten zaangażowani są wszyscy dowódcy i pododdziały, bez względu na ich zadania czy lokalizację. Ma ona na celu oszczędzanie potencjału bojowego rozmieszczonych sił, zachowanie ich integralności i zdolności bojowej poprzez odpieranie zagrożeń ze strony przeciwnika, a także zagrożeń naturalnych wynikających ze środowiska działania i wojsk własnych. Dowódca i sztab inicjują działania w ramach ochrony wojsk podczas planowania, ale realizuje się je głównie podczas organizowania i prowadzenia działań.

Korekta i weryfikacja planu. W czasie organizowania działań należy uwzględniać ciągłą aktywność przeciwnika, która może skutkować zmianą sytuacji. Bieżąca analiza tych działań powinna skutkować w razie potrzeb wprowadzaniem stosownych korekt do zatwierdzonych wcześniej planów. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że każda korekta planu będzie wymuszała przeprowadzenie ponownej koordynacji działań i synchronizacji działań.

Koordynacja i działalność łącznikowa są czynnościami podejmowanymi w celu zapewnienia koordynacji i uniknięcia błędnego zrozumienia zapisów rozkazu bojowego. Podczas organizacji działań jednostki prowadzą wszelkie niezbędne czynności koordynacyjne z jednostkami nadrzędnymi, podległymi, sąsiadującymi, wspierającymi i wspieranymi. W czynnościach tych uwzględnia się (w razie potrzeby) wysyłanie i przyjmowanie grup łącznikowych. Koordynacja obejmuje również ustalenie wszystkich łączy komunikacyjnych niezbędnych do zagwarantowania nieprzerwanej łączności podczas wzajemnie prowadzonych działań.

Koordynacja zaczyna się podczas planowania działań i kontynuowana jest w następnych fazach procesu. Jest ona zasadniczą funkcją synchronizacji. Właściwie prowadzona zapewnia:

- dokładne zrozumienie zamiaru dowódcy oraz rolę sił podległych i wspierających;
- uwzględnienie uwag i opinii personelu zaangażowanego w działania i gwarantuje, że właściwy personel zostanie poinformowany o możliwości realizacji zaplanowanych działań lub wprowadzenia korekt do planów i działań;
- możliwość unikania konfliktów i powielania wysiłków przez jednostki własne, zmniejszając w ten sposób ewentualność wzajemnego rażenia i zwiększonego zużycia zasobów;
- rozważenie wszystkich istotnych czynników i skuteczne wykorzystanie dostępnych środków dowódcy i jego sztabowi.

W dowództwie prowadzi się koordynację wewnętrzną. Inicjuje ona czynności w ramach komórek sztabu i między nimi w celu opracowania planu działania. Dzięki koordynacji wewnętrznej sztab posiada aktualne informacje mające wpływ na obszar ich odpowiedzialności. Koordynacja wewnętrzna ułatwia rozwiązywanie problemów związanych z koordynacją zewnętrzną. Koordynacja zewnętrzna to koordynacja działań prowadzona z jednostkami podległymi, dowództwem nadrzędnym, jednostkami wspieranymi i wspierającymi, które mogą nie być pod bezpośrednią kontrolą jednostek w trakcie planowania. Źle skoordynowane rejony odpowiedzialności (pasy ognia) narażają każdą ze stron na wzajemne rażenie. Obawa przed „ogniem bratobójczym” może doprowadzić do opóźnienia reakcji na bezpośrednie działania przeciwnika.

Jedną z najważniejszych metod koordynacji zewnętrznej jest wymiana i działanie oficerów łącznikowych. Działania łącznikowe mogą rozpocząć się na etapie planowania i trwać aż do końca działań albo mogą być zainicjowane dopiero podczas organizacji czy realizacji działań. Im wcześniej zostanie rozpoczęta działalność łącznikowa, tym efektywniejsza będzie współpraca między dowództwem wysyłającym i przyjmującym.

Próby realizacji zadania (ang. *rehearsals*) mają na celu poprawę synchronizacji i koordynacji planowanych działań. Wszystkie próby realizacji zadania mają miejsce podczas organizowania działań. Zakres realizowanych prób zależy od dostępnego czasu.

Pozwalają one uczestnikom na zapoznanie się z planem działania, z etapami walki, z kolejnością kluczowych czynności w ramach realizowanych działań oraz stanowią podstawę do dokonania dodatkowych poprawek w planie synchronizacji.

Podział sił powinien zapewnić zdolność do wykonania zadania. Obejmuje on organizację dostępnych sił i środków zgodnie z rozkazem bojowym dowódcy.

Szkolenie przygotowuje siły do wykonania zadania zgodnie z doktrynami w obszarze taktyki, techniki i procedur. W kompetencji dowódców leżą różne formy przygotowania i szkolenia sił do działań. Dowódca może udzielać wskazówek podległym dowódcom w zakresie szkolenia ich sił do realizacji otrzymanego zadania. Może również prowadzić szkolenie z częścią lub całością sił w ramach zadań związanych z działaniami prowadzonymi na poziomie własnego szczebla dowodzenia.

Przemieszczenie dotyczy zmiany rejonów lub dyslokacji jednostek. W czasie organizowania działań, dowódca musi skoordynować te działania z działaniami w zakresie bezpieczeństwa w celu zapewnienia siłom własnym przyjęcia planowanego ugrupowania. Przed rozpoczęciem przemieszczania dokonuje się rekonesansu dróg marszu oraz rejonów ześrodkowania/zbiórek.

Przygotowanie logistyczne w czasie organizowania działań obejmuje uzupełnianie zaopatrzenia, obsługę sprzętu, wydawanie środków bojowych i materiałowych przez podległe jednostki i odbywa się równolegle z dyslokacją istotnych środków logistycznych.

Integracja nowych jednostek i personelu wojskowego. Dowódca i sztab przeprowadzają integrację nowego personelu i jednostek w celu ich przygotowania do wypełniania przypisanej im roli w czasie nadchodzących działań. Integracja ta obejmuje:

- przyjęcie i przedstawienie nowych jednostek i personelu wojskowego;
- wskazanie miejsca i roli, jaką będą odgrywać w ugrupowaniu i w trakcie realizacji działań;
- organizację systemu dowodzenia i kierowania, zaopatrywania i łączności z nowymi siłami;
- szkolenie ze stałych procedur operacyjnych dla danych działań.

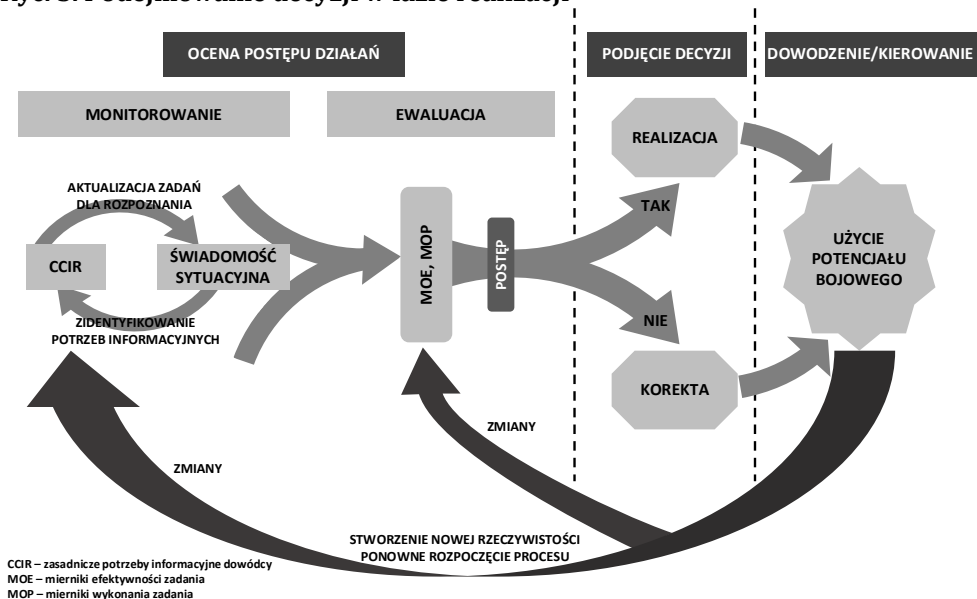
Przegląd wojsk przed działaniami upewnia dowódców o osiągnięciu gotowości do działania. Czynność ta kończy etap organizowania działań.

Realizacja

W fazie tej ma miejsce prowadzenie działań lub dowodzenie działaniami w toku ich trwania, zgodnie z zapisami wcześniej opracowanego planu i rozkazu bojowego przy użyciu wyznaczonych sił i

środków. Obejmuje ona ocenę postępu działań, ciągłą analizę sytuacji oraz czynności związane z podejmowaniem decyzji wykonawczych (ang. *execution decision*), korygujących (ang. *adjustment decision*) oraz ewentualnych decyzji co do realizacji działań alternatywnych (ang. *branches*) i następnych (ang. *sequels*). W trakcie realizacji działań dowódca wspomagany przez swój sztab dowodzi stosownie do sytuacji oraz decyduje o użyciu sił i środków, zapewniając właściwą ich synchronizację. (ryc. 3).

Ryc. 3. Podejmowanie decyzji w fazie realizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie DT-3.2.2 (B), s. 162.

Ocena postępu działań polega na porównywaniu stanu zaplanowanego ze stanem rzeczywistym. Proces ten określa wielkość i znaczenie rozbieżności w stosunku do planu działania oraz potrzebę wprowadzenia korekt. Zasadnicze elementy oceny działań to: monitorowanie oraz ewaluacja działań. Monitorowanie działań to zbieranie informacji, które pozwalają na porównanie stanu zaplanowanego ze stanem faktycznym. Sztab monitoruje działania, aby mieć ich aktualny obraz oraz analizuje czynniki, które mogą wpływać na bieżące i kolejne działania. W procesie monitorowania weryfikowane są plany i scenariusze działań oraz warunki wpływające na aktualną sytuację. Sztab przetwarza je i przekazuje dowódcy w postaci zaktualizowanego wspólnego obrazu sytuacji. Należy pamiętać o tym, że

wszelkie krytyczne zdarzenia, zmiany w zdolnościach czy zasobach powinny być przedstawiane dowódcy oraz przekazywane odpowiednim komórkom sztabu.

Ewaluacja działań (ang. *evaluating the operation*) realizowana jest przez wszystkie komórki sztabu i obejmuje m.in. ocenę bieżącej sytuacji w stosunku do przyjętych wcześniej mierników efektywności i mierników realizacji zadania (*MOE* i *MOP*). Dowódca wraz ze sztabem wykorzystują *MOE* i *MOP*, aby sprawdzić, czy działania rozwijają się zgodnie z planem oraz czy istnieje potrzeba dokonania zmian przyjętego wcześniej planu. Dzięki właściwie przeprowadzonej ewaluacji dowódca zyskuje czas na zaplanowanie następnych działań.

Prawidłowe prowadzenie ewaluacji to ciągłe poszukiwanie przez dowództwo odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Czy przeciwnik działa zgodnie z oczekiwaniami? Jeśli nie, to czy działania przeciwnika powodują dezaktualizację bieżącego planu?
2. Czy siły własne realizują zadanie w ramach akceptowalnych kosztów? Jeśli nie, to jakie zmiany są konieczne?
3. Czy postęp działań prowadzi do sytuacji, w której siły będą mogły skutecznie przejść do założonych wcześniej, kolejnych działań?
4. Czy sytuacja zmieniła się na tyle, aby siły własne mogły wykorzystać zaistniałe nieoczekiwane okazje do osiągnięcia stanu docelowego w sposób skuteczniejszy, niż zakładał to pierwotny plan?

Odpowiedzi na powyższe pytania mogą pomóc w ocenie stopnia realizacji ich wykonania tzn. stwierdzeniu, czy poszczególne czynności realizowane w rejonie działań przebiegają zgodnie z przyjętymi *MOE* i *MOP*, mogą również pomóc przy prognozowaniu przyszłych działań.

Wynikiem ewaluacji mogą być dwa stany. Pierwszy, w którym efekty zorganizowanych i realizowanych działań są zadowalające lub kiedy zaobserwowane różnice między stanem rzeczywistym a zaplanowanym są niewielkie (akceptowalne), a postęp działań potwierdza słuszność zamiaru dowódcy i przyjętej koncepcji działania. Taka ewaluacja działań pozwala na dalszą realizację decyzji zawartych w planie – **podejmowanie decyzji wykonawczych** tj. decyzji określających realizację wybranych przedsięwzięć wynikających z planu, gdy działania przebiegają zgodnie z oczekiwaniami. Do form decyzji wykonawczych zalicza się zezwolenie na realizację zaplanowanych zadań, decyzje dotyczące działań następnych lub alternatywnych, prowadzenie działań rozpoznawczych i przeciwozpoznawczych, prowadzenie działań w zakresie bezpieczeństwa, korektę wymagań

dowódcy w zakresie zasadniczych informacji, monitorowanie przebiegu działań, stosowanie środków kontroli przestrzeni powietrznej, ciągłość współdziałania i koordynacji działań, *targeting*, zarządzanie siłami wsparcia bojowego (CS) i zabezpieczenia działań bojowych (CSS), zarządzanie terenem.

Gdy działania w całości lub w części nie przebiegają zgodnie z oczekiwaniami, należy stwierdzić, czy różnice wynikające z niepowodzeń sił własnych lub powodzenia przeciwnika względem przyjętych *MOE* i *MOP* są na tyle istotne, aby mogły stanowić poważne zagrożenie dla działań własnych. W takiej sytuacji dowódca powinien podjąć **decyzje korygujące**, zmieniające zaplanowane działania (rozkaz bojowy) w związku z zaistniałą sytuacją stwarzającą nieoczekiwane sposobności lub zagrożenia. Decyzje korygujące obejmują: przesunięcie zasobów, zmianę koncepcji działania i zmianę zadania.

Przesunięcie zasobów polega na zapewnianiu dodatkowych zasobów działaniom rozstrzygającym. Zmiana koncepcji to korekta sposobu prowadzenia działań, jednak bez zmiany zadania. Najczęściej korekta ta polega na wyznaczeniu innego działania jako działania rozstrzygającego. Dowódcy zazwyczaj dokonują tego w celu wykorzystania zaistniałych okazji lub przeciwdziałania nieoczekiwanym zagrożeniom. Zmiana zadania następuje wtedy, gdy ponowne przydzielenie zasobów lub zmiana koncepcji działania nie rozwiązuje problemu, który powstał w trakcie realizacji działań. Należy pamiętać, że dowódcy dokonują zmiany zadania tylko w ostateczności, a nowe zadanie musi być zgodne z zamiarem przełożonego. Ta forma decyzji korygujących stwarza największe trudności, gdyż wymaga przeprowadzenia ponownej synchronizacji działań.

Dowódca nie powinien się wahać przed wprowadzeniem korekty planu bądź nawet odrzuceniem go w całości, jeżeli jest to niezbędne dla wykonania zadania, ochrony sił własnych lub dla osiągnięcia większego efektu (szybszego zwycięstwa). Dowódcy wszystkich szczebli muszą rozważyć, czy korzyści wynikające z korekty planu przewyższą koszty związane z potrzebą ponownej synchronizacji działań.

Bez względu w jakiej sytuacji znajdzie się dowództwo w czasie prowadzonych działań dowódca musi podejmować decyzje, wydawać rozkazy i zarządzenia. Praktyka dowodzenia wyróżnia dwie metody podejmowania decyzji w toku walki: racjonalną i intuicyjną. Kluczowym czynnikiem decydującym o zastosowanej metodzie jest czas. To znaczy, jeżeli czas na to pozwala, decyzje w nowych lub złożonych sytuacjach pola walki powinny być opracowane metodą racjonalną. Gdy jednak

brakuje czasu na dokładną analizę i ocenę sytuacji dowódcy mogą działać intuicyjnie.

Racjonalne podejmowanie decyzji generuje kilka alternatywnych rozwiązań, które są poddane ocenie w celu wybrania optymalnego wariantu działania. Metoda ta polega na przetworzeniu dużej ilości informacji, analizie i ocenie istotnych czynników, stworzeniu kilku wariantów działania i wyborze optymalnego w danej sytuacji. Czasami ze względu na dużą czasochłonność może powodować opóźnienia w podjęciu decyzji. Intuicyjne podejmowanie decyzji przez dowódców oparte jest z kolei na ich wiedzy, doświadczeniu, wykształceniu, inteligencji, odwadze, percepcji czy umiejętności rozpoznawania okazji. W tej metodzie uwagę skupia się bardziej na ocenie sytuacji niż na porównywaniu wielu opcji, na rozpoznaniu kluczowych elementów, konkretnych problemów lub sytuacji mających wpływ na przebieg działań. Intuicyjny proces podejmowania decyzji przebiega szybciej niż racjonalny i częściej jest wykorzystywany na niższych szczeblach dowodzenia. Pomimo to dowódcy powinni łączyć obie metody, aby podjęte decyzje były obiektywne, szybkie i skuteczne.

W fazie realizacji wprowadzenie decyzji wykonawczych lub korygujących w życie oznacza przekazanie podwładnym informacji o jej podjęciu oraz o wynikających z niej zadaniach. Dokumentem wprowadzającym zmiany w trakcie prowadzonych działań jest zazwyczaj zarządzenie bojowe. Podwładni dowódcy, po jego otrzymaniu, muszą przeprowadzić własny proces decyzyjny i wskazać zadania, kierunki działania dla swoich sił. Należy mieć świadomość, że każda zmiana planu wymagać będzie zmiany użycia potencjału bojowego, ponownej synchronizacji działań oraz zapewnienia ich ciągłości.

Ocena

Proces oceny polega na ciągłym **monitorowaniu** (w fazie planowania, organizowania oraz realizacji działań) **bieżącej sytuacji** oraz **ewaluacji działań** w celu wypracowania decyzji lub jej korekty. Podstawą prowadzonego przez dowódców i sztaby procesu oceny jest ich świadomość sytuacyjna. Dążą oni do jej osiągnięcia, aby móc ocenić postęp, przewidzieć okazje i zagrożenia oraz zidentyfikować różnice między stanem rzeczywistym a zaplanowanym (w celu przejęcia lub utrzymania inicjatywy).

Monitorowanie to obserwowanie prowadzonych działań w sposób ciągły w celu zidentyfikowania okazji, zagrożeń, a także występujących luk w informacjach. Dowódca i jego sztab monitorują bieżącą sytuację i rozwój

działań. Prowadzą oni monitoring, aby potwierdzić ważność przyjętych założeń oraz by znaleźć nowe okoliczności, które wpłyną na planowanie, a także na bieżące lub przyszłe działania. Szukają również wskaźników, które:

- uwzględnione w planie mogą przyczynić się do szybszego odniesienia powodzenia (okazje);
- wskazują, że niektóre czynności (działania) mogą przyczynić się do niepowodzenia (zagrożenia dla sił lub realizacji zadania);
- pokazują istotne luki w informacjach.

Ewaluacja z kolei to porównanie informacji na temat sytuacji lub realizowanych działań w stosunku do przyjętych kryteriów. Podczas ewaluacji wykorzystywane są informacje pochodzące z rozpoznania, z meldunków czy raportów. Prowadzenie skutecznej ewaluacji ułatwia ciągłe poszukiwanie odpowiedzi na poniższe pytania (DT-3.2.2 (B), s. 131):

Tab. 1. Fazy procesu dowodzenia w wojskach lądowych

| PLANOWANIE | ORGANIZOWANIE | REALIZACJA |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – otrzymanie zadania, – analiza zadania: <ul style="list-style-type: none"> • analiza rozkazu, • ocena czynników, – opracowanie wariantów działania, – analiza wariantów działania, – porównanie wariantów działania, – decyzja dowódcy, – opracowanie i dystrybucja rozkazu. | <ul style="list-style-type: none"> – działania rozpoznawcze, – działania osłonowe, – ochrona wojsk, – korekta i weryfikacja planu, – koordynacja i działalność łącznikowa, – próba realizacji zadania, – podział sił, – szkolenie, – przemieszczenie, – przygotowanie logistyczne, – integracja nowych jednostek i personelu wojskowego, – przegląd wojsk przed działaniami. | <ul style="list-style-type: none"> – wydawanie decyzji wykonawczych, – wydawanie decyzji korygujących, – kierowanie działaniami: <ul style="list-style-type: none"> • użycie potencjału bojowego, • synchronizacja działań, • ciągłość działań. |
| OCENA W: | | |
| PLANOWANIU DZIAŁAŃ | ORGANIZOWANIU DZIAŁAŃ | REALIZACJI DZIAŁAŃ |
| <ul style="list-style-type: none"> – monitorowanie sytuacji na potrzeby planowania, – monitorowanie MOE i MOP, – ewaluacja wariantów działania. | <ul style="list-style-type: none"> – monitorowanie organizacji działań, – ewaluacja osiągnięcia stopnia gotowości do działania. | <ul style="list-style-type: none"> – monitorowanie realizowanych działań, – ewaluacja postępu realizowanych działań. |
| CIĄGŁOŚĆ OCENY | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – sytuacja, MOE, MOP, rozbieżności – monitorowanie, – źródła, rozwiązania, połączony obraz operacji – świadomość sytuacyjna, – prognozowanie, przejęcie, utrzymanie i wykorzystanie inicjatywy – ewaluacja. | | |

1. Czy siły własne realizują zadanie zgodnie z zamiarem dowódcy?
2. Gdzie jest przeciwnik? Co robi? W jaki sposób prowadzi działania?
3. Gdzie są siły własne? Co robią? Jak realizują zadania?
4. Jaki jest aktualny stan (sytuacja bojowa) przeciwnika? Jakie zmiany przewiduje się w jego ugrupowaniu?
5. Gdzie będą rozmieszczone siły własne?
6. Jakie słabe punkty ma przeciwnik i w jaki sposób możemy je wykorzystać?
7. Jakie słabe punkty posiadają siły własne i jak to możemy zmienić?
8. Jakie są możliwości przeciwnika i w jaki sposób możemy je ograniczyć?
9. Jakie są nasze możliwości i w jaki sposób możemy je wykorzystać?
10. Czy potrzebne są zmiany w koncepcji? Podziale sił? Zadaniu?

Z powyższego wynika, że sztab na podstawie oceny takich czynników jak: czas, rejon działań, wskaźniki zużycia i strat, skuteczność działań sił własnych, działania przeciwnika, weryfikuje założenia a wnioski przekazuje dowódcy. Dowódca na podstawie tych wniosków planuje, organizuje i realizuje działania w celu przejęcia, utrzymania czy wykorzystania inicjatywy (tab. 1).

*

*

*

Fakt funkcjonowania polskich Sił Zbrojnych, w tym Wojsk Lądowych, w strukturach NATO wywiera istotny wpływ na zasady i obowiązujące procedury działania. Widoczny jest on w sposób szczególny w obszarze dowodzenia, którego normy, wymogi i procedury muszą być postrzegane w kategoriach sojuszniczych, uwzględniając jednocześnie własne, narodowe doświadczenia i ustalenia niekolidujące z obowiązującymi w Sojuszu wytycznymi.

Przedstawiona w artykule charakterystyka procesu dowodzenia wykazuje, że dowodzenie na szczeblach taktycznych wojsk lądowych to złożona i wielofunkcyjna działalność dowództw różnych szczebli organizacyjnych (związków taktycznych, oddziałów i pododdziałów), która determinowana jest charakterem wykonywanego zadania, szczeblem dowodzenia, stopniem wyszkolenia i zgrania osób funkcyjnych, czy też ilością czasu posiadanego na przygotowanie działań. Czynnikiem dosyć często pomijanym jest czynnik ludzki w rozumieniu indywidualnego wyszkolenia i podejścia decydenta – dowódcy, kierownika zespołu funkcjonalnego, do sposobu organizacji pracy podwładnych podczas przygotowania działań i wykonywania zadania.

Bibliografia

- Command and control of allied land forces ATP-3.2.2*, 2016, NATO Standardization Office, Brussels.
- Dowodzenie i kierowanie w działaniach lądowych DT-3.2.2 (B)*, 2018, CDiS SZ, Skol.957/2018, Bydgoszcz.
- Działania taktyczne wojsk lądowych*, 1995, AON, Warszawa.
- NATO Glossary of Terms and Definitions AAP-06*, 2021, NATO Standardization Office, Brussels.
- Planowanie działań na poziomie taktycznym w siłach lądowych DTU-3.2.2.1 – 2. projekt studyjny*, 2019, CDiS SZ, Bydgoszcz.
- Planowanie działań na szczeblu taktycznym w wojskach lądowych, DD/3.2.5*, 2007, Warszawa.
- Regulamin działań wojsk lądowych*, 2008, DWLąd. 115/2008, Warszawa.
- Tactical planning for land forces APP-28*, 2019, Ed A V-1, NSO, Brussels.
- Wolejszo, J. (red.), 2019, *Zarządzanie i dowodzenie w teorii i praktyce*, Wyd. PWSZ, Kalisz.

Sławomir WRONKA

Uniwersytet Kaliski

ORCID: 0000-0002-2910-4757

ZMIANY W SYSTEMIE KIEROWANIA I DOWODZENIA SIŁAMI ZBROJNYMI RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ⁷

Przełom XX i XXI wieku cechują głębokie przemiany polityczne i społeczne, które nie pozostały bez znaczenia dla funkcjonowania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Po wstąpieniu Polski do Sojuszu Północnoatlantyckiego i Unii Europejskiej zmienił się zakres zadań SZ RP w okresie pokoju i kryzysu oraz ewentualnego konfliktu zbrojnego. Zadania te mają obecnie charakter militarny i niemilitarny, mogą być realizowane w układzie narodowym, sojuszniczym lub międzynarodowym, na obszarze kraju lub poza jego granicami. Ich realizacja wymusiła szereg zmian w systemie szkolenia, wyposażenia, działania i zabezpieczenia funkcjonowania wojsk. Ze względu na duże zaangażowanie SZ RP wzrosła wyraźnie wartość Polski na „rynku” bezpieczeństwa międzynarodowego. Wprowadzane zmiany wynikają z konieczności podejmowania nowych zadań i zobowiązań SZ RP w ramach sojuszu NATO i UE, nowych koncepcji systemu kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi, zmian sposobów prowadzenia działań, modernizacji sprzętu i uzbrojenia wojskowego, rozwoju technicznego środków dowodzenia oraz profesjonalizacji armii. Istotna jest także nowa koncepcja działań SZ RP, bazująca na przewadze informacyjnej, według której wzrost siły bojowej generowany jest poprzez połączenie w sieć informacyjną sensorów, decydentów i systemów (środków) walki w celu osiągnięcia wspólnej świadomości sytuacyjnej oraz zwiększenia szybkości dowodzenia, tempa operacji, skuteczności uzbrojenia, odporności na uderzenia przeciwnika, a także zwiększenia skuteczności synchronizacji działań.

⁷ Materiał dydaktyczny opracowano w efekcie obrad prowadzonych w ramach Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej: „*Prakseologia w naukach o bezpieczeństwie. Edukacja na rzecz bezpieczeństwa i obronności*”, która odbyła się pod patronatem Polskiego Towarzystwa Geopolitycznego w Kaliszu 14-15 listopada 2023 r.

Zmiany w systemie kierowania i dowodzenia

Koncepcje zmian w Systemie Kierowania i Dowodzenia (SKiD), dotyczą m.in. roli, jaką pełnić ma w powyższym Systemie szef sztabu generalnego. Zakłada się, że domeną sztabu generalnego jest strategiczny poziom dowodzenia. Zgodnie z obecnie obowiązującą polską Konstytucją, Szefa Sztabu mianuje Prezydent Rzeczypospolitej. Rola szefa sztabu w SKiD bezpośrednio związana jest z integracją rodzajów sił zbrojnych, w celu wspólnej realizacji operacji połączonych, a także szkoleń i przygotowań wojsk do tego rodzaju działań. Powyższe rozwiązania wymuszone są właściwościami współczesnych konfliktów zbrojnych. Stanowiska w tym zakresie są jednak podzielone, stąd następujące po sobie w krótkim czasie dwie różne koncepcje władz państwowych. Pierwsza, wprowadzona w roku 2014, polegała na likwidacji poszczególnych dowództw sił zbrojnych na rzecz dowództw połączonych w postaci Dowództwa Generalnego Sił Zbrojnych i Dowództwa Operacyjnego Sił Zbrojnych. Z kolei w roku 2018 nastąpiło ponowne utworzenie poszczególnych dowództw rodzajów sił zbrojnych i rozformowanie dowództw połączonych.

W 2003 roku utworzono Dowództwo Operacyjne Sił Zbrojnych z siedzibą w Warszawie. Dowódca Operacyjny Sił Zbrojnych dowodził operacyjnie częścią Sił Zbrojnych, wydzieloną z poszczególnych rodzajów Sił Zbrojnych w czasie działań poza granicami kraju: Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych i Marynarki Wojennej. W 2006 roku utworzono Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych w Bydgoszczy. Szef Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych odpowiadał za organizowanie systemu wsparcia logistycznego Sił Zbrojnych i kierowanie tym systemem. System kierowania i dowodzenia w tym kształcie w opinii wielu ekspertów miał wiele słabości. Do najważniejszych zaliczano: skupienie kilku funkcji w rękach jednego organu: dowodzenia ogólnego, planowania i dowodzenia operacyjnego Siłami Zbrojnymi. Kolejną niedoskonałością, na którą wskazywano, była zbyt duża liczba instytucji centralnych, które odpowiadały za dowodzenie, w stosunku do liczby żołnierzy (Fryc i Konopka, 2014, s. 14).

System kierowania i dowodzenia, wprowadzony 1 stycznia 2014 r., niestety nie spełnił wszystkich oczekiwań. Dlatego priorytetem dla Prezydenta RP Andrzeja Dudy, ale i rządu, stało się przeprowadzenie w nim zmian. Prezydent wskazał na konieczność wzmocnienia roli Szefa Sztabu Generalnego WP oraz przywrócenia poszczególnych dowództw rodzajów Sił Zbrojnych. Wyraził także oczekiwanie, że nowy system kierowania i dowodzenia powinien zapewnić zdolności do prowadzenia

działań połączonych oraz będzie kompatybilny ze strukturą dowodzenia NATO. Kluczowe powinno być także rozdzielenie zadań o charakterze polityczno-strategicznym, od zadań związanych z bezpośrednim dowodzeniem operacją obronną. Swoje tezy Prezydent potwierdził w trakcie przemówienia 15 sierpnia 2023 roku.

Reformę systemu kierowania i dowodzenia uznano za priorytet dla Sił Zbrojnych na początku 2017 roku. Zgodnie z zapewnieniami rządzących reforma nie będzie miała charakteru rewolucyjnego i zostanie przeprowadzona etapowo. Pierwszy etap zmian koncentruje się na przywróceniu Szefowi Sztabu Generalnego pozycji sprzed reformy w 2014 r. Jego kompetencje są znacznie rozszerzone, a w czasie wojny ma być on organem, który dowodzi Siłami Zbrojnymi RP do czasu mianowania Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i przejęcia przez niego dowodzenia (Ustawa, 2018, art. 7a, ust. 2). Zgodnie z ustawą, Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego jest najwyższym pod względem pełnionej funkcji żołnierzem w czynnej służbie wojskowej (Ustawa, 2018, art. 7a, ust. 1). Ponadto, do kompetencji Szefa Sztabu Generalnego należy dowodzenie Siłami Zbrojnymi (Ustawa, 2018, art. 8, ust. 1, pkt 1). Dowodzi przy pomocy dowódców rodzajów Sił Zbrojnych: Dowódcy Generalnego Rodzajów Sił Zbrojnych i Dowódcy Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych. W pierwszym etapie reformy dowództwa te nie zostały rozformowane, Dowódca Wojsk Obrony Terytorialnej został podporządkowany bezpośrednio Ministrowi Obrony Narodowej (Ustawa, 2018, art. 5 ust. 1 pkt 4). Zakłada się także, że do stycznia 2025 r. Wojska Obrony Terytorialnej osiągną pełną gotowość operacyjną i znajdą się w podporządkowaniu Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego. Jednocześnie należy wspomnieć, że obok już funkcjonujących 15 brygad Wojsk Obrony Terytorialnej powstaną trzy nowe brygady: Stołeczna w Warszawie, Nadbużańska w Chełmie oraz Przemyska w Przemyślu. Wojska Obrony Terytorialnej, jako piąty rodzaj Sił Zbrojnych, we wstępnych założeniach miały posiadać 17 brygad, po jednej w każdym województwie. Wyjątkiem miało być województwo mazowieckie, gdzie miały powstać dwie brygady. Rzeczywistość jednak pokazuje, że struktura WOT kształtuje się w sposób elastyczny i adekwatny do zainteresowania tą służbą, a także na obszarach istotnych z punktu widzenia bezpieczeństwa. Podsumowując, istota reformy w kontekście roli Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego sprowadza się do przypisania mu jednoosobowej odpowiedzialności za dowodzenie całością Sił Zbrojnych RP. Kolejny etap reformy ma doprowadzić do tego, iż osoby odpowiadające za dowodzenie Siłami Zbrojnymi RP w czasie

wojny będą miały wpływ na ich rozwój w czasie pokoju. Zgodnie z założeniami *Koncepcji Obronnej Rzeczypospolitej Polskiej*, docelowo, rozformowane zostaną Dowództwo Generalne Rodzajów Sił Zbrojnych i Dowództwo Operacyjne Rodzajów Sił Zbrojnych. Zadania pierwszego mają przejąć poszczególne dowództwa rodzajów sił zbrojnych: Dowództwo Wojsk Lądowych, Dowództwo Sił Powietrznych, Dowództwo Wojsk Obrony Terytorialnej, Dowództwo Marynarki Wojennej i Dowództwo Wojsk Specjalnych. Zadania Dowództwa Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych przejmie nowoutworzony Inspektorat Szkolenia i Dowodzenia, który będzie także koordynował kwestie szkoleniowe. Zarówno on, jak i Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych, podlegać będą Szefowi Sztabu Generalnego.

Modernizacja Systemu Dowodzenia Siłami Zbrojnymi RP

Obserwacja zjawisk zachodzących w SZ RP pozwala na stwierdzenie, że procesy w nich zachodzące nie odbiegają od nurtu przemian, jakie obserwuje się w pozostałych armiach Sojuszu Północnoatlantyckiego. Proces ten powinien również objąć swoim zakresem poszczególne elementy systemu dowodzenia SZ RP, w tym struktury organizacyjne dowództw i stanowisk dowodzenia, które kumulują procesy informacyjne zachodzące na polu walki i których właściwe działanie pozwala zapewnić dowódcy ciągłość i operatywność dowodzenia. Uwarunkowania bezpieczeństwa współczesnego świata wymuszają zmianę podejścia do struktur organizacyjnych dowództw i funkcjonalnych stanowisk dowodzenia. Na potrzeby działań w ramach NATO, UE i doraźnie tworzonych koalicji, mając na uwadze cele i zadania sił zbrojnych oraz środowisko działania i potencjalnego przeciwnika, należy w pierwszej kolejności zorganizować strukturę dowodzenia, która umożliwi sprawne i skuteczne dowodzenie całymi siłami zbrojnymi, pozwoli maksymalnie wykorzystać ich potencjał, zapewni koordynację i synchronizację wszystkich rodzajów sił zbrojnych, inspektoratów, komend i służb oraz jednostek im podległych.

Optymalizacja zdolności bojowej wojsk może być osiągnięta przez efektywne użycie sił i środków walki, a także wykorzystanie czasu, energii i informacji. We współczesnych działaniach wojsk precyzyjna informacja jest tak samo ważna jak precyzyjnie wycelowana broń. Sens zawarty w tych słowach wydaje się być kwintesencją dociekań na temat różnych aspektów dowodzenia wojskami i kierowania środkami walki na początku trzeciego tysiąclecia, postrzeganego jako era budowy społeczeństwa informacyjnego. Dowodzenie, kierowanie oraz

zarządzanie jest postrzegane obecnie przede wszystkim jako proces informacyjno-decyzyjny i traktowane jako całościowy celowej działalności dowódcy i jego organów dowodzenia. Powinno być więc realizowane w ramach jasno określonego systemu technik organizatorskich, stanowisk dowodzenia i wchodzących w ich skład węzłów łączności, metod postępowania, wzorców dokumentów itp.

Unowocześnianie następuje także w ramach systemu dowodzenia. Współcześnie wyposaża się go w najnowszej generacji środki łączności, urządzenia biurowe, komputery, sprzęt telewizyjny oraz pojazdy dowódczo-sztabowe, które usprawniają pracę organów dowodzenia. Stopniowo wprowadza się także systemy automatyzacji procesów zachodzących na stanowiskach dowodzenia, przez co poprawia się szybkość i jakość dowodzenia. Ciągłość i operatywność dowodzenia nie może być zapewniona bez właściwego ich zorganizowania, rozmieszczania i zabezpieczenia.

Zachodzące przeobrażenia spowodowały jednocześnie, że zasadniczymi problemami warunkującymi osiągnięcie celów stało się szybkie podejmowanie decyzji oraz ciągła wymiana informacji między dowódcą i elementami ugrupowania bojowego. Procesy informacyjne zachodzące na polu walki kumulują się na stanowiskach dowodzenia, których właściwe działanie pozwala zapewnić dowódcy ciągłość i operatywność dowodzenia. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że zniszczenie całego lub obezwładnienie tylko części dowództwa na stanowisku dowodzenia czy zerwanie więzi pomiędzy kilkoma stanowiskami uniemożliwia zachowanie ciągłości dowodzenia i pozbawia dowódcę możliwości skutecznego reagowania na zmieniającą się sytuację. Ogranicza ponadto możliwości zbierania informacji, dokonywania ocen oraz bieżącego przekazywania decyzji podwładnym. Destabilizacja pracy stanowisk dowodzenia opóźnia jednocześnie reakcje na zaistniałe sytuacje, uniemożliwia koordynację działań między poszczególnymi elementami ugrupowania oraz wprowadza chaos w poczynania dowódców niższych szczebli dowodzenia. W konsekwencji prowadzi do dezorganizacji całego systemu walki, zarówno w trakcie przygotowania, jak i prowadzenia działań.

Zasady funkcjonowania stanowisk dowodzenia Wojsk Lądowych SZ RP

Stanowiska dowodzenia na każdym szczeblu dowodzenia w operacjach wojsk lądowych, jak wskazują badania, przeznaczone są do planowania działań oraz do bezpośredniego dowodzenia wojskami.

Stanowią zasadnicze miejsca pracy dowódcy i jego sztabu. Analiza zgromadzonego materiału badawczego pozwala na stwierdzenie, że najważniejszym dokumentem normatywnym w zakresie stanowisk dowodzenia jest „Instrukcja organizacji i funkcjonowania Wojennego Systemu Dowodzenia Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej”.

Zgodnie z jej zapisami stanowiska dowodzenia postrzegane są jako odpowiednio przygotowane i wyposażone miejsca (obiekty, rejony), w których rozmieszcza się organy dowodzenia oraz elementy zabezpieczenia. W czasie działań bojowych dowództwa podzielone na organy dowodzenia mogą być rozmieszczone w kilku miejscach – miejsce z którego dowodzi dowódca (szef, komendant, kierownik) nazywane jest stanowiskiem dowodzenia. Stanowiska dowodzenia są ze sobą odpowiednio powiązane funkcjonalnie.

W wojskach lądowych SZ RP występują następujące rodzaje stanowisk dowodzenia:

- Stanowiska Dowodzenia (SD);
- Zapasowe Stanowiska Dowodzenia (ZSD);
- Wysunięte Stanowiska Dowodzenia (WSD);
- Punkty Dowódczo - Obserwacyjne (PD-O);
- Punkty Kierowania (PK);
- Powietrzny Punkt Dowodzenia (PPD);
- Punkt Dowodzenia (PD).

Stanowiska dowodzenia na wszystkich poziomach dowodzenia SZ RP zapewniają realizację funkcji dowodzenia i stanowią zasadnicze miejsca pracy dla dowództwa danego poziomu dowodzenia. Stanowiska dowodzenia powinny zapewniać:

- dowodzenie wojskami i kierowanie środkami rażenia w toku walki (operacji);
- miejsca pracy dla organów dowodzenia;
- łączność dowodzenia i współdziałania, wykorzystując system łączności i informatyki;
- ciągłe przygotowywanie informacji potrzebnych dowódcy do oceny sytuacji i podejmowania decyzji;
- przygotowywanie dokumentów dowodzenia (rozkazodawczych, planistycznych i sprawozdawczo-informacyjnych);
- koordynację prowadzenia rozpoznania i analizę informacji rozpoznawczych i wywiadowczych z wszelkich dostępnych źródeł;
- koordynację potrzeb zabezpieczenia logistycznego i medycznego;

- możliwość otrzymywania i wysyłania (dystrybucji) dokumentów dowodzenia zgodnie z przyjętym systemem dowodzenia;
- planowanie kolejnych działań;
- nadzór nad realizacją zadań;
- informowanie zapasowych stanowisk dowodzenia o bieżącej sytuacji (przesyłanie duplikatów wytworzonych na SD dokumentów dowodzenia).

Analizując zadania realizowane przez stanowiska dowodzenia, można sformułować wymagania, jakimi powinny się charakteryzować:

- odporność na zakłócanie jego funkcjonowania;
- mobilność;
- odporność na fizyczne zniszczenie;
- możliwości współdziałania z innymi stanowiskami dowodzenia w ramach swojego podsystemu, jak również ze stanowiskami dowodzenia sił zbrojnych innych państw;
- ciągłość pracy;
- zdolność reagowania i dostosowania swej struktury do wymogów zdarzających się sytuacji.

Zapasowe stanowiska dowodzenia – organizowane są w celu zapewnienia ciągłości i trwałości dowodzenia wojskami oraz przejęcia dowodzenia w wypadku obezwładnienia stanowisk dowodzenia. ZSD zajmuje się głównie monitoringiem rozwoju sytuacji oraz pozyskiwaniem, gromadzeniem, analizowaniem i przechowywaniem dokumentów dowodzenia opracowywanych na SD. Struktura organizacyjna ZSD jest taka sama jak SD. Stan i skład obsady operacyjnej ZSD określa właściwy dowódca.

Wysunięte stanowiska dowodzenia – rozwija się okresowo lub na stałe, stosownie do potrzeb, w celu umożliwienia dowódcy dowodzenia podległymi wojskami w decydujących fazach walki (operacji). Obsada operacyjna WSD wydzielana jest doraźnie ze składu SD. WSD rozwija się zgodnie z decyzją dowódcy danego poziomu dowodzenia. Powinny one zapewnić:

- dowodzenie prowadzonymi działaniami bojowymi;
- dowodzenie i koordynację manewru i wsparcia ogniowego;
- koordynację wsparcia powietrznego i obrony przeciwlotniczej;
- przekazywanie potrzeb zabezpieczenia logistycznego i medycznego do SD;
- możliwość szybkiej zmiany rejonu rozmieszczenia stanowiska;

- ciągłą łączność z podległymi wojskami, własnym SD oraz z przełożonym i sąsiadami.

Punkty dowódczo-obszerniczyne organizuje się w jednostkach (pododdziałach) poziomu taktycznego, w celu zapewnienia dowódcy funkcji dowodzenia oraz możliwości bezpośredniego wglądu w teren i dowodzenia na kierunkach, gdzie realizowane są najważniejsze zadania bojowe (np. odparcie kontrataku, wprowadzenie do walki odwodu, forsowanie przeszkody wodnej). PD-O (siły i środki) wydziela się ze składu SD.

Punkty Kierowania – to odpowiednio przygotowane i wyposażone miejsce pracy dla zespołu kierowniczego, występujące na poziomie taktycznym w jednostkach: szkolenia, zabezpieczenia logistycznego i medycznego, wsparcia dowodzenia, działań psychologicznych, współpracy cywilno-wojskowej, administracji wojskowej oraz transportu i ruchu wojsk, które umożliwia zbieranie informacji, planowanie i stawianie zadań. Strukturę organizacyjną i zadania PK ustala stosownym rozkazem właściwy dowódca, uwzględniając przeznaczenie, zadania oraz specyfikę działania danej jednostki (instytucji).

Powietrzne Punkty Dowodzenia – jako element składowy głównego stanowiska dowodzenia wykorzystywane są do zapewnienia dowodzenia w czasie przemieszczania się dowódcy, przegrupowania (przemieszczania), wyprowadzania wojsk z rejonów zmasowanych uderzeń przeciwnika itp.

Punkt Dowodzenia – miejsce z którego dowódca kompanii (równorzędny) dowodzi podległym potencjałem sił i środków.

Zgodnie z uzupełnieniem nr 1 do *'Instrukcji organizacji i funkcjonowania wojennego systemu dowodzenia SZ RP'* z dnia 12 września 2019 r., w dowództwach dywizji oraz podległych brygadach w Wojskach Lądowych występują następujące rodzaje stanowisk dowodzenia:

- Główne Stanowisko Dowodzenia (GSD);
- Taktyczne Stanowisko Dowodzenia (TAC SD);
- Zapasowe Stanowisko Dowodzenia (ZSD);
- Mobilna Grupa Dowodzenia (MGD).
- GSD - struktura i zadania jak dotychczasowe SD;
- TAC SD - odpowiednio przygotowane i wyposażone miejsce, zapewniające dowódcy kierowanie działaniami podległych i podporządkowanych sił.

W zależności od stopnia przygotowania infrastruktury terenowej oraz urządzenia miejsc pracy, wyróżnia się następujące stanowiska dowodzenia:

- stacjonarne – rozmieszczane w obiektach w pełni przygotowanych i dostosowanych pod każdym względem do potrzeb dowodzenia (obiekty w MSD, inne obiekty wojskowe, obiekty specjalne);
- stacjonarno-mobilne – rozmieszczane w wybranych i przygotowanych wcześniej obiektach, a mobilne środki łączności i informatyki uzupełniają docelowe potrzeby dowodzenia w zakresie usług teleinformatycznych;
- mobilno-stacjonarne – rozmieszczane w obiektach, które nie są w pełni przygotowane i dostosowane do potrzeb dowodzenia, a mobilne środki łączności i informatyki stanowią główną bazę w zakresie zaspokojenia potrzeb dowodzenia na usługi teleinformatyczne;
- mobilne – przygotowane do rozmieszczenia w każdych warunkach i rejonach, z wykorzystaniem lub bez wykorzystania obiektów stacjonarnych, a praca operacyjna (sztabowa) prowadzona jest na środkach mobilnych.

Tab. 1. Typy stanowisk dowodzenia w Siłach Zbrojnych RP

| Typ stanowiska | Szczebel dowodzenia | | | | | Rodzaj stanowiska | Sposób zorganizowania |
|---------------------|---------------------|---------|---------|------|----------|-------------------|-----------------------|
| | Komponent | Dywizja | Brygada | Pułk | Batalion | | |
| Stacjonarno-mobilne | X | | | | | SD | Stale |
| Mobilno-stacjonarne | | X | X | X | | | |
| Mobilne | | | | | X | | |
| Stacjonarno-mobilne | X | | | | | ZSD | |
| Mobilno-stacjonarne | | X | X | | | | |
| Mobilne | X | X | | | | WSD | Doraźnie |
| Mobilne | | | X | X | X | PD-O | |
| Mobilne | X | X | | | | PPD | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzupełnienia nr 1 do instrukcji organizacji i funkcjonowania wojennego systemu dowodzenia SZRP.

Struktura organizacyjna stanowisk dowodzenia tworzona jest na bazie dowództw czasu „P” i „W” oraz jednostek dowodzenia i łączności

(zabezpieczenia, ochrony, transportowych), stosownie do potrzeb dowodzenia na czas wojny.

Ilość poszczególnych komórek organizacyjnych oraz liczebność obsady personalnej organów dowodzenia na stanowiskach dowodzenia uzależniona jest od następujących czynników:

- zadań, jakie ma realizować dana komórka;
- stopnia przygotowania personelu i wyposażenia w środki łączności i informatyki;
- wymogów określanych przez zasady organizacji, rozmieszczenia i pracy stanowisk dowodzenia;
- potrzeby zapewnienia ciągłości pracy przez 24 godziny, z uwzględnieniem systemu zmianowego;
- wytycznych dowódcy i szefa sztabu.

Szczegółową strukturę komórek organizacyjnych stanowisk dowodzenia ustalają właściwi dowódcy na danym poziomie dowodzenia, uwzględniając przeznaczenie, zadania oraz specyfikę działania danej komórki organizacyjnej.

Stanowisko dowodzenia składa się z następujących, głównych elementów:

- organu dowodzenia;
- węzła łączności;
- grupy zabezpieczenia;
- Komendy SD.

Organ dowodzenia – jest zasadniczym elementem stanowiska dowodzenia odpowiedzialnym za realizację funkcji dowodzenia SZ (wojskami, jednostkami, instytucjami, elementami ugrupowania bojowego) w toku walki (operacji) wspierającym dowódcę w cyklu decyzyjnym procesie dowodzenia.

Grupa zabezpieczenia – to element stanowiska dowodzenia, w którym zgrupowane są jednostki (pododdziały, wydzielone siły i środki) zabezpieczające całokształt funkcjonowania stanowiska dowodzenia.

Komenda SD - to element stanowiska dowodzenia, odpowiadający między innymi za kierowanie rozwijaniem i przemieszczaniem stanowiska dowodzenia. Organizuje przygotowanie stanowiska do pracy, w tym urządzenie miejsc pracy i odpoczynku. Organizuje zabezpieczenie bojowe, logistyczne oraz jego ochronę i obronę. Komendantem SD jest zazwyczaj dowódca batalionu dowodzenia.

Fundamentalną zasadą przy organizacji stanowisk dowodzenia jest ponoszenie przez dowódcę odpowiedzialności za całokształt

przedsięwzięć realizowanych w tym obszarze. W przygotowaniu i funkcjonowaniu całego systemu dowodzenia, w szczególności stanowisk dowodzenia, wspiera dowódcę szef sztabu, który jest między innymi organizatorem pracy na stanowisku dowodzenia, oraz zespół wsparcia dowodzenia. Podstawą ich pracy oraz organizacji, składu i zasad działania poszczególnych zespołów, sekcji i innych grup tworzonych na potrzeby funkcjonowania dowództwa są rozkazy i wytyczne dowódcy danej jednostki.

Szczegółowa struktura organizacyjna stanowisk dowodzenia powinna być określana przez właściwego dowódcę w odniesieniu do podległych mu dowództw, z uwzględnieniem specyfiki działań, sytuacji operacyjno-taktycznej i możliwości współdziałania w systemie sojuszniczym. Jednocześnie każda struktura wewnętrzna części operacyjnej stanowisk dowodzenia, w zależności od szerebła i przeznaczenia, powinna być tworzona jako element funkcjonalny wydzielany z komórek organizacyjnych dowództwa, połączonych odpowiednio w sektory, centra, zespoły, grupy i w ten sposób tworzyć zasadnicze komponenty tej części stanowisk dowodzenia. W Wojskach Lądowych SZ RP stanowiska dowodzenia są ze sobą odpowiednio powiązane funkcjonalnie i informacyjnie w określonym układzie poziomym i pionowym, tworząc system stanowisk dowodzenia.

Zakończenie

Zachodzące zmiany w systemie kierowania i dowodzenia w sposób pozytywny wpływają na jakość funkcjonowania tego systemu w Siłach Zbrojnych RP. Zmiany zasadniczo dotyczą nowej struktury i podporządkowania. Całokształt procesu został rozłożony na dwa etapy.

Rola Szefa Sztabu Generalnego WP wpływa w sposób istotny na sprawniejsze i efektywniejsze kierowanie i dowodzenie Siłami Zbrojnymi RP. Jest on teraz najwyższym pod względem funkcji żołnierzem w czynnej służbie wojskowej. Podlegają mu bezpośrednio: Dowódca Generalny RSZ, Dowódca Operacyjny RSZ oraz Szef Inspektoratu Wsparcia SZ. Dzięki temu nie ma rozmycia odpowiedzialności, nakładania się uprawnień oraz potencjalnych sporów kompetencyjnych. Przyjęcie zasady jednoosobowego dowodzenia znacząco wzmocniło kompetencje Szefa Sztabu Generalnego i spowodowało, że może on być równorzędnym partnerem dla sojuszników i odpowiedników z państw NATO. Istotne i pozytywne znaczenie na system kierowania i dowodzenia ma przywrócenie poszczególnych dowództw Rodzajów Sił Zbrojnych.

W najbliższych latach, niezbędny jest przejrzysty, funkcjonalny, spójny i sprawny system dowodzenia zintegrowany z systemem kierowania państwem. Jego istotą powinno być hierarchiczne podporządkowanie poszczególnych osób funkcyjnych (podległych dowódców) jednemu dowódcy przy jednoczesnym zachowaniu ich odrębności funkcjonalnych. Dlatego niezbędne jest dokonanie przekształceń o charakterze kompleksowym, których celem będzie spłaszczenie struktur dowodzenia, przebudowa struktur organizacyjnych dowództw i funkcjonalnych stanowisk dowodzenia, określenie nowych więzi i relacji (zewnętrznych i wewnętrznych) stanowisk dowodzenia przy jednoczesnym zaniku dotychczasowych, zmiana zakresu odpowiedzialności i uprawnień dowódców poziomu operacyjnego i taktycznego oraz modyfikacja ogólnych zasad działania poszczególnych elementów organizacyjnych systemu dowodzenia (m.in. rozmieszczania i przemieszczania stanowisk dowodzenia).

Struktura dowodzenia sił zbrojnych musi być wyraźnie oddzielona od struktury kierowania państwem. Stąd powinno dążyć się do wyodrębnienia w ramach systemu obronnego państwa wojennego systemu kierowania, w skład którego wchodziłyby organy władzy publicznej i wojennego systemu dowodzenia, który tworzyłyby organy dowodzenia sił zbrojnych. W strukturze dowodzenia SZ RP, wzrosnie znaczenie stacjonarnych stanowisk dowodzenia szczebla strategicznego i operacyjnego wiążące się z możliwością zapewnienia realizacji wybranych funkcji dowodzenia bez konieczności bezpośredniego działania w rejonie konfliktu. Z kolei na taktycznym poziomie powinien wzrosnąć mobilność stanowisk dowodzenia poprzez ograniczanie obsady operacyjnej stanowiska dowodzenia do niezbędnego minimum dzięki wyznaczaniu dynamicznych, mobilnych grup dowodzenia kierujących pododdziałami w bezpośredniej walce, mających stały kontakt ze stanowiskami dowodzenia rozwiniętymi poza rejonem działania i zabezpieczającymi dowódców w realizacji wszystkich funkcji dowodzenia.

Przebudowa stanowisk dowodzenia wynika z coraz intensywniej ujawniających się potrzeb w modernizacji dotychczasowych rozwiązań. Aby osiągnąć poziom rozwoju stanowisk dowodzenia, który zapewni wysokie standardy dowództwom na wszystkich szczeblach i poziomach działań musi ulec znaczącym przekształceniom: zarówno w sferze organizacyjnej, technicznej, obowiązujących procedur, jak i mentalności oraz sposobu podejścia do zagadnień dowodzenia obsady personalnej dowództw (ludzi).

Kompleksowe rozpatrywanie zjawisk zachodzących obecnie szczególnie w działaniach wojennych w Ukrainie powinno stanowić solidny fundament do osiągnięcia wysokich zdolności wojsk lądowych do dowodzenia w każdym z możliwych do przewidzenia operacjach.

Bibliografia

- Brzozowski, A., 2018. *Uwarunkowania i wyznaczniki reformy systemu kierowania i dowodzenia Siłami Zbrojnymi RP*, Bezpieczeństwo Narodowe, nr 41, BBN.
- Fryc, M., Konopka, L. 2014. *Reforma systemu kierowania i dowodzenia Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej*. Kwartalnik Bellona, 3. *Instrukcja organizacji i funkcjonowania Wojennego Systemu Dowodzenia SZ RP*, 2009. Sztab. Gen. 1619, Warszawa.
- Kowalkowski, S., 2021. *Zmiany w systemie kierowania i dowodzenia Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej (2016-2020)*, Przegląd Geopolityczny, 37, s. 104-120.
- Kręcikij, J., Lewandowski, J., 2015. *Organizacja dowodzenia na poziomie strategicznym i operacyjnym*, Oficyna Wydawnicza AFK KAAFM, Kraków.
- Michniak J. (red.) 2003. *Powiązania informacyjne sieci stanowisk dowodzenia w operacji*, AON, Warszawa.
- Posobiec J. 2008. *Organizacja dowodzenia w środowisku sieciocentrycznym*, AON, Warszawa.
- Soloch, P., 2018. *Nowy system kierowania i dowodzenia Siłami Zbrojnymi RP. Obrona terytorium i współdziałanie z NATO*, Bezpieczeństwo Narodowe, Nr 41, BBN, Warszawa.
- System Dowodzenia Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej DD-6.1(B)*, 2014. MON, Warszawa.
- Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny*. 2022. Dz. U. 2022, poz. 655.
- Ustawa z dnia 21. listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*. 1967. Dz. U. 1967, nr 44, poz. 220.
- Wilczyński, P. L., 2017. *Problematyka bezpieczeństwa we współczesnym dyskursie eksperckim w Polsce*, Przegląd Geopolityczny, 21, s. 48-66.
- Wołęjszo, J., 2005. *Więzi informacyjne stanowisk dowodzenia szczebla taktycznego WLąd*. W mat. sympozjum AON.

Jerzy WRONA

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ORCID: ---

KONFLIKTY O FLAGI I HERBY PAŃSTWOWE

Symbole państwowe i narodowe

Do najważniejszych symboli państwa, oznak jego suwerenności i tożsamości, zalicza się przede wszystkim flagę i herb (hymn, który też jest oficjalnym symbolem państwowym nie jest przedmiotem rozważań w niniejszym opracowaniu). Symbole te wyróżniają każde państwo pośród innych krajów i narodów świata. Świadczą o zajmowanym przez dany kraj miejscu na Ziemi, w określonym kręgu cywilizacyjnym. Flagi i herby przy pomocy barw i rysunków, oczywiście w sposób bardzo uproszczony, ukazują geograficzne cechy kraju, eksponują odrębności kulturowe i historyczne tradycje narodu, często też nawiązują do teraźniejszości i marzeń o przyszłości.

Zazwyczaj starszym od flagi (tak jest np. w większości krajów europejskich, zwłaszcza o długiej tradycji historycznej) symbolem państwa jest jego herb. Generalnie jednak jest on mniej rozpoznawalny w skali międzynarodowej. Najpowszechniej używanym współcześnie symbolem państwowym, i zwykle najbardziej znanym w świecie, jest flaga państwowa (narodowa).

Ponieważ w większości przypadków państwo obejmuje terytorium zamieszkane przez ludność jednej narodowości lub o wyraźnej przewadze jednej narodowości, zwykle w języku potocznym pojęcia „flaga państwowa” i „flaga narodowa” używane są zamiennie. Z punktu widzenia poprawności weksylologicznej nie zawsze są to jednak określenia identyczne, gdyż flagi narodowe mogą posiadać narody (narodowości) bez własnej państwowości. Wyrazistym przykładem jest flaga Szkocji (biały, ukośny krzyż św. Andrzeja na niebieskim tle) pochodząca z czasów, kiedy ten kraj był samodzielnym państwem. Jako flagi narodowe funkcjonują obecnie m.in. flagi Aborygenów, Basków, Czeczenów, Kurdów, Maorysów, Romów. Prawodawstwo niektórych krajów (nawet tych prawie jednolitych narodowościowo) rozróżnia flagę „państwową” od „narodowej”. Różnica polega m.in. na tym, że flagi narodowej może używać (przy respektowaniu określonych reguł) każdy

obywatel, podczas gdy flaga państwowa służy do celów oficjalnych, posługiwanie się nią właściwie jest zastrzeżone dla instytucji i urzędów państwowych. Obie flagi niekiedy różnią się tym, że na państwowej umieszcza się herb państwa (lub niektóre jego charakterystyczne elementy graficzne), podczas gdy flagi narodowe są proste, bez herbu. Flagi państwowe Danii, Islandii, Norwegii i Szwecji odróżniają się od narodowych tym, że posiadają spiczaste końce (tzw. „jaskółczy ogon”). Polska jest jedynym państwem na świecie, w którym są dwie flagi państwowe (biało-czerwona i biało-czerwona z herbem), lecz oficjalnie nie ma flagi narodowej (Wrona, 2020; Znamierowski, 1999; Znamierowski, 2017).

Wiedza o flagach, od niedawna nazywana „weksylologią”⁸ (od łac. *vexillum* – chorągiew, sztandar jazdy rzymskiej, oraz grec. *logos* – nauka) leży na styku wielu specjalności: historii i jej nauki pomocniczej – heraldyki, a także geografii, polityki, socjologii, etnologii, semiotyki i innych (Kuczyński, 1973; Wrona, 2002).

W przeważającej liczbie przypadków wzory herbów i flag powstały w wyniku długotrwałych procesów historycznych. Całkowicie nowe, uzupełnione lub poprawione wzory symboli państwowych tworzone są zazwyczaj po istotnych przemianach społeczno-politycznych w kraju. W takiej sytuacji flagi i herby powstają niekiedy po długich i gorących dyskusjach prowadzonych przez ciała ustawodawcze, ugrupowania polityczne, specjalistów od heraldyki i weksylologii, prasę i zwykłych obywateli danego kraju (Wrona, 2000).

Szacunek należny symbolom państwowym

Symbole państwowe podlegają ustawowej ochronie, bezprawne i niewłaściwe ich używanie zwykle traktowane jest jako wykroczenie czy nawet przestępstwo. Ustalane są zasady wywieszania flagi i eksponowania herbu państwowego (tak jak i okoliczności odgrywania czy śpiewania hymnu). Zerwanie flagi, jej spalenie⁹, podeptanie, czy nieuszanowanie w jakikolwiek inny sposób traktowane jest jako obraza

⁸ Twórcą terminu „weksylologia”, w wersji angielskiej *vexillology*, był w 1958 r. amerykański politolog Whitney Smith (1940-2016), uważany za jednego z najlepszych w świecie znawców flag. W druku termin ten pojawił się po raz pierwszy w 1959 r.

⁹ Weksylolodzy uważają, że spośród możliwych sposobów zniszczenia flagi (kiedy nie nadaje się już do użytku – jest mocno zabrudzona, wyblakła, porozdzierana, postrzępiona), jedynym godnym jest jej niepubliczne, dyskretne spalenie. W przypadku flagi Polski dodaje się zwykle, że uprzednio należałoby rozdzielić biały i czerwony płat flagi.

państwa i narodu. Osoby dopuszczające się takich czynów mogą być pociągnięte nawet do odpowiedzialności karnej. W 1997 r., według informacji prasowych, turecki Sąd Bezpieczeństwa Państwowego, skazał jednego z obywateli tego kraju na 22,5 roku więzienia za sprofanowanie flagi Turcji i zastąpienie jej flagą Partii Pracujących Kurdystanu.

Współcześnie bardzo rzadkie są przypadki, aby poniżanie flagi innego państwa odbywało się przy oficjalnej akceptacji władz. W 1994 r., z okazji rocznicy przejęcia władzy w Libii przez Muammara Kadhafiego, odbyło się w jego obecności w Trypolisie deptanie przez młodzież „imperialistycznych” flag – amerykańskiej, brytyjskiej i francuskiej. W 1996 r. spalono 37 chińskich flag mających symbolizować liczbę lat, które upłynęły od zajęcia Tybetu przez Chiny. Flagi spalili w Delhi uchodźcy tybetańscy, podczas wizyty przywódcy Chin w stolicy Indii.

Tylko w niektórych oczywistych sytuacjach zerwanie flagi jest symbolicznym protestem przeciwko najeźdźcy lub sprzeciwem wobec określonych idei politycznych, które ona uosabia. W 1949 r. na fladze Węgier, które znalazły się w bloku państw socjalistycznych, do tradycyjnych czerwono-biało-zielonych barw narodowych dodano herb (emblem) z młotem oraz kłosem zboża i czerwoną gwiazdą. Powstanie węgierskie rozpoczęło się 23 października 1956 r. przed pomnikiem Józefa Bema w Budapeszcie od owacyjnego wycinania z flag herbu, z którym - niezadowoleni z politycznej zależności od ZSRR - Węgrzy się nie utożsamiali. „Dziurawa flaga” stała się rozpoznawalnym na całym świecie symbolem węgierskiej rewolucji, a oryginalne egzemplarze takiej flagi uważane są dziś na Węgrzech prawie za narodowe relikwie.

Nietypowa sytuacja miała miejsce w Peru, po konflikcie między Chile a połączonymi siłami Peru i Boliwii. W wyniku działań zbrojnych prowadzonych w latach 1879-1884, zwanych „wojną o Pacyfik” lub „wojną o saletrę”, armia chilijska zajęła sporą część południowego Peru. Peruwianczycy znienawidzili Chilijczyków do tego stopnia, że mieszkańcy wielu domów w Limie zaopatrzyli się w wycieraczki przy drzwiach, które miały barwy flagi chilijskiej po to, aby wchodzący mógł wytrzeć o nią nogi (Wrona, 2002).

Zarzuty Franklina do orła bielika

Odległym już historycznie przykładem, kiedy to wygląd symbolu państwowego stał się przedmiotem dyskusji, było umieszczenie orła bielika w herbie Stanów Zjednoczonych Ameryki. Wizerunek orła bielika – amerykańskiego symbolu wolności i odwagi, znajduje się od 1782 r. na awersie Wielkiej Pieczęci, która pełni funkcję herbu USA (ryc. 1). Bielik

amerykański (*Haliaëtus leucocephalus*), który nazywany jest również orłem łamignatem lub orlikiem białogłowym, występuje w całej Ameryce Północnej i jest nadal dość pospolity na skraju lasów otaczających Wielkie Jeziora Amerykańskie, których rybami się głównie żywi. Intensywnie poluje również na ptactwo wodne. Ponieważ bielik odbiera czasem zdobycz innym ptakom, a także zdarza mu się żerować na zdychających rybach i padlinie. Jeden z twórców niepodległości Stanów Zjednoczonych – Benjamin Franklin (1706-90), uważał, że ptak ten „nie prowadzi uczciwego, pokojowego życia”, dlatego nie powinien być wzorem dla amerykańskiego narodu. Zarzucał mu także, że jest ptakiem bojaźliwym i niekiedy da się przegonić przez mniejsze ptaki, np. mewy. Jako ptaka narodowego, godło USA, Franklin proponował indyka, który odegrał ważną rolę w wyżywieniu pierwszych osadników na amerykańskiej ziemi. Indyk dziki (*Meleagris gallopavo*) był kiedyś bardzo liczny w lasach mieszanych południowej części Ameryki Północnej. O roli tego ptaka w kulturze narodu świadczy m.in. to, że powszechnym zwyczajem jest spożywanie pieczonego indyka przez rodziny amerykańskie w Święto Dziękczynienia i w wigilię Bożego Narodzenia. Tworząc herb nie posłuchano rad sędziwego Franklina, uznając, że najodpowiedniejszym symbolem dla rodzącego się demokratycznego państwa i narodu, będzie jednak dumny i drapieżny orzeł, a nie „gulgotający” i trochę niezdarly indyk. Na piersi herbowego orła umieszczono tarczę w barwach flagi amerykańskiej.

Ryc. 1 Wielka Pieczęć pełniąca funkcję herbu USA



Konflikt grecko-macedoński o nazwę państwa i flagę

Klasycznym przykładem z ostatnich lat, kiedy to wygląd symbolu państwa stał się przyczyną poważnego konfliktu między sąsiednimi krajami, była flaga Macedonii, państwa, które od 12 lutego 2019 r. nosi oficjalną nazwę Macedonia Północna. Po rozpadzie Jugosławii (SFRJ - Socjalistycznej Federacyjnej Republiki Jugosławii) na odrębne jednostki polityczne, Grecy uznali, że określenie „Macedonia” i jej przyjęta 11 sierpnia 1992 r. flaga z tzw. Słońcem (Gwiazdą) z Werginy, stanowią historyczną własność Grecji (ryc. 2). Nie mogą więc być używane przez potomków Słowian, którzy napłynęli na Półwysep Bałkański znacznie

później (VI-VII w.). Obszar Macedonii Północnej stanowi 40% historycznej Macedonii.

Grecja protestowała na forum międzynarodowym, uważając, że nowe państwo przywłaszczyło sobie „święty hellenistyczny symbol” w domniemanych ekspansjonistycznych celach. Umieszczenie Słońca z Werginy na fladze Macedonii doprowadziło do masowych protestów ludności w Grecji.

Wzór flagi ze Słońcem z Werginy opierał się na emblemacie, który używał Aleksander Wielki w IV w. p.n.e. Emblemata znany jest z sarkofagu króla Filipa II Macedońskiego, ojca Aleksandra, a odkryto go w 1977 r. podczas prac archeologicznych w miejscowości Wergina (bułg., maced. *Kutlesz*) w północnej Grecji. Grecy przeforsowali w Unii Europejskiej nałożenie ekonomicznego embarga na Macedonię, które trwało prawie 2 lata. By nie urazić obydwu stron konfliktu, Macedonia została w 1993 r. przyjęta do Organizacji Narodów Zjednoczonych pod nazwą „Dawna Republika Jugosłowiańska Macedonia” (FYROM – *The Former Yugoslav Republic of Macedonia*). Po raz pierwszy też w historii tej organizacji nie odbyła się ceremonia zawieszenia flagi nowo przyjętego członka przed nowojorskim gmachem Zgromadzenia Ogólnego ONZ.

Po ponad dwu latach wzajemnych animozji, oba państwa złagodziły swe stanowiska. Macedonia zobowiązała się zmienić flagę, a Grecja uznała suwerenność Macedonii i zniosła embargo. Przyjęta 5 października 1995 r. przez parlament nowa flaga (ryc. 3) posiada ośmiopromienne złoto-żółte słońce na czerwonym tle, które nie przypomina „słońca z Werginy” z 16 promieniami¹⁰. Symbol ten był już możliwy do zaakceptowania przez Greków.

Konflikt z Grecją o nazwę państwa i flagę spowodował, że Macedończycy nie zajęli się zmianą herbu i do dzisiaj pozostał - tylko nieznacznie zmieniony - znak z okresu socjalistycznej Jugosławii. Po rozpadzie Jugosławii wydawało się, że godłem Macedonii zostanie złoty lew pochodzący z XVI w., Komisja Konstytucyjna była jednak za złotym wielopromienistym słońcem. Różnice poglądów partii politycznych spowodowały, że pomimo zmiany ustroju, decyzję w tej kwestii

¹⁰ Autorem flagi Macedonii (obecnie Północnej) jest malarz i grafik, profesor Miroslav Grčev z Wydziału Architektury Uniwersytetu w Skopje. W projekcie autorskim parlament zmienił rozmiary flagi z 5:8 na 1:2 oraz dodał czerwony okrąg do sylwetki słońca (Grčev, 2011; *Macedonia – Change of national symbols* – <http://fotw.digibel.be/flags/mk-chns.html> - dostęp 1.07.2022).

odłożono i stary herb dalej obowiązywał. Dopiero w 2009 r. usunięto z niego pięcioramienną czerwoną gwiazdę symbolizującą komunizm.

Ryc. 2 Flaga Macedonii obowiązująca w latach 1992-95



Ryc. 3 Flaga Macedonii (ob. Macedonii Północnej, obowiązująca od 1995 r.



Flaga z inspiracji Wysokiego Komisarza ONZ

Wydawało się, że przyjęta w 1992 r. flaga Bośni Hercegowiny, to symbol możliwy do zaakceptowania przez Bośniackich Muzułmanów, Chorwatów i Serbów. Na białym polu flagowym widniał herb – złote heraldyczne lilie inspirowane przez rosnącą tutaj lilię bośniacką, inaczej złotą (*Lilium bosniacum*) - narodowy kwiat kraju. Ponieważ flaga z liliami była używana w okresie wojny domowej (1991-95) przez Bośniaków, mimo swej neutralności, nie była akceptowana przez pozostałe grupy etniczne, a zwłaszcza Serbów. Gdy zawiodły próby stworzenia nowej flagi, wtedy Wysoki Komisarz ONZ Carlos Westendorp - upoważniony przez międzynarodową komisję nadzorującą proces pokojowy w tym kraju - postanowił sam podjąć decyzję. Nieco zmodyfikował jeden z projektów, który później uzyskał w parlamencie najwięcej głosów. Kolor przyjętej 4 lutego 1998 r. flagi (ryc. 4) jest niebieski, o odcieniu jak na

Ryc. 4 Flaga Bośni i Hercegowiny od 1998 r.



fladze Unii Europejskiej. Flaga ma trójkąt barwy żółtej, który symbolizuje uproszczony zarys kształtu państwa. Równoległe do lewego boku trójkąta biegnie rząd białych pięcioramiennych gwiazd. Trójkąt symbolizuje 3 główne grupy etniczne państwa, a kolor niebieski i gwiazdy oznaczają Europę.

Jednak i z tej flagi, bez wyraźnej narodowej symboliki, która niektórym przypomina „pudełko z prażoną kukurydzą”, niezadowoleni są Serbowie i Chorwaci (Exner, 1998).

Pretensje o flagę Słowaków do Czechów

Rozpad Czechosłowacji (oficjalnie z dniem 1 stycznia 1993 r.) wolny był od nieporozumień, właściwie z wyjątkiem kwestii flagi

państwowej. Ustawą parlamentu czeskiego z 17 grudnia 1992 r., przyjęto, że flagą Republiki Czeskiej będzie flaga biało-czerwona z niebieskim klinem. Uznano, że niebieski klin (sięgający do połowy długości płata flagi) nie jest wyłącznie symbolem Słowacji, jak to poprzednio powszechnie interpretowano, lecz również Moraw. Morawy to jedna z trzech - obok Czech właściwych i czeskiego Śląska - historycznych krain wchodzących w skład dzisiejszej Republiki Czeskiej. Ponieważ wizualnie flaga Czech była identyczna (także proporcją boków - 2:3) do flagi Czechosłowacji (z 1920 r.), wzbudziło to niezadowolenie na Słowacji. Część społeczeństwa i wielu polityków tego kraju protestowało przeciwko przyjęciu za wyłącznie czeski symbol, „do niedawna naszej wspólnej”, flagi z niebieskim klinem. Niektórzy posłowie słowaccy sugerowali nawet w parlamencie, że suma „odstępnego” winna wynieść 50 mld ówczesnych koron czechosłowackich (Mucha, 1993). W trakcie dyskusji nad flagą Republiki Czeskiej rozważano wersje historycznej dla Czech flagi biało-czerwonej (różnej rozmiarami od polskiej) lub biało-czerwonej z heraldycznym lwem lub orłem.

Odziedziczona po Czechosłowacji flaga biało-czerwona z niebieskim klinem dobrze wryła się w świadomość Czechów i jest łatwo rozpoznawalna w świecie. Jest też pewnym przejawem ciągłości historycznej państwa - Republiki Czeskiej i narodu czeskiego. W międzyczasie 3 września 1992 r. w Bratysławie załopotana flaga Słowacji, ostatecznie uchwalona 18 lutego 1993 r. (Brożek, 1998).

Problematyczny sierp i młot w herbie Austrii

Orzeł w herbie Austrii pochodzi z XII w. i początkowo, jako symbol cesarski, był dwugłowy. W 1919 r., kiedy kraj stał się republiką, zatwierdzono orła jednogłowego. Czarny orzeł w złotych szponach trzyma młot i sierp, symbole robotników i rolników. Korona tzw. murowa na głowie orła oznacza mieszczaństwo i demokratyczno-republikański charakter państwa. Od 1945 r. na nogach orła dodatkowo znalazł się rozerwany łańcuch „żelazny” przypominający uwolnienie od nazizmu (ryc. 5). Ponieważ do 1955 r. Austria podzielona była na 4 strefy okupacyjne, władze - pozostawiając młot i sierp w herbie - pragnęły w ten sposób uzyskać pewną przychylność Związku Radzieckiego. Po rozpadzie ZSRR i upadku komunizmu, w społeczeństwie i parlamencie austriackim rozgorzała dyskusja na temat „bolszewickich symboli” w herbie państwowym. Prezydent państwa Kurt Waldheim wypowiedział się w 1991 r., że emblemat sierpa i młota w austriackim herbie kojarzy

się jednoznacznie z upadłym ustrojem. Podobne zdanie miał także kanclerz Franz Vranitzky. Przewodniczący parlamentu Hans Fischer uważał jednak, że eliminacja sierpa i młota obecnie nic nie zmieni. Gdyby to zrobiono w okresie władzy Stalina, wtedy świadczyłoby wyraźnie o odwadze Austriaków. Po sondażach opinii publicznej, okazało się, że tylko 18 % Austriaków nie chciało mieć w swym herbie tych dwuznacznych - według niektórych - symboli.

Ryc. 5 Herb Austrii



Poglądy niektórych historyków austriackich, że sierp i młot nie mają nic wspólnego z komunizmem nie są słuszne. Do radzieckiej symboliki emblemat ten wszedł wraz z przewrotem bolszewickim w październiku 1917 roku. W lipcu 1918 r., skrzyżowane ze sobą, młot i sierp, zostały oficjalnym herbem Rosyjskiej Federacyjnej Socjalistycznej Republiki Radzieckiej. W tym czasie, w maju 1919 r., kiedy Zgromadzenie Narodowe Austrii uchwaliło wprowadzenie herbu z orłem dzierżącym w szponach - sporny dziś - sierp i młot, władzę sprawował rząd koalicyjny z kanclerzem-socjalistą, a w jego składzie niepoślednią rolę odgrywali marksiści.

Spory o koronę na głowie herbowego lwa

W latach 1991-1997 Bułgaria nie posiadała herbu państwowego. Powodem tej niespotykanej sytuacji były parlamentarne spory o przywrócenie korony herbowemu lwu. Bułgarski konflikt o wygląd tego znaku państwowego trwał od chwili usunięcia herbu, który wzorowany był na schemacie radzieckim, z obowiązującymi kłosami zbóż i pięcioramienną, czerwoną gwiazdą (ryc. 6). Głównym elementem herbu Ludowej Republiki Bułgarii, umieszczonym też na fladze państwowej, był złoty lew wspięty (stojący na dwóch łapach). Lew jest starym bułgarskim symbolem narodowym oznaczającym siłę, odwagę i godność. Do czasów nowożytnych lwy żyły na Półwyspie Bałkańskim.

Po upadku komunizmu w Bułgarii, w 1991 r. zrezygnowano z dotychczasowego herbu państwowego. Powszechnie uważano, że należy przywrócić herb, który obowiązywał w okresie Carstwa Bułgarii, w latach 1927-1946 (ryc. 7). Kością niezgody stała się jednak korona wieńcząca herb i głowy lwów. Sprzeciw wyrazili posłowie lewicy i niektórzy republikanie, upatrując w niej symbol restytucji monarchii. Natomiast zwolennicy godła z koroną twierdzili, że lew bez korony stanie się „niepoważny”, bo przypominał będzie znak firmowy Peugeot.

Siedmioletni spór zakończono w 1997 r. kompromisem. W nowym herbie widnieją dwa złote wspięte lwy w małych koronach, trzymające tarczę herbową z wizerunkiem ukoronowanego złotego lwa w czerwonym polu. Tarczę herbową wieńczy duża korona z pięcioma krzyżami i dodatkowym krzyżem na szczycie. Aby jednak ta korona nie kojarzyła się z ostatnią dynastią, która miała ponosić odpowiedzialność za niektóre błędy polityczne, stylizowane lilie zdobiące koronę obecnie zastąpiono krzyżami. Wzorowana jest ona na koronie dynastii Szyszmanowiczów (XII-XIV w.), z okresu szczytu politycznej potęgi Bułgarii (ryc. 8).

Ryc. 6. Herb Ludowej Republiki Bułgarii z lat 1971-90 i 1990-91



Ryc. 7. Herb Carstwa Bułgarii (1927-46)



Ryc. 8. Herb Bułgarii obowiązujący od 1997 r.



Symbol narodowy Armenii na terytorium Turcji

W 1922 r. Armenia, jako republika radziecka, przyjęła herb, w którym umieszczono rysunek Małego i Wielkiego Araratu (ryc. 9). Majestatyczny Ararat towarzyszył Ormianom przez tysiąclecia ich długiej historii i uważany jest przez nich za górę świętą. Tu bowiem - według Biblii - miała zatrzymać się po opadnięciu wód potopu arka

Noego i stąd rozeszły się po świecie ocalone zwierzęta i rozsiały rośliny. Stąd też wyruszyli w świat synowie Noego w celu zaludnienia ziemi.

Ryc. 9. Herby Armeńskiej SRR z lat 1922-37 i 1937-92



Masyw Araratu - wygasłego wulkanu Wyżyny Armeńskiej znajduje się od 1921 r. we wschodniej części Turcji, w odległości około 30 km od granicy armeńsko-tureckiej. Widoczny jest jednak z prawie każdego zakątka Armenii dzięki niezwyklej przejrzystości powietrza, wynikającej z suchości klimatu. Sylwetka Araratu (z najwyższym wierzchołkiem o wysokości 5165 m n.p.m.) sprawia wrażenie szczególnie potężnej, gdyż od równinnej doliny Araksu, góra wznosi się

Ryc. 10. Aktualny herb Armenii



bezpośrednio ponad 4 km. To, że w herbie Armenii znajduje się obiekt leżący na terytorium Turcji, niekiedy powoduje zadrażnienia w stosunkach między tymi krajami.¹¹ Gdy Sowiecka Socjalistyczna Republika Armenii przyjęła herb z rysunkiem Araratu, Turcy zaprotestowali, uważając fakt ten za jawne roszczenie terytorialne¹².

11

https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/157577/zietek_godlo_armenii_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp 1.02.2023).

¹² Według anegdoty, Gieorgij Cziczerin (1872-1936), pełniący w tym czasie funkcję ludowego radzieckiego komisarza spraw zagranicznych, miał żartobliwie odrzec, iż godłem Turcji jest księżyc (półksiężyc), który przecież nie jest obszarem tureckim, a nikt z tego powodu nie protestuje.

W aktualnym herbie suwerennej Armenii, przyjętym w 1992 r., oczywiście także widnieje Ararat (ryc. 10).

Współczesne zmiany wyglądu Orła Białego

Odrodzona w 1918 r. Polska obrała za swój herb państwowy, uświęconego długą tradycją, Orła Białego w koronie. Tylko kilkumiesięczny rząd Jędrzeja Moraczewskiego, składający się głównie z socjalistów i radykalizujących ludowców, próbował wprowadzić orła bez korony. W dniu 1 marca 1919 r. Sejm zatwierdził wzór herbu Rzeczypospolitej, który przedstawiał w czerwonym polu tarczy Orła Białego w złotej koronie zwieńczonej krzyżem (ryc. 11). Postać orła była jednak mało udana artystycznie i od samego początku wywoływała głosy krytyki. W tej sytuacji nowy wizerunek orła, w gotyckiej koronie bez krzyża, oparty na projekcie Zygmunta Kamińskiego, wprowadzono rozporządzeniem Prezydenta RP z 13 grudnia 1927 r. (ryc. 12). Po II wojnie światowej, władze Polski Ludowej, dekretem Rady Państwa z 7 grudnia 1955 r., za herb państwowy przyjęły zasadniczy wzór z 1927 r., zdejmując jednak koronę z głowy Orła Białego, aby herb był „bardziej ludowy i demokratyczny” (ryc. 13). Większość społeczeństwa uznała, że jest to symboliczny wyraz braku suwerenności państwowej. Przywiązana do narodowych symboli Polonia oraz władze Rzeczypospolitej na Uchodźstwie za godło Polski uważały nadal orła w koronie.

Po przełomowych przemianach politycznych w Polsce, Sejm w dniu 29 grudnia 1989 r. przywrócił Orła Białego w koronie, jako godło RP. Ustawa nie ustalała jednak dokładnego wzorca herbowego orła, co stało się przedmiotem ożywionych dyskusji sejmowych, prasowych oraz w gronie specjalistów. Ostatecznie to heraldycy i historycy zadecydowali, że koronę należy przywrócić temu orłowi, któremu ją odebrano i który utrwalił się w świadomości Polaków w kraju i za granicą. Dokładny wzór herbu państwa polskiego przyjął Sejm 9 lutego 1990 r., uznając, że będzie nim wizerunek Orła Białego w koronie otwartej, według wzoru z 1927 r. z niewielkimi zmianami (ryc. 14). Między innymi dokonano korekty pięciolistnego zwieńczenia przepasek na skrzydłach orła, tak, aby niektórym nie kojarzyły się z pięcioramiennymi gwiazdami (Kuczyński, 1993; Russocki i in., 1970; Wrona, 2016; Znamierowski, 1995)¹³.

¹³ W 2021 r. Ministerstwo Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu opublikowało projekt zmiany ustawy o symbolach państwowych (fladze, herbie i hymnie) Polski. Jakkolwiek

Ryc. 11. Herb Polski 1919-27



Ryc. 12. Herb Polski od r. 1927



Ryc. 13. Herb Polski przyjęty w 1955 r.



Ryc. 14. Herb Polski – wzór od 1990 r.



Flaga i herb Białorusi wzorowane na radzieckich

Po rozpadzie ZSRR i uzyskaniu przez Białoruś niepodległości, w latach 1991-1995 obowiązywała flaga o trzech pasach poziomych - białym, czerwonym i białym. Kolor biały nawiązywał do nazwy państwa, a czerwony symbolizował promienie „słońca wolności”. Niektórzy barwy te wywodzą też od legendarnego rycerza litewskiego rannego w bitwie pod Grunwaldem. Obecna flaga Białorusi została przyjęta w 1995 r. w ogólnonarodowym referendum rozpisany z inicjatywy prezydenta Łukaszenki. Składa się z pasów czerwonego i zielonego, z ludowym ornamentem przy drzewcu (ryc. 15). Przypomina dawną flagę Białoruskiej Socjalistycznej Republiki Radzieckiej, pozbawioną tylko emblematu z sierpem i młotem oraz pięcioramienną czerwoną gwiazdą (Kiselev, Speransov, 1968).

Historycznym symbolem narodowym Białorusi jest Pogoń, która widniała w herbie w latach 1991-95. Po wspomnianym referendum, Pogoń zastąpił herb z konturem mapy kraju, kulą ziemską, kłosami żyta, kwiatami lnu i koniczyny. Całość wieńczy pięcioramienna gwiazda (ryc. 16). Białoruś jest jedynym państwem w Europie, w którego herbie

niektóre założenia proponowanej ustawy były słuszne (np. uporządkowanie nazewnictwa czy też wprowadzenie wzorów symboli państwowych, zgodnie ze współczesnymi technikami drukarskimi i graficznymi), to jednak wiele innych zmian było mocno dyskusyjnych, a sam projekt był przygotowywany bez uprzednich szerokich dyskusji wśród specjalistów. Obecnie sprawa korekt symboli państwowych została zawieszona.

Inną sprawą jest zaskakujące rozporządzenie rządu RP przyjęte 30 września 2022 r., w którym na własny użytek ustalił on wzór polskiego godła. Wprost kuriozalne jest to, że premier, ministrowie i podległe im resorty będą mogli używać innego wizerunku orła niż reszta obywateli. Od tego powszechnie znanego (przyjętego w obowiązującej ustawie) różnią go m.in. złote nogi, a nie tylko szpony. Inny jest też rysunek korony i piór na piersi orła. Wprowadzono również zmiany w rysunku dzioba i oka naszego herbowego ptaka, a pięciolistne rozety na skrzydłach zastąpiono trójlistkiem.

widnieje czerwona gwiazda – symbol komunizmu. Od 1995 r. wywieszanie na Białorusi flagi biało-czerwono-białej, jak też eksponowanie herbu z Pogonią, jest zabronione. Oczywiście przeciwko temu występuje białoruska opozycja.

Ryc. 15. Flaga Białorusi od 1995 r.



Ryc. 16. Herb Białorusi od 1995 r.



Burzliwe obrady nad flagą Kanady

Flaga Kanady powstała po długich i burzliwych debatach parlamentu kanadyjskiego, prowadzonych w latach 1963-64, które trwały łącznie ponad miesiąc. Do 1965 r. flaga tego kraju była czerwona z *Union Jack* (flagą brytyjską) w kantonie i herbem Kanady na czerwonym polu (ryc. 17). Taki wygląd flagi satysfakcjonował ludność pochodzenia brytyjskiego, natomiast Kanadyjczycy pochodzenia francuskiego dążyli do jej zmiany. Wobec zbliżającej się setnej rocznicy Konfederacji Kanady przypadającej w roku 1967, w 1964 r. premier Lester Pearson mocno zaangażował się w stworzenie flagi jednoczącej Kanadyjczyków. Powszechnie uważano, że nowa flaga winna mieć przewagę barw narodowych, tj. czerwieni i bieli oraz zawierać liść klonu cukrowego (*Acer sacharum*), symbolu kanadyjskiego od ponad półtora wieku. Zalety tego drzewa odkryli dawno Indianie zbierający sok klonowy. Po jego zagęszczeniu uzyskiwali z niego syrop i cukier, ważny dla ich przeżycia w zimie (źródło węglowodanów). Później indiańskie sposoby wykorzystywania „cukrowych lasów” podpatrzyli biali osadnicy. Dziś syrop i cukier produkuje się metodami przemysłowymi.

Na konkurs ogłoszony w maju 1964 r. nadesłano 4200 projektów, z czego wybrano 3 finałowe propozycje (ryc. 18)¹⁴. W propozycji pierwszej występowała równowaga elementów brytyjskich i frankofońskich – był *Union Jack* i burbońskie lilie (symbol Quebecu). Drugi projekt zawierał trzy liście klonu na wspólnej łodyżce oraz dwa

¹⁴ https://pl.wikipedia.org/wiki/Flaga_Kanady (dostęp 2.03.2023);
<https://www.crwflags.com/fotw/flags/ca.html> (dostęp 6.03.2023).

pasy niebieskie symbolizujące położenie kraju między oceanami, w zgodzie z łacińską dewizą państwa: *A mari usque ad mare* - „Od morza do morza”. Liście klonu miałyby symbolizować ludność pochodzenia brytyjskiego, francuskiego i potomków innych białych imigrantów.

Ryc. 17. Flaga Kanady 1957-65



Takiemu wyglądowi flagi sprzeciwili się Kanadyjczycy pochodzenia

brytyjskiego, argumentując, że flaga winna symbolizować jedność, a nie podział społeczeństwa. Ostatecznie wybrano flagę czerwono-białą z jednym liściem klonowym. Wzór nowej flagi zgodnie zaakceptowały obie główne narodowości Kraju Klonowego Liścia. Pojedynczy czerwony *Maple Leaf* na białym polu jest przede wszystkim symbolem jedności narodowej, a także kulturowego dziedzictwa i bogactw naturalnych kraju. Jego barwa przypomina piękno „indiańskiego lata”. Kolor biały flagi oznacza śnieg w czasie długiej i ostrej tutejszej zimy, ponadto uczciwość mieszkańców i pragnienie pokoju. Edykt brytyjskiej królowej Elżbiety II zatwierdzający flagę wszedł w życie 15 lutego 1965 r. (Spence, 1980; Kijewska-Trembecka, 1994).

Ryc. 18. Trzy finałowe projekty konkursu z 1964 r. na flagę Kanady



Pomysły zmiany flagi Nowej Zelandii

Znajdujący się w kantonie flagi nowozelandzkiej *Union Jack* wskazuje na kolonialną przeszłość tego kraju antypodów i to przede wszystkim powoduje, że od pewnego czasu trwa dyskusja nad potrzebą zmiany flagi.

Zwolennicy zmiany flagi uważają, że:

- dotychczasowa flaga jest często mylona z australijską,
- *Union Jack* wskazuje na kolonialną przeszłość, a flaga nie ma odniesienia do teraźniejszości i suwerenności,
- flaga nie ma żadnych elementów graficznych czy kolorystycznych symbolizujących Maorysów, rdzennych mieszkańców kraju (dziś stanowiących 8 % ludności).

Z kolei przeciwnicy zmiany flagi twierdzą:

- nie należy zmieniać flagi, która „zdała egzamin”- jako flaga państwowa funkcjonuje od 1902 r.,
- flaga reprezentuje więzi Nowej Zelandii z Wielką Brytanią, które są przecież nadal bardzo silne,
- niebieski kolor flagi i Krzyż Południa wskazują na geograficzne położenie kraju,
- zmiana flagi byłaby obrazą dla pamięci tych Nowozelandczyków, którzy pod tą flagą walczyli i ginęli na różnych frontach w czasie I i II wojny światowej.

W 2015 r. każdy obywatel mógł zaproponować swoją wizję nowego symbolu państwa. Wpłynęło ponad 10 tys. projektów, ostatecznie wybrano cztery, które poddano pod głosowanie w referendum. Zwycięski okazał się projekt przedstawiający liść paproci srebrnej – roślinnego symbolu kraju, na tle czarnym i niebieskim, wraz z Krzyżem Południa w dotychczasowej kolorystyce. W drugim referendum (w 2016 r.) kontrpropozycją dla dotychczasowej flagi nowozelandzkiej był właśnie projekt zwycięski w pierwszym referendum (ryc. 19). Przy sporej frekwencji, 57% głosujących było za utrzymaniem dotychczasowego wyglądu flagi państwowej (ryc. 20)¹⁵.

Ryc. 19. Projekt nowej flagi Nowej Zelandii, zwycięski w referendum w 2015 r.



Ryc. 20. Flaga Nowej Zelandii



Znamienne jest, że na fladze czy w herbie Nowej Zelandii nie znalazł miejsca ptak kiwi żyjący tylko tutaj. Mieszkańcy Nowej Zelandii darzą tego niełota wielką sympatią, uczynili go nawet ptakiem narodowym, a samą Nową Zelandię określa się często jako „kraj kiwi”.

¹⁵ Moody J., *Past Attempts to Change New Zealand's Flag* <http://www.flaginstitute.org/pdfs/John%20Moody.pdf> (dostęp 1.12.2022); https://pl.wikipedia.org/wiki/Debata_nad_zmian%C4%85_flagi_Nowej_Zelandii (dostęp 10.10.2022); https://pl.wikipedia.org/wiki/Referenda_w_Nowej_Zelandii_w_2015_i_2016_roku (dostęp 15.01.2023).

Podsumowanie

Przytoczone przykłady pokazują, jak ważną rolę flagi i herby odgrywają w życiu państw. Uświadamiają nam, jak czułe w kwestii symboli narodowych mogą być poszczególne społeczeństwa. Wygląd i symbolika flag i herbów mogą niekiedy powodować napięcia społeczne i polityczne wewnątrz kraju, ale też i na forum międzynarodowym.

Bibliografia

- Brožek, A., 1998. *New State Symbols of the Czech Republik*, Vexilokontakt, October, Praha.
- Exner, P., 1998. *Nove vlajky. Bosna a Hercegovina*, Vexilologie, nr 107.
- Grčev, M., 2011. *Wo potraga po novo zname*, Makedonski Herald, nr 5.
- Kijewska-Trembecka, M., 1994. *Symbolika współczesnej Kanady [w:] Kanada – naród czy wspólnota polityczna? Analiza kanadyjskich procesów integracyjnych*, Zeszyty Naukowe UJ, Prace Polonijne, z. 19.
- Kiselev, G.F., Speransov, N.N., 1968. *Emblemy mira i truda*, Izdat. Polit. Literatury, Moskva.
- Kuczyński, S., 1973. *Niektóre zagadnienia symboliki heraldycznej na tle funkcjonowania herbu jako znaku [w:] Problemy nauk pomocniczych historii*. Materiały na konferencję poświęconą naukom pomocniczym historii, Katowice-Wisła.
- Kuczyński, S., 1993. *Orzeł Biały w Warszawie*, Instytut Historii PAN, Warszawa.
- Mucha, L., 1993. *Nove vlajky ve svete*, Lide a Země, nr 12.
- Russocki, S., Kuczyński, S.K., Willaume, J., 1970. *Godło, barwy i hymn Rzeczypospolitej*, Warszawa.
- Spence, R.D., 1980. *An Outline History of Canada's Flags*, The Flag Bulletin, nr 3-5.
- Wrona, J., 2000. *Symbole państwowe przyczyną napięć społecznych i politycznych – wybrane przykłady*, Czasopismo Geograficzne, z. 2.
- Wrona, J., 2002. *Analiza elementów geograficznych i ich symboliki na flagach oraz w herbach państw współczesnego świata*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Wrona, J., 2016. *Najnowsze dzieje symboli państwowych i narodowych Polski*, Flaga, nr 9.

- Wrona, J., 2020. *Flagi i herby opowiadają. Wygląd oraz symbolika flag i herbów państw współczesnego świata*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów.
- Znamierowski, A., 1995. *Stworzony do chwały*, Editions Spotkania, Warszawa.
- Znamierowski, A., 1999. *The World Encyclopedia of Flags*, Lorenz Books, London.
- Znamierowski, A., 2017. *Heraldyka i weksylologia*, Wydawnictwo Arkady, Warszawa.