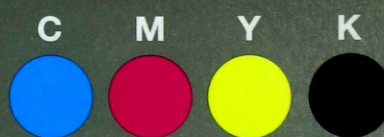


Grey Scale #13



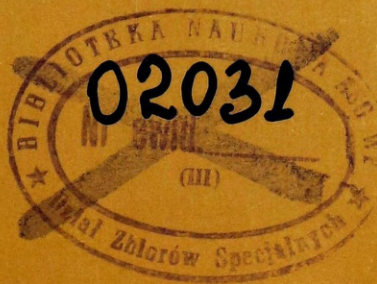
DANES-PICTA.COM

A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19



**AKADEMIA
SZTABU GENERALNEGO**
IM. GENERAŁA BRONI
KAROLA ŚWIERCZEWSKIEGO

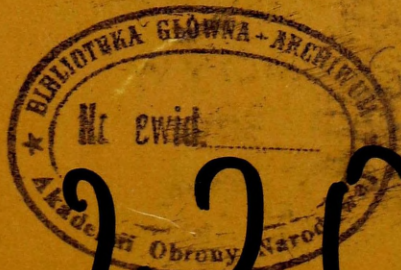
JAWNE
TAJNE
Egz. nr **2**



Pik dypl. Józef URYNIUK

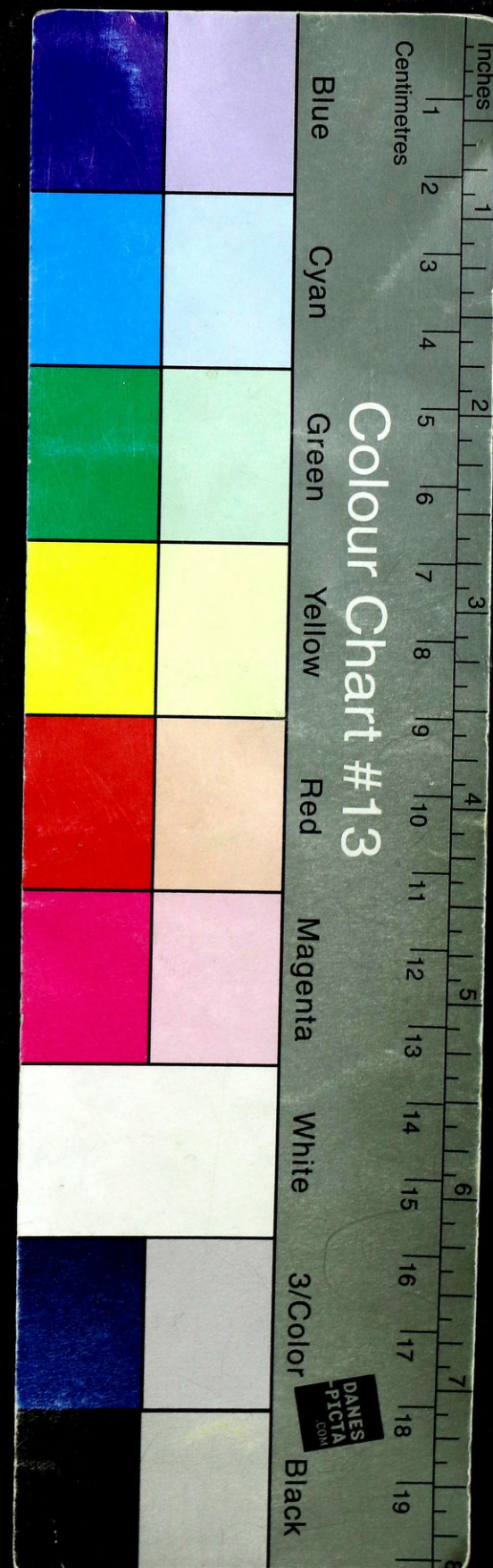
**DOSKONALENIE SYSTEMU
SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH
DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI
ZMECHANIZOWANEJ**

Rozprawa doktorska



12220

WARSZAWA 1986

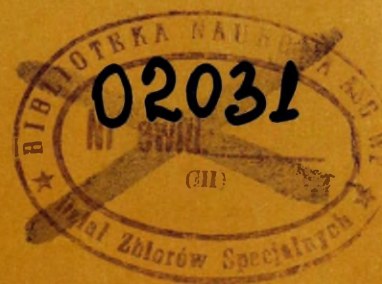




**AKADEMIA
SZTABU GENERALNEGO**
IM. GENERAŁA BRONI
KAROLA ŚWIERCZEWSKIEGO

JAWNE
~~**TAJNE**~~

Egz. nr. **2**



Płk dypl. Józef URYNIUK

**DOSKONALENIE SYSTEMU
SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH
DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI
ZMECHANIZOWANEJ**

Rozprawa doktorska



12220

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. gen. broni K. ŚWIERCZEWSKIEGO

JAWNE

~~T A J N E~~
Egz.nr ...?

Przekl. Prot. 779/21 08 95

płk dypl. Józef URYNIUK



DOSKONALENIE SYSTEMU SZKOLENIA REZERW
OSOBOWYCH DLA POTRZEB SKADROWANEJ
DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ



Praca doktorska napisana
pod kierownictwem naukowym
płk.prof.dr. Kazimierza NOŻKO

W A R S Z A W A

1986

"Należy doskonalić pod względem doboru żołnierzy, a następnie ich wychowanie, szkolenie i hartowanie do zadań najtrudniejszych, wymagających najwyższych ideowo-moralnych i bojowo-sprawnościowych kwalifikacji. Znakomite ramy i warunki do wysoce zorganizowanego i zdyscyplinowanego szkolenia stwarza metoda jego zintegrowania na szczeblu jednostki i garnizonu, a przede wszystkim organizacji i kierowania szkoleniem. Upowszechnienie tej metody w najbliższych latach jest jedną z naszych głównych rezerw w doskonaleniu procesu szkolenia, jest dużą szkoleniową szansą".

/Z wystąpienia Ministra
Obrony Narodowej na odprawie
szkoleniowej w dniu 5.11.79 r./

"Zdecydowanie poprawić przygotowanie oficerów, w tym oficerów rezerwy będących na przydziałach mobilizacyjnych, do należytego wykonywania obowiązków funkcyjnych w warunkach polowych. Racjonalnie wykorzystywać żołnierzy rezerwy powołanych na ćwiczenia oraz zapewnić efektywność ich szkolenia".

/Z rozkazu Ministra Obrony
Narodowej do szkolenia Sił
Zbrojnych PRL w roku 1986/

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
ROZDZIAŁ I. OCENA AKTUALNEGO SYSTEMU SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH	13
1.1. Zasady przeszkalania żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych	13
1.2. Ocena okresów i czasu przeznaczanego na szkolenie	27
1.3. Ocena programów szkolenia	33
1.4. Metody i zakres realizacji programów	43
1.5. Ocena wyników szkolenia żołnierzy rezerwy	46
1.6. Wnioski z oceny aktualnego systemu szkolenia żołnierzy rezerwy	50
ROZDZIAŁ II. USPRAWNIENIE ORGANIZACJI SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ	52
2.1. Metodyka ustalania ogólnych zasad i tematyki w programach szkolenia w aspekcie uzyskiwanych wyników szkolenia	52
2.2. Określenie optymalnych okresów zajęć szkolenio- wych /prowadzonych w ramach ćwiczeń/	58
2.3. Zwiększenie efektywności szkolenia rezerw osobowych	65
2.4. Wnioski dotyczące usprawnienia organizacji szkolenia rezerw osobowych	71

ROZDZIAŁ III. DOSKONALENIE FORM SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ	72
3.1. Doskonalenie sposobów planowania szkolenia	72
3.2. Doskonalenie metodyki i bazy szkoleniowej	88
3.3. Wnioski dotyczące doskonalenia form szkolenia rezerw osobowych	96
WNIOSKI KOŃCOWE	97
ZAKOŃCZENIE	100
BIBLIOGRAFIA	102
ZAŁĄCZNIKI:	
1. Przykład korespondencji	106
2. Plan szkolenia żołnierzy rezerwy	107
3. Zarządzenie Głównego Inspektora Szkolenia	109
4. Koncepcja przebiegu szkolenia skadrowanej dywizji zmechanizowanej	111
5. Wyciąg z planu powołania żołnierzy rezerwy na szkolenie /ćwiczenia/wojskowe	114
6. Plan perspektywiczny powołania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia wojskowe w 1981-85 r. ...	115
7. Formy i metody szkolenia taktycznego w okre- sie czteroletniego cyklu szkolenia - koncepcja.	116
8. Plan kontroli problematyki szkolenia rezerw osobowych przez w dniach /przykład/..	118

W S T Ę P

Ciągle zmiany w poglądach na prowadzenie działań bojowych oraz przewartościowania jakościowe i ilościowe zachodzące w siłach zbrojnych państw NATO, a co za tym idzie zwiększenie stopnia zagrożenia niespodziewanym atakiem ze strony potencjalnego przeciwnika, implikują konieczność przyspieszenia procesów mobilizacyjnych naszych związków taktycznych i oddziałów /szczególnie skadrowanych i nowo formowanych/ oraz sprawnego osiągnięcia przez nie wyższych stanów gotowości bojowej.

Dla utrzymania gotowości bojowej lub jej odtworzenia, jak w żadnym innym działaniu, wymagane jest gruntowne wyszkolenie bojowe żołnierzy zarówno służby czynnej, jak i na przydziałach mobilizacyjnych.

Konieczne są również systematyczne treningi w precyzyjnym wykonywaniu wszelkich czynności określonych w planach osiągnięcia pełnej gotowości bojowej lub czynności związanych z jej odtwarzaniem ^{x/}.

Zajmując się od szeregu lat problematyką szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb jednostek skadrowanych autor sądzi, że istnieje uzasadniona potrzeba prowadzenia badań w tej ważnej dziedzinie, mającej istotny wpływ na osiągnięcie przez te jednostki wyższych stanów gotowości bojowej, a w konsekwencji na rezultaty ewentualnych przyszłych działań wojennych.

x/ Kazimierz NOŻKO: Walka o przewagę. wyd. MON,
Warszawa 1985, s. 118.

Potwierdzeniem roli i znaczenia tego szkolenia są kolejne rozkazy ^{x/} Ministra Obrony Narodowej do szkolenia Sił Zbrojnych PRL.

Problemowi temu wiele uwagi poświęcają także dowództwa sił zbrojnych państw NATO ^{xx/}.

Z zaprezentowanych wyżej poglądów można wysnuć wnioski, że każda z walczących stron przywiązuje dużą wagę do wyszkolenia i posiadania odpowiedniej liczby wyszkolonych rezerw osobowych, motywując to koniecznością usprawnienia procesów mobilizacyjnych, szczególnie w odniesieniu do jednostek skadrowanych i nowo formowanych.

x/ Rozkaz Ministra Obrony Narodowej do szkolenia Sił Zbrojnych PRL w roku 1983, s. 16.

"Doskonalić sposoby przygotowania rezerw osobowych na uzupełnienie potrzeb mobilizacyjnych jednostek wojskowych, zwłaszcza skadrowanych i nowo formowanych. Usprawnić sposoby zgrywania bojowego mobilizacyjnie rozwijanych jednostek wojskowych.

Obejmować ćwiczeniami w pierwszej kolejności pododdziały i żołnierzy rezerwy, które z uwagi na swoją specyfikę wymagają większej częstotliwości szkoleniowej.

Ograniczyć w miarę możliwości czas trwania ćwiczeń na rzecz zwiększenia liczby przeszkalanych rezerwistów".

Rozkaz Ministra Obrony Narodowej do szkolenia Sił Zbrojnych PRL w roku 1985 s. 15.

"Wdrożyć nowo wprowadzone założenia przygotowania rezerw osobowych na potrzeby mobilizacyjne skadrowanych jednostek. Polepszyć pracę wychowawczą z żołnierzami rezerwy będącymi na przydziałach mobilizacyjnych, szczególnie z wchodzącymi w skład mobilizacyjnego rzutu alarmowego. Podnieść poziom wiedzy mobilizacyjnej kadry zajmującej się tą problematyką. Zapewnić pełny udział żołnierzy zawodowych posiadających przydziały mobilizacyjne na funkcje w jednostkach skadrowanych i nowo formowanych w szkoleniu zgrywającym, a także w ćwiczeniach mobilizacyjnych i mobilizacyjno-taktycznych".

xx/ Zob. strategiczne rozwinięcie sił zbrojnych NATO na Europejskim Teatrze Wojny.
Wyd. Zarząd II Sztabu Generalnego WP, Warszawa, 1980
s. 47-48 i 51-52.

Warto więc zastanowić się nad różnymi aspektami tego nader trudnego i złożonego problemu, aby znaleźć najwłaściwsze metody rozwiązywania poszczególnych jego zagadnień.

Spróbujmy zastanowić się na czym polegają trudności w realizacji procesu szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb dywizji skadrowanych? Okazuje się, że mimo wieloletnich doświadczeń w tym względzie, osiągnięte wyniki nie w pełni odpowiadają oczekiwaniom.

Specyfika szkolenia żołnierzy rezerwy oraz określony dokumentami normatywnymi czasokres tego szkolenia, a także istniejąca w poszczególnych jednostkach baza szkoleniowa implikują potrzebę poszukiwania sposobów bardziej efektywnego wykorzystania czasu przeznaczonego na szkolenie.

Wymaga to opracowania doskonalszego systemu szkolenia, a w szczególności usprawnienia i ujednoczenia sposobów planowania i organizacji szkolenia oraz stosowanych form i metod nauczania.

Z analizy istniejącego obecnie systemu szkolenia żołnierzy rezerwy wydaje się, że trudności w tym zakresie wynikają przede wszystkim z tego, iż w poszczególnych jednostkach przyjmowano różne cykle szkolenia żołnierzy rezerwy /nie zawsze sprzyjające utrzymywaniu tych żołnierzy w wymaganej kondycji taktycznej/ oraz stosowano i stosuje się nadal różnorodne formy i metody realizacji obowiązujących treści programowych.

Poczynione przez autora wieloletnie obserwacje procesu szkolenia rezerw osobowych stanowiły inspirację do podjęcia tematu rozprawy i naukowego przebadania działania całego systemu szkolenia żołnierzy rezerwy, a w konsekwencji zaproponowania własnej koncepcji jego realizacji, pozwalającej na zwiększenie efektów szkoleniowych.

Podstawowym celem pracy jest, w oparciu o dokonaną wszechstronną analizę dotychczas działającego systemu szkolenia rezerw osobowych, określenie możliwości i sposobów jego

doskonalenia w odniesieniu do szkolenia rezerw dla potrzeb dywizji zmechanizowanej.

Główny problem badawczy autor zawarł w pytaniu:
W jaki sposób doskonalic system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb dywizji skadrowanej aby uzyskac wyzszy poziom przygotowania zolnierzy rezerwy do wykonywania zadani wynikajacych z ich przydzialow mobilizacyjnych ?

Rozwiazanie problemu glownego autor uwarunkowal od rozwiazania ponizszych problemow szczegolowych, przedstawionych w postaci nastepujacych pytan:

1. Czy istniejacy obecnie system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb dywizji skadrowanej jest w stanie sprostać wymaganiom i potrzebom okresu zagrozenia wojennego i okresu wojny ? Jakie sa plusy i minusy jego dzialania ?
2. W jakim obszarze istnieja mozliwosci doskonalenia dzialania systemu szkolenia rezerw osobowych ?
3. W jakim zakresie i w jaki sposob doskonalic system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb dywizji skadrowanej ?

Biorac pod uwage cel pracy oraz problemy badawcze autor przyjal nastepujaca hipoteze robocza: Dzialajacy aktualnie system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb dywizji zmechanizowanej nie w pelni zabezpiecza gruntowne przygotowanie zolnierzy rezerwy pod wzgledem wiedzy teoretycznej i umiejetnosci praktycznych do wykonywania przez nich obowiazkow funkcyjnych wynikajacych z posiadanych przydzialow mobilizacyjnych. Jego doskonalenie powinno zmierzac w kierunku:

- ujednoczenia w ramach calych sil zbrojnych zasad szkolenia rezerw osobowych i ciaglego ich doskonalenia;
- usprawnienia procesu planowania i organizacji szkolenia;
- ciaglego poszukiwania nowych i doskonalenia dotychczas stosowanych roznorodnych form i metod szkolenia zolnierzy rezerwy, a takze rozbudowy i modernizacji bazy szkoleniowej jednostek stosownie do wymagań przyszlego pola walki.

Dla uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze autor dokładnie zapoznał się z literaturą przedmiotu, na którą składają się: rozkazy, zarządzenia, wytyczne, regulaminy, programy szkolenia, publikacje i wydawnictwa wojskowe oraz literatura pomocnicza pośrednio związana z rozpatrywanym problemem.

W regulaminach i programach szkolenia rozpatrywany problem znajduje swoje odbicie w formie bardzo ogólnej i ogranicza się do odpowiednich ustaleń dyrektywnych. W związku z powyższym, ani poszczególni oficerowie, ani sztaby, które organizują szkolenie i chciałyby doskonalic formy i metody realizacji procesu szkolenia rezerw osobowych nie mogą go widzieć w pełnym świetle.

Przeważająca część opracowań ukazała się wiele lat temu. Niektóre z nich, aczkolwiek w znacznym stopniu zdezaktualizowane /na skutek zmian organizacyjnych oddziałów i pododdziałów, wyposażenia wojsk w nowe generacje sprzętu oraz przewartościowania niektórych norm, pojęć i wartości/, częściowo zawierają cenny materiał teoretyczny. Zaliczylibyśmy do nich :

1. Wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy. Sygn. Szkol. 474/78.
2. Propozycja znowelizowania systemu przeszkalania i przekwalifikowania żołnierzy rezerwy w całych Siłach Zbrojnych PRL. Wyd. GZSB nr 0190 z 14.02.1984 r.
3. Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej oraz treningów w Siłach Zbrojnych PRL. Sygn. Szkol. 519/76.
4. Korespondencyjne kształcenie oficerów rezerwy, Przegląd Wojsk Lądowych nr 10, 1978 r.
5. Szkolenie oficerów rezerwy w jednostkach wojskowych, Przegląd Wojsk Lądowych nr 10, 1971 r.
6. Szkolenie oficerów rezerwy w jednostkach i poza nimi, Wyd. Towarzystwa Wiedzy Wojskowo-Obronnej, 1974 r.

7. Planowanie szkolenia żołnierzy rezerwy, Przegląd Wojsk Lądowych nr 9, 1977 r.
8. Szkolenie żołnierzy rezerwy na kursach przekwalifikowania, Przegląd Wojsk Lądowych nr 6, 1973 r.
9. Działalność klubów oficerów rezerwy w zakresie organizacji samokształcenia, Przegląd Wojsk Lądowych nr 5, 1972 r.

Wymienione publikacje traktują o zagadnieniach, które są przedmiotem niniejszej pracy.

Ale pomimo tematycznego podobieństwa różnią się one treścią, sposobem rozwiązywania rozpatrywanych problemów, stopniem ich szczegółowości oraz objętością zawartych faktów. Wspólną ich cechą jest to, iż zawierają one tylko ogólne zasady i sposoby szkolenia żołnierzy rezerwy nie wyczerpując najbardziej istotnych i aktualnych problemów, które niejednokrotnie wynikały w praktycznej działalności szkoleniowej i w czasie ćwiczeń.

W dostępnej autorowi literaturze zagranicznej brak jest jakichkolwiek materiałów na temat szkolenia rezerw dla potrzeb jednostek skadrowanych.

Uzyskane na podstawie przestudiowanej literatury ^{x/} rozeznanie, doświadczenia autora z pracy w Głównym Zarządzie Szkolenia Bojowego, wnioski własne i współpracujących oficerów oraz obserwacje realizacji procesu szkolenia rezerw osobowych w jednostkach skadrowanych skłaniają autora do sformułowania wniosku, że szkolenie żołnierzy rezerwy jest problemem niesłychanie ważnym, skomplikowanym, aktualnym i ciągle otwartym.

Trzeba się liczyć z tym, że w przyszłych działaniach bojowych uzupełnianie związków taktycznych i oddziałów odpowiednio wyszkolonymi żołnierzami rezerwy nabiera szczególnego znaczenia. Jest to problem wymagający wnikliwych studiów i nowego spojrzenia na koncepcję jego realizacji przy uwzględnieniu wymagań przewidywanego pola walki.

- - - - -

x/ Patrz wykaz załączonej bibliografii.

Bez właściwego rozwiązania problemu szkolenia rezerw osobowych nie może być bowiem mowy o utrzymaniu i odtwarzaniu gotowości bojowej wojsk i efektywnym ich użyciu.

W trakcie pracy nad tematem autor stosował następujące metody badawcze: analiza i krytyka dotychczasowych opracowań, obserwacje, metodę analizy dokumentów, badanie opinii, analizę logiczną oraz metodę konstrukcyjną.

Analiza i krytyka dotychczasowych opracowań tematycznych pomogła autorowi głębiej poznać działanie istniejącego systemu szkolenia rezerw osobowych. Zastosowanie opracowanego schematu obserwacyjnego podczas ćwiczeń pozwoliło nie tylko zauważyć pewne niedoskonałości w zakresie szkolenia żołnierzy rezerwy i przygotowania ich do działania na przyszłym polu walki, lecz pozwoliło także zarysować sugestie na temat nowych rozwiązań planistycznych, organizacyjnych i metodycznych w tym zakresie.

Niezwykle pomocną w badaniach okazała się obserwacja ćwiczeń pułkowych prowadzonych w 33 pułku zmechanizowanym /2 WDZ/ z powołaniem żołnierzy rezerwy. Umożliwiła ona dokonanie konfrontacji wniosków wynikłych ze studiowania literatury i analizy dokumentów z praktyką funkcjonowania systemu szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb jednostek skadrowanych.

Metoda analizy dokumentów odegrała dużą rolę w badaniach gdyż pozwoliła ocenić stosowane w jednostkach skadrowanych zasady i sposoby szkolenia rezerw osobowych na podstawie dokumentów dyrektywnych, dokumentów planistycznych wytwarzanych w jednostkach, a także korespondencji jednostek skadrowanych z żołnierzami rezerwy będącymi na przydziale mobilizacyjnym w tych jednostkach.

Badanie opinii oficerów z dowództw skadrowanych związków taktycznych i jednostek wojskowych na temat organizacji i prowadzenia szkolenia żołnierzy rezerwy umożliwiło dokonanie weryfikacji wyników badań opartej o ocenę przygotowania

żołnierzy rezerwy dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej.

Analiza logiczna zebranych faktów i spostrzeżeń umożliwiła wychwycenie zależności i powiązań istniejących między poszczególnymi elementami oraz między elementami a całością systemu szkolenia rezerw osobowych. Zależności i powiązania te były podstawą do uogólnień naukowych i wysunięcia własnej koncepcji rozwiązania problemu.

W ramach metody konstrukcyjnej przedstawiono kierunki doskonalenia systemu szkolenia rezerw osobowych i opracowano nową koncepcję tego szkolenia, które w pewnym stopniu przyczynią się do usprawnienia całokształtu procesu przygotowania rezerw dla skadrowanych jednostek wojskowych.

Główne prace badawcze autor zrealizował w 2 i 3 Dywizji Zmechanizowanej x/.

Część prac wykonano w Głównym Zarządzie Szkolenia Bojowego i Zarządzie Mobilizacji i Uzupełnień Sztabu Generalnego WP oraz dowództwie Warszawskiego Okręgu Wojskowego.

Wyniki badań zawarte zostały w trzech rozdziałach, przy czym uszeregowanie rozdziałów oraz sposób przedstawienia ich treści stanowią wyraz dążenia autora do problemowo-chronologicznego ujęcia bogatej problematyki związanej z procesem planowania, organizacji i realizacji szkolenia żołnierzy rezerwy.

Myślą przewodnią rozdziału pierwszego było przedstawienie analizy i oceny aktualnego systemu szkolenia z uwzględnieniem zasad i programów szkolenia, okresów i czasu przeznaczanego na szkolenie, a także osiągniętych wyników.

W rozdziale drugim przedstawiono możliwości i sposoby

x/ Autor brał między innymi bezpośredni udział w ćwiczeniach z żołnierzami rezerwy organizowanych w 1976 r. w 6 pz, oraz w ćwiczeniach z mobilizacyjnym rozwinięciem organizowanych w 1978 r. w 27 pz i w 1983 r. w 33 pz.

usprawnienia systemu szkolenia w aspekcie zwiększenia jego efektywności, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zasady i metody szkolenia oraz częstotliwość przeszkalania żołnierzy rezerwy.

Rozdział trzeci zawiera propozycje doskonalenia sposobów planowania i organizacji szkolenia, a także doskonalenia form prowadzenia zajęć i wykorzystania bazy szkoleniowej.

Autor niniejszej pracy zdaje sobie sprawę, że przedstawiony sposób rozwiązania problemu jest jednym z wielu możliwych, i że praca nie wyczerpuje całkowicie szerokiej problematyki związanej z doskonaleniem systemu szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej.

Rozumie, że niektóre zagadnienia potraktowane zostały marginesowo, w związku z czym w poszczególnych rozdziałach mogą się znaleźć pewne luki.

Niniejszą pracę autor traktuje jako skromną próbę osobistych badań oraz wieloletnich doświadczeń i przemyśleń w zakresie szkolenia rezerw osobowych.

Za stworzenie warunków do pracy nad tematem serdecznie dziękuję gen. broni dr. Wojciechowi BARAŃSKIEMU, gen. bryg. Kazimierzowi LEŚNIAKOWI i płk. dypl. Łukaszowi TUCHOŁCE. Dziękuję promotorowi płk. prof. dr. Kazimierzowi NOŻKO za wszechstronną pomoc i cenne wskazówki podczas opracowywania rozprawy.

Składam również serdeczne podziękowania oficerom Sztabu Generalnego WP, dowództwa Warszawskiego Okręgu Wojskowego i związków taktycznych za udzieloną pomoc i umożliwienie przeprowadzenia badań oraz wszystkim tym, którzy przyczynili się do wzbogacenia powstałej pracy.

R O Z D Z I A Ł I

1. OCENA AKTUALNEGO SYSTEMU SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH

1.1. Zasady przeszkalania żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych

Ciągłe zmiany zachodzące w uzbrojeniu i wyposażeniu, a co za tym idzie w organizacji i sposobach działań bojowych wojsk, zwiększają złożoność oraz wymagają stałego doskonalenia ich gotowości bojowej /tych wojsk/, a także implikują konieczność doskonalenia systemu szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych dywizji zmechanizowanej.

Zgodnie z ustaleniami dokumentów dyrektywnych ^{x/} zasadniczym celem szkolenia i przygotowywania żołnierzy rezerwy do wykonywania funkcji żołnierskich na zajmowanych przez nich stanowiskach /w drużynie, załodze, itp./ jest wyrabianie umiejętności działania jako pojedynczy żołnierz lub członek zespołu /tam gdzie występuje/ w złożonych warunkach pola walki.

Szkolenie to stanowi jeden z elementów składowych całokształtu działalności szkoleniowej wojsk.

W celu zapewnienia sprawnego osiągnięcia przez pododdziały /uzupełniane żołnierzami rezerwy/^{xx/} wymaganego stopnia zdolności i gotowości bojowej, działalność szkoleniowa żołnierzy rezerwy powinna być ściśle powiązana ze szkoleniem

x/ Zarządzenie Nr 8/MON z dnia 17.02.1970 r. w sprawie odbywania ćwiczeń wojskowych /Dz. Rozk. MON Nr 5 z dnia 18.03.1970 r. poz. 26/, wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy Szkol. 474/73 s. 7.

xx/ Żołnierze rezerwy - należy przez to rozumieć oficerów, chorążych, podchorążych, podoficerów i szeregowców rezerwy.

kadry zawodowej i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.

Obecnie rozpatrzymy obowiązujące aktualnie zasady przeszkalania żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych w naszych siłach zbrojnych i w Bundeswehrze.

W Wojsku Polskim badaniami w tym zakresie autor objął jednostki skadrowane 2, 3, 9 i 15 dywizji zmechanizowanej. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdził, że podstawowym dokumentem, w oparciu o który jednostki wojskowe planują szkolenie żołnierzy rezerwy, są Wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia w sprawie zasad szkolenia^{x/}.

Z formalnego punktu widzenia, proces planowania szkolenia żołnierzy rezerwy zapewnia w zasadzie realizację zakładanych celów szkoleniowych, jednakże w praktyce występuje szereg nieprawidłowości rzutuujących na poziom przygotowania żołnierzy do wykonywania obowiązków funkcyjnych.

Jednym z niedociągnięć w planowaniu szkolenia jest niewłaściwa interpretacja przez młodszą kadre dowódczą ustaleń dotyczących czasu trwania szkolenia i częstotliwości przeszkalania żołnierzy rezerwy. Polega to między innymi na planowaniu maksymalnego czasu trwania ćwiczeń wojskowych bez względu na uzasadnione potrzeby /jeżeli na przykład w pułku znajdują się żołnierze, o których wiadomo że są dobrze wyszkoleni to nie ma potrzeby powoływać ich na maksymalny czas ćwiczeń doskonalących/.

Nieprawidłowością występującą w procesie szkolenia w jednostkach skadrowanych^{xx/} jest praktyka zastępowania oficerów rezerwy oficerami zawodowymi, a także fakt, że duży procent /około 20%/ żołnierzy rezerwy w ćwiczących

x/ Wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy wyd. Inspektorat Szkolenia MON 1973 r. Syg. Szkol. 474/73.

xx/ Na podstawie dokumentów z kontroli prowadzonych w 1983 r. w jednostkach 15 dywizji zmechanizowanej /protokół z przeprowadzenia kontroli kompleksowej Nr PF 5468 z dnia 4.08.1983 r./

pododdziałach /w ćwiczeniach z wojskami/ posiada przydziały mobilizacyjne niezgodne z ich przygotowaniem specjalistycznym.

Fakty te wpływają ujemnie na osiągnięcie zakładanych celów prowadzonych ćwiczeń, jak również nie sprzyjają doskonaleniu żołnierzy rezerwy w wykonywaniu przez nich zadań związanych z uprzednio posiadanymi specjalnościami, a także zgrywaniu pododdziałów /oddziałów/. Ponadto obniżają efektywność wykorzystania czasu przeznaczanego na szkolenie.

Założenia dyrektywne ^{x/} ograniczające i normujące powoływanie żołnierzy rezerwy /w tym oficerów i podchorążych/ na krótko trwające szkolenie /ćwiczenia/, uwarunkowane względami ekonomicznymi /odrywanie ich od produkcji w macierzystych zakładach pracy, wydatki na przejazdy do jednostek itp./, spowodowały w ostatnich latach potrzebę poszukiwania takich nowych form i metod szkolenia kadry rezerwy, które by pozwalały osiągnąć pożądane efekty szkoleniowe przy jak najmniejszych nakładanych finansowych i rzeczowych. W poszukiwaniach tych należy jednakże mieć na uwadze fakt, że planowanie i organizacja szkolenia żołnierzy rezerwy zależy w dużej mierze od specyfiki oddziału /pododdziału/, poziomu wyszkolenia żołnierzy rezerwy oraz warunków organizacyjno-szkoleniowych istniejących w danej jednostce.

I tak na przykład w jednym ze związków taktycznych ^{xx/} Śląskiego Okręgu Wojskowego zapoczątkowano w 1979 roku i realizuje się do chwili obecnej samokształcenie korespondencyjne oficerów rezerwy będących na przydziałach mobilizacyjnych w pułkach skadrowanych dywizji zmechanizowanej.

x/ Zarządzenie Nr 8/MON z dnia 17.02.1970 r. ograniczające i normujące powoływanie żołnierzy rezerwy /w tym oficerów i podchorążych/ na krótko trwałe szkolenie /ćwiczenia/.

xx/ W 2 Warszawskiej Dywizji Zmechanizowanej.

Przyjęto następujące zasady tego szkolenia:

1. Rok podzielono na dwa okresy szkolenia:
 - I okres - od kwietnia do czerwca;
 - II okres - od października do grudnia.Podsumowania szkolenia dokonuje się w miesiącu grudniu.
2. Każdy uczestnik szkolenia korespondencyjnego otrzymuje z jednostki, w której jest na przydziale, materiały informacyjne dotyczące wiedzy ogólnowojskowej i specjalistycznej /w zakresie jego specjalności/ oraz prace kontrolno-sprawdzające do wykonania w określonym terminie.
3. Tematyka szkolenia obejmuje następujące przedmioty: szkolenia politycznego, taktycznego, armii obcych, wojsk raketowych i artylerii, chemicznego, inżynieryjno-saperskiego, obrony przeciwlotniczej, łączności, terenoznawstwa i regulaminów.
4. Oficerowie będący na przydziałach mobilizacyjnych otrzymują z oddziału powiadomienie, wraz z opracowanymi materiałami do szkolenia, że zostali zaliczeni w poczet uczestników szkolenia korespondencyjnego.
5. Nauczanie oficera-uczestnika takiego szkolenia - polega na samodzielnym przerobieniu materiałów pod kierunkiem oficera zawodowego, a tym samym poszerzeniu wiedzy wojskowej, w dowolnym dla niego czasie przy utrzymywaniu z jednostką, w której jest na przydziale, określonego kontaktu korespondencyjnego.
6. Oficer rezerwy po przerobieniu wskazanych materiałów i wykonaniu nakazanych mu zadań kontrolnych zobowiązany jest przesłać te zadania do jednostki wojskowej. Po zrecenzowaniu /oceniu/ wykonanej pracy kontrolnej przez dowódców pododdziałów lub oficerów sztabu otrzymuje

ją z powrotem celem zapoznania się z wniesionymi uwagami i jej oceną.

Przykład korespondencji ^{x/} prowadzonej przez jednostkę wojskową z oficerem rezerwy przedstawia załącznik 1.

Przyjmując za podstawę wyżej wymienione zasady szkolenia korespondencyjnego i mając na uwadze różny poziom wyszkolenia oficerów i podchorążych rezerwy oraz specyfikę poszczególnych korpusów osobowych, sztab jednej z jednostek wojskowych omawianego związku taktycznego opracował zadania kontrolne ze szkolenia ogólnowojskowego.

Zadania te, w odniesieniu do żołnierzy rezerwy - dowódców plutonów piechoty, obejmowały przykładowo następujące polecenia ^{xx/} :

- scharakteryzować rodzaje natarcia;
- omówić rodzaje manewrów;
- podać normy taktyczne kompanii piechoty w obronie i w natarciu;
- narysować szkic ogniowy kompanii piechoty do obrony;
- scharakteryzować bój spotkaniowy;
- podać ogólną charakterystykę broni masowego rażenia;
- omówić warunki bezpieczeństwa podczas strzelania amunicją bojową;
- podać dane taktyczno-techniczne radiostacji R-113;
- podać sposoby określania miejsca stania;
- podać rodzaje szyków pieszych pododdziałów piechoty.

Jak widać, jest to zestaw zagadnień z różnych dziedzin wiedzy wojskowej.

x/ Przykład korespondencji wzięto z druku wysyłanego do oficera rezerwy z oddziałów badanych w 2 Warszawskiej Dywizji Zmechanizowanej.

xx/ Na podstawie dokumentów opracowanych przez sztab 33 pułku zmechanizowanego.

Podobne zestawy zadań kontrolnych dotyczące wymaganej wiedzy wojskowej na zajmowanych stanowiskach służbowych opracowano dla dowódców wszystkich szczebli dowodzenia rodzajów wojsk i służb.

Przedstawiona wyżej forma kształcenia korespondencyjnego jest nadal stosowana w jednostkach wojskowych Śląskiego Okręgu Wojskowego, a od 1982 roku wprowadzona do systemu szkolenia kadry rezerwy w jednostkach skadrowanych Warszawskiego Okręgu Wojskowego.

Przeprowadzone przez autora badania w jednostkach obu w/w okręgów dowodzą, że ta forma szkolenia oprócz niewątpliwych zalet posiada także pewne cechy ujemne rzutujące na stopień osiągania zakładanych celów szkoleniowych.

Jako zasadnicze mankamenty szkolenia korespondencyjnego należy uznać:

- niemożliwość wysyłania oficerom-uczestnikom szkolenia niektórych zadań /zagadnień/ kontrolnych o charakterze niejawnym;
- dużą ogólnikowość zadań opracowanych w jednostkach i wysyłanych do oficerów rezerwy będących na przydziałach mobilizacyjnych, szczególnie w odniesieniu do specjalistów rodzajów wojsk i służb.

Zadania kontrolne najczęściej nie ujmują kompleksowo szerokiego zakresu problematyki związanej z dowodzeniem na współczesnym polu walki w określonym rodzaju działań bojowych;

- słabe bieżące oddziaływanie dydaktyczne oficerów-autorów zadań kontrolnych i oficerów recenzentów tych zadań na uczestników szkolenia, a także w czasie rocznych podsumowań w ramach ćwiczeń jednodniowych.

W praktyce codziennej, sprawdzenie i recenzowanie zadań kontrolnych sprowadzane jest do wystawienia oceny. Brak jest głębszej analizy zadań, wskazania błędów i braków oraz sposobów ich usunięcia, co z kolei zachęciłoby lub

zmuszało uczestników szkolenia do dalszej pracy /szkolenia indywidualnego/, powtórzenia pewnych partii materiału, uzupełnienia braków itp.

Pomimo w/w mankamentów dowództwa dywizji i pułków są zdania, że ta forma szkolenia przynosi pewne pozytywne rezultaty, dostrzegane szczególnie w czasie ćwiczeń prowadzonych z żołnierzami rezerwy.

Przy tym jest sprawą oczywistą, że wyniki szkolenia korespondencyjnego w dużej mierze są uzależnione od systematyczności i ciągłości opracowywania zadań przez jego uczestników oraz egzekwowania ich wykonawstwa przez wyznaczonych oficerów, w związku z czym efekty tego szkolenia w poszczególnych poddanych badaniom przez autora jednostkach są zróżnicowane.

W celu zwiększenia efektywności i zainteresowania oficerów rezerwy szkoleniem korespondencyjnym autor widzi potrzebę opracowania na szczeblu związku taktycznego /oddziału/ zbiorów zagadnień /w formie biuletynu, skryptu, materiału szkoleniowego lub innych/ dla każdego korpusu osobowego według stanowisk służbowych /występujących w plutonie, kompanii i równorzędnych/ obejmujących całokształt problematyki szkoleniowej, z uwzględnieniem jej aktualności. Pozytywne rezultaty może zwiększyć szersze niż dotychczas uwzględnienie w planowaniu przez sztaby zajmujące się tym szkoleniem zadań szkoleniowych formułowanych w corocznym rozkazie Ministra Obrony Narodowej do szkolenia Sił Zbrojnych PRL.

Zasadnicze szkolenie żołnierzy rezerwy skadrowanej dywizji zmechanizowanej realizowane jest według opracowanego przez jej sztab planu pięcioletniego, przy czym w określonych /nie we wszystkich/ latach tego pięciolecia szkoleniem obejmuje się nie więcej niż 55% potrzeb mobilizacyjnych żołnierzy rezerwy dywizji.

Szkolenie to prowadzi się w ramach ćwiczeń /załącznik 2/.

Zgodnie z obowiązującymi zasadami przynajmniej raz w roku szkolnym z oddziałami prowadzone są ćwiczenia taktyczne z wojskami lub szkieletowe w związkach taktycznych, przy czym przestrzega się następujących ustaleń:

1. W roku szkolnym, w którym ze związkiem taktycznym prowadzone są ćwiczenia taktyczne z wojskami, z oddziałami prowadzone są ćwiczenia szkieletowe.
2. W roku szkolnym, w którym ze związkiem taktycznym prowadzone są ćwiczenia szkieletowe, z oddziałami prowadzone są ćwiczenia z wojskami.
3. Celem przeszkolenia żołnierzy rezerwy do oddziałów powołuje się od 30 do 60% potrzeb mobilizacyjnych.

W jednym ze związków taktycznych ^{x/} Śląskiego Okręgu Wojskowego opracowany na lata 1981-1985 plan szkolenia żołnierzy rezerwy przykładowo przewidywał:

- przeprowadzenie w latach 1981, 1983 i 1985 ćwiczeń z wojskami z powołaniem w tych latach żołnierzy rezerwy do: sztabu związku taktycznego, batalionu łączności, dywizjonu artylerii, batalionu saperów, kompanii dowodzenia szefa artylerii, kompanii dowodzenia szefa OPL i do jednego oddziału;
- w latach 1982 i 1984: powołanie żołnierzy rezerwy na ćwiczenia w ograniczonym składzie i powołanie ich na ćwiczenia szkieletowe.

Przedstawione wyżej zasady organizacyjno-szkoleniowe dotyczące szkolenia i doskonalenia żołnierzy rezerwy oparte są na rozwiniętej koncepcji szkolenia ^{xx/}.

x/ W 2 Warszawskiej Dywizji Zmechanizowanej.

xx/ Koncepcja szkolenia żołnierzy rezerwy w latach 1981-85 /tabela 8/.

Jakkolwiek koncepcja ta reguluje w zasadzie wszelkie przedsięwzięcia dotyczące szkolenia żołnierzy rezerwy w określonym pięcioleciu, to jednak jej praktyczne wdrożenie w poszczególnych związkach taktycznych i oddziałach nie zawsze odpowiada zamysłom jej autorów.

Na podstawie zbadanej przez autora dokumentacji szkoleniowej oraz obserwacji przebiegu szkolenia żołnierzy rezerwy można stwierdzić, że w ramach krótkotrwałych ćwiczeń wojskowych zbyt mało uwagi poświęca się kształtowaniu u rezerwistów umiejętności i nawyków praktycznych. Prowadzone metodą teoretyczną zajęcia z żołnierzami rezerwy nie przynoszą pożądaných efektów szkoleniowych co szczególnie uwidacznia się podczas praktycznych działań pododdziałem /oddziałem/. Istnieje więc konieczność doboru w procesie szkolenia odpowiednich /sprawdzonych/ form szkolenia oraz odpowiadających potrzebom treści /zakresu/ nauczania.

Dla poprawy tego stanu rzeczy autor proponuje dla oficerów rezerwy, niezależnie od szkolenia indywidualno-specjalistycznego, planować praktyczne szkolenie całymi pododdziałami.

Stworzy to im warunki do utrwalania nawyków w dowodzeniu w warunkach polowych podporządkowanymi im pododdziałami w czasie ćwiczeń taktycznych lub taktyczno-specjalnych oraz sprzyjać będzie doskonaleniu ich umiejętności dowódczych, wychowawczych i instruktorsko-metodycznych.

W odniesieniu do pozostałych żołnierzy rezerwy szkolenie ukierunkowane powinno być na zgrywanie załóg, pododdziałów i oddziału ze zwróceniem szczególnej uwagi na szkolenie doskonalące oraz okresowe sprawdzenie uzyskiwanych rezultatów szkoleniowych.

Celem doskonalenia wykonywania obowiązków przez żołnierzy rezerwy, którym nadano nowe przydziały mobilizacyjne, na zajmowanych stanowiskach celowe byłoby:

- organizowanie i prowadzenie ćwiczeń mobilizacyjno-taktycznych;

- prowadzenie zgrywających ćwiczeń taktycznych, głównie z tymi pododdziałami i oddziałami, które na czas wojny rozwijane są od nowa;
- szkolenie tych grup żołnierzy, którzy wymagają systematycznych treningów specjalistycznych;
- powoływanie ich na ćwiczenia jednodniowe po nadaniu nowego przydziału mobilizacyjnego;
- zwrócenie większej uwagi na szkolenie załóżków, a także kadry przewidzianej na kierownicze stanowiska w jednostkach nowo formowanych.

Ze względu na fakt, że szkolenie żołnierzy rezerwy odbywa się w stosunkowo krótkim czasie i z małą częstotliwością stosowane formy ^{x/} tego szkolenia będą uwarunkowane okresem trwania ćwiczeń wojskowych, ich częstotliwością, zadaniami przewidzianymi do realizacji w czasie tych ćwiczeń oraz strukturą organizacyjną konkretnej jednostki wojskowej.

W szkoleniu tym można przyjąć następujące formy szkolenia:

- zajęcia prowadzone w salach wykładowych, warsztacie, parku czołgowym lub samochodowym oraz w działowniach;
- zajęcia grupowe i seminaryjne;
- ćwiczenia: taktyczne z wojskami, ze strzelaniem amunicją bojową oraz organizowane na wyższym szczeblu /manewry/.

Według celów dydaktycznych mogą to być ćwiczenia zgrywające, pokazowe, kontrolne i metodyczne.

Zapoznaliśmy się z obowiązującymi w Wojsku Polskim zasadami szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb dywizji

- - - - -

x/ Zob: J. BOGUSZ, T. KARWAT "Poradnik dydaktyczny oficera" wyd. MON 1973 r. s. 78.
J. BOGUSZ "Dydaktyka wojskowa" wyd. MON 1969 r. s. 81.

zmechanizowanej. Spróbujmy zatem dla porównania przeanalizować system szkolenia żołnierzy rezerwy istniejący w Bundeswehrze x/.

Otóż podstawowy program przygotowania żołnierzy rezerwy do ich planowego wykorzystania mobilizacyjnego jest realizowany podczas czynnej służby wojskowej. Łączny czas szkolenia rezerwistów rozłożony jest na wiele lat i uzależniony od posiadanego stopnia wojskowego. Wynosi on dla:

- szeregowców - 9 miesięcy;
- podoficerów - 15 miesięcy;
- oficerów - 18 miesięcy

przy czym szkolenie rezerwistów realizowane jest według zasady - im krótszy okres służby wojskowej, tym dłuższy okres szkolenia w rezerwie.

Czas szkolenia rezerwistów, którzy ukończyli 28 lat skraca się dla wszystkich korpusów osobowych o 3 miesiące.

Przeszkalanie rezerwistów trwa cztery tygodnie i z reguły jest prowadzone na poligonach, jako:

- ćwiczenia mobilizacyjne przeprowadzane w dłuższych odstępach czasu - mające na celu sprawdzenie stanu gotowości bojowej oddziałów i ZT, trwające od 6 do 12 dni;
- ćwiczenia mobilizacyjno-alarmowe trwające do 3 dni i odbywające się w warunkach zbliżonych do wojennych, zwykle prowadzone w ramach manewrów;
- instruktaże mobilizacyjne mające na celu zapoznanie z zasadami mobilizacyjnymi pracowników cywilnych posiadających przydziały mobilizacyjne na etaty oficerskie, podoficerskie i szeregowców lub na cywilne etaty wojenne. Czas trwania instruktażu nie przekracza 8 dni roboczych.

- - - - -

x/ Na podstawie "Możliwości mobilizacyjne RFN" Sztab Gen. 922/79 s. 21.

- Są one powtarzane co 5 lat /dla pracowników cywilnych przewidzianych na kierowników instytucji - po 3 latach/. Dąży się do tego aby instruktaże prowadzone były w miarę możliwości w jednostce /instytucji/, w której przewidziane jest mobilizacyjne wykorzystanie danego pracownika;
- szkolenie mobilizacyjne, mające na celu przygotowanie pracowników cywilnych do wykonywania funkcji służbowych przewidzianych dla nich na czas wojny, zwłaszcza gdy planowany na czas wojny przydział służbowy nie jest identyczny z przydziałem służbowym w czasie pokoju.

Ponadto, oprócz szkolenia w oparciu o jednostki wojskowe, rezerwiści podlegają tzw. szkoleniu mobilizacyjnemu w macierzystych zakładach pracy.

Do szkolenia mobilizacyjnego w RFN przywiązuje się dużą uwagę widząc w nim jedną z szans dobrego przygotowania żołnierzy rezerwy do działania na perspektywnym polu walki.

Z omawianych skrótowo wyżej zasad szkolenia żołnierzy rezerwy Bundeswehry widać, że stanowią one podstawę spójnego, dobrze przemyślanego i konsekwentnie działającego systemu szkolenia rezerw dla potrzeb jednostek skadrowanych i nowo formowanych x/.

x/ "Strategiczne rozwinięcie sił zbrojnych NATO na Europejskim Teatrze Wojny". Wyd. Sztab Generalny WP - Zarząd II Warszawa, 1980 r. s. 51, 52.

"Istniejąca w RFN integracja wojsk operacyjnych i obrony terytorialnej zapewnia jednolity system szkolenia i dowodzenia, a przede wszystkim zwiększa możliwości szybszego sformowania nowych związków taktycznych w okresie poprzedzającym wybuch wojny W 1978 r. RFN posiadała około 2,2 mln przeszkolonych rezerwistów sił lądowych, co dawało możliwość zmobilizowania jednostek skadrowanych oraz sformowania nowych związków taktycznych".

Z analizy i oceny obowiązujących w Wojsku Polskim i Bundeswehrze zasad szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych wynikają następujące wnioski:

1. Przyjęte w Wojsku Polskim zasady szkolenia rezerw osobowych w zasadzie zapewniają właściwe przygotowanie oficerów, chorążych, podoficerów i szeregowców dla potrzeb jednostek skadrowanych.

Doskonalenia i ujednoczenia wymagają natomiast stosowane w poszczególnych okręgach wojskowych i związkach taktycznych formy tego szkolenia.

W odniesieniu do szkolenia korespondencyjnego oficerów doskonalenie to powinno polegać na: opracowaniu i udostępnieniu im materiałów szkoleniowych dotyczących zakresu wiedzy wymaganej na poszczególnych stanowiskach służbowych zgodnie z posiadaniem przydziałem mobilizacyjnym, ukierunkowywaniu wysyłanych do nich prac kontrolno-sprawdzających na najistotniejsze problemy taktyczne i specjalistyczne wynikające z wymagań współczesnego pola walki oraz konsekwentnym egzekwowaniu wykonawstwa tych prac, a także organizowaniu sprawdzianów ze znajomości przerobionego materiału w czasie jednodniowego ćwiczenia /szkolenia/.

2. Ze względu na głębokie skadrowanie w badanych jednostkach niektórych pododdziałów /OPL, łączności, artylerii/ autor widzi celowość prowadzenia szkolenia rezerw osobowych specjalistów skomplikowanego sprzętu bojowego /takich, jak: operator wyrzutni przeciwpancernych pocisków kierowanych, radiotelegrafistów itp./ na 2-5 dniowych szkoleniach w garnizonach w tych latach, w których nie biorą oni udziału w ćwiczeniach w składzie pododdziałów /oddziałów/.

3. Celem efektywniejszego zgrywania pododdziałów /oddziałów/ uzupełnianych żołnierzami rezerwy autor sugeruje rozpatrzenie możliwości powoływania tych żołnierzy na ćwiczenia

w ramach pododdziału w trybie zwyczajnym, bez względu na czas jaki upłynął od zwolnienia ich z zasadniczej służby wojskowej, lecz nie wcześniej niż przed upływem 6 miesięcy od przeniesienia ich do rezerwy /obowiązujący dotychczas przepis zezwalający na ich powoływanie dopiero po upływie 2 lat nie pozwala na pełne ukończenie w czasie ćwiczeń pododdziałów tymi żołnierzami mimo posiadania przez nich przydziałów mobilizacyjnych, nie sprzyja zgrywaniu tych pododdziałów i nie umożliwia sprawdzenia i dokonania oceny wyszkolenia całego pododdziału lub oddziału/.

4. Autor jest zdania, że dla usprawnienia procesu planowania szkolenia istnieje uzasadniona potrzeba prowadzenia na szczeblu jednostki wojskowej ewidencji poziomu wyszkolenia i stopnia przydatności oficerów i podchorążych rezerwy na stanowiskach wynikających z przydziału mobilizacyjnego. Jako zasadę proponuje przyjąć rozwiązanie, że żołnierzy rezerwy, którzy nie opanowali wymaganego zakresu wiadomości i nie nabyli niezbędnych umiejętności /nawyków/ praktycznych w wykonywaniu obowiązków na zajmowanym stanowisku należy planować do ponownego przeszkolenia w kolejnym roku kalendarzowym lub wyznaczać na inną funkcję /stanowisko/.
5. W Bundeswehrze ważną rolę w całości kształcenia żołnierzy rezerwy spełnia szkolenie mobilizacyjne organizowane dla nich w macierzystych zakładach pracy. Autor widzi zasadność zorganizowania podobnej formy szkolenia w naszych siłach zbrojnych, przy czym jako jego organizatorów sugeruje kierownictwa zakładów pracy lub władze terenowe szczebla podstawowego /naczelników dzielnic, gmin itp./, a jako sprawujących nadzór nad tym szkoleniem - wojewódzkie sztaby wojskowe i wojskowe komendy uzupełnień. Tę formę szkolenia proponuje stosować równolegle z innymi formami nie zdejmując odpowiedzialności za całość kształtowania rezerw osobowych z dowództw jednostek i związków taktycznych.

1.2. Ocena okresów i czasu przeznaczanego na szkolenie

Zgodnie z obowiązującymi aktami normatywnymi, szkolenie żołnierzy rezerwy jest prowadzone w ramach ćwiczeń wojskowych i ma na celu doskonalenie ich kwalifikacji w wykonywaniu obowiązków na przewidzianych dla nich stanowiskach /funkcjach/.

Planowanie i organizowanie tego szkolenia odbywa się w oparciu o ustalenia zawarte w programach szkolenia ogólnowojskowego ^{x/} i szkolenia specjalistycznego rodzajów wojsk i służb ^{xx/}.

Ćwiczenia doskonalące planuje się w oddziałach i związkach taktycznych każdego roku w wymiarze do 30 dni na początku II oraz przełomie III i IV kwartału, a w niektórych latach w okresie zimowym /w I kwartale/.

Szkolenie żołnierzy rezerwy prowadzi się w ramach następujących ćwiczeń wojskowych:

a/ ćwiczeń jednodniowych w wymiarze:

- do 6 godzin - odbywanych w czasie wolnym od pracy;
- do 12 godzin - w dniach ustawowo wolnych od pracy;
- do 24 godzin - rozpoczynających się w dniu poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy;

b/ krótkotrwałych ćwiczeń doskonalących w wymiarze od 2 do 30 dni ^{xxx/} na które powołuje się żołnierzy rezerwy

x/ Program szkolenia ogólnowojskowego żołnierzy rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb wojsk lądowych oraz szkolenia żołnierzy rezerwy piechoty. Wyd. MON W-wa 1967 sygn. szkol. 274/67.

xx/ Programy te opracowane zostały w 1967 r. przez Inspektorat Szkolenia MON i poszczególne szefostwa rodzajów wojsk i służb stosownie do ich kompetencji.

xxx/ Nie należy powoływać na ćwiczenia wojskowe trwające dłużej niż 1 dzień szeregowców i podoficerów rezerwy w okresie 2-3 lat po odbyciu przez nich zasadniczej służby wojskowej - wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy szkol. 474/73 s. 10.

będących na przydziałach mobilizacyjnych, przy czym na ćwiczenia mobilizacyjne i mobilizacyjno-taktyczne z rozwinięciem jednostki wojskowej /pododdziału/ do etatu czasu "W" w trybie alarmowym powołuje się wszystkich tych żołnierzy bez względu na okres czasu, jaki upłynął od ostatnich odbywanych przez nich ćwiczeń wojskowych;

c/ ćwiczeń długotrwałych w wymiarze od 30 do 90 dni, na które powołuje się ich w celu przeszkolenia w ramach kursów doskonalenia i przekwalifikowania, a także dla zabezpieczenia pokojowych potrzeb wojska x/.

Wybór odpowiedniej formy i metody szkolenia żołnierzy rezerwy w czasie ćwiczeń krótko lub długotrwałych pozostaje w gestii właściwych dowódców odpowiedzialnych za przygotowanie i doskonalenie tych żołnierzy na okres wojny.

Ustalenia dotyczące szkolenia poszczególnych grup i specjalności żołnierzy rezerwy ilustruje tabela 1.

x/ Żołnierzy powołanych dla zabezpieczenia pokojowych potrzeb wojska - szkoli się 1 dzień w tygodniu z zakresu szkolenia politycznego, ogólnowojskowego i bojowego. Wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy szkol. 474/73 s. 18.

Tabela 1

Grupy i specjalności szkolonych żołnierzy rezerwy	Rodzaj szkolenia /cel powołania na ćwiczenia wojskowe/	Miejsce szkole- nia	Czas trwania szkolenia w dniach
1	2	3	4
Podoficerowie i szeregowcy rezerwy wszystkich grup, specjalności wojskowych	Doskonalenie na stanowiskach i funkcjach zgod- nie z posiadaną specjalnością wojskową	Jednost- ka wojsko- wa	do 14
Podoficerowie i szeregowcy rezerwy wszystkich grup, specjalności wojskowych w przypadku wyjazdu na poligony w celu odbycia strzelań			do 21
Podoficerowie i szeregowcy rezerwy - specjalności związanych z obsługą raket.			do 28
Podoficerowie i szeregowcy rezerwy wyszkoleni - wytypo- wani do nadania nowych specjalności wojskowych.	Kurs przekwalifikowania grup specjalności wojskowych		do 30 ^{1/}
	Kurs przeszkolenia grup specjalności wojskowych		do 60 ^{2/}
Szeregowcy rezerwy nie wyszkoleni.	Kurs przeszkolenia grup specjalności wojskowych		do 60 ^{3/}

1	2	3	4
	Kurs przeszkolenia grup specjalności wojskowych		do 90 ^{4/}

U w a g i :

- 1/ Dotyczy tej samej grupy specjalności wojskowej, nie wymagającej szkolenia od podstaw oraz żołnierzy rezerwy przekwalifikowanych do innych grup specjalności wojskowych, którzy zdobyli poza wojskiem wysokie kwalifikacje zawodowe przydatne dla wojska.
- 2/ Dotyczy żołnierzy rezerwy przekwalifikowanych do innych grup i specjalności wojskowych wymagających szkolenia od podstaw.
- 3/ Dotyczy szeregowców rezerwy niewyszkolonych posiadających kwalifikacje zawodowe, odpowiadające deficytowym specjalnościom wojskowym.
- 4/ Dotyczy szeregowców rezerwy niewyszkolonych, posiadających kwalifikacje zawodowe zbliżone do deficytowych specjalności wojskowych.

Niezależnie od ustalonego czasu trwania krótkotrwałych ćwiczeń, kadre rezerwy powołuje się na 2-5 dni wcześniej przed planowanym powołaniem do oddziału /pododdziału/ podoficerów i szeregowców rezerwy, prowadząc z nią w tym okresie szkolenie instruktorsko-metodyczne.

Przestrzega się przy tym zasady, że łączny czas trwania ćwiczeń nie może przekraczać 30 dni.

Z zaprezentowanych wyżej ustaleń można wysunąć wniosek, że efektywność systemu szkolenia żołnierzy rezerwy - przy określonym czasie przeznaczonym na szkolenie - w dużej mierze uzależniona jest od przemyślanego i należytego planowania szkolenia w oddziałach i związkach taktycznych w oparciu o wytyczne, rozkazy i zarządzenia organów szkoleniowych szczebla centralnego.

Na podstawie prowadzonych przez autora obserwacji przebiegu szkolenia w oddziałach i związkach taktycznych oraz rozmów i wywiadów z oficerami odpowiedzialnymi za przebieg szkolenia można stwierdzić, że często zbyt schematycznie podchodzi się do planowania szkolenia.

Nie bierze się pod uwagę potrzeb wynikających z faktycznego stanu wyszkolenia poszczególnych żołnierzy oraz ich przydatności na zajmowanych i wykonywanych funkcjach w pododdziałach.

Szkolenie planuje się tylko w oparciu o dokumenty wydane przez wyższych przełożonych, nie adaptując twórczo ich ustaleń do konkretnych potrzeb i warunków określonych jednostek oraz zapominając niekiedy o tym, że dokumenty te tylko ramowo określają czas trwania szkolenia pozostawiając jego organizatorom pewną samodzielność w tym zakresie.

Z analizy okresów i czasu przeznaczonego na szkolenie żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych wynikają następujące wnioski:

1. Ustalone w obowiązujących dokumentach dyrektywnych i szkoleniowych okresy i czas szkolenia żołnierzy rezerwy,

uwzględniając uwarunkowania ekonomiczne i organizacyjne tego szkolenia, stwarzają właściwe przesłanki dla dobrego przygotowania rezerw osobowych dla potrzeb skadrowanych jednostek wojskowych.

2. Dla efektywniejszego wykorzystania czasu przeznaczonego na szkolenie autor widzi potrzebę selektywnego dobierania treści tego szkolenia stosownie do stanu wyszkolenia żołnierzy rezerwy ze zwróceniem szczególnej uwagi na wyrabianie u nich nawyków praktycznych w dowódzeniu i działaniu na współczesnym polu walki.
3. Ważne znaczenie dla osiągnięcia zakładanych celów szkoleniowych ma rozbudowa i dostosowanie bazy szkoleniowej /poligonowej i gabinetowej/ do potrzeb wynikających z treści realizowanego szkolenia programowego.

1.3. Ocena programów szkolenia

Jednym z czynników mających istotny wpływ na poziom wyszkolenia żołnierzy rezerwy są programy szkolenia.

Spróbujmy zatem dokonać analizy obowiązujących obecnie programów pod kątem ich aktualności, sprecyzowanych w nich celów szkoleniowych, zawartych treści szkolenia oraz wskazówek organizacyjnych i metodycznych. Analizą tą obejmiemy tylko programy szkolenia podoficerów i szeregowców rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb lądowych /system szkolenia oficerów rezerwy omówiony został bowiem w podpunkcie 1.1./ na które składają się :

a/ program szkolenia ogólnowojskowego żołnierzy rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb wojsk lądowych;

b/ programy szkolenia specjalistycznego opracowane przez Inspektorat Szkolenia MON /obecnie - Główny Zarząd Szkolenia Bojowego/ oraz poszczególne szefostwa rodzajów wojsk i służb - stosownie do ich kompetencji /dla żołnierzy rezerwy określonych specjalności/.

Na marginesie należy tu zaznaczyć, że programy te stanowią jednocześnie podstawę, na bazie której prowadzone jest także szkolenie żołnierzy rezerwy w oddziałach o specyficznym kierunku szkolenia /celem uzupełnienia braków w zakresie potrzeb mobilizacyjnych w szczególnie deficytowych specjalnościach wojskowych/, przy czym tematykę zajęć dostosowuje się do specyfiki konkretnego oddziału /pododdziału/.

Przyjęty w programach zakres szkolenia obejmuje:

- szkolenie doskonalące wyszkolonych podoficerów i szeregowców rezerwy;
- przekwalifikowanie wyszkolonych podoficerów i szeregowców rezerwy;
- szkolenie od podstaw niewyszkolonych szeregowców rezerwy.

Obowiązujące aktualnie programy szkolenia wydane zostały i wprowadzone do użytku w 1967 roku. Pomimo jednak

stosunkowo długiego okresu ich obowiązywania w dalszym ciągu zachowały one swą aktualność, bowiem problematyka szkoleniowa ujęta w nich została w taki sposób, że nie ulega zasadniczym zmianom nawet w przypadku wprowadzenia do wyposażenia wojsk nowych typów sprzętu i uzbrojenia.

Ogólny podział czasu szkoleniowego przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Lp.	Wyszczególnienie	Podział dni w czasie szkolenia							
		1 dzień	5 dni	10 dni	20 dni	30 dni	45 dni	69 dni	90 dni
1	Ogólny czas trwania ćwiczeń wojskowych								
	Z tego : - niedziele i święta	-	-	1	2	4	8	10	15
	- przyjęcie i zwolnienie rezerwistów	-	1-2	2	2	2	2	2	2
	R A Z E M	-	1-2	3	4	6	10	12	17
2	Dni szkoleniowe	1	3-4	7	16	24	35	48	73
	Ogólna ilość godzin szkoleniowych	7	21-28	49	112	168	245	336	511

Program szkolenia ogólnowojskowego przewiduje prowadzenie szkolenia w garnizonach przez 7 godzin dziennie /godzina lekcyjna 45 min./, a w czasie pobytu na obozach ćwiczebnych /poligonach/oraz w czasie prowadzenia ćwiczeń taktycznych - czas ten zależy od wykonywanych zadań.

Program szkolenia ogólnowojskowego jednoznacznie określa cel szkolenia żołnierzy rezerwy, zawiera wskazówki organizacyjne dotyczące tego szkolenia, jego form i zakresu, a także ogólne wskazówki metodyczne, podział godzin na

poszczególne przedmioty, wskazówki organizacyjno-metodyczne i wykazy tematów do poszczególnych przedmiotów szkolenia. Zawiera także ogólny podział czasu szkolenia żołnierzy rezerwy w różnych rodzajach ćwiczeń wojskowych.

Analiza materiałów zawartych w tym programie upoważnia do stwierdzenia, że stwarza on organizatorom możliwość należytego planowania szkolenia zgodnie z podstawowymi dokumentami regulującymi całokształt szkolenia żołnierzy rezerwy /zarządzenie Nr 8/MON z dnia 17.02.1970 r. oraz wytyczne w sprawie szkolenia żołnierzy rezerwy - sygn. szkol. 474/73/w oparciu o określony limit dni szkoleniowych, z uwzględnieniem istniejących warunków organizacyjno-szkoleniowych konkretnej jednostki wojskowej.

Sprzyja ponadto celowemu dobieraniu treści szkolenia, opracowywaniu realnych planów tematycznych szkolenia, a także programowaniu pełnego reżimu i intensywności zajęć przy założeniu racjonalnego i celowego zużycowania czasu przeznaczonego na szkolenie.

Obok wyżej wymienionych pozytywów wspomniany /omawiany/ program posiada także pewne niedoskonałości, jak na przykład fakt, że w zawartych w nim wskazówkach metodycznych i treściach opisowych brak jest wyjaśnień dotyczących planowania i prowadzenia szkolenia /doskonalenia/ zintegrowanego.

Programy szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy rodzajów wojsk i służb dotyczą szkolenia podoficerów i szeregowców rezerwy powołanych na ćwiczenia wojskowe dla potrzeb oddziałów skadrowanych oraz w celu przekwalifikowania tych żołnierzy do deficytowych specjalności wojskowych, przy czym w sprawach dotyczących organizacji, planowania i realizowania tego szkolenia sztaby oddziałów /pododdziałów/ kierują się ogólnymi wskazówkami organizacyjnymi i metodycznymi zawartymi w programie szkolenia ogólnowojskowego żołnierzy rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb wojsk lądowych.

W programach szkolenia specjalistycznego jako cel

szkolenia założono :

a/ w szkoleniu doskonalącym - utrwalenie umiejętności nabytych uprzednio przez żołnierzy rezerwy i pogłębienie podstawowych wiadomości dla danej specjalności;

b/ w przekwalifikowaniu /na pokrewne specjalności wojskowe i stanowiska - funkcje/ :

- zapoznanie w zakresie różnic w nowym sprzęcie bojowym /uzbrojeniu/, z zasadami jego działania, wykorzystania i obsługi, a także nauczanie wykonywania nowych obowiązków funkcyjnych na współczesnym polu walki;
- zgranie specjalistów w wykonywaniu nowych obowiązków funkcyjnych w składzie drużyny /załogi, obsługi/ oraz pododdziału w ramach ćwiczeń taktycznych.

Żołnierze rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb wojsk lądowych /np. wojsk inżynieryjnych, chemicznych, łączności, raketowych i artylerii/ szkolą się według programu składającego się z dwóch części : pierwszą stanowi program szkolenia ogólnowojskowego, a drugą - program szkolenia specjalistycznego zawierający rozliczenie godzin na przedmioty specjalistyczne i taktykę rodzajów wojsk i służb.

Przedmioty i czas przeznaczony na szkolenie specjalistyczne żołnierzy rezerwy niektórych specjalności ilustrują tabele 3, 4, 5 i 6;

a/ wojsk pancernych :

- powoływani do zabezpieczenia potrzeb oddziałów skadrowanych;

Tabela 3

- wytypowani do przekwalifikowania;

Tabela 4

Tabela 3

Lp.	Wyszczególnienie przedmiotów	Ilość godzin		
		dowódca czołgu	działonowy ładowniczy	mechanik kierowca
1	Szkolenie taktyczne: - pododdziały czołgów - pododdziały rozpoznawcze	10 10	10 10	10 10
2	Szkolenie ogniowe	47	65	9
3	Szkolenie techniczne i podwodne	40	30	70
4	Nauka prowadzenia wozów bojowych	8	5	22
5	Łączność	9	4	3
R a z e m		114	114	114

Lp.	Wyszczególnienie przedmiotów	Ilość godzin			mechanik kierowca
		dowódca czołgu	działonowy ładowniczy		
1	Szkolenie taktyczne: - pododdziały czołgów - pododdziały rozpoznawcze	7 7	7 7		7 7
2	Szkolenie ogniowe	12	12		2
3	Szkolenie techniczne	10	10		16
4	Nauka prowadzenia wozów bojowych	-	-		4
5	Łączność	3	3		3
R a z e m		32	32		32

- wytypowani do przekwalifikowania.

b/ wojska chemiczne :

- powoływani do zabezpieczenia potrzeb oddziałów skadrowanych;

Tabela 5

- wytypowani do przekwalifikowania;

Tabela 6.

W programach szkolenia specjalistycznego przyjęty został podział godzin dla czasokresów szkolenia wynoszących 20, 30, 45, 60 i 90 dni szkoleniowych. Natomiast szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy powoływanych na krótsze okresy /do 20 dni szkoleniowych/, w programach tych nie przewidziano. Szkolenie to organizowane jest w tym przypadku na podstawie programów opracowywanych przez sztaby oddziałów /pododdziałów/ odpowiednio do istniejących potrzeb.

Wydaje się, że taki sposób organizacji i planowania szkolenia żołnierzy rezerwy jest właściwy, bowiem sztaby oddziałów /pododdziałów/ posiadają rozeznanie na jakie tematy należy zwrócić szczególną uwagę w początkowym okresie doskonalenia /szkolenia/, a tym samym mogą dostosowywać szkolenie do potrzeb pododdziałów i poziomu przygotowania powoływanych żołnierzy rezerwy.

W czasie prowadzonych przez autora badań dotyczących przydatności i sposobu wykorzystywania programów szkolenia w 2 Warszawskiej Dywizji Zmechanizowanej dało się zauważyć, że niektórzy oficerowie uważają iż program szkolenia specjalistycznego dotyczy szkolenia wszystkich grup i specjalności bez różnicowania przekazywanych im treści szkoleniowych.

Dlatego też zdaniem autora we wskazówkach metodycznych zawartych w programach szkolenia specjalistycznego należałoby precyzyjnie przedstawić dla jakiej grupy specjalistów przeznaczony jest program - czego w dotychczasowych programach nie ma.

Z analizy obowiązujących programów szkolenia ogólnowojskowego i specjalistycznego żołnierzy rezerwy można wysnuć następujące wnioski :

b/ wojsk chemicznych :

- powoływani do zabezpieczenia potrzeb oddziałów skadrowanych :

Tabela 5

Lp.	Wyszczególnienie przedmiotów	Specjalności - ilość godzin		
		rozpoznanie skażeń	zabiegów specjalnych	odk. umundur. i zab. spec.
1	Szkolenie taktyczno-specjalne			
	- szkolenie obsługi instalacji;	-	3	8
	- szkolenie drużyny ;	14	11	6
	- szkolenie plutonu.	5	5	5
2	Szkolenie techniczne :			
	- dział I broń masowego rażenia	3	2	2
	- dział II środki ochrony przed skażeniami	2	2	2
	- dział III przyrządy rozpoznania skażeń i meteorologiczne	11	-	-
	- dział IV środki i przyrządy do likwidacji skażeń	5	3	3
	- dział V instalacja do zabiegów specjalnych i sanitarnych	-	14	14
R a z e m		40	40	40

- wytypowani do przekwalifikowania

Tabela 6

Lp.	Wyszczególnienie przedmiotów	Specjaliści - ilość godzin		
		rozpozna- nie skażeń	zabiegów specjal.	odkażanie umundurow. i zab.sanit
1	Szkolenie taktyczno-specjalne:			
	a/ szkolenie zwiadowcy	10	-	-
	b/ szkolenie obsługi instalacji	-	10	18
	c/ szkolenie drużyny	19	19	11
	d/ szkolenie plutonu	7	7	7
2	Szkolenie techniczne:			
	- dział I broń masowego rażenia	4	4	4
	- dział II środki ochrony przed skaże- niami	3	3	3
	- dział III przyrządy rozpoznania skażeń i meteorologiczne	26	-	-
	- dział IV środki i przyrządy do rozpo- znania skażeń	5	4	5
	- dział V instalacja do zabiegów specjalnych i sanitarnych	-	27	26
R a z e m		74	74	74

U w a g a:

Szkolenie specjalistyczne w pozostałych rodzajach wojsk i służb jest prowadzone na podstawie podobnych programów szkolenia specjalistycznego.

1. Obowiązujące programy stwarzają sztabom oddziałów /pododdziałów/ organizujących szkolenie właściwe przesłanki dla dobrego przygotowania żołnierzy rezerwy do pełnienia obowiązków funkcyjnych na współczesnym polu walki.
2. W celu uzyskiwania większych efektów w szkoleniu żołnierzy rezerwy autor widzi celowość przygotowania w jednostkach, których jest prowadzone szkolenie, bazy szkoleniowej dla realizacji programów szkolenia, przystosowanej do wymagań tych programów.
Proponuje się, by w skadrowanych jednostkach wojskowych przygotować na placach ćwiczeń bazę szkoleniową do szkolenia pododdziału /drużyna, pluton, kompania/.
3. Do obowiązujących programów szkolenia żołnierzy rezerwy celowe wydaje się opracowanie dodatkowych materiałów szkoleniowych według zajmowanych przez szkolonych funkcji etatowych i specjalności wojskowych.
Materiały te /konspekty, opracowania/ powinny być dostosowane do szkolenia indywidualnego i zespołowego by z chwilą powołania żołnierzy rezerwy można było szkolić pododdziały, aż do ćwiczenia pułkowego włącznie.
4. Dla ujednoczenia form i metod szkolenia żołnierzy rezerwy autor proponuje opracowanie w związkach taktycznych specjalnych programów celem przygotowania i szkolenia oficerów odpowiedzialnych za powoływanie i szkolenie żołnierzy rezerwy oraz zobowiązanie dowódców tych związków taktycznych do ich realizacji.
W programach za celowe widzi sprecyzowanie : kogo, w jakim zakresie i w jaki sposób szkolić.
Program ten powinien, zdaniem autora, uwzględniać organizację w jednej z jednostek skadrowanych związku taktycznego zajęcia /ćwiczenia/ pokazowego z żołnierzami rezerwy dla kierowniczej kadry jednostek dywizji, przy czym zajęcia to powinno być organizowane każdego roku przed rozpoczęciem szkolenia /każdorazowo w innej jednostce skadrowanej/ na konkretny temat przyjęty z programu szkolenia żołnierzy rezerwy.

1.4. Metody i zakres realizacji programów

Zrozumienie myśli przewodniej planowania i organizacji szkolenia żołnierzy rezerwy wymaga dokładnego zapoznania się przez sztaby związków taktycznych i oddziałów /pododdziałów/ ze wskazówkami organizacyjno-metodycznymi i treścią programów szkolenia żołnierzy rezerwy.

Wszechstronna znajomość tematyki ujętej w programach oraz właściwe określenie sposobów wykonywania poszczególnych zadań szkoleniowych może być gwarancją, że planowane zajęcia będą dostosowane do aktualnych wymagań szkoleniowych.

Szeroki zakres współczesnej wiedzy wojskowej oraz stosunkowo krótki czas przeznaczony na szkolenie rezerw osobowych w jednostkach sprawia, że bardzo ważnym problemem jest dobór najwłaściwszej treści przedmiotów nauczania oraz przekazanie szkolonym takiej wiedzy i ukształtowanie u nich takich umiejętności aby żołnierze rezerw osobowych mogli sprostać współczesnemu dowodzeniu i działaniu w okresie przygotowania i prowadzenia działań bojowych. Dlatego też treść przedmiotów nauczania żołnierzy rezerwy powinna być tak dobrana, aby w programie szkolenia /planach szkolenia/ zostały uwzględnione zagadnienia niezbędne do pełnienia określonej funkcji, a oficerowi rezerwy pozwalała samodzielnie dowodzić /kierować/ powierzonym mu pododdziałem /załogą/, a ponadto aby w oparciu o program umiał on organizować i prowadzić osobiście szkolenie w warunkach garnizonowych i polowych.

Dla osiągnięcia tych celów szkoleniowych niezbędne jest zastosowanie odpowiednich form i metod nauczania.

Formy nauczania określają organizacyjne uwarunkowania procesu dydaktycznego, w ramach których urzeczywistniane są metody nauczania.

Stanowią one zewnętrzną organizacyjną stronę nauczania, na którą składa się wiele czynników o charakterze organizacyjnym,

czasowym i przestrzennym.

Stosowane w czasie szkolenia żołnierzy rezerwy formy nauczania zostały ustalone podczas opracowywania obowiązujących programów szkolenia i przypisane do konkretnych tematów i zajęć.

Oficerowie realizujący szkolenie nie mają więc zbyt dużych możliwości wyboru formy nauczania, mają natomiast możliwość doboru odpowiednich jego metod.

Z przeprowadzonej przez autora, na podstawie badań w oddziałach skadrowanych, analizy właściwości szkolenia żołnierzy rezerwy wynika, że stosowane w tych oddziałach formy i metody nie zawsze sprzyjają efektywnemu wykorzystaniu czasu szkoleniowego i uzyskaniu przez szkolonych niezbędnej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych.

W nauczaniu dominują metody słowne, rzadziej stosowane są metody poglądowe, praktyczne i aktywizujące.

Spotykanym często mankamentem jest słabe powiązanie teorii z praktyką.

W czasie prowadzonych zajęć często zbyt dużo czasu przeznaczają się na teorię, na podawanie szkolonym danych liczbowych, konstrukcyjnych, które niepotrzebnie obciążają ich umysł i nie przyczyniają się do wzrostu wiedzy potrzebnej im do działania na polu walki.

Nie preferuje się zajęć pokazowych, praktycznych przy sprzęcie czy też musztry bojowej.

Innym mankamentem procesu szkolenia jest fakt, że jeszcze nie wszyscy oficerowie odpowiedzialni za szkolenie rezerw osobowych gruntownie znają ustalenia zawarte w obowiązujących programach szkolenia, co w konsekwencji powoduje niekiedy wiele niedomagań w planowaniu tego szkolenia.

Zdarzają się także przypadki niewłaściwego wykorzystywania programów szkolenia /szczególnie szkolenia specjalistycznego/ polegające na przyjmowaniu jednakowych treści nauczania

dla różnych grup i specjalności żołnierzy rezerwy.

Z przeprowadzonych rozważań nasuwają się następujące wnioski :

1. Dla uzyskania wysokiej efektywności szkolenia niezbędna jest ścisła realizacja ustaleń obowiązujących programów szkolenia i dobór właściwych treści, form i metod nauczania przy uwzględnieniu możliwości kadrowych, posiadanej bazy szkoleniowej oraz środków materiałowo-technicznych.
2. Metody szkolenia żołnierzy rezerwy nie powinny w zasadzie różnić się od metod szkolenia żołnierzy służby zasadniczej, przy czym większy nacisk powinien być położony na zajęcia praktyczne, kompleksowe.

Proponowane do szerszego zastosowania formy i metody szkolenia żołnierzy rezerwy autor przedstawi w rozdziale III niniejszej pracy.

1.5. Ocena wyników szkolenia żołnierzy rezerwy

Podstawowym kryterium prawidłowości organizacji i realizacji procesu szkolenia żołnierzy rezerwy jest jego skuteczność ^{x/}, wyrażająca się w uzyskiwanych efektach szkoleniowych.

W jednostkach wojskowych szkolących żołnierzy rezerwy skuteczność szkolenia jest na bieżąco śledzona przez kadre prowadzącą to szkolenie i przedstawiana w postaci wymiernych ocen indywidualnych i zespołowych.

Ocena indywidualna świadczy tylko o poziomie wyszkolenia i przygotowania żołnierza rezerwy do wykonywania przypisanych mu obowiązków funkcyjnych, natomiast zespołowa - o zdolności całej załogi, obsługi, całego pododdziału czy oddziału /uzupełnianych żołnierzami rezerwy/ do wykonywania określonych zadań na polu walki.

Dlatego też autor w swych badaniach analizie poddał przede wszystkim wyniki osiągnięte przez całe pododdziały i oddziały /na przykładzie 2 WdZ/.

Wyniki osiągnięte w czasie ćwiczeń przez oddziały i objęte badaniami przedstawia tabela 7.

Oprócz ćwiczeń pułkowych sztab jednego z pułków przeprowadził ćwiczenia kompanijne, za które pododdziały otrzymały następujące oceny :

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| - ćwiczenia zgrywające | - 3.30 /dostatecznie/ |
| - ćwiczenia dzienne | - 3.43 /dostatecznie/ |
| - ćwiczenia dziennie-nocne | - 3.25 /dostatecznie/ |

x/ Skuteczność - jedna z postaci sprawności działania ocenianego pod względem zbliżania się do celu, jaki został zamierzony i stanowi podstawę tej oceny. Działanie jest skuteczne, jeśli podmiot osiągnął cel w pełni lub w jakimś stopniu albo choć umożliwił sobie jego osiągnięcie w przyszłości
Encyklopedia organizacji i zarządzania, 1982 r., s. 471.

Tabela 7

L P	Tematyka prowadzonych ćwiczeń /zajęć/	Oddziały z którymi prowadzo- no cwi- czenia	Osiągane wyniki szkolenio- we	Kierujący ćwicze- niem /zajęciami/
1	<p><u>Ćwiczenia dwustronne :</u></p> <p>"Mobilizacyjne rozwinięcie, przegrupowanie transportem kolejowym prowadzenie natarcia, przełamanie obrony, prowadzenie boju spotkaniowego i pościgu, forsowanie przeszkody wodnej przejście dowodzenia dywizją zmechanizowaną".</p>	<p>JW 2682 JW 1366 JW 2719</p>	<p>3,50 /dost./ 3,79 /dobra/ 3,55 /dobra/</p>	<p>Sztab dywizji</p>
2	<p>"Mobilizacyjne rozwinięcie, przegrupowanie transportem kolejowym, prowadzenie obrony, organizacja i prowadzenie działań opóźniających, likwidacja skutków uderzeń bronią masowego rażenia".</p>	<p>JW 2719</p>	<p>3,78 /dobra/</p>	<p>Sztab dywizji</p>
1	<p><u>Ćwiczenia jednostronne :</u></p> <p>"Mobilizacyjne rozwinięcie, przegrupowanie sposobem kombinowanym i rozegranie boju spotkaniowego przejście do działań opóźniających w oparciu o przeszkodę wodną, zgrywanie systemu inżynierskiego i tyłowego".</p>	<p>JW 2903</p>	<p>3,84 /dobra/</p>	<p>Sztab dywizji</p>
2	<p>W ćwiczeniach przy zabezpieczeniu działań bojowych uzyskano :</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenie rozpoznawcze; - powszechna obrona OPL; - szkolenie inżyniersko-saperskie; - OPBMAR. 	<p>JW 2682 JW 1366 JW 2719 JW 2903</p>	<p>3,57 /dobra/ 3,61 /dobra/ 3,84 /dobra/ 3,55 /dobra/</p>	<p>Sztab dywizji</p>

Organizatorem ćwiczeń i dokonującym ich oceny był :
w odniesieniu do ćwiczeń pułkowych - sztab dywizji, a ćwiczeń kompanijnych - sztab pułku.

Jak widać, uzyskane wyniki nie są wcale zbyt wysokie pomimo, że oceny dokonywali oficerowie ze sztabów odpowiedzialnych za całokształt szkolenia żołnierzy rezerwy, którymi uzupełniany jest ich macierzysty związek taktyczny czy oddział.

W przeprowadzonych ćwiczeniach pomimo uzyskania pozytywnych wyników, stwierdzono u kadry ćwiczących pododdziałów i oddziałów szereg niedociągnięć takich, jak : słabą umiejętność dokonywania jakościowej oceny przeciwnika, nieumiejętność organizowania działań w terenie zurbanizowanym, znaczne trudności w ocenie terenu /szczególnie na szczeblu batalion, kompania i pluton/, zbyt ogólnikowe prowadzenie rekonesansu /na szczeblu batalion - kompania/, brak umiejętności praktycznego wykonywania i wykorzystywania map roboczych przez oficerów pionu dowódczego.

Uwzględniając fakt, że ćwiczące pododdziały posiadały w swych składach około 75-85 % żołnierzy rezerwy można uznać, że wymienione niedociągnięcia dotyczą w głównej mierze właśnie tych żołnierzy, a co za tym idzie implikują potrzebę wprowadzenia zmian w dotychczasowym systemie ich szkolenia stosownie do ciągle zmieniających się wymagań pola walki i nowo wprowadzonej techniki bojowej.

Z analizy osiąganych wyników szkolenia żołnierzy rezerwy wynikają następujące wnioski :

1. Istniejący system szkolenia /doskonalenia/ żołnierzy rezerwy nie w pełni zapewnia ich przygotowanie do działań na współczesnym polu walki.
Niezbędna jest aktualizacja programów szkolenia polegająca na dostosowaniu ich treści do obecnych wymagań pola walki.
2. Celowe wydaje się rozważanie możliwości zezwolenia dowódcom odpowiedzialnym za szkolenie na dokonywanie korekt w planowaniu szkolenia wynikających z potrzeb oddziałów /pododdziałów/ oraz warunków szkoleniowych /elastyczność w zagospodarowaniu/

wywaniu godzin na poszczególne tematy czy zajęcia/.

3. Prowadzenie szkolenia żołnierzy rezerwy winno być oparte o z góry ustalony przedział czasowy /na przykład trzyletni/. Program szkolenia powinien zawierać diagram logiczny realizacji poszczególnych tematów przewidujący najpierw szkolenie /doskonalenie/ specjalistów i funkcyjnych, a następnie rozpoczęcie zgrywania pododdziału /oddziału/.

1.6. Wnioski z oceny aktualnego systemu szkolenia żołnierzy rezerwy

1. Aktualnie działający system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb skadrowanych jednostek wojskowych, a w szczególności obowiązujące zasady szkolenia, okresy i czas przeznaczony na szkolenie, programy szkolenia ogólnowojskowego i specjalistycznego, metody i zakres realizacji tych programów oraz osiągnięte wyniki stanowią w zasadzie dobrą podstawę do wyposażenia żołnierzy rezerwy w niezbędną wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne wynikające z posiadanych przez nich przydziałów mobilizacyjnych.
2. Ujednolicenia w ramach całego wojska /okręgów wojskowych/ i ciągłego doskonalenia wymagają stosowane dotychczas zasady szkolenia rezerw osobowych. Wnioski z przeprowadzonych przez autora badań wskazują także na potrzebę poszukiwania nowych zasad szkolenia stosownie do wymagań stawianych żołnierzom rezerwy.

W tym względzie autor widzi potrzebę gruntownego przeanalizowania zasad szkolenia żołnierzy rezerwy w innych armiach Układu Warszawskiego oraz armiach potencjalnego przeciwnika /autor nie miał dostępu do takich materiałów za wyjątkiem NAL NRD/ i twórczego ich zaadaptowania dla potrzeb Wojska Polskiego.

3. Przyjęte w obowiązujących programach treści szkolenia zawierają podstawową problematykę niezbędną żołnierzom rezerwy szkolonym według tych programów.

Ze względu jednak na fakt, że okres czasu pomiędzy kolejnymi edycjami programów jest dość długi /rzędu kilkunastu lat/ niektóre treści szkolenia dezaktualizują się w całości lub częściowo, a niekiedy zachodzi potrzeba uwzględnienia w procesie szkolenia nowych treści szkoleniowych.

W związku z tym kadrze planującej i organizującej proces szkolenia należałoby pozostawić możliwość selektywnego

doboru treści szkoleniowych.

4. Stosowne w szkoleniu żołnierzy rezerwy /szczególnie podoficerów i szeregowców/ formy i metody nauczania wymagają dalszego doskonalenia w kierunku większej preferencji metod praktycznych i aktywizujących.

Wszelkie wysiłki prowadzących zajęcia powinny być ukierunkowane na wyrobienie u szkolonych żołnierzy trwałych umiejętności działania na polu walki i wykonywania obowiązków funkcyjnych w ramach załogi, obsługi czy pododdziału.

R O Z D Z I A Ł I I

2. USPRAWNIE NIE ORGANIZACJI SZKOLE NIA REZERW OSOBOWYCH DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ

2.1. Metodyka ustalania ogólnych zasad i tematyki w programach szkolenia w aspekcie uzyskiwanych wyników szkolenia

Jednym z podstawowych zadań w zakresie obronności kraju w świetle ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest przygotowanie w czasie pokoju określonej liczby należycie wyszkolonych żołnierzy rezerwy.

Jest ono szczególnie ważne ze względu na fakt, że w czasie konfliktu zbrojnego stany osobowe wielu jednostek wojskowych będą uzupełniane przede wszystkim żołnierzami rezerwy.

Za potrzebą posiadania odpowiedniej liczby dobrze wyszkolonych stanów osobowych rezerw przemawiają zarówno interes sił zbrojnych, jak i potrzeby obronności kraju w ogóle, a także stare i znane przysłowie, które warto w tym miejscu przypomnieć, że "kadra zawodowa zaczyna wojnę, a kończą ją rezerwiści".

Spróbujmy zatem przeanalizować system szkolenia rezerw osobowych pod kątem metodyki ustalania ogólnych zasad tego szkolenia.

Otóż zakres, formę i tryb szkolenia stanów osobowych rezerw, częstotliwość i czas trwania ćwiczeń wojskowych w zależności od stopnia wyszkolenia wojskowego żołnierzy rezerwy określa Główny Inspektor Szkolenia.

Ustalenia te stanowią podstawę do planowania i organizowania szkolenia /ćwiczeń/ rezerw osobowych na szczeblu

okręgu wojskowego, związku taktycznego, oddziału /pododdzia-
łu/.

Z przeprowadzonych w rozdziale I rozważań wynika, że aktualnie działający system szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb jednostek skadrowanych posiada jeszcze wiele niedoskonałości, a osiągnięte wyniki szkolenia nie są zbyt wysokie, co między innymi powoduje potrzebę jego dalszego doskonalenia.

Proponowany przez autora system szkolenia i jego elementy przedstawia rysunek 1.

System ten tworzy cykl zamknięty rozpoczynający się od szczebla centralnego /ustalenia, dyrektywy MON i wytyczne Głównego Zarządu Szkolenia Bojowego/ poprzez niższe szczeble, aż do szczebla pododdziału.

Czynnikiem weryfikującym działanie całego systemu i jego poszczególnych elementów są wyniki szkolenia i różnego rodzaju ćwiczeń.

W oparciu o nie oraz praktyczne wnioski z realizacji obowiązujących programów szkolenia, wyniki badań ankietowych prowadzonych wśród kadry jednostek szkolących żołnierzy rezerwy, a także doświadczenia bratnich armii wypracowuje się propozycje zmian w całym systemie lub w jego elementach.

Niektóre zmiany wprowadzane są okresowo stosownie do zaistniałych potrzeb, na przykład zmiana przepisów szkoleniowych, czasu przeznaczonego na szkolenie itp., inne - w sposób ciągły, jak na przykład: modernizacja bazy szkoleniowej, podnoszenie kwalifikacji przez kadrę odpowiedzialną za szkolenie, opracowywanie materiałów szkoleniowych, itp.

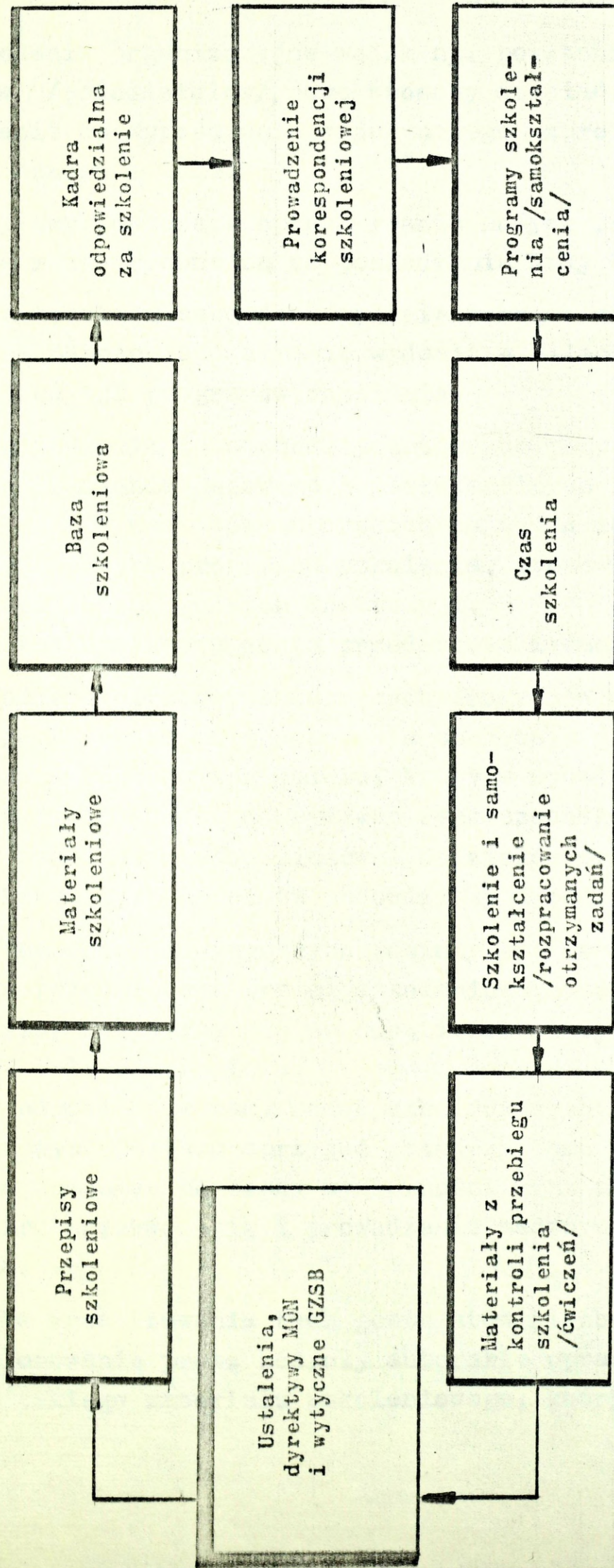
Wśród elementów systemu szkolenia ważną rolę odgrywają programy szkolenia.

Podobnie jak inne elementy także i one podlegają zmianom, polegającym najczęściej na wydaniu nowej ich edycji.

Przyczyną tych zmian mogą być: zdezaktualizowanie się treści programu, istotne zmiany czasu przeznaczonego na szkolenie,

SYSTEM SZKOLENIA /PROFONOWANY/

Rysunek 1



nowe założenia organizacyjne wojsk np. powstanie nowych oddziałów /pododdziałów/, nowe sposoby działań taktycznych, wprowadzenie do wyposażenia wojsk nowego uzbrojenia i sprzętu technicznego i inne.

Sprawy dotyczące opracowywania nowych programów szkolenia rozpatrywane są na posiedzeniu Rady Wojskowej MON.

Następstwem tego jest wydanie zarządzenia Głównego Inspektora Szkolenia w sprawie wydania w Siłach Zbrojnych FRL nowej edycji programów szkolenia.

Zarządzenie to stanowi podstawę do powołania w Głównym Zarządzie Szkolenia Bojowego i poszczególnych instytucjach centralnych MON zespołów autorskich mających za zadanie opracowanie nowych programów szkolenia, stosownie do zakresu kompetencji poszczególnych instytucji. Przykład takiego zarządzenia przedstawia załącznik 2.

Podczas opracowywania nowych programów szkolenia istotne jest aby zespoły autorskie cechowała dążność do wypracowania takiego ich modelu, który w sposób optymalny zbliżałby ich treść do wymagań współczesnego pola walki, warunków szkolenia pododdziałów i oddziałów oraz charakteru zadań wykonywanych przez te pododdziały i oddziały.

Stosownie do wytycznych powinny być dobierane odpowiednie przedmiotowe treści szkoleniowe, które w sposób funkcjonalny wiązałyby się ze sobą i pozwalały osiągnąć zakładane cele szkoleniowe.

Ujęcie w odpowiednie ramy zadań szkoleniowych i treści przedmiotowych powinno sprzyjać przejrzystemu planowaniu szkolenia, nadawać mu cechy wymierności oraz ułatwiać kierowanie, egzekwowanie i prowadzenie nadzoru nad procesem szkolenia.

Dla zrealizowania tych postulatów niezbędne jest wyselekcjonowanie przez zespoły autorskie opracowujące programy takiego materiału szkoleniowego, który zapewniałby :

a/ ciągle pogłębianie wiedzy i umiejętności praktycznych oraz odpowiednie doskonalenie przydatności poszczególnych specjalistów do wykonania określonych obowiązków funkcyjnych wynikających z posiadanego przydziału;

b/ osiąganie przez pododdziały, w określonych przedziałach czasu, wymaganego zgrania i zdolności do wykonywania zadań na polu walki zgodnie z ich przeznaczeniem;

c/ przedstawienie w ich treści realizmu pola walki, wyrażającego się nie tyle liczbą godzin i zużytych środków, ile stopniem rzeczywistych trudności wymagających od każdego szkolonego rozległej wiedzy, umiejętności posługiwania się środkami walki i skomplikowanym sprzętem technicznym, sprawnego i w pełni świadomego działania oraz zdolności do znoszenia wielkich obciążeń moralno-psychicznych i fizycznych;

d/ wydobycie współzależności działów i przedmiotów szkolenia gwarantującej wyszkolenie zarówno pojedynczego żołnierza - wysokiej klasy funkcyjnego, członka załogi, drużyny, obsługi czy zespołu, jak i przygotowanie każdego z nich do działania w składzie pododdziału /oddziału/.

Ważnym problemem, który zdaniem autora powinien znaleźć się w polu widzenia opracowujących programy jest zagwarantowanie dowódcom organizującym szkolenie żołnierzy rezerwy pewnej swobody w planowaniu szkolenia wynikającej z lokalnych potrzeb konkretnego oddziału /pododdziału/, stopnia realizacji zakładanych celów szkoleniowych, poziomu wyszkolenia ogólnego żołnierzy rezerwy i wielu innych czynników.

Swoboda ta da im możliwość samodzielnego rozwiązywania wielu problemów natury szkoleniowej i pochodnych takich, jak: opracowywanie diagramów szkolenia, kalendarzowych planów, planów-konspektów itp., a także sprzyjać będzie wykazaniu przez nich inwencji i inicjatywy skierowanych na osiąganie wysokich wyników szkoleniowych.

Może także sprzyjać osiągnięciu zakładanych celów szkolenio-

wych niższym nakładem czasu, sił i środków materialowego zabezpieczenia szkolenia wojsk.

Przeprowadzone przez autora rozważania skłaniają go do sprecyzowania następujących wniosków :

1. Stosowana aktualnie metodyka ustalania ogólnych zasad i tematyki w programach szkolenia sprzyja opracowaniu takich programów szkolenia żołnierzy rezerwy, których właściwa realizacja w życiu codziennym jednostek wojskowych powinna zapewnić osiągnięcie zakładanych celów szkoleniowych i wyszkolenie wysokiej klasy specjalistów wojskowych.
2. Przyjmowane w trakcie opracowywania nowych edycji programów treści szkolenia powinny wynikać z zadań stojących przed żołnierzami rezerwy /odpowiednio podoficerami i szeregowcami/ i w głównej mierze dotyczyć wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych niezbędnych pojedynczemu żołnierzowi i członkowi obsługi, zespołu, załogi itp. na współczesnym polu walki.
3. Wprowadzane do użytku nowe programy szkolenia powinny rozwiązywać problem szkolenia żołnierzy rezerwy w zamienności funkcji.
Pozwoliłoby to uzupełniać braki w obsadzie etatowej na niektórych stanowiskach funkcyjnych, stosownie do potrzeb istniejących w poszczególnych jednostkach uzupełnianych żołnierzami rezerwy.

2.2. Określenie optymalnych okresów zajęć szkoleniowych /prowadzonych w ramach ćwiczeń/

Organizacja i planowanie szkolenia żołnierzy rezerwy jest jednym z podstawowych obowiązków wszystkich ogniw dowodzenia i szkolenia.

Jest to problem, któremu poświęcano wiele uwagi w przeszłości i poświęca się obecnie.

O jego wadze mogą świadczyć publikacje zamieszczane na łamach czasopism i periodyków wojskowych.

W jednej z nich zawarte jest następujące stwierdzenie.^{x/}
"Znaczenie należytego planowania szkolenia musi być w pełni doceniane przez dowódców wszystkich szczebli dowodzenia ponieważ planowanie jest jednym z podstawowych elementów organizacji szkolenia bojowego oraz zapewnia ono normalny tok szkolenia i osiągnięcia pozytywnych wyników".

Wśród wielu czynników wpływających na organizację i planowanie szkolenia istotne znaczenie ma jego częstotliwość. Powinna ona zapewniać pełne przygotowanie żołnierzy rezerwy do praktycznego wykonywania obowiązków funkcyjnych wynikających z nadanej im specjalności wojskowej.

Podczas prowadzonych przez autora badań procesu szkolenia żołnierzy rezerwy w Warszawskim Okręgu Wojskowym stwierdzono, że szkolenie to realizowane było według systemu trzyletniego.

Wyniki pięcioletnich doświadczeń szkolenia w tym systemie wykazały, że nie zapewniał on pełnej realizacji programu szkolenia, co w konsekwencji wpływało na słabe przygotowanie żołnierzy rezerwy do działań na współczesnym polu walki.

Analiza tych doświadczeń pozwoliła autorowi na stwierdzenie, że przyczynami tego stanu rzeczy były :

x/ Stanisław POPŁAWSKI, Rola dowódcy batalionu w planowaniu szkolenia bojowego. Przegląd piechoty z. 4 s. 395. 1950 r.

1. Brak odpowiedniej polowej bazy do szkolenia dużych zgrupowań wojsk oraz mała przepustowość istniejących strzelnic i pasów taktycznych /placów ćwiczeń/.
2. Duża ilość jednocześnie szkolonych pododdziałów uzupełnianych żołnierzami rezerwy, utrudniająca dokładne sprawdzenie przygotowania żołnierzy do wykonywania programowych zadań.
3. Prowadzenie ćwiczeń batalionowych metodą "potokową", która nie w pełni zdawała egzamin ze względu na brak możliwości korekty słabo opanowanych zagadnień i ich powtarzania metodą musztry bojowej.
4. Trzyletnia przerwa pomiędzy kolejnymi przeszkoleniami żołnierzy rezerwy ujemnie wpływająca na ciągłe utrzymywanie ich w niezbędnej kondycji taktycznej i ogniowej.
5. Powoływanie dużych ilości żołnierzy rezerwy utrudniające ich zakwaterowanie na poligonach i w rejonach stałej dyslokacji, zwłaszcza w okresie obsługiwanego sprzętu po zakończeniu szkolenia /ćwiczeń/.
6. Mała przepustowość środków obsługi technicznej w pułkach, która wpływała na zmniejszenie efektywności wykonywanych prac i ograniczała możliwości angażowania do prac obsługowych wszystkich przeszkalanych żołnierzy.
W efekcie takiego stanu rzeczy w wielu przypadkach kierowano żołnierzy rezerwy do innych przedsięwzięć nie związanych z obsługą sprzętu.

Wnioski z analizy przyczyn wyżej wymienionych niedociągnięć, potrzeby i propozycje dowódców związków taktycznych i oddziałów, wnioski, zalecenia i sugestie z kontroli procesu szkolenia/w opracowaniu których autor brał bezpośredni udział/ zawarte w protokołach pokontrolnych posłużyły dowództwu Warszawskiego Okręgu Wojskowego jako materiał wyjściowy do opracowania nowej koncepcji systemu szkolenia.

W toku jej opracowywania przyjęto następujące założenia :

a/ nowy system powinien zapewniać zachowanie ciągłości szkolenia żołnierzy rezerwy /opracowywania planów powoływania na ćwiczenia konkretnej liczby rezerwistów/ zgodnie z limitem przydzielonym na cały rok szkoleniowy oraz umożliwić uwzględnianie w procesie planowania szkolenia aktualnie istniejących warunków organizacyjno-szkoleniowych konkretnej jednostki oraz środków materiałowego zabezpieczenia szkolenia;

b/ limity żołnierzy rezerwy przydzielane przez Sztab Generalny WP na dany rok uznano jako nienaruszalne;

c/ częstotliwość powoływania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia krótkotrwałe do 30 dni określono jako raz na dwa lata;

d/ jako podstawę uznano koncepcję szkolenia na szczeblu pododdziału /batalion, dywizjon, kompania czołgów/;

e/ ilość żołnierzy rezerwy i okres ich powoływania na szkolenie /ćwiczenia/ winny być tak dobrane aby przynosiło to możliwie najmniejszą szkodę dla gospodarki narodowej oraz pozwalało uzyskiwać najwyższe efekty szkoleniowe przy jak najniższych nakładach.

Szkolenie żołnierzy rezerwy w cyklu czteroletnim podzielone zostało na dwa podstawowe etapy :

Etap pierwszy obejmuje okres pierwszych dwóch lat, w czasie których przeszkalane są /batalionami, dywizjonami, kompaniami czołgów/ wszystkie pododdziały dywizji i pułków.

W tym etapie /30 dni/ zakłada się szkolenie /zgrywanie/ w warunkach poligonowych poszczególnych pododdziałów pułków, do wzmocnionego batalionu włącznie i przygotowanie ich do ćwiczeń pułkowych lub dywizyjnych.

W pierwszym roku tego etapu przewiduje się rozwinąć i przeszkolić wzmocnioną kompanię czołgów i bataliony piechoty dwóch pułków zmechanizowanych oraz przykładowo następujące

pododdziały dywizji :

- dwie kompanie czołgów z pułku czołgów;
- dywizjon artylerii z pułku artylerii;
- baterię artylerii raketowej z dywizjonu artylerii raketowej;
- baterię artylerii przeciwpancernej z dywizjonu artylerii przeciwpancernej;
- dwie baterie artylerii przeciwlotniczej;
- batalion rozpoznawczy /II zestaw/ - na zgrupowaniu specjalistycznym;
- batalion łączności /I zestaw/;
- batalion saperów /pododdziałami - według potrzeb ćwiczących/;
- batalion zaopatrzenia /30 %/;
- batalion remontowy /50 %/.

Rok szkoleniowy w każdym pułku dywizji przewiduje się zakańczać szkieletowym ćwiczeniem pułkowym mającym na celu przeszkolenie sztabu pułku.

W drugim roku szkolenia zakłada się rozwinięcie i przeszkolenie batalionami kolejnego, trzeciego pułku zmechanizowanego dywizji oraz pułku czołgów /bez dwóch kompanii czołgów szkolonych w pierwszym roku/.

Cykl szkoleniowy tego roku podsumowany jest ćwiczeniem pułkowym pułku czołgów oraz ćwiczeniem szkieletowym pułku zmechanizowanego.

W drugim roku szkoli się również pododdziały rodzajów wojsk i służb, które nie były szkolone w pierwszym roku szkoleniowym tego etapu.

Etap drugi obejmuje trzeci i czwarty rok czteroletniego cyklu szkoleniowego żołnierzy rezerwy.

Zakłada się, że będzie on stanowił podsumowanie dorobku szkoleniowego dywizji, przy czym ćwiczenia dywizyjne mają stanowić bazę do zgrywania systemów szczebla armijnego.

Szkolenie w ramach tego etapu przebiegać ma następująco :

- w trzecim roku szkolenia na ćwiczenia pułkowe powoływani są żołnierze rezerwy tych dwóch pułków, które w pierwszym roku przeszkolone zostały batalionami i wzmocnionymi kompaniami czołgów, uzupełnionymi powołaniem pododdziałów specjalistycznych;

- w czwartym roku szkolenia dowódca okręgu wojskowego prowadzi dwustronne ćwiczenia dywizyjne na bazie pułku zmechanizowanego i pułku czołgów /bez dwóch kompanii czołgów/, pułku zmechanizowanego z innej dywizji - jako strony przeciwnej, oraz tych oddziałów i pododdziałów rodzajów wojsk i służb dywizji i armii, które były przeszkolone w drugim roku szkolenia.

Przebieg szkolenia według omówionej koncepcji żołnierzy rezerwy 3 Dywizji Zmechanizowanej Warszawskiego Okręgu Wojskowego przedstawia załącznik 4.

Zanim autor przedstawi wnioski dotyczące rozpatrywanych zagadnień za celowe uważa przedstawić dla porównania system szkolenia żołnierzy rezerwy w Narodowej Armii Ludowej NRD x/.

Otóż szkolenie żołnierzy rezerwy NAL NRD będących na przydziałach mobilizacyjnych organizowane jest w czasie mobilizacyjnego rozwijania jednostek wojskowych, przy czym tych spośród nich, którzy w ciągu czterech lat przebywania na przydziałach nie byli przeszkalani i nie zostali przewidziani do wymiany w ramach rotacji powołuje się na ćwiczenia

x/ Na podstawie sprawozdania z konsultacji /pismo nr 02367/ przeprowadzonej w Sztapie Głównym NAL NRD przez Zarząd Mobilizacji i Uzupełnień Sztabu Generalnego WP.

doskonalące, które są podstawową formą ich szkolenia. Pojęcie cykliczności szkolenia żołnierzy rezerwy w tym systemie nie istnieje.

Interesującą formą szkolenia jest działalność kół żołnierzy rezerwy /tzw. kolektywów/ organizowanych zgodnie z wytycznymi KC SED i Ministra Obrony Narodowej NRD. Formalnie przynależność do tych kół jest dobrowolna, w praktyce jednak ma charakter obowiązku.

Głównym zadaniem tych kół jest ugruntowanie znajomości obowiązków wynikających z ustawy o powszechnym obowiązku obrony, kontrola sprawności fizycznej itp. Realizuje się je w drodze konfrontacji, seminariów, narad, zawodów sportowych oraz spotkań z okazji świąt i rocznic.

Koła żołnierzy rezerwy organizuje się w zakładach pracy, a także na terenie gmin i miast.

Funkcję organizatora tych kół wykonują powiatowe komendy wojskowe we współdziałaniu z organizacjami politycznymi, młodzieżowymi i paramilitarnymi.

Patronat nad działalnością wymienionych kół sprawuje Główny Zarząd Polityczny NAL NRD.

W oparciu o dostępne autorowi materiały dotyczące organizacji szkolenia żołnierzy rezerwy NAL NRD trudno jest dokonać oceny omówionego wyżej systemu, gdyż brak jest w nich wyników osiągniętych w szkoleniu i doskonaleniu. Niemniej jednak autor widzi w tym systemie pewne pozytywne cechy, które należałoby przetransformować na nasz grunt. Po pierwsze należałoby poczynić usilne starania celem zaktywizowania działalności istniejących kół oficerów rezerwy i wypracowania przez te koła różnorodnych /na wzór NAL NRD/ form pracy.

Po drugie w ramach doskonalenia oficerów i podchorążych rezerwy zrzeszonych w kołach oficerów rezerwy można by, podobnie jak w NRD, organizować dla nich wykłady i prelekcje

dotyczące zagadnień sztuki operacyjnej i taktyki, organizacji armii obcych, obrony przed bronią masowego rażenia, i innych, a także informować ich o nowościach w technice wojskowej, zmianach zachodzących w sposobach prowadzenia działań bojowych itp.

Zrealizowanie w praktyce tych sugestii autora mogłoby przyczynić się do zwiększenia efektywności szkolenia oficerów i podchorążych rezerwy, a w konsekwencji lepszego przygotowania ich do wykonywania obowiązków wynikających z przydziałów mobilizacyjnych.

Z przeprowadzonych rozważań dotyczących okresów zajęć szkoleniowych prowadzonych w ramach ćwiczeń wynikają następujące wnioski:

1. Analiza przyjmowanych okresów szkolenia /na przykładzie 3 dywizji zmechanizowanej/ wykazuje, że trzyletni cykl szkolenia posiada szereg cech ujemnych /wymienionych uprzednio przez autora/ i nie daje pełnych możliwości przeszkolenia żołnierzy rezerwy w ramach ćwiczeń taktycznych.
2. Przyjęty obecnie czteroletni cykl szkolenia /choć jeszcze nie w pełni zrealizowany/ stwarza dobre przesłanki do cyklicznego przeszkalania żołnierzy rezerwy w ramach ćwiczeń batalionowych, pułkowych i dywizyjnych. W stosunku do poprzedniego systemu charakteryzuje się większą częstotliwością powoływania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia /raz na dwa , a nie raz na trzy lata/ co sprzyja utrzymywaniu żołnierzy rezerwy w niezbędnej kondycji taktycznej i ogniowej, oraz lepszemu zgrywaniu całych pododdziałów i oddziałów uzupełnianych żołnierzami rezerwy.
3. Stosowany w NAL NRD system szkolenia żołnierzy rezerwy posiada wiele zalet. Zdaniem autora niektóre z przyjmowanych w tym systemie rozwiązań należałoby wykorzystać do szkolenia rezerw osobowych w Wojsku Polskim.

2.3. Zwiększenie efektywności szkolenia rezerw osobowych

Zewnętrznym przejawem skuteczności szkolenia wszystkich żołnierzy rezerwy jest ich praktyczne działanie w czasie ćwiczeń z wojskami, a w odniesieniu do oficerów rezerwy - ponadto wyniki uzyskiwane przez nich w czasie szkolenia podległych żołnierzy w jednostkach wojskowych.

Ideą ich szkolenia jest by każdy żołnierz rezerwy mający przydział mobilizacyjny prezentował odpowiednią wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne wynikające z pełnionych obowiązków funkcyjnych na określonym dla niego stanowisku w jednostce wojskowej.

W szkoleniu tym szczególną uwagę powinno się zwracać na oficerów rezerwy - dowódców pododdziałów, którzy jako przełożeni i wychowawcy powinni posiadać wysokie morale oraz charakteryzować się dobrze rozwiniętymi i ugruntowanymi umiejętnościami dowódczymi i dydaktyczno-wychowawczymi. Bez takiego przygotowania trudno bowiem będzie im dowodzić na współczesnym polu walki i szkolić podległych sobie żołnierzy w czasie pokoju.

Dla dobrego wyszkolenia i zgrania oddziałów i pododdziałów zdolnych do wykonywania każdego postawionego przed nimi zadania bojowego w różnych sytuacjach pola walki niezbędne jest dobranie właściwej częstotliwości szkolenia /doskonalenia, przeszkalania/ żołnierzy rezerwy, należyte planowanie tego szkolenia oraz niezawodna i na wysokim poziomie realizacja planów i programów szkolenia.

Aby wypracować najefektywniejszy system takiego szkolenia niezbędnym jest ciągle poszukiwanie takich nowych rozwiązań szkoleniowych, które dałyby większe efekty w przygotowaniu pododdziałów i oddziałów do działań na perspektywnym polu walki, oraz pozwoliły na weryfikowanie tych rozwiązań w toku szkolenia żołnierzy w jednostkach wojskowych, szczególnie w czasie ćwiczeń taktycznych.

Zabiegi takie czynione są w zasadzie we wszystkich związkach taktycznych szkolących żołnierzy rezerwy.

Ciekawym zasługującym zdaniem autora na uwagę rozwiązaniem jest opracowana i stosowana w 3 Dywizji Zmechanizowanej Warszawskiego Okręgu Wojskowego koncepcja szkolenia żołnierzy rezerwy batalionu piechoty, która zakłada :

a/ w odniesieniu do kadry:

- szkolenie kursowe, trwające 15-30 dni, w pułku bazowym według zajmowanych stanowisk, realizowane bezpośrednio po nadaniu przydziałów mobilizacyjnych;

- szkolenie korespondencyjne /jeden raz w roku/ na podstawie materiałów dostarczanych przez jednostki;

- szkolenie jednodniowe w wymiarze 10-12 godzin - jeden raz w roku;

- kursy metodyczne /3-5-cio dniowe/ poprzedzające ćwiczenia z wojskami;

- ćwiczenia krótkotrwałe /do 30 dni/ z wojskami prowadzone co 2-3 lata.

b/ w odniesieniu do pozostałych żołnierzy rezerwy /bez kadry/:

- jednodniowe przeszkolenie 100 % żołnierzy rezerwy będących na przydziałach mobilizacyjnych, w ciągu jednego roku;

- szkolenie 14-to dniowe w pułku bazowym po wyznaczeniu na stanowiska i przydziały mobilizacyjne;

- przeszkolenie /w wymiarze 30 dni raz na dwa lata/ na szczeblu kompanii i batalionu na poligonie lub w garnizonie, w tym odbycie programowych ćwiczeń i strzelań;

- ćwiczenia pułkowe, w tym przeprowadzenie ćwiczeń zgrywających batalionu piechoty i kompanii czołgów, odbycie strzelań pojedynczo-bojowych i bojowych, ćwiczeń w kierowaniu ogniem, przeszkolenie pododdziałów specjalnych pułku i dywizji;

- ćwiczenie dywizyjne /raz na cztery lata/, w tym przeprowadzenie ćwiczeń zgrywających pułku zmechanizowanego i pułku czołgów, przeszkolenie 100 % pododdziałów specjalnych, odbycie programowych strzelań.

Analizując praktyczną realizację omówionej koncepcji szkolenia w oddziałach 3 Dywizji Zmechanizowanej autor widzi potrzebę ścisłego sprecyzowania zamierzeń szkoleniowych w ramach szkolenia jednodniowego i miesięcznego.

Zdaniem autora w ramach szkolenia jednodniowego na które powołuje się żołnierzy rezerwy w roku poprzedzającym rozwinięcie batalionu należałoby przeprowadzać:

- strzelanie szkolne z broni strzeleckiej i mało-kalibrowej /sportowej/;
- treningi specjalistyczne;
- sprawdzenie kwalifikacji poszczególnych żołnierzy rezerwy;
- zapoznanie z przydziałami i zadaniami na czas mobilizacji oraz dopasowanie umundurowania i oporządzenia;
- zapoznanie osób funkcyjnych /kadry/ z organizacją zajęć podczas szkolenia, treścią szkolenia, literaturą fachową, opracowanymi konspektami i kartami pracy do poszczególnych zajęć, a także ze zmianami organizacyjnymi.

Szkolenie miesięczne rozwiniętego do etatu czasu "W" batalionu piechoty wraz ze środkami wzmocnienia takimi, jak: kompania czołgów, bateria haubic, pluton saperów powinno być ukierunkowane na odbycie strzelań, ćwiczeń w kierowaniu ogniem i ćwiczeń taktycznych oraz zgrywanie systemów.

Koncepcję przeszkalania żołnierzy rezerwy według cyklu 4-letniego w okresie pięcioletnim przedstawia tabela 8.

Przeprowadzone przez autora badania pozwalają mu stwierdzić, że omówiona wyżej koncepcja szkolenia żołnierzy rezerwy batalionu piechoty stwarza dobre przesłanki do zdobycia

K O N C E P C J A

szkolenia żołnierzy rezerwy w latach 1981-85

L a t a				
1981	1982	1983	1984	1985
<p>1 bp - kwiecień</p> <p>Szkolenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>	<p>pz /bez 1,2 bp/</p> <p>Szkolenie żołnierzy rezerwy, odbycie strzelań i ćwiczeń WKO. Ćwiczenie batalionowe z przejściem do ćwiczenia pułkowego. /marzec/</p>	<p>1 bp</p> <p>Szkolenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>	<p>pz /bez 1,2 bp/</p> <p>Szkolenie żołnierzy rezerwy, ćwiczenie batalionowe z przejściem do ćwiczenia pułkowego udział w ćwiczeniu dywizyjnym.</p>	<p>1 bp</p> <p>Szkolenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>
<p>2 bp - wrzesień</p> <p>Ćwiczenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>		<p>2 bp</p> <p>Ćwiczenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>		<p>2 bp</p> <p>Ćwiczenie batalionem zakończonym ćwiczeniem batalionowym metodą musztry bojowej.</p>

pz

przez nich niezbędnej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych umożliwiających im właściwą realizację zadań na polu walki i że zasługuje ona na zastosowanie także w innych związkach taktycznych szkolących żołnierzy rezerwy.

Walory tej koncepcji autor widzi przede wszystkim w tym, że:

- jest ona realizowana w oparciu o bazę poligonową;
 - istniejące ośrodki szkolenia poligonowego posiadają pojemność zapewniającą szkolenie wzmocnionego batalionu piechoty, w związku z czym nie ma potrzeby korzystania z rejonów położonych poza poligonem;
 - jej realizacja angażuje do szkolenia batalionu kadrę całego pułku, mającą do dyspozycji sprzęt bojowy i inne środki zabezpieczenia szkolenia;
 - sprzęt biorący udział w szkoleniu batalionu i pododdziałów wzmocnienia daje szkolonym żołnierzom rezerwy możliwość doskonalenia umiejętności wykonywania prac obsługo-wo-remontowych i konserwacyjnych.
- Sprzęt ten jest jednocześnie poddawany określonym przeglądom i zabiegom obsługowym, których wykonanie przez stany osobowe jednostek skadrowanych jest znacznie utrudnione;
- jednoczesne powoływanie żołnierzy rezerwy tylko jednego batalionu, a nie całego pułku łagodzi stopień dezorganizacji procesu produkcyjnego w zakładach pracy, z których powoływani są żołnierze rezerwy, umożliwia rozłożenie powoływania tych żołnierzy na cały rok szkoleniowy i uniknięcie "pustki szkoleniowej" w niektórych miesiącach, a także pozwala utrzymywać kadrę zawodową w ciągłej kondycji szkoleniowej i aktywności służbowej.

Z rozważań nad sposobami zwiększenia efektywności szkolenia rezerw osobowych można sprecyzować następujące wnioski:

1. Na skuteczność szkolenia żołnierzy rezerwy i utrzymania ich we właściwej i ciągłej kondycji taktycznej istotny wpływ ma częstotliwość szkolenia, doskonalenia i przeszkala-
nia. Powinna ona być tak dobrana aby organizatorom szkole-
nia stwarzała dobre warunki do realizacji obowiązujących
programów szkolenia, a szkolonym - umożliwiała opanowanie
i ugruntowanie niezbędnych wiadomości teoretycznych
i umiejętności praktycznych wynikających z posiadanego
przydziału mobilizacyjnego.
2. Przyjęcie szczebla batalionu /piechoty/ jako zasadniczej
bazy, w oparciu o którą jest realizowane szkolenie żołnierzy
rezerwy wydaje się, ze wszech miar słuszne. Przemawia za
tym wiele czynników wymienionych uprzednio przez autora.
3. Ścisłego sprecyzowania wymaga zakres zamierzeń realizowa-
nych w ramach poszczególnych etapów szkolenia /ćwiczeń/.
Może przyczynić się ono do efektywniejszego wykorzystania
czasu szkoleniowego i pełnego zrealizowania programów,
a przez to zwiększenia skuteczności prowadzonego szkolenia.

2.4. Wnioski dotyczące usprawnienia organizacji szkolenia rezerw osobowych

1. Przyjmowany aktualnie tryb postępowania przy ustalaniu ogólnych zasad i tematyki w nowo opracowanych programach szkolenia jest oparty o wytyczne zawarte w dokumentach normatywnych wydawanych przez Głównego Inspektora Szkolenia i w zasadzie uwzględnia wymagania odnośnie do zakresu i treści szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb jednostek skadrowanych.
Pewne usprawnienia w tym zakresie autor widzi w stworzeniu organizatorom szkolenia większej niż dotychczas swobody w planowaniu i organizacji szkolenia, stosownie do warunków istniejących w poszczególnych jednostkach szkolących żołnierzy rezerwy.
2. Jednym z warunków skutecznego szkolenia żołnierzy rezerwy jest znalezienie optymalnych okresów zajęć szkoleniowych prowadzonych w czasie ćwiczeń. Przyjmowany uprzednio 3-letni cykl szkoleniowy nie sprzyjał dobremu ich wyszkoleniu. Zdaniem autora, znacznie lepsze efekty daje cykl 4-letni, który ułatwia organizatorom szkolenia jego praktyczną realizację i osiągnięcie zakładanych celów szkoleniowych, zarówno w odniesieniu do pojedynczych żołnierzy, jak i całych pododdziałów i oddziałów.
3. Duże korzyści w zakresie zwiększania efektywności szkolenia żołnierzy rezerwy może przynieść określenie właściwej częstotliwości ich szkolenia /przeszkalania, doskonalenia/ uwarunkowanej cyklem czasowym szkolenia przyjmowanym w konkretnym związku taktycznym. Autor jest zdania, że stosowane w 3 Dywizji Zmechanizowanej koncepcja i cykl szkolenia batalionu piechoty mogą stanowić pewien wzorzec metodologiczny, który po twórczej adaptacji może być wykorzystany w innych jednostkach skadrowanych.

R O Z D Z I A Ł I I I

3. DOSKONALENIE FORM SZKOLENIA REZERW OSOBOWYCH DLA POTRZEB SKADROWANEJ DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ

3.1. Doskonalenie sposobów planowania szkolenia

Różne profile szkolenia żołnierzy rezerwy zmuszają dowódców wszystkich szczebli dowodzenia do nieustannego usprawniania organizacji i metodyki prowadzonych ćwiczeń i zajęć z żołnierzami rezerwy.

Konieczne jest ciągle podnoszenie jakości i efektywności, zmiana form, metod i treści szkolenia, stałe doskonalenie bazy szkoleniowej oraz wdrażanie do praktyki doświadczeń szkoleniowych.

W planowaniu szkolenia żołnierzy rezerwy należy uwzględnić konieczność uzyskania wymaganego stanu gotowości bojowej pododdziału /oddziału/, uzupełnionego tymi żołnierzami jak również warunki i możliwości szkoleniowe skadowanych jednostek wojskowych prowadzących szkolenie.

Bardzo istotnym przedsięwzięciem jest ustalenie właściwego celu, zakresu, form, metod i terminów szkolenia, w ramach jednodniowych i krótkotrwałych ćwiczeń wojskowych.

W doskonaleniu szkolenia żołnierzy rezerwy należy przyjmować założenie, że każdy żołnierz rezerwy powinien wziąć udział w planowym szkoleniu raz na dwa lata, realizując to zadanie w dwóch etapach:

a/ etap I - poświęcony zgrywaniu drużyn i załóg metodą szkolenia zintegrowanego;

b/ etap II - poświęcony zgrywaniu pododdziałów.

Dużą wagę należy przywiązać również do szkolenia specjalistycznego, organizując go w czasie szkolenia na zgrupowaniach dywizyjnych.

Przy właściwie ukierunkowanej i przemyślanej organizacji

zgrupowania takie zapewniają odpowiednie warunki do szkolenia specjalistów: wojsk raketowych i artylerii, wojsk OPL, chemicznych i inżynieryjnych, a ponadto żołnierzy pododdziałów rozpoznawczych.

W tym celu jednak niezbędne jest rozbudowanie i przystosowanie specjalistycznej zintegrowanej bazy szkoleniowej w tych garnizonach, gdzie stacjonują większe jednostki wojskowe.

Wyniki przeprowadzonych przez autora badań, jak i rozmów z dowódcami różnych szczebli dowodzenia z jednostek o wysokim stopniu skadrowania na temat szkolenia rezerw osobowych potwierdzają tezę, że prowadzenie szkolenia systemem batalionowym zapewnić może osiągnięcie dobrych wyników szkoleniowych.

Szkolenie to należy prowadzić pododdziałami w sile wzmocnionego batalionu piechoty, w oparciu o bazę poligonową.

System szkolenia batalionem zapewnia:

- płynność szkolenia rezerw osobowych;
- możliwość zgrywania z batalionem piechoty pododdziałów rodzajów wojsk i służb, a także doskonalenie jego współdziałania z różnymi rodzajami broni;
- pełne wykorzystanie możliwości kadrowych jednostek wojskowych poprzez angażowanie w proces szkolenia żołnierzy rezerwy kadry zawodowej oddziałów i sztabu dywizji;
- samowystarczalność w zakresie zabezpieczenia materiałowo-technicznego procesu szkolenia.

Zaproponowany system pozwoli też utrzymywać w wysokiej sprawności i gotowości do działania zasadnicze pododdziały pułku.

W systemie tym szkolenie należy planować tak aby w cyklu szkoleniowym przeszkolić 100 % pododdziałów pułku.

Planując szkolenie według tego systemu należy dokonać podziału pułku na trzy grupy szkoleniowe, w których podstawowym

pododdziałem będzie batalion piechoty wzmocniony kompanią czołgów.

Przyjmując, że każdego roku przeszkalani będzie batalion piechoty wraz z niektórymi pododdziałami innych rodzajów wojsk i służb, to w ciągu trzech lat wszystkie pododdziały rezerwy pułku zostaną przeszkolone.

W tym systemie szkolenia najkorzystniej byłoby w pierwszym roku prowadzić ćwiczenie batalionowe, w następnym roku ćwiczenie pułkowe i ponownie ćwiczenie batalionowe i dywizyjne na przemian co cztery lata.

Przy takim założeniu każdy batalion piechoty w ciągu sześciu lat wzięłby udział dwa razy w ćwiczeniu batalionowym i raz w ćwiczeniu pułkowym lub dywizyjnym.

W odniesieniu do szkolenia oficerów i podchorążych rezerwy, ze względu na dużą ich rotację w jednostkach, ciągle wprowadzanie do wyposażenia jednostek nowego sprzętu bojowego oraz zachodzące zmiany w zasadach prowadzenia działań bojowych, autor widzi potrzebę planowania i organizowania co 3-4 lata dla nich kursów /przeszkalania/ trwających do 20 dni.

Najbardziej celowym byłoby takie kursy /przeszkalania/ prowadzić w okresach poprzedzających ćwiczenia dywizyjne z wojskami.

W dalszej praktyce szkoleniowej, jako efektywną formę, autor proponuje kontynuować szkolenie korespondencyjne, przy czym materiały szkoleniowe dla kadry rezerwy powinny być dokładnie opracowane i dostosowane do ich potrzeb przez oficerów sztabów jednostek, w których kadra ta jest na przydziałach mobilizacyjnych.

Dla zabezpieczenia wysokiego poziomu prowadzenia zajęć przez kadre rezerwy oraz osiągnięcia pożądanej skuteczności szkolenia /realizacji celów ćwiczeń/ niezbędne jest ściśle przestrzeganie wytycznych zawartych w programach szkolenia nakazujących planowanie i przeprowadzanie 2-3 dniowych

kursów instruktorsko-metodycznych z tą kadrami, bezpośrednio przed powołaniem żołnierzy rezerwy na szkolenie /doskonalenie/. Wiele pożytku mogłoby ponadto przynieść planowanie i organizowanie krótkotrwałych ćwiczeń kadry rezerwy z żołnierzami rezerwy.

Celem podtrzymywania wysokiej kondycji taktycznej u kadry rezerwy zrzeszonej w klubach oficerów rezerwy, autor widzi potrzebę udzielania tym klubom, przez jednostki posiadające nad nimi patronat, szerokiej pomocy fachowej poprzez ukierunkowywanie ich pracy, dostarczanie materiałów szkoleniowych, wygłaszanie wykładów gościnnych, organizowanie spotkań w jednostkach itp.

W szkoleniu pozostałych żołnierzy rezerwy /za wyjątkiem oficerów i podchorążych/ należy planować:

- szkolenie jednodniowe, w czasie którego można przeprowadzać strzelania szkolne, treningi specjalistyczne, sprawdzać kwalifikacje żołnierzy rezerwy, zapoznawać z przydziałami i zadaniami mobilizacyjnymi itp.;
- szkolenie po wyznaczeniu na stanowiska i przydziały mobilizacyjne /o czasokresie do 14 dni/;
- szkolenie na poligonie /o czasokresie do 30 dni/ poświęcone odbyciu strzelań, ćwiczeń taktycznych i zgrywaniu systemów.

W organizowanych ćwiczeniach z wojskami należy planować indywidualne przygotowanie żołnierzy rezerwy do wykonywania czynności na wyznaczonych stanowiskach służbowych, a także przygotowanie pododdziałów /oddziałów/ do wykonywania zadań bojowych zgodnie z ich przeznaczeniem.

W pierwszych ośmiu dniach szkolenia pododdziałów ogólnowojskowych należy prowadzić szkolenie na szczeblu plutonu i kompanii.

Ten okres szkolenia celowo jest rozpocząć od przedmiotów wiodących, takich jak:

- szkolenie taktyczne;

- szkolenie ogniowe;
- szkolenie strzeleckie;
- szkolenie specjalistyczne.

Kierownikami szkolenia winni być dowódca lub szef sztabu pułku, w zależności od przedmiotu szkolenia.

Nadzór służbowy nad szkoleniem pododdziałów powinni sprawować - szef wydziału operacyjnego dywizji i jego starszy pomocnik.

Nad całością szkolenia stanów osobowych rezerw, nadzór powinien sprawować dowódca dywizji.

Wariant szkolenia pododdziałów ogólnowojskowych na poligonie przedstawia tabela 9.

Szkolenie pododdziałów specjalistycznych należy planować w wymiarze ośmiu dni szkoleniowych w swoich specjalnościach, pozostałe dni /jeżeli np. powołano żołnierzy rezerwy na okres 20 dni/ należy przeznaczyć na zgrywanie działań w ramach ćwiczeń batalionowych, pułkowych lub dywizyjnych.

Kierujących szkoleniem oraz odpowiedzialnych w ramach nadzoru służbowego przedstawia tabela 10.

Nad całością szkolenia pododdziałów specjalistycznych nadzór szkoleniowy powinien sprawować szef sztabu dywizji.

Do prowadzenia szkolenia z żołnierzami rezerwy celowo jest angażować na szczeblu dywizji oficerów i specjalistów oraz szefów rodzajów wojsk i służb z jednostek, które w tym czasie nie powołują żołnierzy rezerwy na przeszkolenie.

Szkolenie powinno się planować i przeprowadzać na poligonach /placach ćwiczeń/, w miejscach przeznaczonych do szkoleń specjalistycznych, uprzednio przygotowanych do tego szkolenia.

A/ Szkolenie pododdziałów ogólnowojskowych

/Wariant/

Dział szkolenia		Szkolenie taktyczne	
pododdziały		pz 1, 2, 3 bp 1, 2, 3 kez	pcz 1, 2, 3 kez
tematyka szkolenia		<ul style="list-style-type: none"> - szyki bojowe bp; - ćwiczenia taktyczne bp ze strzelaniem; - zgrywanie systemów ognia pz. 	<ul style="list-style-type: none"> - szyki plutonu czołgów - szyki bojowe kompanii czołgów.
dni szkoleniowe	szkolenie plutonu 4 dni	Tematykę ustala się w zależności od potrzeb pododdziałów.	
	szkolenie kompanii 4 dni		
	12 dni	<ul style="list-style-type: none"> - sprawdzian i przygotowanie do ćwiczeń; - ćwiczenia pułkowe lub dywizyjne; - powrót do garnizonów, obsługa sprzętu i zwolnienie żołnierzy rezerwy. 	
kierownik szkolenia		Dowódca pułku zmechanizowanego, pułku czołgów .	
nadzór nad szkoleniem		Szef sztabu dywizji	
		Dowódca dywizji	

B/ Szkolenie pododdziałów specjalistycznych

Tabela 10

Rodzaje wojsk	Pododdziały			Kieruje szkoleniem	Sprawuje nadzór nad szkoleniem
	dywizja	pułk zmechanizowany	pułk czołgów		
1	2	3	4	5	6
pododdziały rozpoznawcze	batalion rozpoznawczy	kompania rozpoznawcza	kompania rozpoznawcza	dowództwo batalionu rozpoznawczego, dowódca kompanii rozpoznawczych	szef wydziału rozpoznawczego dywizji
pododdziały łączności	batalion łączności	kompania łączności	kompania łączności	dowódca batalionu łączności, szefowie łączności pułku zmechanizowanego i pułku czołgów	szef wojsk łączności dywizji
oddziały i pododdziały artylerii	pułk artylerii dywizjon artylerii rakiet	bateria haubic		dowódca pułku artylerii, szef artylerii pułku zmechanizowanego	dowódca artylerii dywizji
pododdziały OPL	pułk artylerii przeciwlotniczej	ZSU-57/2 pluton PKM	ZSU-57/2	szef sztabu pułku zmechanizowanego i pułku czołgów	dowódca OPL dywizji

1	2	3	4	5	6
pododdziały inżynierskie	batalion saperów	kompania saperów	kompania saperów	dowódca batalionu saperów, szefowie saperów pułku zmechanizowanego i pułku czołgów	szef saperów dywizji
pododdziały chemiczne	kompania chemiczna	pluton chemiczny	pluton chemiczny	szefowie zabezpieczenia chemicznego pułków zmechanizowanych i pułku czołgów	szef zabezpieczenia chemicznego dywizji
pododdziały zabezpieczenia	batalion remontowy, batalion zaopatrzenia	kompania remontowa, kompania zaopatrzenia	kompania remontowa, kompania zaopatrzenia	dowódcy batalionów remontowego i zaopatrzenia, kwatermistrzowie pułków zmechanizowanych i pułku czołgów	kwatermistrz zastępca dowódcy dywizji

Planujący szkolenie na szczeblu dywizji, powinien mieć na uwadze potrzebę zapewnienia oddziałom i pododdziałom rodzajów wojsk i służb udziału w zgrywaniu systemów i rodzajów zabezpieczenia działań bojowych, na szczeblu od pułku wzwyż.

Planowania szkolenia rezerw osobowych dokonuje się stosownie do kompetencji oraz na podstawie rzeczywistych potrzeb, z uwzględnieniem aktualnego stopnia wyszkolenia indywidualnego i zespołowego żołnierzy rezerwy.

Należy uwzględniać przy tym posiadane limity osobowe i materiałowo-techniczne zabezpieczenia procesu szkolenia.

Wynikiem prawidłowo przeprowadzonego procesu planistycznego powinien być plan szkolenia rezerw osobowych dywizji zmechanizowanej obejmujący między innymi zgrywanie działania oddziałów i pododdziałów oraz różnych systemów w okresie kilkuletniego cyklu szkoleniowego.

Wariant takiego planu autor przedstawił poniżej.

W zaproponowanym wariancie planu autor ujął w zasadzie tylko podstawowe oddziały /pododdziały/ dywizji, wychodząc z założenia, że szkolenie pozostałych pododdziałów, takich jak: dywizjon artylerii raketowej, dywizjon artylerii przeciwpancernej, batalion saperów, batalion remontowy, batalion zaopatrzenia i batalion medyczny należy planować i realizować w podobny sposób jak pododdziałów zasadniczych w oddziałach przygotowując je do udziału w ćwiczeniach dywizyjnych.

Zasadniczą zaletą przedstawionego w planie cyklu szkolenia rezerw osobowych skadrowanej dywizji zmechanizowanej jest to, że rozpoczyna się on od szkolenia jednodniowego po nadaniu żołnierzom rezerwy przydziałów do określonych jednostek wojskowych, obejmuje ćwiczenia batalionowe i pułkowe, a kończy się podsumowaniem całego cyklu w formie ćwiczeń dywizyjnych.

PLAN SZKOLENIA

=====

rezerw osobowych dywizji zmechanizowanej

/Wariant/

Lp.	Planowane rozwiniecie w latach	Nazwa oddziału, pododdziału	ZGRYWANIE SYSTEMÓW					Uwagi		
			1 rok	2 rok	3 rok	4 rok	1 rok		2 rok	3 rok
1	2	rozpoznanie, ognia i OPL, inżynierskiego, łączności, WRE, zabezpieczenia kwatermistrzowskiego i technicznego	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Sztab dywizji		50% II zest. I zest.	ćw. jednostn. I zest. KCZ II zest. KI	100% II zest. I zest.	ćw. jednostn. I zest. KCZ II zest.	ćw. jednostn. II zest. I zest.	ćw. jednostn. I zest. KCZ II zest.	100% II zest. I zest.	
2	Kompania chemiczna		ćwiczenia pułkowe		ćwiczenia pułkowe		ćwiczenia pułkowe			
3	Batalion rozpoznawczy		Udział w ćw. batalionowym		Udział w ćw. bat.		Udział w ćw. batalionowy		Udział w ćw. bat.	
4	Batalion łączności		Udział w ćw. batalionowym		Udział w ćw. bat.		Udział w ćw. batalionowy		Udział w ćw. bat.	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8 pcz	Sztab, kł, pl. oirr.	udział w ćw. bat.	sztab w ćw. kcz	udział w ćw. dyw.	sztab w ćw. kcz	z przejś- ciem do ćw. pułk.	sztab w ćw. kcz	udział w ćw. dyw.		
	1 kcz									
	2 kcz	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.		
	3 kcz	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.		
	4 kcz		ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.	ćw. bat.		
	5 kcz									
	k.rozp., k.sap.	Udział w ćwiczeniu batalionowym			Udział w ćwiczeniu dywizyjnym			Udział w ćwiczeniu dywizyjnym		
	pl. ZSU-57/2									
pl. chemiczny										
pododdz.zabezp.										

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Sztab	ćw. da	ćw. da	ćw. da	ćw. da	ćw. da	ćw. da	Udział w ćwiczeniach dywizyjnych	
	1 da								
9	2 da								
	3 da								
	pododdz.zabezp.	ćw. da	ćw. da	ćw. pułkowe	ćw. da	ćw. da	ćw. pułkowe	ćw. dywizyjne	
	Sztab	ćw. ba	ćw. ba	ćw. pułkowe	ćw. ba	ćw. ba	ćw. ba	Udział w ćwiczeniach dywizyjnych	
	1 ba								
	2 ba								
	3 ba								
	4 ba	ćw. ba		ćwiczenia pułkowe		ćw. ba			
	5 ba								
10	6 ba						ćw. ba		
	pododdz.zabezp.								

LEGENDA

— Ćwiczenia jednostkowe;

— Udział pododdziałów w szkoleniu batalionowym /dywizjonem/;

— Ćwiczenia pułkowe i udział pododdziałów w ćwiczeniu dywizyjnym.

Ponadto pozytywnym zjawiskiem jest wykorzystywanie do szkolenia żołnierzy rezerwy całej kadry zawodowej /włącznie z szefami rodzajów wojsk i służb/ sztabu dywizji i oddziałów, a także wszystkich pododdziałów skadrowanych.

Integrującą i zasadniczą rolę w całym cyklu szkolenia spełnia szkolenie taktyczne. Koncepcję tego szkolenia w okresie cyklu czteroletniego autor przedstawił w załączniku 7.

Z przeprowadzonych rozważań nad doskonaleniem sposobów planowania szkolenia wynikają następujące wnioski:

1. Planowanie szkolenia żołnierzy rezerwy powinno uwzględniać konieczność uzyskania w określonym czasie wymaganego stanu gotowości bojowej przez pododdziały i oddziały skadrowane uzupełniane tymi żołnierzami.
2. W związku z zachodzącymi zmianami organizacyjnymi i wyposażeniowymi wojsk oraz zmianami w poglądach na prowadzenie działań bojowych niezbędne wydaje się planowanie i okresowe /cykliczne/ organizowanie specjalnych kursów przeszkolenia dla oficerów i chorążych rezerwy.
3. Dla zwiększenia efektywności szkolenia celowe jest planowanie udziału w nim dowództwa dywizji i szefów rodzajów wojsk i służb.
Bezpośredni nadzór merytoryczny z ich strony zapewni pełną realizację programów szkolenia i osiągnięcie zakładanych celów szkoleniowych.

3.2. Doskonalenie metodyki szkolenia i bazy szkoleniowej

Podstawowe założenia metodyki szkolenia żołnierzy rezerwy wynikają z ogólnych zasad dydaktyki wojskowej.

Głównymi zadaniami jakie stawia się przed metodyką szkolenia wojskowego ^{x/} są: ustalenie celu, treści programowych, zasad, metod i form organizacyjnych nauczania przedmiotów ściśle wojskowych oraz sprecyzowanie na tej podstawie wymogów dotyczących dydaktycznej działalności dowódców wszystkich szczebli oraz prowadzących szkolenie /w tym wykładowców i instruktorów/ odpowiedzialnych za szkolenie /doskonalenie/ żołnierzy i stanów osobowych rezerw.

Cele i zasady szkolenia oraz treści programowe były przedmiotem rozważań w poprzednich rozdziałach, dlatego też obecnie autor skoncentruje swoją uwagę na metodach i formach organizacyjnych nauczania żołnierzy rezerwy.

Jednym z ważnych elementów doskonalenia metodyki szkolenia są przedsięwzięcia organizacyjno-dydaktyczne umożliwiające podnoszenie umiejętności teoretycznych i praktycznych oficerów prowadzących szkolenie z żołnierzami rezerwy, a także ulepszenie organizacji samego procesu szkolenia /doskonalenia/.

W tym względzie znacząca rola przypada instruktazom do zajęć. Zdaniem autora należałoby przyjąć zasadę, że każde zasadnicze zajęcie szkoleniowe z żołnierzami rezerwy powinno być poprowadzone instruktazem, a niekiedy zajęciami instruktorsko-metodycznymi lub zajęciem pokazowym dla całej kadry i podoficerów zasadniczej służby wojskowej zaangażowanych w proces szkolenia. Pozwolą one na ujednoczenie poglądów co do zakresu przekazywanej wiedzy, sposobów prowadzenia zajęć, zastosowania poszczególnych form i metod nauczania, a także wykorzystania istniejącej bazy szkoleniowej.

x/ Metodyką szkolenia wojskowego nazywamy zespół zasad i sposobów nauczania podstawowych przedmiotów wojskowych traktujących o działaniu żołnierzy i wojsk na polu walki. "Instrukcja o organizacji procesu kształcenia". Wyd. Insp. Szkol. MON, Sygn. 541/76, s. 7.

Instruktaże celowo jest prowadzić w miejscu przyszłych zajęć /ćwiczeń/.

Kolejnym elementem doskonalenia metodyki szkolenia żołnierzy rezerwy jest uwzględnienie w ich nauczaniu zasad realizmu i ciągłej gotowości bojowej.

Zasada realizmu powinna wyrażać się w maksymalnym zbliżeniu szkolenia bojowego do rzeczywistych, złożonych warunków przewidywanego pola walki /uczeniu tego co jest niezbędne na wojnie/.

Zasada ciągłej gotowości bojowej polegać powinna na łączeniu ćwiczeń taktycznych ze szkoleniem i sprawdzaniem gotowości alarmowej, wpajaniu szkolonym odpowiedzialności za ciągłą gotowość bojową macierzystego pododdziału /oddziału/.

Doskonalenie metodyki szkolenia żołnierzy rezerwy możliwe jest przede wszystkim poprzez prawidłowy dobór form i metod nauczania do przekazywanych treści programowych. Autor jest zdania, że spośród znanych ogólnie form nauczania w szkoleniu żołnierzy rezerwy należałoby stosować następujące:

1. Wykład, który winien stanowić teoretyczną syntezę podstawowych zagadnień, wskazywać szkolonym kierunek dalszej pracy oraz pobudzać ich do twórczego myślenia i dalszego uczenia się.

Ze względu na fakt, że poziom przygotowania metodycznego kadry jednostek organizujących i prowadzących szkolenie żołnierzy rezerwy jest stosunkowo niski, w związku z czym w procesie szkolenia stosuje się głównie wykład konwencjonalny, dlatego też należałoby zrezygnować z częstego stosowania tej formy jako mało efektywnej.

2. Ćwiczenia taktyczne, które według ustaleń instrukcji są zasadniczą formą szkolenia wojsk i dowódców w warunkach zbliżonych do realiów pola walki i zmuszają ich do zaprezentowania umiejętności praktycznego działania oraz wykorzystania walorów posiadanego sprzętu bojowego.

Jest to forma integrująca wszystkie działy i przedmioty

szkolenia, stwarzająca jednocześnie oficerom rezerwy możliwość doskonalenia umiejętności dowodzenia wojskami w terenie /na poligonach, placach ćwiczeń itp./.

3. Musztrę bojową, jako formę ćwiczenia taktycznego mającą zastosowanie w zajęciach z zakresu szkolenia pojedynczego żołnierza, drużyny i plutonu, polegającą na oddzielnym przerabianiu każdego zagadnienia szkoleniowego przy jednoczesnym skoncentrowaniu uwagi na opanowanie przez szkolonych żołnierzy rezerwy sposobów i techniki działania samodzielnego oraz w składzie załogi /obsługi/ i pododdziału.
4. Zajęcia seminaryjne, jako formę stosowaną przede wszystkim na kursach instruktorskich dla oficerów i chorążych rezerwy. Forma ta pozwala sprawdzić stopień samodzielnej pracy szkolonych nad zleconymi im do opracowania zadaniami oraz wyrabiać umiejętność logicznego i zwięzłego formułowania myśli.
Poszerza i pogłębia również opanowaną przez nich wiedzę drogą pytań i odpowiedzi oraz dyskusji.

Celem skutecznego przekazywania żołnierzom rezerwy niezbędnej wiedzy i umożliwienia im jej opanowania, a także kształtowania u nich odpowiednich umiejętności, nawyków, postaw i cech charakteru niezbędne jest stosowanie przez prowadzących szkolenie odpowiednich metod nauczania.

Spośród metod słownych zastosowanie znajdzie wykład /omówiony wyżej /, a z metod poglądowych - pokaz, demonstrowanie, film itp.

Zdaniem autora szersze niż dotychczas zastosowanie powinny znaleźć metody aktywizujące /problemowe, kompleksowe, programowe, sytuacyjne/, szczególnie w odniesieniu do szkolenia oficerów i chorążych rezerwy.

Ich stosowanie sprzyja bowiem rozwijaniu u szkolonych takich cech, jak: inwencja, dociekliwość, samodzielność umysłowa, aktywne uczestnictwo i współpartnerstwo w zajęciach. Kształtowanie tych cech ma szczególne znaczenie w świetle

obowiązujących zasad szkolenia kadry rezerwy bazujących na szkoleniu korespondencyjnym.

Z metod praktycznych kształtujących umiejętności i nawyki poprzez praktyczne działanie najszersze zastosowanie w szkoleniu żołnierzy rezerwy powinny znaleźć treningi.

Metoda ta powinna być szczególnie szeroko stosowana w zajęciach związanych z wykorzystaniem bojowym i obsługą techniczną sprzętu i uzbrojenia.

Sprawdzianem prawidłowości doboru form i metod szkolenia żołnierzy rezerwy będą wyniki uzyskiwane przez nich w ćwiczeniach taktycznych, przy czym decydującą rolę w tym względzie powinny odgrywać oceny zespołowe uzyskiwane przez załogi /obsługi/, pododdziały i oddziały uzupełniane tymi żołnierzami.

Autor zdaje sobie sprawę z tego, że nawet najlepsza metodyka szkolenia żołnierzy rezerwy i stosowanie przez kadrę jednostek skadrowanych właściwych form i metod nauczania nie gwarantują jeszcze przygotowania rezerw osobowych o wymaganym poziomie wiadomości teoretycznych i umiejętności praktycznych. Jako warunek niezbędny widzi tu wykazanie zainteresowania tym szkoleniem ze strony żołnierzy rezerwy oraz chęci podnoszenia swoich kwalifikacji wojskowych i specjalistycznych. Badania prowadzone w jednostkach skadrowanych wykazały, że sytuacja w tym zakresie nie jest najlepsza.

Wśród wielu czynników mających znaczący wpływ na realizację procesu szkolenia żołnierzy rezerwy istotną rolę odgrywa posiadana przez jednostki skadrowane /organizujące szkolenie/ garnizonowa i poligonowa baza szkoleniowa.

Garnizonowa baza szkoleniowa powinna umożliwiać naukę technicznego wykonywania określonych zadań i zgrywania pododdziałów, zaś baza poligonowa - sprawdzenie poziomu wyszkolenia specjalistycznego oraz przeprowadzenie ćwiczeń taktycznych i strzelań bojowych.

Wyposażenie wojsk w coraz nowsze, bardziej skomplikowane

rodzaje sprzętu i uzbrojenia tworzące złożone systemy powoduje z punktu widzenia szkoleniowego potrzebę przygotowania i posiadania takiej bazy szkoleniowej, która pozwalałaby na wyszkolenie w oparciu o nią wysoko wykwalifikowanych specjalistów, którzy w ramach tych systemów tworzyliby zgrane precyzyjnie ze sobą współdziałające obsługi /załogi/.

Szkoląc specjalistów do obsługi sprzętu wchodzącego w skład takich systemów należy uwzględnić fakt, że systemy te charakteryzują się wysokim stopniem złożoności technicznej i wysokimi kosztami eksploatacji, a co zatem idzie wysokimi kosztami szkolenia.

W świetle tych faktów ekonomia szkolenia nabiera szczególnego znaczenia.

Nowymi zjawiskami /celami/ w szkoleniu wojsk, w tym także żołnierzy rezerwy, są:

- konieczność przygotowania wysoko wykwalifikowanych specjalistów i młodszych dowódców w ściśle określonym, stosunkowo krótkim przedziale czasowym;

- nauczanie załóg /obsług/ w etatowych składach /dobieranych na podstawie selekcji/ przy ścisłym współdziałaniu z innymi elementami podsystemów broni i przy uwzględnieniu pełnej zamienności funkcji wewnątrz tych załóg /obsług/;

- gwałtowny wzrost roli ekonomicznych aspektów szkolenia.

Zjawiska i cele te determinują niejako i wyznaczają kryteria konstrukcji i stosowania środków szkolno-treningowych oraz rozbudowy bazy poligonowej.

Doskonaląc system szkolenia rezerw osobowych należy mieć ciągle na uwadze fakt wprowadzenia do jednostek wojskowych nowoczesnego sprzętu technicznego oraz różnych systemów broni i związanego z tym przewartościowania i innego ukierunkowania celów szkoleniowych, implikujących konieczność szerokiego stosowania urządzeń treningowych.

Praktyka szkoleniowa dowodzi, że urządzenia treningowe muszą zapewnić:

a/ wierne odzwierciedlenie sprzętu bojowego i sposobów jego obsługi;

b/ szybkie reagowanie na popełniane błędy zbliżone do reagowania sprzętu podstawowego;

c/ wykazywanie rezultatów działania szkolonych /oceny / w czasie rzeczywistym i możliwość ich kontroli przez instruktora;

d/ niskie koszty szkolenia.

Stosowanie w szkoleniu urządzeń treningowych pozwala sformułować dwa podstawowe kryteria:

1. Kryterium dydaktyczne - czyli potencjalna możliwość zastąpienia sprzętu bojowego.

Obecnie możliwości te kształtują się na poziomie około 10 % w odniesieniu do trenażerów prostych i około 60 % w odniesieniu do systemów treningowych.

2. Kryterium ekonomiczne - realne obniżenie kosztów szkolenia.

Baza poligonowa jest tą częścią zaplecza szkoleniowego gdzie następuje praktyczne /na ogół ze sprzętem bojowym/ sprawdzenie i doskonalenie umiejętności nabytych przez żołnierzy podczas szkolenia teoretycznego i treningów przy użyciu stosownych urządzeń szkolno-treningowych.

Nowoczesna baza poligonowa powinna zapewniać:

- praktyczność i poglądowość szkolenia;

- kompleksowość szkolenia, zarówno w układzie strukturalnym jak i przedmiotowym, poprzez wyposażenie we wszystkie składniki umożliwiające pełną realizację zadań programowych przypisanych do przeprowadzenia w poszczególnych ośrodkach szkoleniowych;

- wysoką funkcjonalność i wydajność szkolenia, poprzez optymalne zagospodarowanie terenu i utrzymywanie w ciągłej

sprawności nowoczesnych obiektów i urządzeń szkoleniowych, adekwatnych do przyjętego systemu i organizacji szkolenia;

- maksymalnie możliwy realizm szkolenia zbliżony do przewidywanych warunków rzeczywistego pola walki;
- bieżące informacje, obiektywne kontrole i ocenę działania;
- krótki czas przygotowania do ćwiczeń /zajęć/;
- bezpieczeństwo na obiektach szkoleniowych i terenach przyległych.

W wyniku prowadzonych badań oraz analizy dostępnych materiałów dotyczących tendencji rozwoju obiektów i urządzeń szkolno-treningowych można stwierdzić, że ich doskonalenie powinno zmierzać w kierunku:

- tworzenia laserowo-optycznych urządzeń treningowych do nauki strzelania i kontroli;
- tworzenia laserowo-elektronicznych systemów taktycznych szczebla garnizonowego i poligonowego;
- wdrażania systemów komputerowo-filmowych lub komputerowo-telewizyjnych;
- rozwijania komputerowych metod symulacyjnych do modelowania procesu hipotetycznej walki, prowadzonej z użyciem całego arsenału współczesnych środków bojowych.

Głównym celem przyświecającym doskonaleniu bazy szkoleniowej /rozwojowi urządzeń szkolno-treningowych/ powinno być dążenie do stałego wzrostu efektywności szkolenia przy stosunkowo niskich nakładach materiałowo-finansowych.

Z rozważań nad doskonaleniem metodyki szkolenia i bazy szkoleniowej wynikają następujące wnioski:

1. Ze względu na ściśle określony /stosunkowo mały/ limit godzin przeznaczonych na szkolenie /doskonalenie/ żołnierzy rezerwy, przy stale rosnącym zakresie wiedzy, celowe jest szersze niż dotychczas stosowanie metod aktywizujących

w procesie nauczania tych żołnierzy.

2. Ćwiczenia taktyczne, jako integrujące całokształt szkolenia żołnierzy rezerwy, stwarzają dobre możliwości konfrontacji ich wiedzy teoretycznej z realiami pola walki. Nasycenie ćwiczenia taktycznego treściami z różnych przedmiotów może dać ocenę skuteczności kształcenia oraz pozwolić na stwierdzenie czy szkoleni żołnierze rezerwy posiadają trwale nawyki działania w walce.
3. Rozbudowa i unowocześnienie istniejącej w jednostkach bazy szkoleniowej powinna zmierzać w kierunku uprządkowania procesu szkolenia i przybliżenia prowadzonych zajęć do realiów i wymogów współczesnego pola walki.

3.3. Wnioski dotyczące doskonalenia form szkolenia rezerw osobowych

1. Na działanie całego systemu szkolenia rezerw osobowych duży wpływ ma planowanie szkolenia.
Dobrze przemyślane i szczegółowo opracowane plany powinny stanowić dla prowadzących szkolenie podstawowy dokument ukierunkowujący ich działalność dydaktyczną.
2. Dla osiągania pożądaných efektów szkolenia żołnierzy rezerwy, których wykładnikiem jest uzyskanie przez tych żołnierzy wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych niezbędnych do realizacji zadań na polu walki, konieczne jest stosowanie podczas realizacji procesu szkolenia najbardziej efektywnych metod nauczania i środków dydaktycznych.
Z przeprowadzonej analizy aktualnie stosowanych form i metod nauczania wynika, że istnieją realne możliwości uzyskiwania wyższych wyników nauczania żołnierzy rezerwy przy stosowaniu metod aktywizujących.
3. W celu doskonalenia pod względem metodycznym poziomu przygotowania kadry prowadzącej zajęcia z żołnierzami rezerwy celowe byłoby organizowanie dla niej co pewien okres czasu /przykładowo co dwa lata/ specjalnych kursów instruktorsko-metodycznych poświęconych formom i metodom nauczania żołnierzy rezerwy.
4. Nieodzownym warunkiem intensyfikacji szkolenia żołnierzy rezerwy jest dalsza rozbudowa i szerokie wykorzystywanie bazy szkoleniowej.

WNIOSKI KOŃCOWE

1. Szkolenie rezerw osobowych dla potrzeb jednostek skadrowanych trzeba zaliczyć do problemów niesłychanie ważnych, trudnych w praktycznej realizacji oraz wymagających ciągłego usprawniania stosownie do wymagań współczesnego i perspektywicznego pola walki.
2. Obowiązujące w chwili obecnej instrukcje i programy są w zasadzie zgodne co do ważności problemu szkolenia rezerw osobowych lecz zawarte w nich zasady tego szkolenia stanowią tylko uogólnione wytyczne w tym zakresie i nie dają wyczerpujących wskazówek, w jaki sposób w praktyce organizować i realizować szkolenie żołnierzy rezerwy w jednostkach wojskowych.
3. Analiza działającego obecnie systemu szkolenia rezerw osobowych wskazuje, że wymaga on dalszego doskonalenia polegającego na częściowej modyfikacji zasad przeszkalania żołnierzy rezerwy, planowania i organizacji szkolenia oraz stosowanych form i metod nauczania.
Autor jest zdania, że modyfikacja ta znacznie usprawni proces szkolenia żołnierzy rezerwy dla potrzeb dywizji zmechanizowanej.
4. Stosowane dotychczas korespondencyjne szkolenie oficerów i chorążych rezerwy, aczkolwiek przynosi pozytywne efekty, wymaga dalszego doskonalenia.
Niezbędne jest zapewnienie szkolonym odpowiednich materiałów szkoleniowych i literatury pomocniczej.
Jednym z możliwych rozwiązań w tym względzie mogłoby być opracowanie specjalnych podręczników na wzór opracowanych dla studentów szkół wyższych odbywających szkolenie w ramach Studium Wojskowego.
Wiele pożytku mogłaby przynieść szeroka popularyzacja i wyróżnianie oficerów, którzy uzyskują wysokie wyniki szkoleniowe.
5. Szczegółowej analizie należałoby poddać zasady szkolenia żołnierzy rezerwy stosowane w armiach naszych potencjalnych

przeciwników i w armiach państw Układu Warszawskiego. Przeprowadzona analiza pozwoliłaby twórczo zastosować w warunkach naszych sił zbrojnych niektóre rozwiązania szkoleniowe.

6. Planowanie szkolenia rezerw osobowych powinno być oparte o ustalenia ogólne i szczegółowe obowiązujące poszczególne jednostki, przy jednoczesnym uwzględnieniu rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, aktualnego stopnia wyszkolenia indywidualnego i zespołowego żołnierzy rezerwy oraz posiadanych limitów osobowych i materiałowo-technicznych. Jako nienaruszalne w planowaniu szkolenia należy przyjmować: strukturę roku szkoleniowego, ogólne zadania szkoleniowe dla oddziału /pododdziału/ na poszczególne okresy szkolenia, podział na działy i przedmioty szkolenia oraz normy szkoleniowe.
7. Dla uzyskania lepszych efektów szkolenia żołnierzy rezerwy zasadne byłoby zapewnienie dowódcom organizującym szkolenie odpowiednich prerogatyw w celu elastycznego dostosowywania treści zawartych w obowiązujących programach szkolenia do poziomu przygotowania ogólnego szkolonych żołnierzy, aktualnego stanu ich wyszkolenia, specyfiki i warunków konkretnej jednostki wojskowej.
8. W działalności planistycznej, metodycznej i szkoleniowej należałoby wprowadzić odpowiednią formę rozliczania z programowych zadań szkoleniowych. Zakres i treść sprawdzianów /kontroli/ powinny być ustalone w oparciu o program szkolenia /przykład planu kontroli przedstawia załącznik 8/.
9. Na efektywność szkolenia żołnierzy rezerwy znaczny wpływ ma dobór stosowanych form i metod nauczania. Powinien on polegać na dążeniu do celowego uprządkowania zajęć programowych podporządkowanego opanowaniu przez szkolonych żołnierzy rezerwy niezbędnych wiadomości teoretycznych i umiejętności praktycznych wynikających z posiadanych

przez nich przydziałów mobilizacyjnych.

10. Ważne znaczenie w szkoleniu rezerw osobowych ma dobrze rozbudowana i wyposażona baza szkoleniowa. Jest ona bardzo istotną częścią zaplecza szkoleniowego, w oparciu o które dokonuje się praktycznego /na ogół ze sprzętem bojowym/ sprawdzenia i doskonalenia umiejętności nabytych przez żołnierzy rezerwy podczas szkolenia teoretycznego i treningów przy użyciu różnego rodzaju urządzeń szkolno-treningowych. Stwarza warunki do prowadzenia szkolenia zgrywającego obsług /załóg/ i pododdziałów, a nawet oddziałów /na poligonach/.
11. Problematyka dotycząca szkolenia rezerw osobowych powinna być przedmiotem ciągłego zainteresowania ze strony dowództw okręgów wojskowych i skadrowanych związków taktycznych ponieważ jej prawidłowe rozwiązywanie w codziennej praktyce szkoleniowej stanowi niezbędną bazę dla przygotowania żołnierzy rezerwy o kwalifikacjach odpowiadających wymogom współczesnego pola walki.

ZAKOŃCZENIE

Szybki rozwój walki zbrojnej, wyjątkowa dynamiczność i intensywność oraz zmiany w sposobach prowadzenia współczesnych działań bojowych wymagają wprowadzenia zmian w sposobach osiągnięcia, utrzymywania i odtwarzania gotowości bojowej wojsk, w tym także przez jednostki skadrowane i nowo formowane, co wiąże się z potrzebą przygotowania znacznych zasobów odpowiednio wyszkolonych rezerw osobowych.

W niniejszej pracy autor przedstawił pewien względnie zamknięty pogląd na sprawę doskonalenia systemu szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej przyjmując jako punkt wyjściowy do rozważań aktualnie działający system i stosowane w nim zasady, formy i metody szkolenia.

Konstrukcja pracy przyporządkowana jest pewnej ogólnej idei: w części wstępnej sformułowano problem, dokonano oceny istniejącego systemu szkolenia rezerw osobowych i skonfrontowano go z podobnymi systemami w NAL NRD i Bundeswehrze, następnie omówiono kierunki i sposoby usprawnienia organizacji szkolenia rezerw osobowych w aspekcie zwiększenia jego efektywności, wreszcie w części końcowej przedstawiono propozycje dotyczące doskonalenia sposobów planowania i metodyki szkolenia, a także bazy szkoleniowej.

Szczególnie mocno wyeksponowano w pracy problematykę planowania szkolenia rezerw osobowych. Podkreślono przy tym, że w szkoleniu rezerw osobowych należy unikać szablonów i uproszczeń zarówno w planowaniu, jak i w czasie zajęć /ćwiczeń/, każdą sytuację taktyczną zbliżać do rzeczywistych warunków pola walki, wyrabiać u szkolonych żołnierzy rezerwy śmiałość, stanowczość, odwagę, pomysłowość, inicjatywę, zdolność i umiejętność zachowania się w każdej sytuacji bojowej.

Z przeprowadzonych przez autora badań wynika jednoznacznie, że doskonalenie systemu szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej jest możliwe

w aktualnych warunkach jednostek wojskowych i nie wymaga kosztownych zabiegów.

Wyniki badań potwierdziły zakładaną hipotezę roboczą, iż doskonalenie systemu szkolenia rezerw osobowych powinno być zrealizowane głównie w sferze planistycznej, organizacyjnej i metodycznej tego systemu.

W treści pracy wykorzystane zostały wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy /Sygn. Szkol. 474/78/.

W roku 1983 opracowano propozycje znowelizowania systemu przeszkalania i przekwalifikowania żołnierzy rezerwy w całych Siłach Zbrojnych PRL, w pracach nad którymi autor rozprawy brał udział.

Autor uważa, że przedstawione w pracy propozycje dotyczące doskonalenia systemu szkolenia rezerw dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej dopomogą zainteresowanym w rozwiązywaniu problematyki będącej przedmiotem rozważań niniejszej pracy.

Jest świadomy faktu, że niektóre dotychczas stosowane metody i sposoby realizacji szkolenia, wypracowane i sprawdzone w poszczególnych okręgach wojskowych są i będą nadal przydatne.

Jednocześnie autor zdaje sobie sprawę, że problematyka zawarta w pracy nie wyczerpuje całkowicie rozpatrywanego problemu, a niektóre z zagadnień zostały jedynie zasygnalizowane lub przedstawione bez jednoznacznie brzmiącego uzasadnienia, ze względu na ramy określone brzmieniem tematu.

Żywi jednak nadzieję, że pobudzi ona zainteresowanych tematem do krytycznych refleksji, stanie się bodźcem do dalszych przemyśleń i twórczych poszukiwań oraz będzie przyczynkiem do stworzenia i wdrożenia do praktyki sprawnie działającego systemu szkolenia rezerw osobowych dla potrzeb skadrowanej dywizji zmechanizowanej adekwatnego do wymagań perspektywicznego pola walki.

B I B L I O G R A F I A

=====

A. Rozkazy, zarządzenia, wytyczne.

1. Dziennik rozkazów nr 5 z dnia 18.3.1970 r., zarządzenie nr 8/MON z dnia 17.2.1970 r. w sprawie odbywania ćwiczeń wojskowych.
2. Projekt wytycznych w sprawie powoływania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia wojskowe PF 1465 z dnia 21.2.1984 r./ Sztab Gen. WP.
3. Propozycja znowelizowania systemu przeszkalania i przekwalifikowania żołnierzy rezerwy w całych Siłach Zbrojnych PRL nr 0190 z 14.2.1984 r. /Główny Zarząd Szkolenia Bojowego/.
4. Wytyczne Głównego Inspektora Szkolenia dotyczące zasad szkolenia żołnierzy rezerwy szkol. 474/78.
5. Zarządzenie nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 11.1.1980r. w sprawie obowiązków zakładów pracy i szkół w zakresie prowadzenia ewidencji osób podlegających obowiązkowi służby wojskowej.
6. Zarządzenie Ministra Obrony Narodowej nr 59/MON z 13.11.1981 r. w sprawie odbywania ćwiczeń wojskowych /Dz.Rozk. MON z 1981 r. poz. 84/.

B. Regulaminy i programy szkolenia

1. Program szkolenia ogólnowojskowego żołnierzy rezerwy wszystkich rodzajów wojsk i służb wojsk lądowych oraz szkolenia żołnierzy rezerwy piechoty szkol. 274/67.
2. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy wojsk łączności szkol. 276/67.
3. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy artylerii naziemnej szkol. 281/67.

4. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy artylerii przeciwlotniczej wojsk OPL szkol. 280/67.
5. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy wojsk pancernych szkol. 275/67.
6. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy służby samochodowej szkol. 282/67.
7. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy wojsk inżynierskich szkol. 277/67.
8. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy wojsk chemicznych szkol. 278/67.
9. Program szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy służb kwatermistrzowskich szkol. 283/67.
10. Rozwinięty tematyczny program szkolenia szkół podchorążych rezerwy /wojska zmechanizowane/ szkol. 607/80.
11. Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej oraz treningów w Siłach Zbrojnych PRL szkol. 519/76.

C. Publikacje i wydawnictwa wojskowe

1. Gotowość bojowa i systemy alarmowe NATO, Sztab Gen. 957/80.
2. Korespondencyjne kształcenie oficerów rezerwy "Przebieg Wojsk Lądowych" nr 10, 1978 r.
3. Instrukcja o mobilizacyjnym rozwinięciu jednostek wojskowych - sygn. Sztab Gen. 1088/82 r.
4. Możliwości mobilizacyjne RFN, Wielkiej Brytanii, Francji i Danii. Sztab Gen. 922/79.
5. Osiągnięcie stanu wojennego przez Siły Zbrojne NATO na terytorium RFN. Sztab Gen. 923/79.

6. O programie szkolenia specjalistycznego żołnierzy rezerwy wojsk łączności "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 8 - 1970 r.
7. Szkolenie oficerów rezerwy w jednostkach wojskowych "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 10 - 1971 r.
8. Wydawnictwo Towarzystwa Wiedzy Wojskowo-Obronnej - 1974 r. szkolenie oficerów rezerwy w jednostkach i poza wojskami".
9. BOGUSZ J. - Wybrane zagadnienia pedagogiki wojskowej, MON - Warszawa 1968 r.
10. BOGUSZ J. - Dydaktyka wojskowa - Warszawa 1969 r.
11. DRZAZGA E. - Uwagi o szkoleniu oficerów i sztabów "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 4 1961 r.
12. HAŁOŃ T. - Znaczenie pomocy naukowych w szkoleniu wojskowym, Przegląd Wojsk Lądowych nr 8 - 1970 r.
13. HUPAŁOWSKI T. - O właściwe proporcje w tematyce szkolenia wojsk i sztabów "Myśl Wojskowa" nr 7 - 1957 r.
14. JASTRZĘBSKI E. - O planowaniu szkolenia bojowego "Myśl Wojskowa" nr 10 - 1956 r.
15. KACZMAREK J. - Wojskowe szkolnictwo typu dowódczo-sztabowego "Myśl Wojskowa" nr 9 - 1976 r.
16. KOTUS K. - Jak organizować i przeprowadzać szkolenie oficerów w pułku piechoty "Przegląd Piechoty" nr 1 - 1950 r.
17. MAŁYSZKO N. - W sprawie form i metod szkolenia kadry dowódczej wojska "Myśl Wojskowa" nr 5 - 1961 r.
18. NOŹKO K. - Problemy kształcenia taktyczno-operacyjnego dowódców i oficerów sztabu w ASG WP "Myśl Wojskowa" nr 12 - 1977 r.

19. OKOŃ W. - Zarys dydaktyki ogólnej - Warszawa 1970 r.
20. OLCZYK E. - Korpus oficerów rezerwy PRL - wydanie WAP 1970 r.
21. POPEŁAWSKI St. - Rola dowódcy batalionu w planowaniu szkolenia bojowego "Przegląd Piechoty" nr 4 - 1950 r.
22. ŚLEDŹ St. - Planowanie szkolenia żołnierzy rezerwy "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 9 - 1977 r.
23. ŚLEDŹ St. - Kształcenie korespondencyjne oficerów i podchorążych rezerwy "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 1 - 1973 r.
24. ŚLEDŹ St. - Szkolenie żołnierzy rezerwy na kursach przekwalifikowania "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 6 - 1973 r.
25. SUWART J. - Działalność klubów oficerów rezerwy w zakresie organizacji i samokształcenia "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 5 - 1972 r.
26. SZULEWSKI R. - O indywidualnym szkoleniu oficerów "Przegląd Wojsk Lądowych" nr 10 - 1967 r.
27. WITKOWSKI E. - O szkoleniu oficerów. "Myśl Wojskowa" nr 8 - 1956 r.
28. ZAKRZEWSKI J. - Wybrane zagadnienia dydaktyki wojskowej. ASG WP - 1974 r.

PRZYKŁAD KORESPONDENCJI x/

Obywatel por. rez. Antoni KOWALSKI

Prudnik ul. Słowackiego 8 m 10

"Zgodnie z zarządzeniem dowódcy został ob. por. objęty kształceniem korespondencyjnym w zakresie wiedzy wojskowej. Szkolenie korespondencyjne trwać będzie od 1.04.1979 do 30.12.1981 r. z przerwą od 1.07-30.09 każdego roku.

Podczas szkolenia oraz w czasie kursu instruktorsko-metodycznego przed ćwiczeniem taktycznym z wojskami będą zorganizowane dwie sesje jednodniowe. W czasie ćwiczeń jednodniowych organizowane będą seminaria w celu sprawdzenia i pogłębienia nabytych wiadomości oraz zapoznania się z problemami i zagadnieniami przez studiowanie przesłanych materiałów.

Za osiągnięcie bardzo dobrych i dobrych wyników w kształceniu korespondencyjnym może obywatel por. zostać awansowany, wyróżniony oraz rzadziej powoływany na ćwiczenia wojskowe. Materiały do szkolenia doskonalącego będą wysyłane drogą korespondencyjną raz na kwartał.

Po przesłaniu wykonanych zadań kontrolnych do jednostki otrzyma obywatel por. ich recenzję oraz zadania na następny etap kształcenia.

Raz na pół roku otrzyma obywatel por. test sprawdzający, który należy wypełnić i wysłać na adres jednostki wojskowej.

Szef sztabu jednostki wojskowej

x/ Na podstawie korespondencji wysyłanej z 33 pułku zmechanizowanego.

P L A N
=====

szkolenia żołnierzy rezerwy

a/ krótkotrwałe ćwiczenia wojskowe /ogółem 20-24 dni/
obejmują następujące czynności:

Lp.	Czas trwania	Wykonywane czynności	Uwagi
1	1 dzień	przyjęcie i wyposażenie w rejonie alarmowym oraz przydzielenie uzbrojenia i sprzętu	
2	2 dni	przejazd na poligon, urządzenie obozowiska, przygotowanie do strzelania	
3	4-5 dni	szkolenie specjalistyczne na sprzęcie	
4	5-6 dni	szkolenie zgrywające obsług, załóg i pododdziałów do kompanii /baterii/ włącznie	
5	2-3 dni	ćwiczenia taktyczne /batalionowe lub pułkowe/	
6	1 dzień	powrót do garnizonów	
7	4-5 dni	konserwacja uzbrojenia i sprzętu	
8	1 dzień	rozliczenie i zwolnienie z ćwiczeń	

b/ w latach, w których oddziały biorą udział w ćwiczeniach dywizyjnych z wojskami /czasokres szkolenia wynosi 19-25 dni/ szkolenie obejmuje następujące czynności:

Lp.	Czas trwania	Wykonywane czynności	Uwagi
1	1 dzień	przyjęcie i wyposażenie w rejonie alarmowym, przydzielenie uzbrojenia i sprzętu zespołowego	
2	1-2 dni	zapoznanie z uzbrojeniem i sprzętem oraz szkolenie specjalistyczne	
3	5-6 dni	szkolenie zgrywające w pododdziałach i przygotowanie do ćwiczeń	
4	7-10 dni	ćwiczenia dywizyjne	
5	4-5 dni	konserwacja uzbrojenia i sprzętu	
6	1 dzień	rozliczenie i zwolnienie z ćwiczeń	

ZARZĄDZENIE GŁÓWNEGO INSPEKTORA SZKOLENIA

Nr Pf z dnia 19.. r.

w sprawie wydania w Siłach Zbrojnych PRL nowej edycji programów szkolenia dla oddziałów i pododdziałów ^{xx/} wszystkich rodzajów wojsk i służb.

W latach 1971-73 na szczeblu centralnym wydano szereg regulujących tok szkolenia dokumentów w zasadniczy sposób wpływających na zmianę układu struktury czasowej oraz treści dotychczasowych programów szkolenia.

Ponadto obecna struktura roku szkoleniowego nie odpowiada już aktualnym organizacyjno-szkoleniowym potrzebom wojsk. Koniecznym jest nadanie szkoleniu taktycznemu należytej rangi w całokształcenie przedmiotów szkolenia.

Nieodzownym jest przy tym dokonanie głębokiej selekcji problematyki szkoleniowej oraz nasycenie programów szkolenia nowymi treściami, jak również skoncentrowanie większej uwagi na maksymalne upracticznienie szkolenia.

W związku z powyższym

z a r z ą d z a m :

1. W br. rozpocząć pracę nad wydaniem w Siłach Zbrojnych PRL nowej edycji programów szkolenia dla oddziałów i pododdziałów wszystkich rodzajów wojsk i służb zgodnie z ustaleniami niniejszego zarządzenia i w oparciu o szczegółowe wytyczne szefa Głównego Zarządu Szkolenia Bojowego w tym zakresie.
2. Zamierzenia organizacyjne związane z powyższym przedsięwzięciem realizować według następującego harmonogramu:
 - do końca bieżącego roku opracować projekty programów szkolenia;

- - - - -

xx/ Nie dotyczy oddziałów i pododdziałów szkolnych.

- od do dokonać praktycznej weryfikacji w procesie szkolenia przydatności opracowanych projektów programów szkolenia oraz przygotować ostateczną ich wersję i przedstawić Głównemu Inspektorowi Szkolenia do zatwierdzenia;
- od do wydrukować i rozesłać programy szkolenia do wojsk;
- od do zapoznać kadre z treścią nowych programów szkolenia oraz przygotować całokształt spraw związanych z rozpoczęciem szkolenia wojsk według tych programów szkolenia z dniem

3. W strukturze roku szkoleniowego przyjąć okresów szkolenia i przygotować, których czas trwania i treść dostosować do zadań szkoleniowych odnośnych rodzajów wojsk i służb.
4. Rozpoczęcie roku szkoleniowego planować oddzielnie dla każdego z wcielen.
5. Dla zasadniczych oddziałów i pododdziałów rodzajów wojsk i służb rozliczenie dni w miesiącu przyjąć zgodnie z ustaleniami stosownie do potrzeb.

Główny Inspektor Szkolenia

U w a g a:

Rozsyła się do: okręgów wojskowych, rodzajów wojsk i służb oraz szefostw.

KONSEPCJA PRZEBIEGU SZKOLENIA SKADROWANEJ DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ
 =====

ZT oddział	Oddział	pierwszy rok	drugi rok	trzeci rok	czwarty rok
1	2	3	4	5	6
			bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionem nowym metodą musztry bojowej		bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionem nowym metodą musztry bojowej
	7 pz		bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionem nowym		bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionem nowym
		bp, bcz - szkolenie batalionów zakończony nowym z przejściem do ćwiczenia pułkowego, z udziałem sztabu i pozostałych pododdziałów pz		bp, bcz - szkolenie batalionów zakończony nowym z przejściem do ćwiczenia pułkowego z udziałem sztabu i pozostałych pododdziałów pz	
3 DZ			bp - szkolenie batalionem zakończyć ćwiczeniem batalionem nowym metodą musztry bojowej		

1	2	3	4	5	6
		<p>bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionem nowym metodą musztry bojowej</p>		<p>8 pz /bez bp/ - udział w ćwiczeniu dywizyjnym</p>	
	<p>8 pz</p>	<p>bp, bcz /bez kcz/ - szkolenie batalionów zakończony ćwiczeniem batalionowym z przejściem do ćwiczenia pułkowego z udziałem sztabu i pozostałych pododdziałów</p>			
<p>3 DZ</p>	<p>45 pz</p>		<p>bp - szkolenie batalionem zakończony ćwiczeniem batalionowym</p>		<p>45 pz /bez bp/ - ćwiczenie pułkowe /strona przeciwna pz z 3 DZ/</p>

1	2	3	4	5	6
3 DZ		bp, bcz /bez kcz/ - szkolenie batalionów zakończone ćwiczeniem batalionowym z przejściem do ćwiczenia pułkowego z udziałem sztabu i pozostałych pododdziałów pz		bp, bcz /bez kcz/ - szkolenie batalionów zakończone ćwiczeniem batalionowym z przejściem do ćwiczenia pułkowego z udziałem sztabu i pozostałych pododdziałów pz	
5 pcz		pcz /bez dwóch kcz/ + kcz batalionu rozpoznawczego	dwie kcz	pcz /bez dwóch kcz/	dwie kcz
5 pa		pa /bez da/	da	pa /bez da/	da
ZT			ćwiczenie szkiletowe - 3 DZ	Dwustronne ćwiczenie dywizyjne z wojskami - wschodni - 3 DZ - zachodni - pz 1 DZ ćwiczenie szkiletowe - 3 DZ	

W Y C I A G

z planu powołania żołnierzy rezerwy na szkolenie /ćwiczenia/ wojskowe

Nazwa jednostki szkoleń- szkoleń- cej	Rodzaj szkolenia /ćwiczenia/	Ilość dni	Terminy szkolenia	Ilość żołnierzy do powołania		O odbyło ćwiczenia wojskowe		Przydzielono		Wykorzystano		Uwagi
				ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.	
	jednodniowe	1	15.03.1981 r.	52	310	52	310					MRA
		23	7-29.07.1981 r.	2		1		46		23		
		21	9-29.07.1981 r.		34		28		714		588	
	krótkotrwałe	11	4-14.08.1981 r.	7		7		77		72		OC USTKA
		9	7-14.08.1981 r.		60		50		480		400	
			R a z e m	9	94	8	78	123	1194	95	988	
	przekwalifikowanie	30	17.03-15.04.81		15				450			
		30	30.12-28.01.81		4				120			
	krótkotrwałe	30	28.01-26.02.81		4				120			
		30	26.02-27.03.81		4				120			
			R a z e m		12				360			

P L A N

perspektywny powołania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia wojskowe w 1981-85 r.

Jednostka szkoląca	Potrzeby mobilizacyjne		Ilość żołnierzy rezerwy do powołania na ćwiczenia								Uwagi		
			1981 r.		1982 r.		1983 r.		1984 r.			1985 r.	
			ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.	ofic.	pdf i szer.		ofic.	pdf i szer.
6 pz	137	1740	15	160	63	554	137	1740	15	160	63	560	

U w a g a:

Przeszkolenie planuje jednostka wojskowa.

FORMY I METODY SZKOLENIA TAKTYCZNEGO

w okresie czteroletniego cyklu szkolenia

Koncepcja

ETAP I

Rozwinięcie i przegrupowanie transportem kolejowym do ośrodka szkolenia - 5 dni

- powołanie mobilizacyjnego rzutu alarmowego /MRA/;
- krótkotrwały kurs instruktorsko-metodyczny;
- powołanie zasadnicze - uzupełnienie i przegrupowanie na poligon.

ETAP II

Szkolenie drużyny /załogi/ - 3 dni

- szkolenie ogólnowojskowe i specjalistyczne;
- odbycie strzelań szkolnych i pojedynczo-bojowych;
- zgrywanie drużyny /załogi/.

ETAP III

Szkolenie plutonu - 6 dni

- odbycie strzelań bojowych;
- ćwiczenia plutonem;
- zajęcia taktyczne metodą musztry bojowej.

ETAP IV

Szkolenie kompanii - 6 dni

- kompanijne ćwiczenia taktyczne;
- odbycie strzelań amunicją bojową;
- sprawdzian do ćwiczeń batalionowych.

ETAP V

Szkolenie batalionem - 4 dni

- sprawdzian przygotowania batalionu do ćwiczeń;
- nauka kierowania ogniem wzmocnionego batalionu piechoty;
- ćwiczenie taktyczne batalionu piechoty wzmocnionego kompanią czołgów ze strzelaniem amunicją bojową.

ETAP VI

Powrót do garnizonu i obsługa sprzętu - 6 dni

- po powrocie obsługa sprzętu;
- rozliczenie żołnierzy i zwolnienie do rezerwy.

Całkowity czas szkolenia - 30 dni.

P L A N K O N T R O L I

=====

problematyki szkolenia rezerw osobowych w
przez w dniach /przykład/

Działy	Zagadnienia	Kontrolowane oddziały /poddziały/						Ocena ogólna
		3	4	5	6	7	8	
1	2							8
Planowanie szkolenia	1. Szkolenie planuje się w oparciu o obowiązujące zasady planowania							
	2. Szkolenie planuje się na podstawie wytycznych oraz potrzeb uwzględniając: - czas przebywania na przeszkoleniu - aktualny stopień wyszkolenia							
	3. Realizacja planu szkolenia w oddziale /poddziale/.							
Organizacja szkolenia	1. Typowanie żołnierzy rezerwy do odbycia ćwiczeń wojskowych - określenie celu i zakresu szkolenia w ramach ćwiczeń - ustalenie terminu powołania na ćwiczenia							
	2. Organizacja szkolenia instruktorsko-metodycznego							

1	2	3	4	5	6	7	8
	3. Szkolenie żołnierzy rezerwy.						
Opracowanie programów /planów szkolenia/	<p>1. Programy /plany/ szkolenia w ramach jednodniowych lub krótkotrwałych ćwiczeń wojskowych</p> <p>2. Przy określaniu treści szkolenia koncentruje się uwagę na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uprzącycznienie procesu szkolenia - intensyfikacji procesu szkolenia - dostosowanie zakresu i metod szkolenia do specyfiki i konkretnych potrzeb szkoleniowych <p>a/ specjalistów</p> <p>b/ zespołów</p> <p>3. Program /plan/ szkolenia uwzględnia zagadnienia dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stanu bojowego sprzętu technicznego i uzbrojenia - posiadanego limitu dni szkoleniowych - posiadanych środków materiałowych zabezpieczenia procesu szkolenia. 						

X.

1	2	3	4	5	6	7	8
Realizacja procesu szkolenia	1. Instruktaże do zajęć prowadzone są: - systematycznie - w sposób praktyczny						
	2. Zaopatrzenie oficerów rezerwy w pomoce szkolne						
	3. Warunki przygotowania się oficerów rezerwy do prowadzenia zajęć						
	4. Zajęcia szkoleniowe prowadzone są: - planowo, bez opóźnień i nieuzasadnionego zrywania						
	5. Właściwe i metodyczne prowadzenie zajęć przez: - oficerów rezerwy - podoficerów rezerwy						
	6. Znajomość podstawowych zasad taktyki przez: - oficerów rezerwy - podoficerów rezerwy						
	7. Przygotowanie do praktycznego dowodzenia przez: - oficerów rezerwy - podoficerów rezerwy.						

1	2	3	4	5	6	7	8
Prowadzenie ewidencji szkoleniowej	1. Prowadzenie ewidencji stopnia wykształcenia poszczególnych pododdziałów w zakresie wiedzy i umiejętności praktycznych dotyczących zagadnień: - ogniowych - taktycznych - technicznych						
Ogólna ocena pododdziału /oddziału/	2. Prowadzenie ewidencji stopnia wykształcenia oficerów rezerwy.						

Druk. Gł. Zarządu Szkol. Bojowego
Nr 071 dnia 29 01 1986r

