



5

EDUKACJA OBRONNA

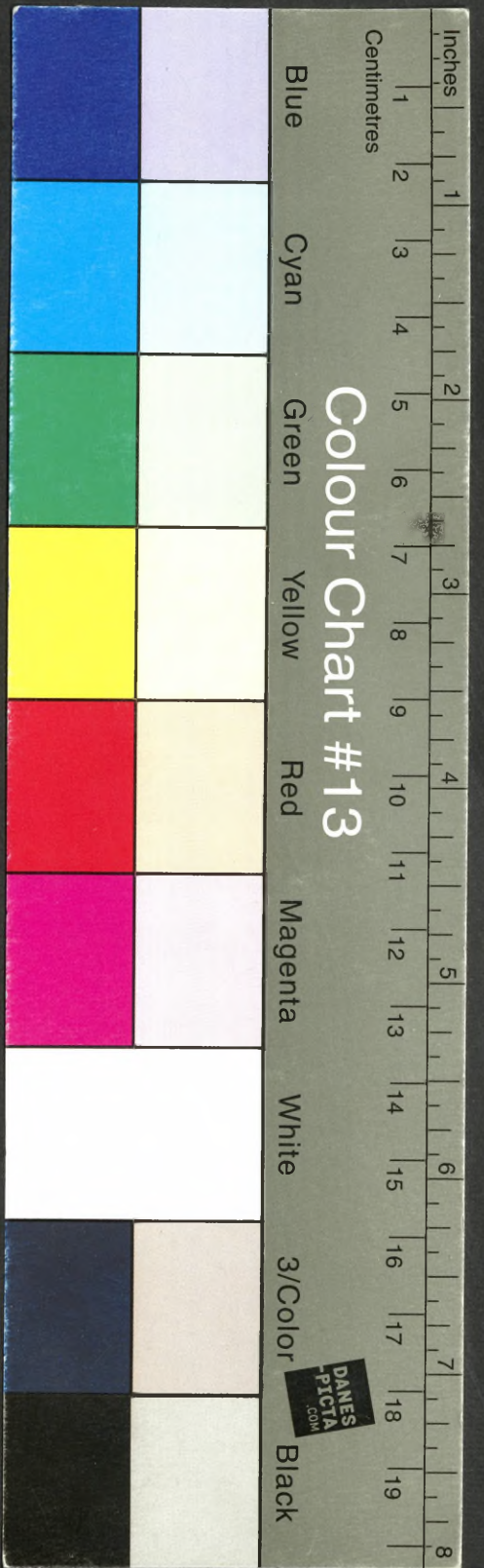
Leksykon



podstawowych
pojęć i terminów

78144

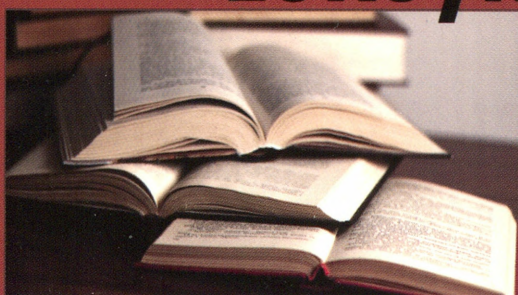
AKADEMIA G



5

EDUKACJA OBRONNA

Leksykon



podstawowych
pojęć i terminów

78144

EDUKACJA OBRONNA

Leksykon

**podstawowych
pojęć i terminów**

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

EDUKACJA
OBRONNA



Leksykon
podstawowych
pojęć i terminów

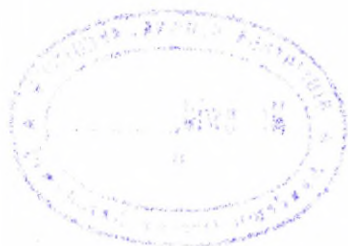
WARSZAWA 2016

Recenzenci

płk prof. dr hab. inż. Jan Posobiec
płk dr hab. Andrzej Polak

Redakcja naukowa

Krzysztof Krakowski
Zbigniew Leśniewski
Paweł Ostalski
Grzegorz Pilarski
Bogdan Szulc
Jarosław Wiśniewski



Projekt okładki i stron tytułowych

Genowefa Majchrowska

Redakcja techniczna i skład

Małgorzata Gawłowska

Korekta

Małgorzata Sęktas

© Copyright by Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2015

ISBN 978-83-7523-497-8

Sygn. AON 6371/15

Skład, druk i oprawa: Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej
00-910 Warszawa, al. gen. A. Chruściela 103, tel. 261-814-055, tel./faks 261-813-752
e-mail: wydawnictwo@aon.edu.pl
Zam. nr 1483/15

Wprowadzenie

Poświęcaj tyle czasu na ulepszanie siebie, byś nie miał go na krytykę innych.

Christian Daa Larson

Jednym z zasadniczych zadań współczesnej edukacji społeczeństwa jest z pewnością przygotowanie wszystkich obywateli do czynnego uczestnictwa w przeciwstawianiu się wszelkiego rodzaju zagrożeniom oraz udziału w likwidacji ich skutków jeżeli wystąpiły. Zagadnienia tego typu mają aktualne zastosowanie w dwóch obszarach. Pierwszy, stanowi przedmiot „Edukacja dla bezpieczeństwa” realizowany w szkołach ponadpodstawowych. Drugi, odnieść możemy do wychowania i kształcenia obywateli w wyspecjalizowanych służbach zdolnych do wykonywania zadań w różnym zakresie ochronnym i obronnym co stanowi podstawę utrzymania właściwego stanu bezpieczeństwa we wszystkich jego formach i odmianach.

W ostatnich latach, po pierwszych dwóch dekadach transformacji ustrojowej, następuje znaczący wzrost zainteresowania społeczeństwa kwestiami bezpieczeństwa. Wynika to przede wszystkim z faktu wzrastających zagrożeń w tym szczególnie zagrożeń o charakterze terrorystycznym. Nie można również wykluczyć zagrożeń o charakterze wojennym. To wszystko powoduje konieczność właściwego przygotowania całego społeczeństwa do czynnego udziału w eliminacji zagrożeń oraz skutków ich wystąpienia. Taki typ działalności edukacyjnej można ujmować, i tak to czynimy, jako **edukację obronną** a w węższym zakresie **dydaktykę obronną**. Naturalnie dydaktyka obronna wykorzystuje dorobek dydaktyki ogólnej, stanowi niejako jej pewną odmianę. Dlatego posiada wiele cech wspólnych oraz często stosuje pojęcia i terminy, które zostały zdefiniowane przed jej określeniem, jako pewnej specjalności naukowej o specyficznym przedmiocie badań. Jednak celowość podejmowanych działań edukacyjnych, w tym procesu kształcenia i wychowania, wykreowała wyspecjalizowane formy i metody szkolenia, a także stosowane narzędzia i techniki. Głównym determinantem wyodrębnienia edukacji obronnej a szczególnie dydaktyki obronnej jest środowisko realizacji zadań dydaktycznych oraz specyfika treści kształcenia. Aby jednak przygotować właściwe działania niezbędne jest zapoznanie z zasadniczą, podstawową terminologią związaną z tego typu kształceniem.

Podejmując pracę nad leksykonem autorzy zdawali sobie sprawę z dość szerokiego zakresu terminologicznego i pewnych kontrowersji interdyscyplinarnych

choć mieszczących się w zakresie dziedziny nauk społecznych. Rzecz bowiem odnosi się zarówno do pedagogiki, jak i nauk o bezpieczeństwie oraz nauk o obronności. Niektóre zagadnienia mają nawet szerszy kontekst poznawczy. Generalnie jednak, przynajmniej w najogólniejszym zarysie, wszystkie podejmowane kwestie w większym lub mniejszym zakresie odnoszą się do obronności. Zrozumiałe zatem wydaje się tutaj preferowanie terminologii służb mundurowych, które w systemach ochronno-obronnych spełniać będą funkcję zasadniczą. Tego typu terminologia jednak z biegiem czasu powinna stać się powszechną co umożliwi właściwy proces komunikowania różnych podmiotów w przypadku bezpośredniego wystąpienia zagrożeń.

Niniejszy leksykon ujmuje problematykę edukacji obronnej. Ujęcie takie ma swoje uzasadnienie. Popularne dotychczas w edukacji szkolnej podejście preferujące zagadnienia obronności w przedmiocie „Edukacja dla bezpieczeństwa” nie oddaje bowiem, w naszym mniemaniu, istoty edukacji, która ma przygotować do określonych działań nie zaś do funkcjonowania w stanie braku zagrożeń. Wzgląd na specyfikę wydawnictwa nie pozwala na szersze uzasadnienia i wywody. Tam jednak, gdzie istnieją rozbieżności lub wielorakie podejścia do problemu autorzy starają się podawać kilka ujęć. Zakres tematyczny obejmuje w swym zasadniczym nurcie zarówno zagadnienia czysto dydaktyczne, związane z nauczaniem i uczeniem się, jak też zagadnienia wychowawcze odnoszone do specyficznych działań związanych z wartościami i powinnościami obronnymi obywateli.

Leksykon podstawowych pojęć i terminów związanych z edukacją obronną jest wynikiem wieloletnich doświadczeń oraz badań edukacyjnych. Wiele kwestii wymaga jednak dalszych uściśleń i uzasadnień. Zdajemy sobie zatem sprawę z faktu, iż wiele z prezentowanych treści wymagać będzie dalszych konkretyzacji a całość znaczących uzupełnień szczególnie w zagadnieniach dotyczących kształcenia obronnego w organizacjach o charakterze paramilitarnym oraz osób cywilnych. Dlatego też liczymy na liczne uwagi i propozycje, które przyczynią się do powstania kolejnego wydania leksykonu.

Bogdan Szulc

A

Adaptacja w znaczeniu ogólnym – oznacza przystosowanie się organizmu do ściśle określonych warunków środowiska; w biologii – jest to cecha dziedziczona powstała w wyniku ewolucji danego gatunku, która umożliwia przetrwanie organizmu i jego reprodukcję; w psychologii – stanowi stan równowagi pomiędzy organizmem a środowiskiem, który jest wynikiem procesów asymilacji i akomodacji. Wyróżnia się także: adaptację sensoryczną – rozumianą, jako czasową reakcję fizjologiczną narządów zmysłów na odczuwaną zmianę w otoczeniu, niepodlegającą świadomej kontroli i niezależną od wcześniejszego doświadczenia, np. adaptacja do zmian otoczenia, takich jak intensywność światła; adaptację społeczną stanowiącą zaprowadzenie harmonii pomiędzy potrzebami i dążeniami jednostki a wymogami i oczekiwaniami środowiska, w którym się znajduje (jednym ze składników adaptacji społecznej jest adaptacja pedagogiczna); adaptację zawodową – postrzeganą poprzez przygotowanie się jednostki do pracy w określonym zawodzie, do jego sprawnego i efektywnego wykonywania. [P.O.] (1, s. 7)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Akademia (nazwa pochodząca od imienia greckiego bożka Akademos), stowarzyszenie osób zainteresowanych popieraniem i rozwojem nauki, kultury, sztuki i techniki, niekiedy również prowadzeniem badań w tych dziedzinach. Pierwowzorem akademii była szkoła filozoficzna Platona, którą filozof ten założył w Atenach w 387 r. p.n.e. Nazwę akademii noszą również wyższe uczelnie kształcące w jakiejś dziedzinie. Akademia to także uroczystość poświęcona uczczeniu jakiejś osoby lub jakiegoś wydarzenia. [P.O.] (1, s. 8)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Akademia Obrony Narodowej – uczelnia wojskowa, która powstała z dniem 1 października 1990 na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 21 maja 1990 w wyniku przekształcenia Akademii Sztabu Generalnego Wojska Polskiego – najwyższej rangi cywilno-wojskowa szkoła wyższa w Polsce. Uczelnia prowadzi zarówno działalność dydaktyczną w zakresie kształcenia wyższych kadr dowódczych Wojska Polskiego jak też cywilnych specjalistów w zakresie bezpieczeństwa

narodowego i międzynarodowego. Powołana jest także do prowadzenia rozległych prac badawczych w zakresie problematyki obronności i bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa międzynarodowego i sztuki wojennej, w tym strategii, sztuki operacyjnej i taktyki. Uczelnia wojskowa – publiczna uczelnia akademicka, która działa na podstawie ustawy z dnia 27 lutego 2003 r. o utworzeniu Akademii Obrony Narodowej (Dz.U. Nr 56, poz. 496 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.), a także Statutu Akademii Obrony Narodowej, stanowiącego Załącznik do obwieszczenia Rektora-Komendanta Akademii Obrony Narodowej z dnia 1 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Statutu Akademii Obrony Narodowej. Oficjalnym skrótem jej nazwy jest akronim „AON”, natomiast w języku angielskim używa nazwy „National Defence University”. [P.O.] (2, s. 3)

Bibliografia:

- 1) https://pl.wikipedia.org/wiki/Akademia_Obrony_Narodowej.
- 2) Załącznik do obwieszczenia Rektora-Komendanta Akademii Obrony Narodowej z dnia 1 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Statutu Akademii Obrony Narodowej.

Analfabetyzm – brak umiejętności czytania i pisania dotycząca osób młodych powyżej określonego wieku, zazwyczaj pomiędzy 10 a 15 rokiem życia, jednak spotykany również u dorosłych. Wyróżnia się zasadniczo cztery rodzaje analfabetyzmu: całkowity (zupełny brak umiejętności czytania i pisania), wtórny (zanik nabytej uprzednio umiejętności czytania i pisania w wyniku niedostatecznego jej utrwalenia lub nieposługiwania się nią przez dłuższy, ściśle nieokreślony czas), półanalfabetyzm (brak umiejętności pisania przy równoczesnej umiejętności czytania), funkcjonalny. [P.O.] (1, s. 10)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Analfabetyzm funkcjonalny oznacza zanik umiejętności rozumienia przeczytanego tekstu i wykorzystania zawartych w nim informacji. Z badań wynika, że aż 77% Polaków to analfabeci funkcjonalni, podczas gdy w pełni rozumie i potrafi wykorzystać przeczytane informacje zaledwie 3% badanych. Ponadto sytuacja ta pogarsza się z roku na rok, bowiem spada czytelnictwo książek i prasy na rzecz oglądania telewizji, która na zasadzie sprzężenia zwrotnego pogłębia analfabetyzm. W całej rozciągłości potwierdzają to badania Biblioteki Narodowej,

z których wynika, że 50% ludności Polski po prostu nie czyta książek. [Z.L.] (1, s. 159–161), (2, s. 95), (3, s. 217), (4, s. 245), (5, s. 218)

Bibliografia:

- 1) M. Iłowiecki, *Media, władza, świadomość społeczna*, Wyższa Szkoła Filmowa, Łódź 1999.
- 2) W. Bobrowicz (red.), *Pedagogika i kultura*, Zakład Pedagogiki Kultury UMCS, Lublin 2009.
- 3) J. Morbitzer, *Społeczeństwo wiedzy – mit czy realny cel?* [w:] *Edukacja jutra. Edukacja w społeczeństwie wiedzy*, (red.) K. Denek, A. Kamińska, W. Kojs, P. Oleśniewicz, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2010.
- 4) L.W. Zacher, *Transformacje społeczeństw – od informacji do wiedzy*, C.H. Beck, Warszawa 2007.
- 5) J. Morbitzer, *Społeczeństwo wiedzy – mit czy realny cel?*, wyd. cyt.

Analiza – rozkładanie całości na poszczególne jej części (w sensie fizycznym lub umysłowym) z zamiarem zarówno ich poznania, ustalenia powiązań łączących je ze sobą oraz z całością, na którą składają się jej elementy, jak również ewentualnego wykorzystania do celów praktycznych. Wyróżniamy cztery jej typy. Analiza umysłowa – wyodrębnianie poszczególnych elementów danej sytuacji wyobraźniowo-pojęciowej, jest jedną z ważniejszych – operacji tego typu. Analiza czynnikowa – badanie zjawisk i procesów psychicznych, wychowawczych i innych celem zobrazowania ich przebiegu, zmienności – korelacji (np. zależności pomiędzy poziomem wykształcenia rodziców a postępami edukacyjnymi ich dzieci). Analiza pracy bada czynności składające się na nią w określonym zawodzie oraz czasu potrzebnego na ich wykonanie, a także ich efektów. Analiza zadań testowych pozwala na ocenę trafności testów (np. wiadomości lub umiejętności). [P.O.] (1, s. 11)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Analiza czynnikowa – jest to metoda statystyczna, która umożliwia wyodrębnienie minimalnej liczby czynników wyjaśniających korelację między badanymi cechami; analizę czynnikową wykorzystuje się również w eksperymentalnych badaniach pedagogicznych – zazwyczaj na ich wstępnym etapie – w celu wyodrębnienia najważniejszych zmiennych w złożonej strukturze zdolności i osobowości, które poddaje się analizie w trakcie kolejnych etapów prowadzonych badań. [P.O.] (1, s. 11)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Analogia – jest to zgodność, podobieństwo określonych cech pomiędzy uważanymi za odmienne przedmiotami czy zjawiskami. Rozumowanie przez analogię Arystoteles nazwał „rozumowaniem na mocy przykładu”, natomiast Tadeusz Kotarbiński uważa, że istota analogii tkwi w tym, iż „każdy z kilku znanych przedmiotów ma takie a takie cechy, domyślamy się, że taki sam jest również pewien nowy przedmiot, który ma z tamtymi pewne cechy wspólne”. Wnioskowanie przez analogię jest często mylne i zawodne, a jego prawdopodobieństwo zależy od liczby cech wspólnych oraz wielkości stopnia podobieństwa przedmiotów, które stanowią jego podstawę. [P.O.] (1, s. 11)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Andragogika – jest to dział pedagogiki zajmujący się problemami kształcenia, samokształcenia i wychowania dorastającej młodzieży i dorosłych. Coraz większe znaczenie przywiązywane we współczesnym świecie do idei – kształcenia ustawicznego i wcielania tej idei do praktyki edukacyjnej powoduje, iż andragogiką interesują się nie tylko pedagodzy, ale także psychologowie i socjologowie. Przedmiotem interdyscyplinarnych badań stają się zarówno cele i treści tego kształcenia, jak również jego metody, środki i formy organizacyjne, w tym – kształcenie zdalne, zwane także kształceniem na odległość, realizowane za pomocą środków masowego przekazu, komputerów, internetu oraz wszelkich dostępnych nowoczesnych technologii kształcenia. [P.O.] (1, s. 11)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Anegdota to podająca, słowna metoda dydaktyczna, odmiana opowiadania polegająca na zwięzłym i krótkim przedstawieniu charakterystycznych zdarzeń (historyjek, dykteryjek), często o zabarwieniu humorystycznym. Może dotyczyć zdarzeń aktualnych lub historycznych. Opowiadanie anegdoty może służyć kształtowaniu i utrwalaniu się jakichś pojęć, cech przedmiotów lub zdarzeń, albo chwilowemu odprężeniu szkolonych. Doświadczony szkolący, znający zjawisko falowania uwagi, wykorzystuje anegdotę w momencie, kiedy czuje, że koncentracja uwagi szkolonych na treściach zajęć gwałtownie spada. [Z.L.] (1, s. 234)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Autor ćwiczenia – osoba funkcyjna wyznaczana w celu przygotowania ćwiczenia wojskowego na poziomie taktycznym, w ćwiczeniach o niewielkim rozmachu. Rezygnuje się tym samym z powoływania Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Decyzję w tym zakresie podejmuje kierownik ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami i wojskami, DU-7.1.1(B)* – projekt roboczy, CDiSz SZ, Bydgoszcz 2014.

B

Badania edukacyjne są to czynności, które obejmują analizę celów, treści, zasad, metod, form organizacyjnych oraz środków kształcenia i wychowania celem ich rzetelnego opisanie oraz wyjaśnienia, a także w odniesieniu do obu wymienionych procesów, ustalenia rządzących nimi prawidłowości. Podobnie jak wyniki innych badań naukowych, również rezultaty badań edukacyjnych powinny być intersubiektywnie komunikowalne i sprawdzalne, a oprócz tego powinny dostarczać przesłanek do formułowania prognoz dotyczących perspektyw rozwojowych edukacji. Zazwyczaj dzieli się je na oświatowe i pedagogiczne. Przedmiotem badań oświatowych jest analiza funkcjonowania systemu oświaty, jego struktury organizacyjnej, podstaw prawnoustrojowych i ekonomicznych oraz efektywności w stosunku do założonych celów oraz do analogicznych systemów w innych krajach. Natomiast w badaniach pedagogicznych przedmiotem poznania naukowego jest analiza zjawisk i procesów edukacyjnych w szkole i poza szkołą oraz mają na celu wykrycie rządzących tymi procesami praw i prawidłowości. W Polsce badania tego rodzaju prowadzą uniwersytety i inne uczelnie wyższe, a także resortowy Instytut Badań Edukacyjnych. [P.O.] (1, s. 17)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Baza Informacji o Badaniach Edukacyjnych (BIBE) jest pierwszą w Polsce rozbudowaną bazą danych związaną z badaniami edukacyjnymi. Utworzona w ramach projektu systemowego „Entuzjaści edukacji”, który realizowany jest przez Instytut Badań Edukacyjnych. Cel projektu to „wzmocnienie zaplecza badawczego systemu edukacji i wspieranie prowadzenia polityki edukacyjnej

państwa w oparciu o wyniki badań naukowych”. BIBE zawiera ważne doniesienia naukowe w zakresie polskich badań edukacyjnych prowadzonych w latach 1989–2015, obejmuje 25 lat aktywności badawczej w dziedzinie polskiej edukacji. BIBE dostarcza szczegółowych informacji badawczych z zakresu: dydaktyk przedmiotowych, pedagogiki, psychologii, socjologii, ekonomii, nauk politycznych i innych. [P.O.]

Hasło autora

Baza szkoleniowa – kompleks środków zabezpieczających proces szkolenia w siłach zbrojnych. Przez bazę szkoleniową określane są zasoby oraz wzajemne powiązania (relacje i zależności) terenowych obiektów budowlanych oraz niezbędnych urządzeń służących do należytego funkcjonowania i zabezpieczenia procesu szkolenia dowództw, sztabów i wojsk z wykorzystaniem (użyciem) techniki i sprzętu bojowego, uzbrojenia, środków materiałowych i łączności, a także innych technicznych metod, systemów i technik symulacyjnych do nauczania, doskonalenia i sprawdzania umiejętności nabytych podczas szkolenia, jak również do prowadzenia badań uzbrojenia i sprzętu technicznego, amunicji, materiałów wybuchowych oraz specjalnych środków bojowych. Baza szkoleniowa podzielona jest na cztery główne kategorie: obiekty infrastruktury terenowej, bazę gabinetową, urządzenia szkolno-treningowe, ośrodki (systemy) symulacyjne. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny WP, Warszawa 2010.
- 2) Krakowski K., *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2012.

Benchmarking to poszukiwanie najefektywniejszych metod pozwalających osiągnąć przewagę konkurencyjną. To ciągłe porównywanie procesów, produktów lub usług z ich odpowiednikami u najlepszych dla ustalenia celów i działań ulepszających, ambitnych, lecz realistycznych, prowadzących do stania się, pozostania najlepszym z najlepszych w rozsądnym czasie. To proces ciągłej oceny produktów, usług i metod w stosunku do ich odpowiedników u najpoważniejszych konkurentów lub przedsiębiorstw postrzeganych jako przodujące. To także proces porównywania własnych rozwiązań z najlepszymi oraz ich udoskonalania przez uczenie się od innych i wykorzystywanie ich doświadczenia. W tym ostatnim znaczeniu benchmarking uznaje się za formę doskonalenia zawodowego. [Z.L.]

Bibliografia:

- 1) *Personel i zarządzanie*, 1–31.07.2000, Wydawca INFOR PL S.A., Warszawa.

Bibliografia to nauka, której przedmiotem badań są dzieła drukowane, rzadziej pisane oraz ich użyteczność merytoryczna i społeczna. Tematyczne zestawy literatury na określone tematy są dzielone na ogół na: pełne (kompletne) i wybrane (selekcyjne); oparte na dokumentach oryginalnych, czyli tzw. prymarne, lub sporządzanych na podstawie innych dokumentów (pochodne); umożliwiające identyfikację dokumentów, tj. rejestracyjne oraz adnotowane, w których poza opisem zawarte są informacje o treści objętych nimi dokumentów (metoda bibliograficzna). [P.O.] (1, s. 19)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Blended learning – model szkoleniowy mieszany oparty częściowo na metodzie e-learningu. Optymalny system przekazywania informacji i wiedzy łączący w sobie dwie lub więcej strategii przekazywania wiedzy np. elektroniczne metody szkolenia (witryny internetowe, wideo na żądanie itp.) i metody szkoleń przeprowadzonych przez instruktora (np. wirtualne klasy). [G.P.] (1, s. 71)

Bibliografia:

- 1) M. Trojański, *Dictionary of applied informatics*, English-Polish, Polish-English, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2007.

Błędy pedagogiczne to niewłaściwe sposoby pracy dydaktyczno-wychowawczej stosowane przez nauczycieli, dzielą się na dydaktyczne i wychowawcze. Do błędów dydaktycznych zalicza się: niedostateczną znajomość uczniów przez nauczycieli, brak pomocy udzielanej przez szkołę uczniom w trudnościach zdobywania wiedzy, niemethodyczne działanie nauczycieli w pracy dydaktycznej (nieprzestrzeganie zasad nauczania, zwłaszcza stopniowania trudności, przystępności i pogłębłości oraz niewłaściwy w odniesieniu do celów i zadań dobór metod, form i środków dydaktycznych). Błędy dydaktyczne są źródłem opóźnień w nauce, a w konsekwencji niepowodzeń szkolnych (niezaliczania testów i sprawdzianów wiedzy, niezdaných egzaminów, niepisania prac końcowych, porzucania nauki). Z kolei błędy wychowawcze przejawiają się w niewłaściwych formach i metodach oddziaływania wychowawczego na ucznia, wywołując u niego zaburzenia w zachowaniu. Polegają na stawianiu wymagań przekraczających możliwości ucznia oraz niestosowaniu bodźców gwarantujących rozwój jego osobowości. W konsekwencji prowadzą do zachowań aspołecznych. [P.O.]

Hasło autora

Burza mózgów zwana też giełdą pomysłów jest odmianą dyskusji i jednocześnie aktywizującą metodą problemową. Ponadto zaliczana jest do technik grupowego i twórczego myślenia. Poprawne prowadzenie zajęć tą metodą stwarza warunki swobodnego i ścisłego przedstawiania pomysłów przez szkolonych zgodnie z zasadą pierwsza myśl najlepsza. Jest to sposób intuicyjnego rozwiązywania problemów, wsparty intensywnym procesem myślowym i wyobraźnią. Istota burzy mózgów sprowadza się do postawienia szkolonym jednego i tylko jednego problemu do rozwiązania, a ich zadaniem jest znalezienie jak największej liczby różnych niekonwencjonalnych pomysłów jego rozwiązania. W metodzie tej najważniejsze jest zapewnienie uczestnikom zajęcia swobody w zgłaszaniu pomysłów. Wręcz wskazane jest, aby w dyskusji brali udział zarówno osoby znające rozwiązywany problem, jak i osoby nieznające tego problemu, tzw. laicy. W toku burzy mózgów powinny być przestrzegane następujące reguły: bez skrępowania należy zgłaszać swoje pomysły, chociaż wydawałyby się one najbardziej irracjonalne, niedorzeczne; proponowanych pomysłów nie należy komentować i uzasadniać; dopuszcza się, już po zamknięciu listy pomysłów, dokonywanie uzasadnień swoich propozycji; zgłaszanie pomysłów może się odbywać w formie pisemnej – anonimowo; zgłaszane pomysły skrupulatnie się rejestruje. Metodę burzy mózgów stosuje się wówczas, gdy należy w stosunkowo krótkim czasie rozwiązać problem o dużym stopniu trudności. Dlatego w dydaktyce obronnej jest ona szczególnie użyteczna w czasie rozwiązywania problemów szkoleniowych oraz w procesie kształcenia w szkołach i uczelniach wojskowych. [Z.L.], (1, s. 33), (2, s. 51)

Bibliografia:

- 1) E. Witkowski, *Metody aktywizujące stosowane w doskonaleniu nauczycieli*, Wyd. IKN ODN, Katowice 1988.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

C

Centrum koordynacyjne ćwiczenia – element struktury organizacyjnej Sztabu kierownictwa ćwiczenia odpowiedzialny za:

- koordynowanie pracy zespołów i grup wchodzących w jego skład;
- sprawowanie nadzoru nad terminowym przekazywaniem ćwiczącym określonych dokumentów ćwiczenia;

- koordynowanie decyzji ćwiczących dowódców oraz przedstawienie propozycji wniesienia niezbędnych korekt do rozgrywania dynamiki walki;
 - stała znajomość sytuacji oraz gotowość do zameldowania zastępcy kierownika ćwiczenia wniosków i propozycji dotyczących przebiegu ćwiczenia;
 - przygotowanie materiałów na odprawy prowadzone przez kierownika ćwiczenia;
 - kierowanie grupą (pododdziałami) zabezpieczenia kierownictwa ćwiczenia;
- W skład centrum koordynacyjnego wchodzi zespół: podawania wiadomości, monitorowania przebiegu ćwiczenia, dowództwa szczebla nadrzędnego (przełożonego) i sąsiadów, strony przeciwnej, podgrywający za jednostki i instytucje spoza struktury dowodzenia (organa administracji publicznej, niemilitarne struktury obronne oraz organizacje pozarządowe), podgrywający podwładnych ćwiczącego dowództwa, ochrony i prewencji, ochrony informacji niejawnych oraz inne zespoły wg potrzeb. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Centrum Symulacji i Komputerowych Gier Wojennych (CSiKGW) jako ośrodek szkolenia w Siłach Zbrojnych RP powołany został w celu doskonalenia dowództw i sztabów szczebla operacyjnego i częściowo taktycznego w planowaniu, organizowaniu i prowadzeniu operacji i działań taktycznych wszystkich komponentów sił zbrojnych (lądowych, powietrznych, morskich) i rodzajów wojsk z uwzględnieniem współistnienia w przestrzeni operacyjnej i na polu walki układu pozamilitarnego, organizacji pozarządowych i innych oraz możliwości działań każdego z wyodrębnionych elementów w czasie pokoju, zagrożenia, kryzysu i wojny i pozostawania między nimi wzajemnych interakcji.

Ogólnie proces szkolenia i doskonalenia kadr w ośrodkach symulacji ma na celu: doskonalenie umiejętności i procedur realizowanych przez osoby funkcyjne stanowiska dowodzenia na zajmowanych stanowiskach funkcjonalnych; zgrywanie zespołów, centrów stanowisk dowodzenia poszczególnych szczebli dowodzenia; doskonalenie obiegu informacji imperatywnych i deskryptywnych pomiędzy stanowiskami dowodzenia i elementami podsystemów funkcjonalnych systemu działań; ocenę stopnia przygotowania do realizacji procesu dowodzenia zgodnie z przeznaczeniem przez poszczególne dowództwa i sztaby; ocenę zgodności realizowanych przez poszczególne dowództwa procedur z przyjętymi wzorcami, metodami i technikami w obszarze dowodzenia i taktyki; kształtowanie świadomości i wyobraźni operacyjno-taktycznej kadr dowódczych i sztabowych.

Centra symulacji wykorzystują systemy symulacji w celu stworzenia warunków do modelowania i symulacji zdarzeń i procesów zachodzących w otoczeniu ćwiczących podmiotów. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2012.

Certyfikacja – (1) Proces polegający na oficjalnym uznaniu, że organizacje, personel, sprzęt wojskowy lub systemy spełniają określone normy lub kryteria. (2) Jedna z funkcji ćwiczenia dowódczo-sztabowego, ćwiczenia taktycznego i zajęć taktycznych polegając na sprawdzeniu osiągnięcia oczekiwanego stopnia zdolności do realizacji zadań przez ćwiczący element struktury organizacyjnej i potwierdzenie tego stosownym certyfikatem.

W wypadku wydzielenia przez Polskę sił do udziału w misji/operacji poza granicami kraju Certyfikację komponentów wydzielanych z RSZ (równorzędnych) prowadzą ich dowódcy. Dowództwo Operacyjne Rodzajów Sił Zbrojnych prowadzi certyfikację narodową komponentów Sił Zbrojnych RP. Końcowym etapem przygotowania PKW/Polskiej Jednostki Wojskowej (PJW) jest jego certyfikacja międzynarodowa, którą może prowadzić organizacja międzynarodowa (Organizacja Narodów Zjednoczonych – ONZ, NATO, UE) lub państwo organizujące misję/operację. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny WP, Warszawa 2010.
- 2) AAP 6(2012), *Słownik terminów i definicji NATO*, <http://www.wcnjk.wp.mil.pl/pl/76.html>.

Coaching to forma organizacyjna kształcenia, nauczania – uczenia się, szkolenia, doskonalenia zawodowego, której proweniencję przypisuje się działaniom trenerów sportowych. Grupa ta wykorzystywała jako środek przekazu wysoce stymulujące szkolenia, w których przytaczano praktyczne, mistrzowskie przykłady ze świata sportu i świata pracy. W konsekwencji dostrzeżono podobieństwa między mistrzami w sporcie i w pracy oraz przekonano się do możliwości wyszkolenia znakomitych trenerów zdolnych do osiągania niebywałych rezultatów. Literatura przedmiotu zawiera wiele różnorodnych definicji pojęcia coachingu. I tak L. Rea interpretuje go jako szkolenie i rozwój polegający na nauce w trakcie wykonywania pracy, odbywanej pod okiem trenera (ang. *coach*). M. Armstrong wskazuje, że głównym celem coachingu jest rozwinięcie umiejętności, wiedzy i postaw pracowników. Przy czym szkoleniowiec, trener powinien być w tym przypadku osobą wspierającą pracownika. Jest on

najskuteczniejszy, jeżeli może się odbywać nieformalnie, jako część normalnego procesu zarządzania. Według E. Parsloe'a i M. Wray'acoaching to proces, który umożliwia przyswajanie wiedzy i rozwój, a przez to doskonalenie umiejętności. Warunkiem bycia dobrym trenerem jest zrozumienie tego procesu, a także opanowanie całego wachlarza stylów, umiejętności i technik niezbędnych w trakcie jego realizacji. [Z.L.], (1, s. 14, 48), (2, s. 264), (3, s. 101), (4, s. 717–718)

Bibliografia:

- 1) E. Parsloe, M. Wray, *Trener i mentor – udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2008.
- 2) J. Wołeszo, *Rozwój zawodowy w organizacjach zhierarchizowanych*, Wydawnictwo PTM, Warszawa 2010.
- 3) L. Rea, *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
- 4) M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.

Ć

Ćwiczenia audytoryjne są formą ćwiczeń dydaktycznych w szkołach wyższych. Ich tematyka pozostaje na ogół w korelacji z poprzedzającymi je wykładami, lecz o ile wykład opiera się na metodzie podającej, o tyle podczas ćwiczeń przeważa metoda heurystyczna, pojmowana m.in. jako sztuka odkrywania rozwiązań pojedynczych zadań. Ten rodzaj ćwiczeń ma zastosowanie przede wszystkim w zakresie teoretycznych i technicznych przedmiotów podstawowych, a tematyka ćwiczeń sprowadza się głównie do rozwiązywania zadań i przykładów stanowiących praktyczne zastosowanie określonej wiedzy teoretycznej. [Z.L.] (1, s. 83)

Bibliografia:

- 1) F. Bereźnicki, *Zagadnienia dydaktyki szkoły wyższej*, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2009.
- 2) *Encyklopedia Katolicka. Tom VI: Graal-Ignorancja*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 1993.

Ćwiczenia (ćwiczenia wojskowe) to forma szkolenia dowództw, sztabów, wojsk i słuchaczy szkół i akademii wojskowych obejmująca zespół czynności wykonywanych i wielokrotnie powtarzanych przez żołnierzy, pododdziały, oddziały, związki taktyczne oraz dowództwa (sztaby) wszystkich szczebli organizacyjnych sił zbrojnych. Zapewniają one praktyczne przygotowanie do prowadzenia działań w sytuacji

kryzysowej oraz w razie konfliktu zbrojnego. Dzięki ćwiczeniom żołnierze nabywają lub doskonali umiejętności w określonym działaniu, nabywają wprawę w posługiwaniu się bronią, obsłudze sprzętu bojowego i technicznego w wykonywaniu obowiązków funkcyjnych, zdobywają odporność i wytrzymałość fizyczną, umiejętność rozwiązywania indywidualnych i zespołowych zadań. Ćwiczenia mogą być sensoryczne (umysłowe) oraz motoryczne. Ćwiczenia wojskowe dzielą się na typy, formy oraz rodzaje. [J.W.] (1, s. 77), (2, s. 354), (4, s. 287–288), (5, s. 7–8), (6, s. 7–8)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Słownik języka polskiego*, tom I, PWN, Warszawa 1978.
- 3) *Internetowy słownik języka polskiego* (PWN), <http://sjp.pwn.pl/szukaj/ćwiczenia> (02.10.2013 r.).
- 4) *Mała encyklopedia wojskowa*, tom I, MON, Warszawa 1976.
- 5) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 6) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenia grupowe – to forma ćwiczeń przygotowawczych, które z organizacyjnego punktu widzenia są najprostszymi i najmniej kosztownymi. Stosowane są w indywidualnym – profesjonalnym szkoleniu (kształceniu) oficerów dowództw i sztabów, szczególnie niższych szczebli organizacyjnych, a także w uczelniach i ośrodkach kształcenia w celu pogłębienia wiedzy teoretycznej oraz nauczanie i doskonalenie praktycznego rozwiązywania problemów, a także wykonywania czynności (zadań dowódczych i sztabowych na określonym stanowisku służbowym. Istotą tych ćwiczeń jest to, że wszyscy szkoleni występują w tej samej roli. Wszyscy uczestnicy zajęć rozwiązują te same zadania (problemy operacyjno-taktyczne) na tle jednolitej sytuacji bojowej. W ćwiczeniach grupowych dopuszczalne jest również organizowanie zespołów (sekcji, grup szkoleniowych), składających się z różnych osób funkcyjnych. Uczestnicy szkolenia występują wówczas w różnych, wyznaczonych im przez kierownika ćwiczenia, rolach i rozwiązują należne im problemy (zadania). Ćwiczenia grupowe, a w szczególności poszczególne zajęcia tych ćwiczeń prowadzone są wg rozwiązań autorskich opracowanych zgodnie z metodyką działania poszczególnych osób funkcyjnych. [J.W.] (1, s. 6,15), (2, s. 42–44), (3, s. 7–8), (4, s. 44–45), (1, s. 9–11)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

- 3) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, AON, Warszawa 2006.
- 4) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2009.
- 5) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenia obronne – to rodzaj praktycznego szkolenia obronnego, w którym podmiotem szkolenia są organy (urzędy) administracji publicznej, kierownicy jednostek organizacyjnych publicznych i samorządowych, przedsiębiorcy i obywatele oraz organizacje społeczne realizujące zadania obronne. Celem ćwiczenia jest: kształtowanie umiejętności współdziałania organów i jednostek organizacyjnych wykonujących zadania obronne z odpowiednimi dowództwami i jednostkami organizacyjnymi Sił Zbrojnych RP i wojsk sojusznicznych; przygotowanie elementów systemu obronnego państwa do działania podczas podwyższania gotowości obronnej i w czasie wojny; kształtowanie świadomości obronnej uczestników ćwiczenia. Ćwiczenie obronne polega na: pogłębianiu umiejętności kierowników jednostek w zakresie planowania i kierowania podległymi strukturami organizacyjnymi oraz sprawdzeniu tych umiejętności poprzez szkolenie praktyczne; doskonaleniu umiejętności indywidualnych szkolonych i zgrywaniu komórek funkcjonalnych struktur organizacyjnych w procesie planowania operacyjnego i kierowania w trakcie prowadzenia działań przewidywanych do realizacji w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa oraz wojny; utrwaleń i pogłębianie wiedzy i umiejętności indywidualnych i nawyków w działaniu zespołowym w wykonywaniu zadań obronnych; doskonalenie zasad i sposobów realizacji zadań obronnych systemu militarnego i niemilitarnego systemu obronnego państwa.

Do najczęściej stosowanych form ćwiczeń obronnych należą: ćwiczenia kompleksowe, ćwiczenia specjalistyczne (działowe), ćwiczenia instruktażowe, ćwiczenia grupowe, treningi decyzyjne, gry kierownicze. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego*, Dz.U. 2004 Nr 16, poz. 150.
- 2) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.

Ćwiczenia praktyczne w klasyfikacji form ćwiczeń dydaktycznych szkół wyższych mają na celu opanowanie przez studentów określonych umiejętności praktycznych. W dydaktyce obronnej szczególnie przydatne w kształceniu z takich przedmiotów jak metodyka szkolenia dowództw (równorzędnych) i wojsk, dowodzenie, taktyka itp. [Z.L.] (1, s. 83)

Bibliografia:

- 1) F. Bereźnicki, *Zagadnienia dydaktyki szkoły wyższej*, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2009.

Ćwiczenia praktyczne o charakterze sprawnościowym (motorycznym) to praktyczna metoda dydaktyczna, gdzie wymaga się aktywnych czynności motorycznych oraz która wyrabia wytrzymałość fizyczną i odporność na zmęczenie. Podmioty szkolenia w dydaktyce obronnej np. żołnierze, kadra dowódczo-sztabowa dzięki ćwiczeniom tego typu nabywają i doskonalą umiejętności w posługiwaniu się uzbrojeniem i sprzętem wojskowym, wykorzystując w tym celu etatowy sprzęt bojowy lub specjalne trenażery. [Z.L.] (1, s. 71), (2, s. 40)

Bibliografia:

- 1) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Ćwiczenia problemowe to forma ćwiczeń dydaktycznych w szkołach wyższych, gdzie studenci świadomie, aktywnie, z zaangażowaniem emocjonalnym wdrażają się do spostrzegania, formułowania i rozwiązywania problemów oraz weryfikowania tych rozwiązań. W trakcie rozwiązywania problemów występują dwa rodzaje myślenia: poszukiwanie pomysłów rozwiązania oraz poszukiwanie i sprawdzanie różnych sposobów weryfikacji. Istotną cechą ćwiczeń problemowych jest to, że upodabniając proces kształcenia do procesu poznania naukowego, wdraża się studentów do działalności badawczej, kształtuje się ich postawę innowacyjną, rozwija myślenie twórcze. W ten sposób omawiane ćwiczenia są podobne do proseminarium oraz seminarium dyplomowego. [Z.L.] (1, s. 94)

Bibliografia:

- 1) F. Bereźnicki, *Zagadnienia dydaktyki szkoły wyższej*, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2009.

Ćwiczenia przygotowawcze – to jeden z typów ćwiczeń wojskowych, w których podmiotem szkolenia jest kadra. Organizowane są w celu pogłębienia i utrwalenia indywidualnej wiedzy i umiejętności oraz nawyków działania zespołowego w dowództwach (sztabach), w tym rozwiązywania problemów strategicznych, operacyjnych i taktycznych w procesie przygotowania i dowodzenia w różnych rodzajach operacji (działań bojowych). To typ ćwiczeń służący przygotowaniu organów dowodzenia oraz dowódców do realizacji zadań w trakcie prowadzonych ćwiczeń z wojskami i dowódczo-sztabowych. Obejmować one mogą również doskonalenie umiejętności organizacyjno-szkoleniowych i metodycznych. Istotą ćwiczeń przygotowawczych jest to, że szkoleni występują w określonej roli (funkcji) i rozwiązują zadania (problemy operacyjno-taktyczne) na tle sytuacji bojowej. Dopuszczalne jest również tworzenie zespołów (sekcji), składających się z różnych osób funkcyjnych. Przyjmując za kryterium podziału sposób organizacji i prowadzenia, jak również miejsce, liczbę uczestników oraz rozpatrywaną problematykę w ramach ćwiczeń przygotowawczych różniamy następujące formy: ćwiczenia grupowe, epizodyczne oraz studyjne. [J.W.] (1, s. 6 oraz s. 15–16), (2, s. 42), (3, s. 6), (4, s. 8)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, AON, Warszawa 2006.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenia typu sensorycznego (umysłowego) to praktyczna metoda dydaktyczna, która w dydaktyce obronnej ma na celu przede wszystkim kształtowanie umiejętności w zakresie rozwiązywania problemów operacyjno-taktycznych. Podczas ćwiczeń praktycznych tego typu dowódcy i kadra dowództw zdobywają lub doskonają posiadane umiejętności i nawyki w sprawnym wykonywaniu czynności dowódczych (podejmowaniu decyzji, stawianiu zadań, koordynacji działań, kierowaniu walką) oraz sztabowych (zbieraniu i ocenie położenia, przygotowaniu wariantów działania, planowaniu działań bojowych, opracowaniu dokumentów bojowych). Stosowanie ćwiczeń praktycznych typu sensorycznego daje możliwość wyrabiania u dowódców i kadry dowództw wprawy w operatywnym wykorzystywaniu wiedzy teoretycznej, a także kształtowania umiejętności myślenia kategoriami taktyczno-operacyjnymi oraz dokonywania operacji myślowych, takich jak: analizowanie, syntezywanie, porównywanie, wnioskowanie

czy uogólnienie. Dzięki metodom ćwiczeń sensorycznych oficerowie doskonalą umiejętności w koncepcyjnym myśleniu oraz lepiej realizują zasadę związku teorii z praktyką. [Z.L.] (1, s. 71), (2, s. 40)

Bibliografia:

- 1) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Ćwiczenia wojskowe to w dydaktyce obronnej forma szkolenia dowództw, wojsk, studentów i słuchaczy placówek szkolnictwa wojskowego, obejmująca zespół czynności wykonywanych i wielokrotnie powtarzanych przez żołnierzy, pododdziały, oddziały, związki taktyczne (ZT) oraz dowództwa wszystkich poziomów i szczebli organizacyjnych sił zbrojnych. Są one zasadniczymi wojskowymi formami dydaktycznymi umożliwiającymi osiągnięcie i utrzymanie wymaganego stopnia zdolności dowództw i wojsk do wykonywania zadań zgodnie z przeznaczeniem, zgrania poszczególnych podsystemów lub elementów systemu działań oraz ich sprawdzenia, certyfikacji. [Z.L.] (1, s. 77), (2, s. 112)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1979.
- 2) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Ćwiczenia wojskowe długotrwałe (dla żołnierzy rezerwy) – trwające nieprzerwanie od 31 do 90 dni. Zasadniczym celem tych ćwiczeń jest przygotowanie kadry rezerwy do obejmowania kolejnych (wyższych) stanowisk służbowych oraz przygotowanie oficerów i podoficerów rezerwy w odpowiednich specjalnościach wojskowych na potrzeby mobilizacyjnego i wojennego uzupełnienia jednostek wojskowych kadrą rezerwy. Organizuje się je i prowadzi z oficerami (podchorążymi) rezerwy w ramach kursów doskonalenia oficerów rezerwy oraz kursów podoficerskich, w tym na stopień kaprała i starszego kaprała (dla szeregowych, starszych szeregowych i kaprali rezerwy). Kursy prowadzone są w wymiarze do 90 dni na bazie jednostek szkolnictwa wojskowego. Na kursy kieruje się kandydatów (wyjątkowo podchorążych) spełniających kryteria ustalane przez Departament Kadr MON, za ich zgodą lub na ich wniosek. W ramach ćwiczeń długotrwałych organizuje się następujące kursy przeszkalania kadr rezerwy:

- kursy doskonalenia;
- kursy przekwalifikowania;
- kursy podoficerskie;
- kursy oficerskie.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenia wojskowe jednodniowe (dla żołnierzy rezerwy) – trwające nie dłużej niż 24 godziny. Zasadniczym celem tego rodzaju ćwiczeń jest nadanie żołnierzom rezerwy przydziałów mobilizacyjnych na stanowiska służbowe oraz ogólne zapoznanie z obowiązkami, a także strukturą i zadaniami macierzystej jednostki wojskowej. Ćwiczenia jednodniowe organizuje się w dni wolne i dni dodatkowo wolne od służby, nie więcej niż 3 razy w roku. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenia wojskowe krótkotrwałe (dla żołnierzy rezerwy) – trwające nieprzerwanie od 2 do 30 dni. Głównym celem ćwiczeń krótkotrwałych jest doskonalenie żołnierzy rezerwy w wykonywaniu zadań na stanowiskach (w funkcjach) wynikających z nadanego przydziału mobilizacyjnego oraz zgrywanie pododdziałów (oddziałów) do działania, zgodnie z ich wojennym przeznaczeniem. Ćwiczenia tego rodzaju służą do przekwalifikowania żołnierzy rezerwy do nowych (deficytowych) specjalności wojskowych. Przekwalifikowanie może być również prowadzone w związku z przeobrażaniem jednostki w nowe uzbrojenie i sprzęt wojskowy. Wyróżnia się następujące formy krótkotrwałych ćwiczeń wojskowych:

- ćwiczenia zwartych pododdziałów (zgrywające pododdziały);
- szkolenie specjalności wymagających systematycznych treningów;
- szkolenie doskonalące oficerów (podoficerów) rezerwy.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenia wojskowe rotacyjne (dla żołnierzy rezerwy) – ćwiczenia odbywane przez żołnierzy Narodowych Sił Rezerwowych – NSR (posiadających nadane przydziały kryzysowe) i trwające łącznie do 30 dni w ciągu danego roku kalendarzowego. Ich celem jest doskonalenie i podnoszenie indywidualnych kwalifikacji żołnierzy, zgrywanie pododdziałów oraz utrzymywanie i sprawdzanie ich gotowości do użycia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenia wojskowe żołnierzy rezerwy to rodzaj czynnej służby wojskowej przeznaczonej dla żołnierzy rezerwy, prowadzonej głównie w celu nadania lub w związku z nadanymi przydziałami mobilizacyjnymi, ale też na potrzeby udziału Sił Zbrojnych RP w zwalczaniu klęsk żywiołowych i usuwania ich skutków. Obowiązek służby wojskowej żołnierzy rezerwy w czasie pokoju polega na odbywaniu ćwiczeń wojskowych oraz pełnieniu okresowej służby wojskowej. Obowiązek służby wojskowej w czasie pokoju osób przeniesionych do rezerwy niebędących żołnierzami rezerwy polega na odbywaniu ćwiczeń wojskowych.

Ćwiczenia wojskowe żołnierzy rezerwy lub osób przeniesionych do rezerwy niebędących żołnierzami rezerwy mogą być odbywane jako:

- jednodniowe;
- krótkotrwałe – trwające nieprzerwanie do 30 dni;
- długotrwałe – trwające nieprzerwanie do 90 dni;
- rotacyjne – trwające łącznie do 30 dni i odbywane z przerwami w określonych dniach w ciągu danego roku kalendarzowego. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U.2012.0.461, art. 100–101.

Ćwiczenia w szkole wyższej to grupa form organizacyjnych zajęć dydaktycznych, gdzie celem jest wyrobienie sprawności w posługiwaniu się wiedzą naukową lub doskonalenie studentów w wykonywaniu określonych czynności, ale także sprawdzenie poziomu wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych. [Z.L.] (1, s. 298)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Ćwiczenia z dowództwami i sztabami – to jeden z trzech typów ćwiczeń wojskowych, w których podmiotem szkolenia są dowództwa i sztaby wraz z elementami systemu łączności zapewniającymi wewnętrzną i zewnętrzną wymianę i dystrybucję informacji oraz komórki z urzędów administracji publicznej, a także elementy pozamilitarnego podsystemu obronnego. Zasadniczym celem ćwiczeń z dowództwami i sztabami jest przygotowanie etatowych dowództw określonych szczebli dowodzenia do prowadzenia działań operacyjno-taktycznych realizowanych w strukturach narodowych i sojuszniczych w okresie pokoju, kryzysu i wojny. Ich istotą jest działanie dowództw w ramach stanowisk dowodzenia (SD). Ćwiczenia tego typu mogą być prowadzone w warunkach polowych lub obiektach stacjonarnych z wykorzystaniem informatycznych programów symulacyjnych i wspomagających proces dowodzenia. [J.W.] (1, s. 6), (2, s. 9–10, 33), (3, s. 9)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWŁąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenia z wojskami – to ćwiczenia, w których podmiotem szkolenia są dowództwa, sztaby i wojska. Istota ćwiczenia polega na pogłębieniu umiejętności dowództw i sztabów w planowaniu, organizowaniu i dowodzeniu podległymi wojskami oraz sprawdzeniu tych umiejętności w praktycznym działaniu wojsk (pododdziałów) w różnych środowiskach pola walki. Ćwiczenia tego typu mogą być prowadzone wyłącznie w warunkach polowych z rozwiniętym systemem stanowisk dowodzenia. Strategiczne i operacyjne organy dowodzenia zaangażowane w ćwiczeniu mogą również realizować zadania w oparciu o stacjonarne stanowiska dowodzenia. [J.W.] (1, s. 6), (2, s. 10), (3, s. 9), (4, s. 7–9)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWŁąd, Warszawa 2007.
- 4) K. Krakowski, Z. Redziak, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczenia taktycznego z wojskami*, AON, Warszawa 2005.

Ćwiczenia źródłowe to ćwiczenia dydaktyczne w szkołach wyższych, gdzie nauczyciel akademicki zapoznaje studentów z technikami uczenia się i studiowania. Uczy ich szukania, opracowywania źródeł, sporządzania tez, sprawozdań, recenzji, pisania i wygłaszania referatów. W ćwiczeniach źródłowych opartych na referatach można wyróżnić następujący ich tok: wprowadzenie przez nauczyciela akademickiego; wygłoszenie referatu przez przygotowanego studenta; wygłoszenie koreferatu; pytania i dyskusja; podsumowanie ćwiczeń przez nauczyciela akademickiego; postawienie zadań do samokształcenia. Naturalną kolejną rzeczą jest, że studenci przed ćwiczeniami otrzymują zagadnienia do przygotowania referatów i dyskusji oraz wykaz obowiązującej literatury zasadniczej i dodatkowej. W tym miejscu warto dodać, że tak ujęty typ ćwiczenia dydaktycznego szkoły wyższej jest podobny do **seminarium**, rozpatrywanego oczywiście w kategoriach dydaktycznych oraz **konwersatorium**. [Z.L.] (1, s. 83)

Bibliografia:

- 1) F. Bereźnicki, *Zagadnienia dydaktyki szkoły wyższej*, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2009.

Ćwiczenie dowódczo-sztabowe – to forma ćwiczeń z dowództwami i sztabami stosowana w praktycznym szkoleniu wszystkich wojskowych struktur organizacyjnych, które spełniają funkcje dowódcze (kierownicze) bez względu na charakter realizowanych zadań (dowództwa, organa administracji wojskowej, komendy portów, składnic, szpitali itp.) oraz słuchaczy wyższych uczelni wojskowych. Ćwiczenie dowódczo-sztabowe ukierunkowane jest na doskonalenie dowódców i oficerów sztabów w zespołowym działaniu, podnoszenie umiejętności oraz sprawności rozwiązywania problemów taktycznych operacyjnych oraz strategicznych oraz dowodzenie podległymi wojskami. Istota ćwiczenia dowódczo-sztabowego polega na tym, że zespół ćwiczący – stanowiąc etatowy organ dowodzenia wojskami – usprawnia i doskonali swą pracę zgodnie ze Stałymi Procedurami Operacyjnymi w czasie operacyjnym, przy czym każdy z ćwiczących pełni funkcję zgodnie z zajmowanym stanowiskiem¹. Ćwiczenie dowódczo-sztabowe zwykle stanowi sprawdzian przygotowania do ćwiczeń z wojskami lub funkcjonowania w realnych warunkach pola walki. Ze względu na miejsce prowadzenia, strukturę organizacyjną i rozmach oraz ilość sił i środków zaangażowanych w ćwiczeniu

1 W wypadku ćwiczeń organizowanych w uczelniach wojskowych – rolę wyznaczoną na ten okres.

dziela się na: ćwiczenia *szkieletowe, wspomagane komputerowo oraz na mapach*. [J.W.] (1, s. 77), (2, s. 8–9), (3, s. 13–14 oraz 35–36), (4, s. 12 oraz s. 30–31)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenie dowódczo-sztabowe na mapach – forma ćwiczeń dowódczo-sztabowych, organizowana i prowadzona od szczebla brygady/pułku (równorzędnego) wzwyż. Ćwiczenie na mapach polega na szkoleniu sztabów i podległych dowódców w planowaniu, koordynowaniu i realizacji zadań taktycznych z wykorzystaniem map (bez zastosowania systemów symulacyjnych). Jest ono dobrym narzędziem do szkolenia przed udziałem w innych bardziej kosztownych typach, formach oraz rodzajach ćwiczeń. [J.W.] (1, s. 8), (2, s. 37), (3, s. 31)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenie dowódczo-sztabowe szkieletowe – forma ćwiczeń dowódczo-sztabowych stosowana w szkoleniu praktycznym etatowych dowództw nie mniej niż dwóch szczebli (organizacyjnych) dowodzenia w realnych warunkach terenowych z wykorzystaniem etatowych środków dowodzenia i łączności, z oddziałami/pododdziałami dowodzenia w terenie – Stanowiska Dowodzenia rozmieszczone są na realnych odległościach stanowiąc niejako „szkielet” systemu dowodzenia. W ćwiczeniu dowódczo-sztabowym szkieletowym dla urealnienia działania dowództw mogą i powinny być wykorzystywane pododdziały pozoracji (imitacji) pola walki i działań bojowych przeciwnika. [J.W.] (1, s. 80), (2, s. 8), (3, s. 13–14 oraz s. 37–38), (4, s. 12 oraz s. 31–32)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenie dowódczo-sztabowe wspomagane komputerowo – forma ćwiczeń dowódczo-sztabowych realizowana przez dowództwa i sztaby z wykorzystaniem systemu symulacji komputerowej. W trakcie tego ćwiczenia do systemu symulacji komputerowej wprowadzane są w rzeczywistym czasie decyzje wypracowane przez ćwiczące dowództwa (sztaby). Zwrotnie do ćwiczących przekazywane są informacje stanowiące wyniki manewrów zrealizowanych przez niećwiczące wojska, jak również sformalizowane dokumenty dowodzenia zgodnie z przyjętym (obowiązującym) systemem meldunkowym. [J.W.] (1, s. 8), (2, s. 13–14 oraz 37–38), (3, s. 12 oraz 31–32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenie epizodyczne – (tzw. treningi sytuacyjne) jest formą ćwiczeń przygotowawczych służącą podtrzymaniu sprawności operacyjno-taktycznej dowódców i dowództw oddziałów (pododdziałów) i dowódców pododdziałów. Prowadzone są w terenie z wykorzystaniem środków dowodzenia lub w pomieszczeniach z wykorzystaniem map (szkiców terenu). Mogą poprzedzać część zasadniczą ćwiczeń dowódczo-sztabowych jako rozruch ćwiczenia. Istotą ćwiczenia epizodycznego jest realizacja zadań przez dowództwa (zespoły funkcjonalne na stanowiskach dowodzenia) w pełnym składzie, ale w ograniczonej (epizodycznej) sytuacji. [J.W.] (1, s. 15–16), (2, s. 44), (3, s. 10–11), (4, s. 12–13)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, AON, Warszawa 2006.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Ćwiczenie grupowe – jest rodzajem praktycznego szkolenia kadr organów kierowania i dowodzenia, w których istotą jest równoczesne szkolenie osób, zajmujących takie same stanowiska kierownicze lub zbliżone pod względem kompetencyjnym. Ćwiczenie grupowe pozwala na zorganizowane specjalistyczne szkolenie i doskonalenie kadr w rozwiązywaniu problemów decyzyjnych, kierowaniu elementami w sytuacjach złożonych i w odmiennych od panujących zazwyczaj warunkach. Ćwiczący na tle jednakowej, umownej sytuacji szkoleniowej poszukują rozwiązań (nowych sposobów rozwiązania) problemów decyzyjnych postawionych przed nimi. Jest to także próba określenia sposobu zachowania się i kierowania działaniami w sytuacji szkoleniowej – trudnej, ekstremalnej, odmiennej lub też, zwykłej, rutynowej ale w których podmiot szkoleniowy z racji wieku, objęcia nowego stanowiska nie funkcjonował.

Głównym *celem* ćwiczenia grupowego jest: doskonalenie indywidualnych umiejętności w kierowaniu elementami wykonawczymi, metodyczne (proceduralne) rozwiązywanie jednostkowych problemów decyzyjnych, wykonywanie czynności określonych w procedurach, normach, standardach wykonawczych.

Istotą ćwiczenia grupowego jest jednoczesne szkolenie podmiotów zajmujących równorzędne lub nawet jednakowe stanowiska kierownicze, funkcyjne lub zbliżone pod względem kompetencyjnym na tle tej samej modelowej sytuacji szkoleniowej. Wszyscy ćwiczący występują w ćwiczeniu w tej samej roli i realizują identyczne zadania szkoleniowe.

Treścią ćwiczeń grupowych są problemy podobne jak w wypadku treningu decyzyjnego, przy czym ich zakres może być ograniczony i bardziej specjalistyczny. Ponadto treścią ćwiczenia grupowego mogą być sytuacje problemowe specjalistyczne wynikające ze specyfiki kierowania siłami i środkami. Koncepcja ćwiczenia grupowego zakłada wykonywanie przez ćwiczących określonych czynności w warunkach ćwiczebnych, terenowych lub w salach szkoleniowych, pracowniach. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski, *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.
- 3) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne – rodzaj ćwiczeń taktycznych, które mają na celu ujednoczenie sposobu organizowania i metodyki prowadzenia konkretnego ćwiczenia. Prowadzi je przełożony dla bezpośrednio podległych

dowódców – organizatorów i kierowników ćwiczeń. Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne ustala sposoby organizowania i prowadzenia ćwiczeń. W okresie objętym programowaniem ćwiczeń danego poziomu i szczebla dowodzenia realizuje się jedno ćwiczenie instruktażowo-metodyczne.

Celem ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest: zaprezentowanie kierownikom ćwiczeń sposobu przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia; wskazanie wymagań organizacyjnych i szkoleniowych w prowadzeniu ćwiczeń; doskonalenie umiejętności organizacyjnych i metodycznych kierowników ćwiczeń.

Istotą ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest realizowanie jednocześnie dwóch przedsięwzięć szkoleniowych, tj. ćwiczenia instruktażowo-metodycznego i ćwiczenia z wojskami. Ćwiczenie z wojskami służy kierownikowi ćwiczenia instruktażowo-metodycznego do instruowania podwładnych w zakresie przygotowania i prowadzenia ćwiczeń, np. dowódca brygady prowadzi ćwiczenie instruktażowo-metodyczne z dowódcami batalionów (równorzędnych) na bazie pierwszego w oddziale ćwiczenia taktycznego/taktyczno-specjalnego kompanii. Kierownik ćwiczenia instruktażowo-metodycznego nie ingeruje w prowadzenie ćwiczenia z wojskami, a jedynie wykorzystuje fakt jego prowadzenia do realizacji swoich celów szkoleniowych.

Treścią ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest: miejsce, rola i zadania kierownika ćwiczenia w procesie przygotowania i prowadzenia ćwiczenia z wojskami; struktura i praca zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia; metodyka prowadzenia zasadniczych etapów ćwiczenia; organizowanie i prowadzenie strzelań (kierowania ogniem); zabezpieczenie logistyczne ćwiczenia; zapewnienie bezpieczeństwa wojsk i zabezpieczenie rejonu ćwiczenia; przygotowanie dokumentacji do ćwiczeń; problem ochrony środowiska w ćwiczeniach; inne wynikające z potrzeb. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja działalności szkoleniowo-metodycznej*, SG WP, Warszawa 2009.
- 3) K. Krakowski (red.), *Działalność szkoleniowo-metodyczna w Siłach Zbrojnych RP*, Warszawa 2009.

Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne zwane także **instruktażowym** to w dydaktyce obronnej forma metodycznego przygotowania kierownika ćwiczenia z wojskami oraz rodzaj ćwiczeń wojskowych wyróżnionym ze względu na cel. Realizowane jest na operacyjnym i taktycznym poziomie dowodzenia. Istotą ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest realizowanie jednocześnie dwóch przedsięwzięć szkoleniowych, tj. ćwiczenia instruktażowo-metodycznego

i ćwiczenia z wojskami. Ćwiczenie z wojskami służy kierownikowi ćwiczenia instruktażowo-metodycznego do instruowania podwładnych w zakresie przygotowania i prowadzenia ćwiczeń np. dowódca Brygady prowadzi ćwiczenie instruktażowo-metodyczne z dowódcami batalionów (równorzędnych) na bazie pierwszego w oddziale ćwiczenia taktycznego, taktyczno-specjalnego kompanii wynikającego z jej struktury szkolenia. Kierownik ćwiczenia instruktażowo-metodycznego nie ingeruje w przebieg ćwiczenia z wojskami, a jedynie wykorzystuje fakt jego prowadzenia do realizacji swoich celów szkoleniowych. Celem ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest: zaprezentowanie kierownikom ćwiczeń sposobu przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia; ujednoclenie sposobu organizacji prowadzenia ćwiczeń; doskonalenie umiejętności organizacyjnych i metodycznych kierowników ćwiczeń. Treścią ćwiczenia instruktażowo-metodycznego jest: miejsce, rola i zadania kierownika ćwiczenia w procesie przygotowania i prowadzenia ćwiczenia z wojskami; struktura i praca zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia; metodyka prowadzenia zasadniczych etapów ćwiczenia; organizowanie i prowadzenie strzelań (kierowania ogniem); zabezpieczenie logistyczne ćwiczenia; zapewnienie bezpieczeństwa wojsk i zabezpieczenie rejonu ćwiczenia; przygotowanie dokumentacji do ćwiczeń; problem ochrony środowiska w ćwiczeniach; inne wynikające z potrzeb. Przygotowanie ćwiczenia instruktażowo-metodycznego rozpoczyna się od udzielenia wytycznych kierownikowi ćwiczenia z wojskami, na podstawie którego będzie ono realizowane. Wytyczne te muszą zostać uwzględnione w procesie przygotowania i prowadzenia rzeczowego ćwiczenia z wojskami. Jeżeli chodzi o przebieg ćwiczenia instruktażowo-metodycznego, to w toku jego trwania wszyscy szkoleni prócz dowódcy – kierownika prowadzącego ćwiczenie z wojskami obserwują działanie tegoż kierownika, zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia, ćwiczących dowódców i wojsk. Prowadzący ćwiczenie instruktażowo-metodyczne kolejno, zgodnie z *Planem przeprowadzenia ćwiczenia instruktażowo-metodycznego*, realizuje zagadnienia szkoleniowe koncentrując się na działalności kierownika ćwiczenia z wojskami i sposobach, jakimi ten osiąga zakładane cele szkoleniowe. Organizacja ćwiczenia instruktażowo-metodycznego nie wymaga ciągłego uczestnictwa szkolonych w przebiegu ćwiczenia z wojskami. Umożliwia to realizację dodatkowych zagadnień szkoleniowych i metodycznych, jakimi mogą być np.: rozpatrywanie zagadnień udziału pododdziałów rodzajów wojsk w ćwiczeniu, realizacji zadań w warunkach szczególnych, możliwości obiektów szkoleniowych, zastosowania środków pozoracji pola walki w ćwiczeniu, wykorzystania dostępnych elementów infrastruktury technicznej placów ćwiczeń i ich otoczenia itp. Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne kończy się udzieleniem wytycznych szkolonym

w zakresie przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z wojskami w danej fazie szkolenia. [Z.L.] (1, s. 78), (2, s. 14–15.), (3, s. 37–39)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 3) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Ćwiczenie kompleksowe – najwyższa i najbardziej złożona forma ćwiczeń obronnych, w trakcie której stwarza się uczestnikom warunki najbardziej zbliżone do rzeczywistych, co pozwala ugruntować zdobytą wiedzę, opanować i praktycznie doskonalić sposoby realizacji zadań. Podmiotem w ćwiczeniach kompleksowych są zarówno siły i środki, jak i elementy kierowania nimi (centra, zespoły, kierownictwa). Celem ćwiczenia kompleksowego jest: zharmonizowanie działań ćwiczących struktur organizacyjnych; doskonalenie współdziałania sił w realizacji zadań wymagających wspólnego uczestnictwa i konsolidacji wysiłków; doskonalenie nawyków i procedur w kierowaniu podległymi siłami i komórkami organizacyjnymi. Treścią ćwiczenia kompleksowego jest całokształt zadań i działalności ćwiczących w warunkach wewnętrznego i zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa. Ćwiczenie kompleksowe może mieć charakter ćwiczenia jedno lub dwustronnego, jedno lub wieloszczeblowego oraz wymiar ćwiczenia: strategicznego, regionalnego, działowego, centralny, wojewódzki, powiaty, miejski, gminny, lokalny i instytucyjny. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski, *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.

Ćwiczenie organów kierowania – wszelkie ćwiczenia realizowane z organami kierowniczymi w układzie niemilitarym systemu obronnego państwa. Wyróżniamy następujące formy ćwiczeń organów kierowania: gra kierownicza, trening decyzyjny, ćwiczenie grupowe, ćwiczenie instruktażowe, ćwiczenie kompleksowe, ćwiczenie specjalistyczne oraz ćwiczenie działowe. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski (red.), *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, Centralna Szkoła Państwowej Straży Pożarnej, Częstochowa 2009.

Ćwiczenie rozproszone – ćwiczenie dowódczo-sztabowe wspomagane komputerowo, w którym za pomocą technologii modelowania i symulacji tworzy się odwzorowanie świata rzeczywistego, pozwalające przeprowadzić proces decyzyjny i kierować działaniami wojsk. Ćwiczenie rozproszone ma miejsce wtedy, gdy jego uczestnicy pozostają w swoich miejscach stałej dyslokacji, a sytuacja bojowa (operacyjna) i inne informacje są im przekazywane za pośrednictwem sieci komputerowych. Obok ćwiczeń rozproszonych występują ćwiczenia nierozproszone (uczestnicy ćwiczenia zgrupowani są w jednym miejscu) oraz kombinacja obu tych układów. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) J. Wiśniewski, Z. Leśniewski, *Wybrane problemy przygotowania i realizacji ćwiczeń w NATO*, AON, Warszawa 2011.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Ćwiczenie specjalistyczne/działowe – jest głównym ćwiczeniem realizowanym w służbach i formacjach specjalistycznych systemu obronnego państwa. Jest to forma ćwiczeń obronnych, w których podmiotem ćwiczącym są elementy organizacyjne jednej formacji lub służby. Celem ćwiczeń specjalistycznych jest: przygotowanie elementów i jednostek (zespołów, sekcji, centrów, wydziałów) do praktycznego (specjalistycznego) realizowania zadań operacyjnych zgodnie ze swoim przeznaczeniem; doskonalenie umiejętności w pracy zespołowej i specjalistycznych umiejętności indywidualnych w zakresie planowania, organizowania i prowadzenia działań oraz weryfikacja procedur reagowania na zagrożenia. Treścią ćwiczenia kompleksowego jest: realizacja zadań specjalistycznych; praktyczne wykorzystanie środków technicznych i wyposażenia, procedury planowania i realizacji zadań, opracowanie dokumentów planistycznych i innych, kierowanie działaniem jednostek specjalistycznych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski, *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.

Ćwiczenie studyjne – forma ćwiczeń przygotowawczych, która angażuje niewielką liczbę uczestników, szczególnie dowódców określonych szczebli. Służy ono podtrzymaniu ich sprawności operacyjno-taktycznej. Istotą tej formy ćwiczeń jest realizowanie określonego zadania w sposób analityczny i kompleksowy

poprzez szczegółowe rozpatrywanie każdej czynności procesu dowodzenia i roli pełnionej przez daną osobę funkcyjną stanowiska dowodzenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWŁąd, Warszawa 2007.
- 3) *AAP-6, Słownik terminów i definicji NATO zawierający wojskowe terminy i ich definicje stosowane w NATO*, NATO Standardization Agency (NSA) 2014.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 5) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, AON, Warszawa 2006.

Ćwiczenie taktyczne z wojskami – forma ćwiczeń z wojskami, najbardziej złożona, w ramach której ćwiczący, dążąc do wykonania określonego zadania bojowego, na tle umownej (określonej) sytuacji taktycznej, doskonalą umiejętności w zakresie rozwiązywania problemów z zakresu przygotowania i prowadzenia walki. Celem ćwiczeń taktycznych z wojskami jest zgrywanie działania dowództw i sztabów z działaniem wojsk w warunkach najbardziej zbliżonych do rzeczywistych oraz wyrabianie właściwych umiejętności i nawyków, które są niezbędne w walce. Istota ćwiczeń taktycznych z wojskami polega na tym, że oprócz ćwiczących dowództw biorą w nich udział wyznaczone oddziały, pododdziały oraz stosownie do szczebla organizacyjnego ćwiczącego dowództwa pododdziały rodzajów wojsk i logistyki w składzie umożliwiającym osiągnięcie założonych celów ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenie taktyczne ze strzelaniem to ćwiczenie taktyczne z wojskami, których celem jest doskonalenie dowództw w organizowaniu systemu ognia i kierowaniu nim w walce oraz zgranie systemów walki pododdziałów (oddziałów) w różnych rodzajach działań. Istotą tej formy ćwiczeń to, iż dowództwa oraz ćwiczące pododdziały (oddziały) oprócz realizacji zadań taktycznych praktycznie kierują systemem rażenia wszystkich własnych i wspierających środków ogniowych. [J.W.] (1, s. 14)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Ćwiczenie taktyczno-specjalne – to ćwiczenia taktyczne z wojskami realizowane przez pododdziały (oddziały) rodzajów wojsk (rozpoznawcze, walki elektronicznej i działań psychologicznych, łączności, logistyczne, artyleryjskie, obrony przeciwlotniczej, inżynieryjne, obrony przed bronią masowego rażenia, Żandarmerii itp.). Stosowane są w szkoleniu bojowym pododdziałów i oddziałów do batalionu/dywizjonu włącznie. Celem ćwiczeń taktyczno-specjalnych jest zgrywanie dowództw, sztabów i pododdziałów rodzajów wojsk w warunkach zbliżonych do rzeczywistych oraz wyrabianie nawyków i umiejętności niezbędnych w walce. Istotą ćwiczeń taktyczno-specjalnych jest realizacja zadań taktycznych oraz ogniowych wynikających ze specjalistycznego przeznaczenia jednostki (pododdziału). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Ćwiczenie wojskowe – forma szkolenia dowództw, sztabów, wojsk i słuchaczy szkół i akademii wojskowych obejmująca zespół czynności wykonywanych i wielokrotnie powtarzanych przez żołnierzy, pododdziały, oddziały, związki taktyczne oraz dowództwa (sztaby) wszystkich szczebli organizacyjnych sił zbrojnych. Zapewniają one praktyczne przygotowanie do prowadzenia działań w sytuacji kryzysowej oraz w razie konfliktu zbrojnego. Dzięki ćwiczeniom żołnierze nabywają lub doskonalą umiejętności w określonym działaniu, nabywają wprawy w posługiwaniu się bronią, obsłudze sprzętu bojowego i technicznego w wykonywaniu obowiązków funkcyjnych, zdobywają odporność i wytrzymałość fizyczną, umiejętność rozwiązywania indywidualnych i zespołowych zadań. Ćwiczenia mogą być sensoryczne (umysłowe) oraz motoryczne. Ćwiczenia wojskowe dzielą się na typy, formy oraz rodzaje (lub odmiany). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Słownik języka polskiego*, tom I, PWN, Warszawa 1978.
- 3) *Internetowy słownik języka polskiego (PWN)*, <http://sjp.pwn.pl/szukaj/ćwiczenia> (02.10.2013).
- 4) *Mała encyklopedia wojskowa*, tom I, MON, Warszawa 1976.
- 5) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWŁąd, Warszawa 2007.
- 6) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

D

Doktryna – spójny system poglądów i twierdzeń, wypracowany w ramach jakiejś dziedziny wiedzy. W terminologii wojskowej stanowi – podstawowe zasady, zgodnie z którymi siły zbrojne wykonują swoje zadania z zamiarem osiągnięcia określonych celów. Spełnia ona rolę nadrzędną, ale wymaga oceny zasadności wykorzystania jej w praktyce. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.
- 2) AAP 6(2012), *Słownik terminów i definicji NATO*, <http://www.wcnjk.wp.mil.pl/pl/76.html>.

Doktryna szkolenia – jest zbiorem zasad i poglądów zalecanych (narzucanych) do przyjęcia systemowych rozwiązań w ramach prowadzonej działalności szkoleniowej, zarówno w czasie pokoju jak i wojny, zapewniających przygotowanie sił zbrojnych do obrony kraju zgodnie z ich konstytucyjnym i operacyjnym przeznaczeniem.

Doktryna szkolenia wskazuje jak winien być zorganizowany i funkcjonować system szkolenia, aby zapewnić właściwy poziom wyszkolenia Sił Zbrojnych RP, do realizacji misji i zadań. Doktryna normuje system szkolenia i zasadnicze obszary procesu szkolenia. Ustala sposób prowadzenia szkolenia oraz precyzuje zadania szkoleniowe na poszczególnych poziomach dowodzenia. Określa uprawnienia i odpowiedzialność poszczególnych szczebli dowodzenia za przygotowanie dowództw, sztabów i wojsk do działania zgodnie z przeznaczeniem. Doktryna szkolenia podlega ciągłej ewolucji w związku ze zmianami w sferze bezpieczeństwa i obronności oraz samego systemu obronności państwa. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.

Dokument doktrynalny – zbiór poglądów i twierdzeń obowiązujących w danej dziedzinie z mocą prawa. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.

Dokumenty do ćwiczenia – zbiór dokumentów opracowywanych w formie graficznej i opisowej, określających stronę metodyczną i organizacyjną ćwiczenia. Ich liczba, układ i treść zależą od typu, formy, rodzaju ćwiczenia i szczebla, przez który jest ono organizowane i prowadzone. Kierownik ćwiczenia – w zależności od potrzeb – decyduje, które dokumenty (za wyjątkiem zasadniczych) dla kierownictwa i ćwiczących będą wykonywane. Dotyczy to zwłaszcza układu wewnętrznego rozkazów, koncepcji i planu przeprowadzenia ćwiczenia. Dokumenty do ćwiczenia składają się z trzech części: *cz. I – Dokumenty organizacyjne ćwiczenia; cz. II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia; cz. III – Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia*. Przed rokiem 2010 zbiór dokumentów ćwiczenia (*Dokumenty do ćwiczenia*) nosił nazwę *Plan przeprowadzenia ćwiczenia* i składał się z pięciu części. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia – zbiór dokumentów opracowywanych w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego stanowiący *część III Dokumentów do ćwiczenia*. W skład dokumentów oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia wchodzi:

- plan przygotowania i przeprowadzenia badań (jeżeli będą prowadzone);
- wytyczne w zakresie oceny ćwiczenia i ćwiczących;
- omówienie ćwiczenia;
- wytyczne w zakresie sprawozdawczości i sprawozdanie z ćwiczenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Dokumenty organizacyjne ćwiczenia – zbiór dokumentów opracowywanych w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego stanowiący *część I Dokumentów do ćwiczenia*. W skład dokumentów organizacyjnych ćwiczenia wchodzi:

- harmonogram przygotowania ćwiczenia;
- rozkaz w sprawie przygotowania ćwiczenia;
- koncepcja przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia;
- rozkaz organizacyjny w sprawie przeprowadzenia ćwiczenia;

– dokumentacja z przeprowadzonych konferencji (odpraw, spotkań, warsztatów) do ćwiczenia;

– plan rekonesansu rejonu ćwiczenia (wg potrzeb);

– plan szkolenia kierownictwa ćwiczenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Dokumenty prowadzenia ćwiczenia – zbiór dokumentów opracowywanych w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego stanowiący *część II Dokumentów do ćwiczenia*. W skład dokumentów prowadzenia ćwiczenia wchodzi:

– dokumenty rozkazodawcze uruchamiające proces planowania przez ćwiczących;

– plan operacji/walki, rozkazy operacyjne/bojowe opracowane przez ćwiczących;

– sytuacja wyjściowa na pierwszy dzień ćwiczenia;

– zadanie, przeznaczenie i sposób wykonania zadań przez kierownictwo ćwiczenia;

– organizacja zabezpieczenia działania kierownictwa ćwiczenia pod względem logistycznym i administracyjnym (wyżywienie, transport, wyposażenie itp.);

– organizacja dowodzenia i kierowania ćwiczeniem;

– plan przeprowadzenia ćwiczenia (część graficzna);

– plan pracy kierownictwa ćwiczenia i plan przebiegu ćwiczenia;

– plan zgrywania systemów walki (wg potrzeb);

– plan podawania wiadomości – w formie opisowej (wg potrzeb);

– plan zabezpieczenia działań wojsk (wg potrzeb);

– plan pozorowania pola walki i działań przeciwnika (wg potrzeb);

– plan ochrony i obrony rejonu ćwiczenia (wg potrzeb);

– schemat sytuacji tarczowej (wg potrzeb);

– ustalenia w zakresie obserwacji i wizytowania ćwiczenia (wg potrzeb).

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Doskonalenie zawodowe – proces podwyższania kwalifikacji (kompetencji zawodowych) za pośrednictwem różnych form kształcenia i samokształcenia w sy-

tuacji zwiększenia wymagań, wynikających z rozwoju i wzbogacania zadań zawodowych, modernizacji warunków pracy. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Doskonalenie zawodowe kadry – jest kontynuacją (uzupełnieniem) procesu kształcenia i szkolenia, uwzględniającym bieżące i perspektywiczne wymagania. Doskonalenie kadry ma charakter systemowy i jest wypadkową przyjętych (obowiązujących) zasad pragmatyki kadrowej. Doskonalenie zawodowe w Siłach Zbrojnych RP posiada strukturę elastycznego, wielopoziomowego systemu kształcenia ustawicznego żołnierzy zawodowych. System składa się z dwóch kategorii form doskonalenia zawodowego: studiów podyplomowych i kursów kwalifikacyjnych, kursów doskonalących. [K.K.]

Drugoplanowy ćwiczący (ang. *Secondary Training Audience* – STA) – obok głównego ćwiczącego oraz strony przeciwnej to jedna z kategorii uczestników ćwiczenia wymaganych do zdefiniowania w procesie przygotowania ćwiczenia i odzwierciedlenia w *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia*. Mianem tym określa się zwykle dowództwo, sztab, jednostkę (odział, pododdział) przewidziane do udziału w ćwiczeniu, a pozostające w stosownej relacji w stosunku do głównego ćwiczącego określony w *Programie ćwiczeń na lata...* lub przez kierownika ćwiczenia, jako niezbędny do osiągnięcia głównych celów ćwiczenia. Drugoplanowy ćwiczący może realizować dodatkowe cele szkoleniowe, pozostając jednak w tym zakresie na drugim miejscu. Drugoplanowy ćwiczący razem z głównym ćwiczącym traktowani są w ćwiczeniu jako ćwiczący (ang. *Training Audience* – TA). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Dydaktyka – z gr. *didaktikos*, czyli pouczający i *didasko*, czyli uczyć. Nauka o nauczaniu, uczeniu i uczeniu się, lub inaczej o kształceniu. Jest to system poprawnie uzasadnionych twierdzeń i hipotez dotyczących procesu, zależności i prawidłowości nauczania – uczenia się oraz sposobów kształtowania tego procesu przez człowieka. Dydaktyka zajmuje się badaniem działalności osób nauczających

i uczących się, celów i treści oraz metod, środków i organizacji kształcenia, jak również badaniem społecznego i materialnego środowiska w którym się ta działalność odbywa. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1996.

Dydaktyka obronna – 1) to teoria i praktyka przygotowania obronnego całego społeczeństwa [K.Ż.]. 2) to jedna z dydaktyk szczegółowych zajmująca się nauczaniem i uczeniem się wiedzy i umiejętności obronnych w różnych sferach systemu obronnego i systemu bezpieczeństwa państwa. Jako dydaktyka szczegółowa o charakterze specjalistycznym obejmuje problematykę realizowaną w różnych środowiskach na różnych poziomach edukacji i w postaci różnych przedmiotów nauczania. Dydaktyka obronna jest jednocześnie nauką teoretyczną i praktyczną. Z jednej strony dąży ona do uogólniania procesów i zjawisk dotyczących edukacji obronnej oraz poszukiwania prawidłowości w ich przebiegu i występujących między nimi powiązań i zależności. Z drugiej strony formułuje konkretne wskazówki do praktycznej działalności dydaktycznej. Tak rozumiana spełnia dwie podstawowe funkcje: a) teoretyczną (poznawczą), b) praktyczną. Funkcja teoretyczna (poznawcza) polega na odkrywaniu (ustalaniu) i wyjaśnianiu przyczyn, faktów i zjawisk w obszarze kształcenia obronnego, ich uogólnianiu oraz ustalaniu jakościowych i ilościowych zależności między nimi. Realizowana jest w wersji diagnostycznej (gromadzenie wiedzy o obiektywnej rzeczywistości dydaktyczno-obronnej i jej weryfikacja) i prognostycznej (przewidywaniu i ustalaniu najbardziej skutecznych i racjonalnych metod, form i warunków realizacji celów i zadań dydaktycznych w ramach przygotowania obronnego całego społeczeństwa. Funkcja praktyczna (użyteczna, instrumentalno-techniczna) przejawia się w ustalaniu najbardziej skutecznych i racjonalnych metod i form oddziaływania dydaktycznego i szkolenia poszczególnych członów funkcjonalnych systemu obronnego. Najczęściej do edukacji obronnej zalicza się: edukację polityczną, edukację ekonomiczną, edukację psychospołeczną, edukację prawną, edukację ekologiczną, edukację militarną (wojskową). Często traktowana równoznacznie (zamiennie) z edukacją dla bezpieczeństwa. [B.Sz.]

Bibliografia:

- 1) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka obronna*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2001.

Dydaktyka wojskowa – jedna z dydaktyk szczegółowych zajmująca się procesami kształcenia (nauczania i uczenia się) indywidualnego i zespołowego w wojsku.

Stanowi część dydaktyki obronnej. Tradycyjnie wszelkie procesy i systemy dydaktyczne w wojsku nazywane są szkoleniem. [B.Sz.]

Bibliografia:

- 1) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.

Dydaktyka sztuki wojennej – w ujęciu wąskim jest dydaktyką szczegółową (metodyką nauczania) przedmiotu sztuka wojenna, której zasadniczym celem jest dostarczenie wiedzy o specyficznych prawidłowościach występujących w procesie nauczania i uczenia się strategii, sztuki operacyjnej i taktyki oraz określenie treści, form i metod ich realizacji. W ujęciu szerokim jest nauką o nauczaniu i uczeniu się o sposobach prowadzenia działań wojennych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) A. Polak, *Sztuka wojenna*, AON, Warszawa 2014.

Dyrektor ćwiczenia (ang. *Officer Directing the Exercise* – ODE) – według potrzeb ćwiczenia NATO ta osoba funkcyjna może być powoływana przez Oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise* – OSE). Dyrektor ćwiczenia wspiera Oficera prowadzącego ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise* – OCE) w szczegółowym planowaniu i realizacji ćwiczenia. Odpowiada on za stworzenie warunków, które umożliwią Oficerowi prowadzącemu ćwiczenie osiągnięcie zakładanych celów. Może pełnić rolę Kierownika ćwiczenia (ang. *Exercise Director* – EXDIR) w etapie jego realizacji (ang. *Stage III – Operational Conduct*). W celu realizacji swoich zadań może on powołać swojego oficera koordynującego (OPR) oraz Zespół planowania ćwiczenia (ang. *Exercise Planning Team* – EPT). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) Porównaj: *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Dyskusja okrągłego stołu to aktywizująca, problemowa metoda dydaktyczna polegająca na swobodnej wymianie poglądów między prowadzącym dyskusję a uczestnikami szkolenia, seminarium naukowego itp. Cechą charakterystyczną tego rodzaju dyskusji jest swoboda wypowiedzi wszystkich jej uczestników bez względu na ich zależności funkcjonalne, organizacyjne i inne. Celem dyskusji okrągłego stołu jest doprowadzenie do zbliżenia stanowisk różnych uczestników i osiągnięcia swobodnego kompromisu, zwanego konsensem. Tego typu metoda w dydaktyce obronnej może być stosowana w czasie wypracowania określonych

rozwiązań (koncepcji) w zakresie szkolenia, działalności metodycznej, a także działań bojowych. [Z.L.] (1, s. 49–50)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Dyskusja panelowa, obserwowana jest aktywizującą metodą problemową, której cechą charakterystyczną jest istnienie dwóch gremiów: dyskusyjnego (eksperti – panel) i słuchającego (audytorium – uczący się), z tym że w fazie dyskusji głos mogą również zabrać osoby wchodzące w skład audytorium. Dobre przygotowanie dyskusji panelowej wymaga starannego doboru członków panelu, którzy powinni być specjalistami wysokiej klasy. Powinni oni bowiem naświetlić problem z różnych punktów widzenia, reprezentując różne opcje i rozwiązania. Przebiegiem panelu kieruje osoba prowadząca zajęcia (ćwiczenia), która czuwa nad dyscypliną merytoryczną (nieodchodzenie od istoty problemu) i czasową. Kierowanie dyskusją panelową wymaga dobrej znajomości omawianego problemu, ponieważ trzeba tu dokonywać kompetentnego wprowadzenia do dyskusji, umiejętnie dokonywać syntezy dyskusji, a także zabrać głos jako ekspert. Wypowiedzi członka panelu powinny być możliwie pełne, syntetyczne, precyzyjne, a także dostosowane do poziomu intelektualnego audytorium. Czas trwania poszczególnych wypowiedzi jest ściśle limitowany. Po zaprezentowaniu swoich poglądów i stanowisk przez wszystkich członków panelu głos mogą zabrać uczestnicy audytorium, a charakter ich wypowiedzi sprowadza się do: pytań zadawanych niektórym ekspertom; dyskusji merytorycznej nad omówionym problemem; odrzucenia lub akceptacji stanowiska któregoś z ekspertów wraz z uzasadnieniem. Dyskusję panelową często stosuje się na różnego rodzaju konferencjach, naradach, seminariach naukowych itp. [Z.L.] (1, s. 52)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Dyskusja wielokrotna, grupowa to aktywizująca, problemowa metoda dydaktyczna, która w swej istocie sprowadza się do dyskusji w małych grupach (zespołach, syndykatach), przy czym przedmiotem tej dyskusji może być to samo zagadnienie lub problem oddzielny, stanowiący element jakiejś całości. Stąd też często mówi się o dwóch odmianach tej metody. Pierwsza odnosi się do sytuacji, w której każda z wyznaczonych (dobranych samorzutnie) grup dyskutuje dokładnie o tych samych problemach. Natomiast druga odmiana różni się od pierwszej głównie tym, że treści stanowiące przedmiot dyskusji w grupach są

w każdej z nich różne, chociaż łączy je wspólny temat. Najczęściej dyskusja wielokrotna składa się z trzech etapów, z których pierwszy i trzeci mają odpowiednio charakter zapoznawczy i prezentacyjny, natomiast etap drugi jest konkretną pracą nad rozwiązaniem problemu w grupie (grupach). W etapach tych wyróżnia się następujące czynności: etap I – sprecyzowanie problemów (zadań) do rozwiązania, podział na grupy (zespoły) pracy, wybór lub wyznaczenie kierownika (lidera) grupy, przedstawienie sytuacji oraz źródeł informacji (materiałów szkoleniowych, podręcznika, instrukcji itp.); etap II – zapoznanie się grup ze szczegółami przydzielonych zadań, analiza danych i źródeł informacji pod kątem potrzeby rozwiązania problemu (zadania), dyskusja w grupach nad opracowaniem określonego rozwiązania, przyjęcie określonego rozwiązania i jego uzasadnienie w drodze dyskusji; etap III – prezentacja wyników dyskusji przez poszczególnych kierowników (liderów), wybór rozwiązania w toku dyskusji całości grupy szkoleniowej pod kierownictwem szkolącego, argumentacja wyboru optymalnego rozwiązania, podsumowanie zajęcia. [Z.L.] (1, s. 50–51)

Bibliografia:

- 1) J. Wołejso, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Dyskusja związana z wykładem to aktywizująca, problemowa metoda dydaktyczna, której celem jest wyjaśnienie wątpliwości szkolonych, co do tez i sformułowań zawartych w wykładzie oraz zorientowanie się, na ile przedstawione treści są dla nich zrozumiałe. Dyskusja po przeprowadzonym wykładzie umożliwia prowadzącemu zajęcia wyjaśnienie zbyt złożonych problemów, a także uszczegółowienie pewnych elementów treści, które nie zostały jasno i precyzyjnie wypowiedziane w czasie wykładu. Tego typu dyskusje w dydaktyce obronnej są stosowane m.in. w szkołach i akademiach wojskowych. Raczej nie stosuje się ich w szkoleniu bojowym. [Z.L.] (1, s. 49)

Bibliografia:

- 1) J. Wołejso, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Działalność w resorcie obrony narodowej jest to wykonywanie zadań i przedsięwzięć w poszczególnych obszarach funkcjonowania komórki organizacyjnej i jednostki organizacyjnej (jednostki niewchodzącej w skład Ministerstwa Obrony Narodowej, podległej ministrowi obrony narodowej lub przez niego nadzorowanej), służące osiągnięciu celów i realizacji zadań wynikających ze strategii i programów, dokumentów kompetencyjnych, aktów normatywnych oraz poleceń

przełożonych, na których realizację przydzielane są zasoby rzeczowe i finansowe. [P.R.O.] (1, s. 2), (2, s. 4)

Bibliografia:

- 1) *Decyzja nr 218/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie planowania i rozliczania działalności w resorcie obrony narodowej*, Dz.Urz. MON, poz. 179.
- 2) *Załącznik do decyzji nr 124/Org./DG RSZ Ministra Obrony Narodowej z dnia 24.03.2015 r. w sprawie wprowadzenia do użytku „Jednolitych procedur działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej”*.

Działalność bieżąca sił zbrojnych – ogół przedsięwzięć wykonywanych w skali roku, miesiąca i tygodnia dla realizacji celów i zadań wynikających z treści ustaw, rozporządzeń, uchwał, regulaminów organizacyjnych oraz decyzji, rozkazów i wytycznych. Obejmuje: wykonywanie zadań wynikających z dokumentów kompetencyjnych, regulaminów, planów zasadniczych przedsięwzięć oraz rozkazów i poleceń przełożonych; utrzymywanie wymaganego poziomu gotowości oraz przygotowanie do realizacji zadań w okresie pokoju, kryzysu i wojny; działalność wychowawczą i promocyjną; działalność informacyjną; współpracę zagraniczną; działalność kontrolną; działalność rozliczeniową; działalność ewidencyjno-sprawozdawczą; działalność wydawniczą; wykonywanie zadań na rzecz organów kolegialnych powoływanych przez ministra i dowódców poszczególnych szczebli dowodzenia; ochronę informacji niejawnych; szkolenie programowe; szkolenie uzupełniające; szkolenie pracowników wojska. Planowanie działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych RP prowadzone jest w cyklach: rocznym – od szczebla DG SZ, DG RSZ do szczebla oddziału (równorzędnego) włącznie; miesięcznym – od szczebla DG SZ, DG RSZ do szczebla pododdziału (równorzędnego) włącznie; tygodniowym – wyłącznie w elementach organizacyjnych oddziału (kompania – równorzędna, zespół, samodzielny pluton) z wyjątkiem pododdziałów pełniących dyżury bojowe. W ramach planowania działalności bieżącej w siłach zbrojnych opracowuje się następujące dokumenty planistyczne: zamiar dowódcy określonego szczebla dowodzenia do działalności, rozkaz dowódcy określonego szczebla dowodzenia do działalności, rozkaz dowódcy określonego szczebla dowodzenia w sprawie organizacji i funkcjonowania, specjalistyczne wytyczne szefów pionów funkcjonalnych, plan zasadniczych przedsięwzięć danego szczebla, plan szkolenia uzupełniającego, plan szkolenia pracowników wojska, diagram szkolenia (na szczeblu oddziału). [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o planowaniu i rozliczaniu działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych RP*, SG WP, Warszawa 2010.

Działalność rozliczeniowa – działalność prowadzona przez przełożonych wobec podwładnych oraz w pionach funkcjonalnych, której celem jest ocena jakości i terminowości wykonywania zadań oraz ukierunkowanie dalszej działalności. W SZ RP obowiązuje roczne, miesięczne oraz tygodniowe rozliczanie działalności bieżącej według ustaleń dowódców rodzajów sił zbrojnych (równorzędnych). Rozliczanie, w zależności od podległości służbowej, ma charakter rozliczania strukturalnego (służbowego) lub funkcjonalnego (specjalistycznego). Rozliczanie strukturalne prowadzą przełożeni wobec podwładnych. Rozliczanie funkcjonalne prowadzą osoby niebędące przełożonymi w hierarchii służbowej, które zgodnie z odpowiednimi dokumentami kompetencyjnymi – nadzorują realizację zadań w specjalistycznych dziedzinach działalności (pionach funkcjonalnych). Rozliczanie działalności bieżącej w zależności od szczebla dowodzenia prowadzi się w formie odpraw: rozliczeniowych, rozliczeniowo-koordynacyjnych i decyzyjnych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o planowaniu i rozliczaniu działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych RP*, SG WP, Warszawa 2010.

Działalność szkoleniowo-metodyczna zwana też **metodyczno-szkoleniową** lub tylko **metodyczną** jest fundamentalną warstwą systemu szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP), jest zespołem przedsięwzięć organizacyjnych i szkoleniowych, umożliwiających dowódcom (równorzędnym) wszystkich poziomów i szczebli dowodzenia nabycie wiedzy oraz praktycznych umiejętności metodycznych w zakresie prowadzenia szkolenia wojskowego. Istotą tej działalności jest przygotowanie i doskonalenie bezpośrednio podległych dowódców do prowadzenia działalności szkoleniowej, w skrócie szkolenia podwładnych poprzez precyzyjną analizę celu, dobór treści szkolenia wynikających z zadań i przeznaczenia, właściwe zastosowanie form i metod przy wykorzystaniu dostępnej bazy szkoleniowej i zabezpieczenia materiałowo-technicznego. Umiejętne, kompleksowe postępowanie metodyczne dowódców w czasie realizacji programowych zadań szkoleniowych jest niezbędne w całości przygotowania dowództw, związków taktycznych (ZT), oddziałów i pododdziałów do prowadzenia efektywnych działań w każdych warunkach pola walki, operacji. Jeżeli chodzi o cele działalności szkoleniowo-metodycznej w SZ RP to celem zasadniczym jest przygotowanie dowódców wszystkich poziomów i szczebli dowodzenia, wykładowców, instruktorów, kandydatów na żołnierzy zawodowych w korpusie oficerów i podoficerów do kierowania i realizacji szkolenia oraz wdrażanie najskuteczniejszych form i metod w realizacji przedsięwzięć szkoleniowych. Cele szczegółowe działalności szkoleniowo-metodycznej obejmują: rozwijanie umiejętności metodycznych jej podmiotów, stosownie do aktualnych wymagań i potrzeb procesu szkolenia dowództw i wojsk; poszukiwanie

oraz stosowanie w praktyce skutecznych, efektywnych form i metod prowadzenia zajęć i ćwiczeń; ujednoczenie i upowszechnianie rozwiązań metodycznych odpowiednich do poziomu i szczebla dowodzenia oraz specyfiki rodzaju wojsk i służb; przygotowanie kadry do racjonalnego wykorzystania w szkoleniu bazy szkoleniowej i środków materiałowo-technicznego zabezpieczenia zajęć, ćwiczeń; kształtowanie u przyszłych dowódców tj. oficerów i podoficerów pożądanych umiejętności metodycznych, cech i nawyków niezbędnych do kierowania i realizacji procesu szkolenia; upowszechnianie w działalności szkoleniowej osiągnięć dydaktyki wojskowej i doskonalenia kadr. Za właściwy dobór celów prowadzenia działalności szkoleniowo-metodycznej na danym poziomie i szczeblu dowodzenia odpowiada dowódca. Treścią działalności szkoleniowo-metodycznej jest: metodyka przygotowania i prowadzenia zajęć i ćwiczeń; doskonalenie form i metod szkolenia; wypracowywanie kierunków działalności szkoleniowo-metodycznej, ich precyzowanie i weryfikacja; wymiana wniosków i doświadczeń szkoleniowo-metodycznych; weryfikacja programów szkolenia i kształcenia; racjonalne wykorzystanie bazy szkoleniowej oraz limitów środków materiałowych; dostosowanie elementów bazy szkoleniowej do wymogów programów i planów szkolenia oraz zakładanych celów szkoleniowych; analiza i wdrażanie wniosków i doświadczeń z misji, operacji, ćwiczeń i bieżącej działalności szkoleniowej; opracowywanie na potrzeby zabezpieczenia procesu szkolenia instrukcji, poradników metodycznych i pomocy szkoleniowych. Dobór treści działalności szkoleniowo-metodycznej leży w kompetencjach dowódcy i jest uzależniony od poziomu i szczebla dowodzenia, poziomu kształcenia i potrzeb szkoleniowo-metodycznych. [Z.L.] (1, s. 7–8), (2, s. 8), (3, s. 53–54)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) A. Junciewicz, *System szkolenia oddziałów (pododdziałów) wojsk lądowych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.

Działalność wychowawcza to całokształt działań na rzecz kształtowania świadomego służby żołnierza, aktywnego i odpowiedzialnego obywatela demokratycznego państwa polskiego, przygotowanego do jego obrony oraz udziału w operacjach militarnych i niemilitarnych, w tym poza granicami państwa. Działalność wychowawcza ma charakter planowy i jest realizowana przez określone współdziałanie dowódców, oficerów wychowawczych i innych osób funkcyjnych oraz współpracę z organizacjami pozarządowymi i innymi partnerami społecznymi. [J.W.] (1, s. 31)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Dzień gotowości bojowej i mobilizacyjnej jest wojskową formą dydaktyczną, organizowaną w wymiarze nie mniejszym niż 7 godzin na kwartał. Dzień ten przeznaczony jest do praktycznego szkolenia poszczególnych żołnierzy, załóg, zespołów i osób funkcyjnych, zgrywania pododdziałów i systemów, instruowania służb operacyjnych i dyżurnych, doskonalenia alarmowania i realizacji całokształtu przedsięwzięć z zakresu gotowości bojowej i mobilizacyjnej. Główną uwagę w tym szkoleniu zwraca się na: doskonalenie kurierów, łączników i innych osób funkcyjnych oraz grup i zespołów w wykonywaniu zadań dotyczących osiągnięcia wyższych stanów gotowości bojowej (WSGB), w tym mobilizacyjnego rozwinięcia; zgrywanie załóg i pododdziałów w wykonywaniu czynności osiągnięcia WSGB, w tym mobilizacyjnego rozwinięcia ze sprzętem technicznym w miejscu stałej dyslokacji lub z wyjściem do rejonu alarmowego; sprawdzenie stanu utrzymania zapasowych rejonów alarmowych i doprowadzających do nich dróg marszu; sprawdzenie stanu utrzymania zapasów i przygotowania ich do ewakuacji; sprawdzenie i aktualizację dokumentów osiągnięcia WSGB. Dzień gotowości bojowej i mobilizacyjnej prowadzi się jednocześnie we wszystkich ogniach organizacyjnych oddziału, a organizatorem szkolenia w tym dniu jest szef sztabu oddziału, który na podstawie zapisów zawartych w stosownych dokumentach planistycznych, wytycznych przełożonych oraz wyników kontroli opracowuje *Plan zasadniczych zamierzeń w dniu gotowości bojowej i mobilizacyjnej*. Plan ten stanowi podstawę do postawienia zadań pododdziałom. Natomiast do przeprowadzenia zajęć w pododdziałach (grupach, zespołach) opracowuje się odpowiednie *plany-konспекty*. Dowódca oddziału podsumowuje realizację przedsięwzięć Dnia gotowości bojowej i mobilizacyjnej w ramach wypracowania decyzji na kolejny miesiąc. W podsumowaniu tym ocenia przygotowanie pododdziałów do wykonywania zadań związanych z osiągnięciem WSGB i określa kierunki dalszej działalności w tym zakresie. [Z.L.] (1, s. 16), (2, s. 38–39)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 2) *Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych RP*, Ministerstwo Obrony Narodowej Główny Zarząd Szkolenia Bojowego WP, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Szkol. 692/88, Warszawa 1989.

Dzień Podoficera to wojskowa forma działalności szkoleniowo-metodycznej stosowana przed wejściem w życie w roku 2009 *Instrukcji o działalności szkoleniowo-metodycznej*, raz w miesiącu przez 6 godzin dydaktycznych. Dzień Podoficera stanowił integralną część szkolenia doskonalącego, którego celem było:

uzupełnienie wiedzy fachowo-wojskowej i doskonalenie umiejętności dowódczych; rozwijanie i doskonalenie metod szkolenia i wychowania podwładnych; kształtowanie umiejętności instruktorskich; uzupełnianie wiedzy w zakresie podstawowych zasad pedagogiki, psychologii i metodyki szkolenia podwładnych; wymiana doświadczeń szkoleniowo-wychowawczych. Organizując, szkolenie w Dniu Podoficera, uwzględniano następujące przedsięwzięcia: wykłady z zasad pedagogiki i psychologii; zajęcia instruktażowo-metodyczne; zajęcia teoretyczno-praktyczne z zakresu problematyki fachowo-wojskowej; pokazy filmów połączone z dyskusją nad problemami metodycznymi; inne formy doskonalenia metodycznego, np. zajęcia pokazowe, grupowe itp. Ponadto część czasu w tym dniu przeznaczano na spotkanie środowiskowe z dowództwem jednostki. Natomiast organizatorem szkolenia w Dniu Podoficera był stosowny zastępca dowódcy ds. szkolenia. Prowadziło się je w ustalonym dniu przeważnie na szczeblu oddziału, jednostki lub w grupach specjalistycznych np. piechota, czołgiści itp. Odpowiedzialnym za prowadzenie szkolenia na szczeblu oddziału był wspomniany zastępca dowódcy oddziału ds. szkolenia, natomiast w grupach specjalistycznych dowódcy batalionów (równorzędni), a w odniesieniu do dowódców drużyn pododdziałów specjalistycznych szefowie rodzajów wojsk. *Plan organizacyjny Dnia podoficera* na kolejny miesiąc tworzył zastępca dowódcy oddziału ds. szkolenia, przy współudziale pozostałych zastępców i szefów rodzajów wojsk. Stanowił on podstawę do postawienia zadań dowódcom pododdziałów i prowadzącym szkolenie w ramach wypracowania decyzji na kolejny miesiąc. Zajęcia prowadzone w Dniu Podoficera były ewidencjonowane w *dziennikach lekcyjnych* jak zajęcia programowe z innych przedmiotów. [Z.L.] (1, s. 38–39)

Bibliografia:

- 1) *Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych RP*, Ministerstwo Obrony Narodowej Główny Zarząd Szkolenia Bojowego WP, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Szkol. 692/88, Warszawa 1989.

Dzień Techniczny lub inaczej **Dzień Techniki**, to wydzielony w jednostkach wojskowych jeden dzień szkolenia, 7 godzin lekcyjnych, z każdego miesiąca szkolenia programowego, a przeznaczony na realizację zadań związanych z obsługą uzbrojenia i sprzętu wojskowego. Wyjątek gdzie nie prowadzi się Dnia Technicznego stanowią miesiące, w których realizowane są: roczna i okresowe obsługi uzbrojenia i sprzętu wojskowego. Rozpatrywane przedsięwzięcie ma na celu: doskonalenie praktycznej umiejętności posługiwania się uzbrojeniem i sprzętem wojskowym, włącznie z usuwaniem drobnych niesprawności i uszkodzeń przez

indywidualnych użytkowników i załogi (obsługi); podniesienie na wyższy poziom stanu technicznego i utrzymania uzbrojenia i sprzętu technicznego. Z tych podwodów w Dniu Technicznym prowadzi się: kompleksowe sprawdzenie stanu technicznego i utrzymania uzbrojenia i sprzętu wojskowego (UiSW), a także jego ukończenia; sprawdzanie dokumentacji eksploatacyjnej; wykonywanie przez etatowe załogi (obsługi) i indywidualnych użytkowników obsługi technicznej, konserwacji oraz usuwanie stwierdzonych usterek i niesprawności; sprawdzanie personelu obsługującego dany rodzaj uzbrojenia i sprzętu z wiadomości fachowych; pomoc pododdziałom przez specjalistów remontowych w naprawach bieżących; kontrolę przestrzegania przepisów bezpieczeństwa informacji o UiSW, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) i ochrony przeciwpożarowej przy sprzęcie oraz w miejscu jego przechowywania. Dzień Techniczny zwykle się prowadzi jednocześnie całością oddziału lub grupą pododdziałów, obejmując przeglądami sprzęt w takiej ilości, aby nie naruszyć gotowości bojowej oddziału. Dzień Techniczny przygotowuje zazwyczaj szef sztabu oddziału we współpracy ze stosowną komórką logistyczną, w oparciu o wytyczne dowódcy. W tym zakresie opracowuje się *Plan zasadniczych zamierzeń w Dniu Technicznym*, zawierający: zasadnicze zadania przewidziane do wykonania w poszczególnych pododdziałach; niezbędne środki zabezpieczenia materiałowego-technicznego; sposób wykorzystania pododdziałów logistycznych, w szczególności remontowych; składy roboczych grup technicznych z pododdziału remontowego szczebla nadrzędnego, ich przeznaczenie i wyposażenie w sprzęt; terminy realizacji prac. Plan ten stanowi podstawę do postawienia zadań dowódcom pododdziałów, którzy następnie przy współudziale wododziałowych specjalistów ds. technicznych opracowują *plany-konspekty*, zawierające zamierzenia do wykonania przy poszczególnych rodzajach UiSW, miejsca, czas i osoby odpowiedzialne za wykonanie tych czynności oraz za nadzór i przeprowadzenie ich zgodnie z wymogami procesu technologicznego. Wyszczególnia się tu również sposoby wykorzystania sił i środków własnych i przełożonego, a także ustala materiały niezbędne do wykonania planowanych zamierzeń. Na podstawie tych *planów-konspektów* prowadzi się odprawę z bezpośrednimi podległymi dowódcami, w czasie której stawia się szczegółowe zadania, nakazując opracowanie stosownych *planów-konspektów*, *planów pracy*, *kart pracy*. W tych ostatnich określa się zakres i czas wykonywanych czynności, wykonawców, zużycie materiałów i osoby odpowiedzialne za sprawdzenie. Dzień Techniczny rozpoczyna się zbiórką oddziału (pododdziału), w czasie której dowódca omawia plan jego przebiegu, po czym pododdziały udają się do miejsc wykonywania prac, gdzie po omówieniu warunków bezpieczeństwa i przeciwpożarowych, przystępuje się do pracy zgodnie z ustaleniami przełożonych i opracowaną

dokumentacją. Po zakończeniu rozpatrywanego dnia dowódcy pododdziałów i szefowie rodzajów wojsk w ustalonym czasie składają meldunki dowódcy oddziału o przebiegu i wynikach wykonanych czynności. Dowódca oddziału (pododdziału) podsumowując przebieg Dnia Technicznego podczas wypracowania decyzji na kolejny miesiąc zazwyczaj: ocenia umiejętności w zakresie wykonywania prac oraz stopień znajomości sprzętu, zasad eksploatacji, przeprowadzenia obsługi technicznej itp. ze wskazaniem najlepszych załóg (obsługi) i użytkowników; analizuje stwierdzone niedociągnięcia, wskazuje przyczyny oraz ustala sposoby zapobiegania ich powstawaniu; ocenia rolę elementów logistycznych w okazaniu pomocy technicznej. [Z.L.] (1, s. 15, 152), (2, s. 38–39)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 2) *Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych RP*, Ministerstwo Obrony Narodowej Główny Zarząd Szkolenia Bojowego WP, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Szkol. 692/88, Warszawa 1989.

Dzień Zagrożenia Skażeniami to wojskowa forma dydaktyczna, wyznaczony dzień szkoleniowy w miesiącu, w ramach którego prowadzi się **trening powszechnego ostrzegania i alarmowania** oraz **trening powszechnego ostrzegania o zagrożeniu z powietrza**. W dniu tym realizuje się szkolenie stanów osobowych z zachowań na sygnał zagrożenia skażeniami lub na sygnał o skażeniach oraz zgodne z *Programem szkolenia zespołów obrony przeciwchemicznej kompanii (równorzędnej)* szkolenie doskonalące nieetatowych zespołów Obrony Przed Bronią Masowego Rażenia ustanawianych właśnie na w/w szczeblu dowodzenia. W *Programach szkolenia pododdziałów zawodowych* nie wyznacza się osobnych godzin na realizację ostatniego z w/w przedsięwzięć, lecz zakłada się tą realizację w trakcie szkolenia z innych przedmiotów. Zresztą podobnie uczyniono w stosunku do powszechnego w szkoleniu wojsk przedsięwzięcia o nazwie **długotrwałe wykonywanie zadań w warunkach skażeń przy wykorzystaniu sprzętu i środków OPBMR**. [Z.L.] (1, s. 15, 91, 124)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

E

Edukacja – ogół procesów dydaktyczno-wychowawczych obejmujących kształcenie (nauczanie i uczenie się) oraz wychowanie. Najczęściej rozumie się edukację jako oddziaływanie służące formowaniu się (zmienianiu, rozwijaniu) zdolności życiowych człowieka. Jej celem jest także zmienianie dzieci, młodzieży i dorosłych, bez ideologicznej presji, przy uszanowaniu własnego projektu życia, własnego spojrzenia na otaczający świat i zachowaniu tego, co inne i odległe od stereotypów masowości. [A.J.]

Hasło autora

Edukacja dla bezpieczeństwa – część procesów dydaktyczno-wychowawczych realizowanych w ramach systemu edukacji narodowej ukierunkowanych na kształtowanie wiedzy, umiejętności, nawyków i postaw obronnych i zachowania w sytuacjach kryzysowych. [K.K.]

Hasło autora

Edukacja obronna (łac. *educatio* – wychowanie) – 1) ogół zamierzonych procesów polegających na kształtowaniu świadomości obronnej obywateli oraz poszerzaniu wiedzy i umiejętności służących stałemu zwiększaniu efektywności działania obywateli, grup społecznych, instytucji oraz organów władzy państwowej i samorządowej w celu przeciwstawienia się wszelkim zagrożeniom podczas pokoju, kryzysów i wojny. Zawiera w sobie wychowanie obronne oraz kształcenie (nauczanie i uczenie się) obronne. [B.Sz.] 2) Edukację obronną można też ujmować w aspekcie teoretycznym i funkcjonalnym. W sensie teoretycznym, to całościowy celowo zorganizowanych procesów, działań, form, metod, środków i oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych na dzieci, młodzież i dorosłych w celu osiągnięcia względnie trwałych zmian w ich wiedzy, umiejętnościach oraz systemach wartości odnoszących się do zagadnień szeroko rozumianej obronności i bezpieczeństwa. W sensie funkcjonalnym, to zbiór elementów edukacyjnych, strukturalnie i funkcjonalnie powiązanych, stanowiących o możliwościach obronnych a jednocześnie warunkujących zapewnienie bezpieczeństwa państwu, narodowi i poszczególnym obywatelom we wszystkich sferach ich działalności. 3) Edukacja obronna (edukacja dla bezpieczeństwa) – ogół procesów oświatowo-wychowawczych, realizowanych głównie przez rodzinę, szkołę, wojsko, policję, kościoły, środki masowego przekazu, organizacje młodzieżowe i stowarzyszenia, zakłady pracy oraz instytucje

państwowe i samorządowe, ukierunkowanych na kształcenie umiejętności ważnych dla zapewnienia bezpieczeństwa narodowego. [R.S.]

Bibliografia:

- 1) R. Stępień i inni (red.), *Leksykon pojęć dydaktyczno-wychowawczych*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 1999.
- 2) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.

Edukacja obronna (edukacja dla bezpieczeństwa) – przygotowanie wszystkich obywateli do skutecznego realizowania zadań związanych z przeciwstawieniem się zagrożeniom powstającym zarówno w okresie działań zbrojnych, jak i kryzysów. [K.K.] (1, s. 24)

Bibliografia:

- 1) J. Ropski, *Dydaktyka szczegółowa edukacji dla bezpieczeństwa*, AWF, Katowice 2013.

Edukacja obronna – (1) pedagogiczna dyscyplina szczegółowa, w której obszarem zainteresowań jest szeroko pojęta problematyka edukacji społeczeństwa i sił przeznaczonych do realizacji zadań obronnych na rzecz świadomego udziału w realizacji interesów narodowych w dziedzinie bezpieczeństwa państwa. Przez działalność edukacyjną kształtowana jest świadomość obronna obywateli oraz przygotowywane są siły przewidziane do realizacji zadań obronnych. Edukacja obronna mieści w sobie dydaktykę wojskową jako część szczegółową dotyczącą procesów kształcenia w siłach zbrojnych oraz dydaktykę obronną dotyczącą problematyki tworzenia i utrzymania świadomości obronnej społeczeństwa i przygotowania jego zorganizowanych struktur do wypełniania atrybutu suwerenności państwa i realizacji jego funkcji wewnętrznej i zewnętrznej. (2) ogół procesów oświatowo-wychowawczych, realizowanych głównie przez rodzinę, wojsko, kościoły, środki masowego komunikowania, organizacje społeczne i stowarzyszenia, zakłady pracy oraz specjalnie powołane instytucje, ukierunkowanych na kształtowanie systemu wartości i upowszechnianie wiadomości ważnych dla bezpieczeństwa kraju. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.
- 2) M. Kucharski, *Edukacja obronna, Fundacja Innowacja*, Warszawa 2002.

Efektywność szkolenia – jeden z zasadniczych elementów oceny jakości szkolenia (kształcenia). Można ją definiować w dwóch aspektach: szerszym i węższym. W rozumieniu szerszym efektywność szkolenia to stopień realizacji założonych celów dydaktycznych. W rozumieniu węższym efektywność szkolenia to poprawa wyników działania (organizacji), uzyskana na skutek przeprowadzonego szkolenia. Poję-

cie efektywności szkolenia jako stopień realizacji założonych celów dydaktycznych, stosuje się zarówno w kontekście kształcenia akademickiego, jak i korporacyjnego, w wyniku którego można mówić o trójstopniowym podziale zmian zachodzących w toku jego prowadzenia: opanowaniu nowych treści (a więc przyswajaniu wiedzy), opanowaniu nowych umiejętności, zmianie postaw. [A.J.]

Hasło autora

Efektywność szkolenia/kształcenia może być definiowana, jako różnica pomiędzy faktycznymi wynikami pracy dydaktycznej a wymaganiami określonymi przez program nauczania realizowany w grupie dydaktycznej. Efektywność procesu szkolenia może być rozpatrywana w obszarze wskaźników i mierników: *ilościowych*, jako przyrost wartości przyjętych wskaźników takich jak – terminowość; jakość pracy; obniżenie kosztów własnych; skracanie czasu trwania poszczególnych cykli; pozyskiwanie klientów, wynegocjowanie korzystnych umów; *kwalifikacyjnych*, poprzez np. wskaźniki – wzrostu wykształcenia; zdobycia doświadczenia zawodowego; uzyskania znajomości języków obcych; poznanie nowych aplikacji komputerowych; zdobycie kwalifikacji specyficznych dla danego stanowiska; *behawioralnych*, w kategoriach odruchów i nawyków niezbędnych w pracy zawodowej na konkretnym stanowisku; *osobowościowych*, który dotyczyć powinien kategorii – odpowiedzialność, energia, asertywność, samodzielność, kreatywność, odporność na stres, wytrwałość, wyobraźnia, lub też kategorii ekstrawersja, ugodowość, sumienność, stabilność emocjonalna, otwartość na doświadczenia oraz wskaźników *kompetencyjnych* – komunikacja, orientacja na osiągnięcia/wyniki, skupienie na kliencie, praca zespołowa, przywództwo, planowanie i organizowanie, umiejętność przystosowania się, stymulowanie rozwoju innych ludzi, umiejętność rozwiązywania problemów. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Kształcenie rozproszone w dydaktyce*, AON, Warszawa 2013.

Egzamin końcowy zawarty w Programie szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej jest integralną częścią szkolenia oraz stanowi podstawę do dokonania oceny poziomu wyszkolenia ochotników, uczestników kursu szkolenia podstawowego. Egzamin ten składany jest przed komisją powołaną rozkazem przez komendanta jednostki realizującej szkolenie podstawowe, a odpowiedzialnym za właściwą organizację oraz ich przebieg jest przewodniczący komisji egzaminacyjnej. Rozpatrywany egzamin konstytuują: **egzamin z wychowania**

fizycznego, realizowany na zakończenie etapu szkolenia indywidualnego zgodnie z dokumentami normatywnymi obowiązującymi kadrę zawodową oraz **dwudniowa sesja egzaminacyjna**. Sesja ta w pierwszym dniu zawiera **sprawdzian wiedzy teoretycznej**, w formie **testu wiadomości** zakres z przedmiotów zawartych w *Programie szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* oraz **egzamin ze strzelania w dzień i w nocy do celów ukazujących się**. Natomiast drugi dzień sesji to **sprawdzian umiejętności praktycznych ze szkolenia bojowego**, realizowany w formie pętli taktycznej. [Z.L.] (1, s. 98–99)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

E-learning to nowoczesna forma organizacyjna kształcenia, nauczania – uczenia się, szkolenia, doskonalenia zawodowego. W polskiej literaturze często utożsamia się niniejszą formę z terminami **d-learning** (ang. **distance learning**), **kształcenie (studia, nauczanie) na odległość**, **e-edukacja**, **zdalna edukacja**, **nauczanie wirtualne**, **e-nauczanie**, **e-szkolenie** oraz **ADL**, który jest akronimem od angielskiego pojęcia odnoszącego się do nowoczesnego kształcenia na odległość – **Advanced Distributed Learning**. Ponieważ wykorzystuje się tu najnowsze technologie Z. Redziak zdefiniował e-learning jako nauczanie na odległość z wykorzystaniem technik komputerowych i Internetu. Pozwala to na wspomaganie procesów dydaktycznych przy wykorzystaniu sieci informatycznej. E-learning umożliwia ukończenie kursu a nawet studiów bez konieczności fizycznej obecności w sali wykładowej. E-learning służy nauczaniu elastycznemu. Może być również łączony z tradycyjnym nauczaniem w formie kursów mieszanych. Dlatego jest on jednym z elementów szeroko rozumianej edukacji. E-learning jest także ściśle powiązany z szerokim zastosowaniem w nauczaniu technologii elektronicznej. Jest to pojęcie szersze niż pojęcie **nauczanie online**, które oznacza nauczanie przez sieć internetową, przy czym w przypadku zaadoptowania technologii mobilnych używa się pojęcia **m-learning**. E. Wawrzyńczuk-Nathali rozwijając powyższy wątek dodała, że edukacja na odległość bazuje na koncepcji połączenia pracy własnej uczącego się i opieki dydaktycznej nauczyciela-opiekuna, przy czym uczący się w dużo większym stopniu decyduje o przebiegu i merytorycznej treści procesu edukacyjnego, niż przy udziale w tradycyjnych cyklach nauczania, ale również musi wykazać się większą dozą samodyscypliny. [Z.L.] (2, s. 79–80), (3, s. 6), (6, s. 37)

Bibliografia:

- 1) *Zastosowanie e-learningu w kształceniu ekonomistów. Materiały z realizacji projektu „Opracowanie programów nauczania do kształcenia na odległość na kierunku ekonomia”* – publikacja podsumowująca, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2006.

- 2) Z. Redziak, *Współczesne formy szkolenia (doskonalenia) kadr w organizacji* [w:] *Współczesne formy i metody doskonalenia kadr w organizacji wojskowej. Praca naukowo-badawcza* pk. „*Formy i metody*”, Akademia Obrony Narodowej, Wydział Wojsk Lądowych, Warszawa 2007.
- 3) *Perspektywy wykorzystania kształcenia na odległość w wyższym szkolnictwie wojskowym. Analiza porównawcza, modele rozwoju*, część 1, Akademia Obrony Narodowej, Wydział Strategiczno-Obronny, Warszawa 2008.
- 4) P. Gawliczek, *Wykaz międzynarodowych organizacji oraz instytucji oferujących kursy i szkolenia, w tym w ramach kształcenia na odległość (Advanced Distributed Learning – ADL). Guide To Multinational Organizations Educational Opportunities*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- 5) P. Gawliczek, *Zbiór kluczowych prezentacji przedstawionych podczas 71 Posiedzenia Grupy Roboczej NATO ds. Szkolenia Indywidualnego Rozwoju Edukacyjnego (NATO Training Group Working Group on Individual Training and Education Developments – NTG WG IT&ED)*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2008.
- 6) E. Wawrzyńczuk-Nathali, *Ogólne przestanki i modele kształcenia na odległość przyjęte w projekcie* [w:] *Zastosowanie e-learningu w kształceniu ekonomistów. Materiały z realizacji projektu „Opracowanie programów nauczania do kształcenia na odległość na kierunku ekonomia” – publikacja podsumowująca*, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2006.

Element wykonawczy systemu walki – to najmniejszy wyodrębniony fragment systemu walki (podsystemu) mogący samodzielnie realizować zadania i nieposiadający organu dowodzenia. [J.W.] (1, s. 73)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja zgrywania systemów walki w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.2, SG WP, Warszawa 2011.*

Ewaluacja edukacyjna jest procesem, którego celem jest ocena stanu edukacji, w tym zwłaszcza zinstytucjonalizowanego nauczania i wychowania. Wyróżnia się ewaluację edukacyjną wewnętrzną polegającą na ocenie rezultatów pracy dydaktyczno-wychowawczej placówek oświatowych przez osoby zatrudnione w tych placówkach oraz zewnętrzną polegającą na ocenianiu efektów nauczania i wychowania przez osoby spoza tych placówek. Zarówno jedna, jak i druga może mieć charakter formatywny (wyniki oceny stanowią podstawę działań zmierzających do usprawnienia danego systemu lub tylko jednego z jego składników), albo sumujący (ocena całokształtu działalności systemu oświaty lub jednego elementu). [P.O.] (1, s. 48)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

F

Formy ćwiczeń wojskowych – drugi poziom w klasyfikacji ćwiczeń wojskowych znajdujący się poniżej poziomu określającego ich typy. W ramach typu ćwiczenia z dowództwami i sztabami wyróżniamy formy: gra wojenna (strategiczna, operacyjna), ćwiczenie dowódczo-sztabowe (na mapach, wspierane komputerowo, szkieletowe) oraz trening sztabowy. W ramach typu ćwiczenia z wojskami wyróżniamy formy: ćwiczenie taktyczne z wojskami oraz ćwiczenie taktyczno-specjalne. W ramach typu ćwiczenia przygotowawcze wyróżniamy formy: ćwiczenie grupowe, ćwiczenie epizodyczne oraz ćwiczenie studyjne. Ponadto w ramach form wyróżnia się tzw. *inne ćwiczenia*, w ich ramach mieszczą się podróże historyczno-geograficzne, warsztaty, konferencje, seminaria, wykłady. Poza typami oraz formami ćwiczeń rozróżniamy również rodzaje ćwiczeń.

W NATO występują następujące formy ćwiczeń: *Command Post Exercise* (CPX); *Exercise Study* oraz *Live Exercise* (LIVEX). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Formy kształcenia – forma kształcenia (łac. *forma* – kształt, postać), termin oznaczający organizacyjną (czasowo-przestrzenną) stronę kształcenia, organizowania pracy dydaktycznej. Forma kształcenia obejmuje zewnętrzne warunki tego kształcenia, a więc dobór uczniów i nauczycieli, połączenie ich w odpowiednie grupy, współpracę grup i jednostek ze sobą, rodzaj zajęć oraz warunki miejsca i czasu pracy dydaktycznej. W ramach procesu kształcenia (szkolenia) forma określa jego charakter i warunki przebiegu. Odpowiada ona na pytanie: kto, gdzie, kiedy, w jakim układzie szkolić, aby osiągnąć cel dydaktyczny. Forma określa zewnętrzny model zajęcia, nie wyjaśniając jak uczyć (szkolić). Forma przesądzając o organizacyjnej stronie pracy dydaktycznej, wskazuje jak organizować tę pracę. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
- 2) Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Forma organizacyjna kształcenia, nauczania – uczenia się, szkolenia, doskonalenia zawodowego, dydaktyczna wywodzi się od łacińskiego słowa *forma*, oznaczającego kształt zewnętrzny, postać, wygląd. W edukacji oznacza organizacyjną stronę kształcenia w odróżnieniu od metody nauczania, która dotyczy sposobu pracy nauczycieli i uczniów. Forma kształcenia obejmuje zewnętrzne warunki tego kształcenia, a więc dobór uczniów i nauczycieli, połączenie ich w odpowiednie grupy, współpracę grup i jednostek ze sobą, rodzaj zajęć oraz warunki miejsca i czasu pracy dydaktycznej. Zastosowane w skali makro pojęcie formy kształcenia odnosi się zwykle do systemów kształcenia, jak np. klasowo-lekcyjny system nauczania. W skali mikro pojęcie formy kształcenia kojarzy się z takimi elementami systemu kształcenia, jak lekcja (jako organizacyjna forma kształcenia), praca domowa ucznia, wycieczka szkolna, bądź z takimi kategoriami organizacji pracy uczniów na lekcji, czy poza nią, jak praca zbiorowa (frontalna) uczniów, praca grupowa, czy wreszcie praca jednostkowa (indywidualna). W dydaktyce obronnej uznaje się, iż jest to zewnętrzna, organizacyjna strona szkolenia. Określa ona, w zależności od realizowanych celów szkoleniowych organizacyjne warunki szkolenia, na które składa się wiele czynników o charakterze czasowym, przestrzennym i materialnym. [Z.L.] (1, s. 217), (2, s. 105), (3, s. 101)

Bibliografia:

- 1) K. Kumaniecki (red.), *Słownik łacińsko-polski*, Warszawa 1986.
- 2) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny, wydanie trzecie poprawione*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
- 3) J. Zakrzewski, *Wybrane zagadnienia z dydaktyki wojskowej*, Akademia Sztabu Generalnego, Warszawa 1974.

G

Gawęda to podająca, słowna metoda dydaktyczna, która ma charakter swobodnego, barwnego opowiadania i która niekiedy może trwać dosyć długo. Może wypełnić nawet całą jednostkę dydaktyczną. Jej tematyka może być bardzo różna, ale w zajęciach o tematyce wojskowej najczęściej ma charakter historyczny. Może dotyczyć historii obiektów lub przeżyć osobistych, epizodów wojennych itp. Gawęda może mieć największe zastosowanie w różnych formach pracy pozalekcyjnej np. w czasie wycieczek. Nie wyklucza to stosowania gawędy w czasie

zajęć dydaktycznych, a szczególnie dobrą okazją do jej wykorzystania są spotkania z weteranami wojennymi itp. [Z.L.] (1, s. 234)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Główny autor ćwiczenia – jak wynika z praktyki szkoleniowej jest to osoba funkcyjna wyznaczana w składzie Zespołu Autorskiego. Pełni rolę zastępcy szefa Zespołu Autorskiego, oficera koordynującego w jego imieniu sprawy związane z organizacją przedsięwzięć, takich jak konferencje planistyczne, spotkania i warsztaty oraz opracowanie *Dokumentów do ćwiczenia* (odpowiednik sojuszniczego *Officer with Primary Responsibility* – OPR). [J.W.]

Główny ćwiczący (ang. *Primary Training Audience* – PTA) – nazywany również pierwszoplanowym ćwiczącym. Obok drugoplanowego ćwiczącego oraz strony przeciwnej, to jedna z kategorii uczestników ćwiczenia wymaganych do zdefiniowania w procesie przygotowania ćwiczenia i odzwierciedlenia w *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia*. Mianem tym określa się zwykle dowództwo, sztab, jednostkę (odział, pododdział) określony w *Programie ćwiczeń na lata...* (w NATO: w *Military Training and Exercise Programme* – MTEP), na którego ukierunkowany jest główny wysiłek szkoleniowy. Cele ćwiczenia opracowane przez Oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling Exercise* – OSE), jak również cele szkoleniowe Oficera prowadzącego ćwiczenie (ang. *Officer Conducting Exercise* – OCE) są opracowane w celu usatysfakcjonowania wymagań szkoleniowych głównego ćwiczącego. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Główna konferencja planistyczna (GKP) – spotkanie realizowane w toku planowania ćwiczenia wojskowego, następuje po Wstępnej Konferencji Planistycznej (WKP). Zwoływana jest przez szefa Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Celem tej konferencji jest kontynuowanie prac nad dokumentacją ćwiczenia oraz:

- zatwierdzenie obsady etatowej kierownictwa ćwiczenia;
- finalizacja organizacji przedsięwzięć związanych z ustaleniem miejsca przeprowadzenia ćwiczenia oraz organizacją systemu dowodzenia i łączności;
- zatwierdzenie składu ćwiczących;

- zakończenie prac związanych z określeniem kryteriów dopuszczających do ćwiczenia (stosownie do potrzeb);

- przegląd i określenie zadań do dalszych prac nad opracowaniem dokumentacji ćwiczenia;

- wskazanie najważniejszych problemów do rozwiązania oraz planu dalszego działania.

Uczestnikami GKP są: przedstawiciele wszystkich dowództw i instytucji biorących udział w procesie przygotowania ćwiczenia oraz przedstawiciele jednostek biorących udział w ćwiczeniu. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Gra decyzyjna jest odmianą gry dydaktycznej i aktywizującą metodą dydaktyczną jednocześnie. Grę tą opracowano do rozwijania umiejętności kierowniczych i dowódczych. Metoda ta jest również wykorzystywana w procesie kształcenia w ośrodkach, centrach szkolenia, uczelniach wyższych. Właściwością metody gier decyzyjnych jest to, że wykorzystuje się ją do nabywania lub doskonalenia umiejętności podejmowania decyzji w stosunkowo krótkim czasie i w warunkach konkurencji (w wypadku szkolenia wojskowego w warunkach zagrożenia ze strony przeciwnika). Metoda ta wymaga od szkolonych: zdefiniowania celu działania; przewidywania rozwoju sytuacji; wyboru sposobu działania; podjęcia kilku decyzji operacyjnych. W grach decyzyjnych sytuacja nie jest rozpatrywana w określonym momencie, ale w dłuższym odcinku czasu. Istotą gier tego typu jest przydział szkolonym określonych ról (funkcji sprawowanych na co dzień), których odgrywanie nie polega na wypowiedzeniu nauczonego tekstu, sposobu rozwiązania jakiejś sprawy (problemu), ale na prezentacji myśli, sposobów rozwiązań oraz postaw w stosunku do zadania (problemu) i aktualnej sytuacji. Jakość rozwiązywania zadań (problemów) zależy najczęściej od posiadanej wiedzy, umiejętności, a także możliwości intelektualnych i predyspozycji, np. dowódczych, sztabowych. Efektem finalnym gry decyzyjnej powinno być podjęcie decyzji, co do dalszego działania, a także w zależności od sytuacji i potrzeb kilku decyzji częściowych. Tok zajęć prowadzonych metodą gier decyzyjnych obejmuje następujące czynności: sformułowanie przez szkolącego problemu (zadania); opracowanie sytuacji (warunków) wyjściowych; przydział (wyznaczenie) ról szkolonym i zapoznanie ich z sytuacją wyjściową; szczegółowe wyjaśnienie zasad gry (często wykonuje się to przed zajęciem, ćwiczeniem); prezentację pomysłów rozwiązań

problemu (zadania) zgodnie z kompetencjami przysługującymi określonym osobom funkcyjnym (rolami); przyjęcie decyzji co do ostatecznego rozwiązania zadania (problemu); podjęcie decyzji operacyjnych (wykonawczych); ocenę postaw oraz działania przez szkolącego; ocenę powziętych decyzji i ich akceptację (lub nie) przez szkolącego. [Z.L.] (1, s. 47–49)

Bibliografia:

- 1) J. Wolejszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Gra kierownicza – jest metodą i formą doskonalenia kadr w organizacji. Rozwija i doskonali umiejętności kierownicze i dowódcze. Wykorzystuje się ją do nabywania lub doskonalenia umiejętności podejmowania decyzji w ograniczonym czasie w warunkach oddziaływania konkurencji, skutków stworzonej sytuacji decyzyjnej.

W swej istocie może być przygotowana i prowadzona jako gra *sztabowa* lub gra *eksperscka*. W grze sztabowej problemy decyzyjne rozwiązuje jednolity organ kierowania (dowodzenia). W grze eksperckiej do rozwiązania problemu powołuje się dyscyplinarny lub interdyscyplinarny zespół ekspercki (doradczy). Gra kierownicza powinna zawierać od jednego do czterech etapów ćwiczenia, w każdym z nich ujmując od dwóch do czterech głównych zagadnień szkoleniowych. Przy czym bardziej celowe jest ograniczanie rozmachu gry kierowniczej do jednego etapu głównego i minimalizowanie liczby zagadnień (problemów decyzyjnych). Każda z form gry kierowniczej może być prowadzona jedną z czterech metod:

- *seminaryjną*;
- *dyrektywną*, gdy wybór ostatecznego rozwiązania należy do prowadzącego grę;
- *konsultatywną*, gdy wybór rozwiązania należy do ćwiczących;
- *sytuacyjną*, gdy dokonuje się analizy fikcyjnej lub realnej sytuacji problemowej;
- *incydentów*, gdy ćwiczący otrzymują krótkie wprowadzenie zaś pytaniami wymuszają pozostałe informacje;
- *konfliktów*, na zasadzie konfrontacji decyzji dwustronnych, gdy kierujący jest neutralnym rozjemcą.

Celem gry kierowniczej jest:

- doskonalenie umiejętności specjalistycznych kadr kierowniczych w zakresie planowania, organizowania i prowadzenia działań;
- kompleksowe, szczegółowe analizowanie procedur operacyjnych, trudnych problemów i sytuacji problemowych;

- wypracowanie nowych koncepcji organizacyjnych i specjalistycznych rozwiązywanych problemów;
- poszukiwanie sposobów usprawnienia pracy kierowniczej;
- kreowanie u uczestników pewności w działaniu.

Istotą gry kierowniczej jest rozwiązywanie problemów decyzyjnych przez jednolite organa kierownicze lub tworzone doraźnie organa doradcze, kolegialne na tle umownej sytuacji problemowej. Gra kierownicza nie musi być dowiązana do czasu astronomicznego i może być prowadzona w rzeczywistym lub umownym rejonie działania.

Treścią gry kierowniczej są:

- techniki i procedury działania,
- koncepcje i plany operacyjne,
- problemy decyzyjne związane ze zidentyfikowanymi zagrożeniami,
- identyfikacja zagrożeń w realizacji planów, harmonogramów, programów i ich usuwanie. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski, *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.
- 3) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Gra symulacyjna to odmiana gry dydaktycznej i aktywizująca metoda dydaktyczna jednocześnie. Metoda gry symulacyjnej polega na tym, że prowadzący grę, wykorzystując rzeczywistą (historyczną) sytuację problemową (scenariusz wydarzeń), stara się uzyskać jej rozwiązanie przez szkolonych, a następnie porównuje rezultaty z rozwiązaniami faktycznymi. Charakterystyczne dla gry symulacyjnej jest to, że odnosi się do konkretnej, a nie fikcyjnej rzeczywistości i obejmuje próbę odtworzenia tej rzeczywistości, np. faktów historycznych, czynności określonych osób. To prowadzi do ustalenia modelu symulacyjnego o charakterze stałym lub technicznym w postaci grafiki, zobrazowania wydarzeń, planu, slajdu itp. Struktura czynności w grze symulacyjnej może wyglądać następująco: przygotowanie ogólnego planu działania lub programu na trenera; przydział zadań lub sprawdzenie programu (trening wstępny); wyjaśnienie zasad gry; symulacja (przedstawienie modelu rzeczywistego) lub demonstracja czynności przez szkolącego; szukanie związków i relacji między elementami modelu lub nauka czynności; porównanie wyników symulacji z rozwiązaniami faktycznymi lub samodzielne wykonanie czynności przez szkolonych; ocena wyników symulacji lub

wykonanych czynności. Przykładem takiej symulacji w dydaktyce obronnej jest odtwarzanie na zajęciach działania patrolu podczas zamachu terrorystycznego przy użyciu improwizowanego ładunku wybuchowego. Gra symulacyjna może być też wykorzystywana do szkolenia żołnierzy w zakresie wykonywania określonych czynności osób funkcyjnych, np. dowódcy, działonowego, kierowcy. [Z.L.] (1, s. 46–47), (2, s. 149)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 2) Cz. Kupisiewicz, *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Polska Oficyna Wydawnicza BGW, Warszawa 1996.

Gra wojenna – najwyższa forma ćwiczeń prowadzonych na strategicznym i operacyjnym poziomie dowodzenia sił zbrojnych w ramach typu ćwiczenia z dowództwami i sztabami. W zależności od rozpatrywanej problematyki, w ćwiczeniach tych powinni brać udział przedstawiciele administracji publicznej oraz organa (grupy operacyjne) zarządzania kryzysowego i kierowania elementami pozamilitarnego podsystemu obronnego. Istota gry wojennej polega na tym, że ćwiczące dowództwa, stanowią etatowe organy dowodzenia i zabezpieczenia działań (zespoły, centra części operacyjnej stanowisk dowodzenia) dwóch przeciwstawnych stron, które na tle przyjętej sytuacji operacyjno-taktycznej rozwiązują problemy pola walki, podejmują własne decyzje i zamiary działania, które są odpowiedzią (reakcją) na działanie strony przeciwnej. Aby spełnione zostały wymogi gry, ćwiczenie musi być dwustronne, a w zależności od zakresu rozpatrywanej problematyki mogą być jednoszczeblowe lub dwuszczeblowe (wówczas uczestniczą w nim elementy dowodzenia wyższego szczebla). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) K. Krakowski (red.), *Metody i treść pracy zespołów funkcjonalnych Kierownictwa Ćwiczenia*, AON, Warszawa 2009.
- 3) K. Krakowski, *Szkolenie dowództw wojsk lądowych SZ RP*, AON, Warszawa 2007.

Grupa Planowania Ćwiczenia (ang. *Exercise Planning Group* – EPG) – w procesie przygotowania ćwiczenia NATO grupa jest powoływana przez oficera programującego ćwiczenia (ang. *Officer Scheduling the Exercise* – OSE) w celu wsparcia jego działalności. Członkami grupy są oficerowie sztabu OSE, a także oficerowie (pracownicy) z innych uczestniczących w ćwiczeniu dowództw

(instytucji). Członkowie EPG wspierają oficera koordynującego z ramienia OSE w zakresie swoich kompetencji. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Gry dydaktyczne to grupa aktywizujących metod dydaktycznych, klasyfikowana jednocześnie w obrębie metod problemowych. W Wojsku Polskim są one utożsamiane z ćwiczeniami. Udział w nich odbywa się według ściśle ustalonych reguł (zasad). Natomiast w pedagogice najczęściej mówi się o grach symulacyjnych i decyzyjnych. W. Okoń do gier dydaktycznych zalicza również inscenizację, a K. Kruszewski giełdę pomysłów. Z kolei w teorii zarządzania i kierowania rozróżnia się gry wojskowe, ekonomiczne, przemysłowe. Jednakże porównując rzeczony gry stwierdzono, że nie ma zasadniczych różnic pomiędzy grami decyzyjnymi, stosowanymi w pedagogice a grami wojskowymi, przemysłowymi i kierowniczymi stosowanymi w doskonaleniu kadry kierowniczej. [Z.L.] (1, s. 46), (2, s. 292)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 2) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
- 3) K. Kruszewski, *Kształcenie w szkole wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1988.

H

Harmonogram przygotowania ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*, stanowi załącznik do *Rozkazu w sprawie przygotowania ćwiczenia*. Jest opracowywany przez Zespół Autorów ćwiczenia i przedstawia terminarz przygotowania ćwiczenia i opracowania stosownych *Dokumentów do ćwiczenia*. Określa się w nim przedsięwzięcia głównych wykonawców i współwykonawców, a także terminy ich realizacji. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Heureza (z języka greckiego *heurisko* – znajduję) to metoda dydaktyczna, która sprowadza się do znajdowania odpowiedzi na stawiane przez nauczyciela pytania. Dokonuje się ono poprzez myślenie i samodzielne wyszukiwanie odpowiedzi. Metoda tego typu polega więc na rozbiciu tematyki lekcji na szereg pytań, a następnie na stawianiu ich uczniom i egzekwowaniu odpowiedzi. W ten sposób, czasem przy pomocy odpowiedniego naprowadzania nauczyciela odkrywają oni nową wiedzę. Pierwowzoru metody heurystycznej dopatruje się w pogadankach Sokratesa. Dziś powszechnie stosowanymi w szkolnictwie odmianami tej metody są: pogadanka oraz dyskusja. [Z.L.] (1, s. 136), (2, s. 235), (3, s. 229)

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, wydanie pierwsze, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
- 2) B. Nawroczyński, *Zasady nauczania*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław–Warszawa–Kraków 1961.
- 3) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

I

Indywidualna, jednostkowa forma kształcenia to historyczna forma dydaktyczna, polegająca na tym, że nauczyciel wzywał kolejno do siebie poszczególnych uczniów w celu sprawdzenia rezultatów ich pracy samodzielnej i zadania im kolejnej pracy do odrobienia. W tym czasie reszta uczniów miała zajmować się odrabianiem swoich prac. Grupy uczniów nie były tu zbyt liczne, a ponadto uczniowie byli zróżnicowani nie tylko ze względu na wiek, ale i na stopień nauki szkolnej. Współcześnie przykładem indywidualnych, jednostkowych form kształcenia mogą być zajęcia korepetycyjne lub inaczej korepetycje oraz konsultacje. [Z.L.] (1, s. 284–285)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Informacja jako forma dydaktyczna jest bardzo podobna do wykładu, w szczególności wykładu informacyjnego. Według J. Halika podobieństwo jest tak duże, że zarówno istota jak i sposób przygotowania informacji przez osobę, która zamierza ją przekazać nie odbiega od ogólnych zasad, reguł prowadzenia wykładu.

Mimo to tradycyjnie wykład jest przypisywany, przysposabiany, jest domeną, formą wrodzoną, immanentną uniwersytetów, akademii, szkół wyższych, a tu wykładowców, w szczególności zaś profesorów. Przeto w instytucjach, organizacjach, placówkach z edukacją niezwiązanych lepiej posługiwać się terminem informacji. [Z.L.] (1, s. 67)

Bibliografia:

- 1) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.

Instruktaż to forma działalności szkoleniowo-metodycznej, powszechnie stosowana w szkoleniu dowództw i wojsk, szczególnie zaś w procesie przygotowania zajęć programowych. Istotą instruktażu jest metodyczne i merytoryczne przygotowanie dowódców (instruktorów) do pracy na punktach nauczania, wskazanie ich roli w czasie konkretnego zajęcia programowego. Udzielający instruktażu jest jednocześnie kierownikiem przyszłych zajęć. Celem instruktażu jest doskonalenie umiejętności metodycznych podwładnych dowódców (instruktorów), uzgodnienie (ustalenie) ich postępowania podczas zajęć (ćwiczeń), a także sprawdzenie przygotowania do prowadzenia szkolenia oraz umiejętności korzystania z obiektów bazy szkoleniowej i sprzętu technicznego. Treścią instruktażu jest: omówienie organizacji i przebiegu zajęć; omówienie warunków bezpieczeństwa; ustalenie sposobu przeprowadzenia poszczególnych zagadnień, w tym pracy na punktach nauczania; pokazanie sposobu wykonania ważniejszych, trudnych czynności szkoleniowych; ustalenie sposobów wykorzystania elementów bazy szkoleniowej oraz pomocy szkoleniowych; sprawdzenie wiedzy i umiejętności uczestników instruktażu. O przebiegu instruktażu i długości jego trwania decyduje kierownik przyszłych zajęć mając na uwadze zakres tematyczny, stopień złożoności zajęć oraz zasób wiedzy i umiejętności jego uczestników. Podczas przygotowania instruktażu kierownik zajęć powinien udzielić instruktorom wytycznych z takim wyprzedzeniem, aby ci mogli się właściwie do instruktażu przygotować. Kierownik zajęć określa tutaj czas i miejsce instruktażu, podaje temat, cel, formę oraz zagadnienia szkoleniowe stosownie na poszczególnych instruktorów, wskazuje literaturę, którą należy w procesie przygotowania wykorzystać, określa zabezpieczenie materiałowo-techniczne. Jeżeli chodzi o przebieg instruktażu do zajęć, to winien go czynić kierownik zajęć w miarę możliwości w miejscu ich prowadzenia. Nadto może on przybierać następujące formy: dyrektywną (rozkazodawczą); pokazową; kolegialną (aktywizującą). W każdej z tych metod wyróżnia się: część wstępną (organizacyjno-metodyczną); część główną (teoretyczno-praktyczną); część koń-

cową (zadaniową). W części wstępnej jednakowej dla każdej z form instruktażu kierownik zajęć podaje temat instruktażu, cel instruktażu oraz zagadnienia szkoleniowe i czas na ich realizację, sprawdza stopień przygotowania się uczestników do instruktażu. W części głównej instruktażu prowadzonego formą dyrektywną, kierownik zajęć podaje: temat i cel zajęć, zagadnienia szkoleniowe, strukturę zajęć, określa i precyzuje sytuację taktyczną (tam gdzie jest to konieczne), określa metodę instruowania, ilość pomocy szkoleniowych i środków materiałowych, omawia warunki bezpieczeństwa, które powinny znaleźć się w *Planie pracy instruktora na punkcie nauczania*. W następnej kolejności kierownik przechodzi do praktycznego instruowania – przerobienia zagadnień szkoleniowych. Kierownik zajęć może osobiście wystąpić w roli prowadzącego zagadnienie (szczególnie w przypadku realizacji zagadnień i czynności skomplikowanych lub nowych) lub wyznaczyć do tego jednego z uczestników instruktażu. Pozostali uczestnicy występują w roli szkolonych. Podczas przerabiania kolejnych zagadnień szkoleniowych ustalane i ujednocinane są ich treści merytoryczne oraz metody szkolenia. Instruktaż prowadzony w formie pokazowej w części głównej obejmuje pokaz – inscenizację realizacji poszczególnych zagadnień przez wcześniej przygotowanych instruktorów (dowódców), omówienie poszczególnych zagadnień i ostateczne ustalenie przebiegu szkolenia na każdym z punktów nauczania. W formie kolegialnej zaangażowanie uczestników instruktażu jest tym większe, im bogatsze jest doświadczenie instruktorów i objawia się m.in. poprzez prezentację własnych rozwiązań i koncepcji prowadzenia szkolenia na punkcie nauczania i wykorzystania elementów bazy szkoleniowej. Kierownik zajęć może wskazać sposoby pozorowania pola walki i działań przeciwnika oraz podaje limity środków materiałowych niezbędnych do przerobienia poszczególnych zagadnień szkoleniowych. W części końcowej, jednakowej dla wszystkich form instruktażu kierownik zajęć ustala zakres przygotowania się instruktorów do zajęć, odpowiada na ewentualne pytania i wyjaśnia wszelkie wątpliwości. Ponadto, stawia zadania w zakresie przygotowania szkolonych do zajęć (dodatkowe szkolenie, ubiór, wyposażenie itp.). [Z.L.] (1, s. 19–21), (2, s. 47–50)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Instruowanie to praktyczna metoda dydaktyczna szeroko stosowane w ramach szkolenia wojskowego przede wszystkim żołnierzy w okresie szkolenia podstawowego i specjalistycznego. W działalności szkoleniowej stosuje się dwa zasadnicze modele, metody instruowania: podstawowy; problemowy. Metodę instruowania stosują zazwyczaj instruktorzy szkolący na punktach nauczania, a podstawową pomocą dydaktyczną w tym zakresie zarówno w czasie przygotowania się do szkolenia jak i podczas samego szkolenia jest *Plan pracy instruktora na punkcie nauczania*. [Z.L.] (1, s. 303–304), (2, s. 76), (3, s. 24)

Bibliografia:

- 1) K. Konieczny, *Działalność metodyczno-szkoleniowa w batalionie* [w:] *Podręcznik dowódcy batalionu*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Institucje edukacji obronnej – wszelkie struktury organizujące kształcenie o charakterze obronnym i propagujące tematykę obronną i związaną z bezpieczeństwem. Możemy wyróżnić struktury: a) oddziaływań naturalnych (rodzina, grupy rówieśnicze), b) instytucje oddziaływań bezpośrednich (szkoła, wojsko, policja, kościół, kluby), c) instytucje oddziaływań pośrednich (telewizja, radio, internet, prasa, organizacje paramilitarne, organizacje młodzieżowe i społeczne, zakłady pracy). [B.Sz.]

Bibliografia:

- 1) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.

Internet – ogólnosiwiatowa sieć teleinformatyczna, która łączy rozsiiane po całym świecie lokalne sieci komputerowe. Jest określana jako *sieć sieci* stanowiącą globalną sieć komunikacyjną. Internet powstał jako sieć mająca służyć celom badawczym, lecz szybko przeobraził się w popularny system komunikacyjny użytkowany przez miliony ludzi na świecie. Podstawowymi usługami świadczonymi w tej sieci jest poczta elektroniczna oraz hipertekstowy, multimedialny system informacyjny oparty na publicznie dostępnych stronach WWW (ang. *World Wide Web*). [G.P.] (1, s. 346), (2, s. 683)

Bibliografia:

- 1) J. Łazarski, *Słownik telekomunikacji i sieci komputerowych*, Mikom, Warszawa 2000.
- 2) T. Sheldon, *Wielka encyklopedia sieci komputerowych*, tom 1, Wyd. Robomatic, Wrocław 1999.

K

Kategorie ćwiczeń NATO – wyróżnia się następujące kategorie ćwiczeń sojuszniczych:

– poziomy ćwiczeń: strategiczny, operacyjny (dowództwo połączone), taktyczny (dowództwo komponentu lub dowództwo jednostki); poziom ćwiczenia określa liczbę i poziom uczestniczących dowództw (np.: 2-szczeblowe ćwiczenie strategiczno-operacyjne = SHAPE oraz JFHQ w roli ćwiczącego);

– formy ćwiczeń: *Command Post Exercise* (CPX); *Exercise Study* oraz *Live Exercise* (LIVEX);

– typy ćwiczeń: typ ćwiczenia określa dalszą charakterystykę jego formy przez doprecyzowanie sposobu przeprowadzenia i zakresu treści dla jego uczestników (np.: ALEX – *Alert Exercise*; CAX – *Computer Assisted Exercise*; EWEX – *Electronic Warfare Exercise*; MINEX – *Mine Laying Exercise*; SAREX – *Search and Rescue Exercise*; JOINTEX – *Joint Exercise* – z udziałem sił co najmniej dwóch rodzajów sił zbrojnych z jednego państwa). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Kierowanie szkoleniem – na wszystkich szczeblach dowodzenia realizowane jest w ramach funkcjonującego w SZ RP systemu dowodzenia. Zgodnie z zasadą „DOWODZISZ – SZKOLISZ – ODPOWIADASZ”, każdy przełożony ponosi pełną odpowiedzialność za poziom wyszkolenia podległych mu bezpośrednio dowództw, sztabów i wojsk zgodnie z określonym dla danego stanowiska służbowego – kompetencyjnym zakresem odpowiedzialności szkoleniowej (KZOSz). Poszczególne osoby funkcyjne podejmują stosowne decyzje w sprawie zapewnienia efektywnego przebiegu procesu szkolenia. Podstawą ich decyzji są prowadzone systematycznie oceny wyników szkolenia dokonywane w poszczególnych jego okresach. W tym celu na każdym szczeblu dowodzenia, w dowództwach i sztabach zbierane są niezbędne dane oraz informacje o praktycznej realizacji procesu szkolenia. Kierowanie szkoleniem SZ RP obejmuje: planowanie, organizowanie i nadzorowanie zadań szkoleniowych oraz ocenę stopnia wyszkolenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Kierownictwo ćwiczenia – zespół oficerów wchodzących w skład określonych zespołów (grup) posiadający określone obowiązki (zadania) i uprawnienia (kompetencje). Jest powołany do przygotowania i realizacji ćwiczenia, a głównie do kierowania jego przebiegiem. Kierownictwo ćwiczenia wyposaża się w niezbędne narzędzia pracy, środki transportu i łączności. Zespół ten, a jego ramach poszczególne grupy i osoby funkcyjne są powiązane wzajemnie zależnościami funkcjonalnymi, służbowymi i dydaktycznymi ze strukturą ćwiczących dowództw. W NATO kierownictwo ćwiczenia określa się mianem *Exercise Control Organization* – EXCON. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Kierownik ćwiczenia – odpowiedzialny jest za przeprowadzenie i omówienie ćwiczenia. Jest przełożonym wszystkich uczestników wchodzących w skład poszczególnych elementów struktury organizacyjnej ćwiczenia. Do jego obowiązków należy: określenie celów ćwiczenia oraz jego strony metodycznej, rodzaju i ogólnego przebiegu działań wojsk, wymogów bezpieczeństwa i ochrony tajemnicy, zabezpieczenie logistyczne, przeprowadzenie omówienia ćwiczenia. Ponadto, jeżeli w ćwiczeniu prowadzone są strzelania, do jego obowiązków należy: określenie etapów ćwiczenia, w których należy zaplanować strzelanie, wyznaczenie rubieży zatrzymania wojsk nie biorących udziału w strzelaniu oraz rubieży otwarcia i przerwania ognia, jak również przeprowadzenie i zaewidencjonowanie szkolenia z zakresu warunków bezpieczeństwa.

W ujęciu sojuszniczym, Kierownik ćwiczenia (ang. *Exercise Director* – EXDIR) jest wyznaczany w pierwszym etapie przygotowania ćwiczenia (ang. *Exercise Concept and Specification Development Stage*) przez Oficera prowadzącego ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise* – OCE) i zatwierdzany przez Oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise* – OSE). Kierownik ćwiczenia organizuje oraz kieruje pracą Kierownictwa ćwiczenia (ang. *Exercise Control* – EXCON) i jest odpowiedzialny, w imieniu Oficera prowadzącego ćwiczenie, za wszystkie aspekty ćwiczenia w etapie jego realizacji (ang. *Stage III – Operational Conduct*), w tym, osiąganie założonych celów szkoleniowych. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Kierownik zajęć – element systemu szkolenia Sił Zbrojnych RP, jeden z podmiotów szkolenia wojskowego (szkołący, nauczający). Osoba funkcyjna odpowiedzialna za przygotowanie i przeprowadzenie zajęć. W szkoleniu programowym – dowódca (od drużyny do batalionu) odpowiedzialny za realizację zajęć programowych tj. jednostki określającej czas oraz tok organizacyjny pracy własnej nauczyciela (kierownika zajęć) oraz szkolonych żołnierzy podczas realizacji poszczególnych tematów, na które podzielony jest materiał. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, DWŁąd, Warszawa 2013.
- 3) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 4) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.

Klasyczna metoda problemowa zawdzięcza swą nazwę W. Okoniowi, który chciał podkreślić, że posiada ona najdłuższą tradycję spośród wszystkich pozostałych metod problemowych. Jej podstawę teoretyczną stanowi bowiem analiza problemu, która z kolei wynika z analizy procesu myślenia. Proces ten obejmuje pięć stopni logicznych: 1. odczucie trudności; 2. wykrycie i określenie jej; 3. nasuwanie się możliwego rozwiązania; 4. wyprowadzenie poprzez rozumowanie wniosków z przypuszczalnego rozwiązania; 5. dalsze obserwacje i eksperymenty prowadzące do przyjęcia lub odrzucenia przypuszczenia. Po ich odpowiednim zmodyfikowaniu przyjęto, że w klasycznej metodzie problemowej można wyróżnić następujące po sobie etapy: wytworzenie (organizowanie) sytuacji problemowej; formułowanie problemów i pomysłów na ich rozwiązanie; weryfikacja tych pomysłów; sprawdzanie teoretyczne, eksperymentalne lub praktyczne tych pomysłów; systematyzacja wyników i stosowanie zdobytej wiedzy w nowych zadaniach o charakterze praktycznym lub teoretycznym. Klasyczna metoda problemowa, w zależności od rodzaju rozwiązywanych problemów, może być realizowana: drogą odkryć; drogą wynalazczą; drogą optymalnego planu działania. Rozwiązywanie problemów drogą odkryć wskazane jest głównie w treściach o charakterze ogólnokształcącym. Pozwala ona na ujmowanie i wykrywanie zależności występujących między analizowanymi zjawiskami i faktami, a więc na odkrywaniu rządzących nimi praw i prawidłowości oraz wyprowadzaniu wniosków z poszczególnych rozwiązań. Droga wynalazcza charakterystyczna jest dla procesu myślowego wynalazcy lub racjonalizatora. Dlatego też może mieć zastosowanie w rozwiązywaniu problemów o charakterze technicznym.

Rozwiązując dany problem szkoleni powtarzają niejako drogę myślową, jaką przebywa wynalazca lub racjonalizator danego urządzenia. Natomiast droga optymalnego planu działania może być stosowana w rozwiązywaniu problemów technologicznych, a w wojsku także taktycznych. Dlatego J. Bogusz wymienił szereg etapów rozwiązywania problemów tą drogą, a mianowicie: uzmysłowienie potrzeby działania w danej sytuacji; sformułowanie zasadniczego zadania oraz idei określonego działania (zamiaru); analiza aktualnej sytuacji oraz posiadanych sił i środków pod kątem możliwości ich użycia; poszukiwanie sposobów rozwiązania otrzymanego zadania; wybór kryteriów oceny i krytyka poszczególnych projektów; opracowanie założeń do planu optymalnego; szczegółowe opracowanie planu działania, z wyszczególnieniem etapów jego wykonania; sporządzenie harmonogramu działań i wykonania postawionych zadań; teoretyczne sprawdzanie całości opracowanego i przyjętego planu; wykonanie planu działań zgodnie z harmonogramem; krytyczna analiza planu działania na podstawie doświadczeń wykonawców. W wojsku stosowanie tej drogi najbardziej przydatne jest do rozwiązania problemów związanych z przygotowaniem i realizacją ćwiczeń wojskowych, a także organizowaniem różnego rodzaju operacji ratowniczych, humanitarnych itp. [Z.L.] (1, s. 287), (2, s. 71–77), (3, s. 81), (4, s. 264), (5, s. 75–76)

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
- 2) J. Dewey, *Jak myślimy?*, Wydawnictwo De Agostini, 2002.
- 3) L. Bandura, *O procesie uczenia się*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1972.
- 4) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 5) J. Bogusz, *Metody aktywizujące studentów w procesie dydaktycznym szkoły wyższej*, Warszawa 1978.

Kompetencje służbowe, całokształt uprawnień i odpowiedzialności wynikających z obowiązków osób zajmujących stanowiska służbowe w hierarchii służbowej. Na każdym szczeblu organizacyjnym największe kompetencje przysługują dowódcom. Określają je regulaminy, instrukcje i inne dokumenty normatywno-prawne oraz ustalone przez wyższych przełożonych zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. [J.W.] (1, s. 173), (2, s. 47)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Kompetencyjny Zakres Odpowiedzialności Szkoleniowej (KZOSz) – zespół zadań, uprawnień i odpowiedzialności na danym stanowisku funkcyjnym (szczeblu dowodzenia) w zakresie organizacji i realizacji procesu szkolenia. KZOSz dowódców obowiązujący na wszystkich szczeblach dowodzenia zawiera:

1. Przygotowanie bezpośrednio podległych dowódców do dowodzenia w czasie prowadzenia działań bojowych.

2. Wyszkolenie bojowe dowodzonego związku taktycznego, oddziału, pododdziału.

3. Wyszkolenie i zgranie podległego dowództwa (sztabu).

4. Zgranie systemów walki dowodzonego ZT, oddziału, pododdziału.

5. Przygotowanie bezpośrednio podległych dowódców do kierowania działalnością szkoleniowo-metodyczną.

6. Ocenę stanu wyszkolenia.

Powyższy zapis może być uzupełniany dodatkowymi zadaniami, uprawnieniami oraz odpowiedzialnością wynikającymi głównie ze szczebla oraz specyfiki jednostki (pododdziału, oddziału, ZT). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, DWLąd, Warszawa 2013.

Koncentryczny układ treści nauczania jest to sposób projektowania treści szkoleniowych w programach nauczania, polegający na tym, że ten sam materiał występuje w kolejnych latach nauki, jednak w coraz szerszym zakresie. [P.O.]

Hasło autora

Koncepcja przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*. Jest zasadniczym dokumentem określającym metodyczny, organizacyjny oraz operacyjno-taktyczny aspekt ćwiczenia. Stanowi podstawę do przygotowania ćwiczenia. *Koncepcja* jest opracowywana przez Zespół Autorski na podstawie wytycznych Kierownika ćwiczenia. Kierownik jest zobowiązany do przedstawienia jej do zatwierdzenia swojemu przełożonemu. Zasadniczymi informacjami zawartymi w *Koncepcji* są:

- podstawa przeprowadzenia ćwiczenia;
- dokumenty odniesienia;
- dane ogólne ćwiczenia;

- ogólne wymagania ćwiczenia;
- cele i zadania ćwiczenia;
- sytuacja wyjściowa do ćwiczenia;
- ustalenia organizacyjne;
- zabezpieczenie logistyczne i administracyjne;
- zabezpieczenie medyczne;
- sprawozdawczość z ćwiczenia.

Ponadto, w postaci załączników przedstawia się: sytuację operacyjną (tacticzną) do ćwiczenia (mapa, schemat itp.) oraz strukturę organizacyjną kierownictwa ćwiczenia.

Sojuszniczym odpowiednikiem *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia* jest *Specyfikacja ćwiczenia* (ang. *Exercise Specification – EXSPEC*). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) Porównaj: *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Konferencja jest formą zbiorowego szkolenia, kształcenia m.in. żołnierzy, przedstawicieli wybranych instytucji, jednostek organizacyjnych zajmujących się określoną problematyką, których celem jest wspólne omówienie wyznaczonych z góry zagadnień oraz analiza pewnych problemów np. naukowych, planistycznych. W Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) prowadzi się je np. podczas przygotowania ćwiczeń i są to tzw. konferencje planistyczne. Istotą konferencji jest aktywizacja ich uczestników z jednoczesnym doskonaleniem wiadomości z zakresu omawianego zagadnienia i umiejętności praktycznych poprzez opracowanie określonych dokumentów. Zaś treścią konferencji jest przygotowanie odpowiedzi na zadane wcześniej zagadnienia, problemy, ale także sformułowanie własnych pytań i rozwiązań oraz przedstawienie ich w trakcie trwania konferencji. Dlatego też konferencja wymaga gruntownego przygotowania się uczestników w celu wypracowania, podjęcia wspólnych decyzji, opracowania planów działania i współpracy. Podobne znaczenie, ale nieco mniejszy zakres i formalizm mają sympozja i spotkania np. naukowe. [Z.L.] (1, s. 16), (2, s. 16)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP DD/7.1.1(A)*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2010.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP (DD/7.1.1)*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2004.

Konferencja szkoleniowo-metodyczna jest wojskową formą działalności szkoleniowo-metodycznej, polegającą na spotkaniu dowódców, kadry dowództw, wykładowców zajmujących się problematyką szkoleniowo-metodyczną. W ramach konferencji referowane są wyniki działalności szkoleniowej i metodycznej oraz odbywa się seria krótkich wykładów. W trakcie konferencji dopuszcza się do dyskusji i poszukuje rozwiązań problemów zdefiniowanych na wstępie konferencji. Istotą konferencji szkoleniowo-metodycznej jest jej prowadzenie w układzie przedsięwzięć organizacyjnych o zróżnicowanej formie. W trakcie konferencji dopuszcza się warsztaty, wystąpienia w formie wykładu, głosu w dyskusji oraz inne w miarę potrzeb. Celem konferencji jest analiza sytuacji szkoleniowej i poszukiwanie nowych rozwiązań w działalności szkoleniowo-metodycznej oraz możliwości ich wdrażania w praktyce. Treścią konferencji szkoleniowo-metodycznej jest: przedstawienie osiągnięć szkoleniowych i szkoleniowo-metodycznych; zaprezentowanie nowych koncepcji i technik szkolenia; poszukiwanie rozwiązań problemów szkoleniowych; prezentacja rozwiązań stosowanych w innych armiach i możliwości ich transponowania do potrzeb naszych sił zbrojnych. Podstawową częścią wszystkich konferencji są sesje wykładowe. W ramach sesji kolejni występujący referują wyniki prowadzonej działalności szkoleniowo-metodycznej. Po wystąpieniu odbywa się ograniczona w czasie dyskusja, w trakcie której można zadawać referującemu pytania. Zwykle nad przebiegiem sesji wykładowej czuwa jej przewodniczący lub moderator, który zapowiada kolejnych występujących, czuwa nad przestrzeganiem limitu czasu wystąpień oraz kieruje dyskusją. Sesje dzielone są zwykle na kilka bloków, między którymi odbywają się przerwy. W ramach dużych konferencji odbywają się zwykle sesje plenarne, w których uczestniczyć mają w zamyśle wszyscy, oraz sesje panelowe, syndykaty, które często odbywają się równoległe do siebie i są przeznaczone dla grup osób zainteresowanych określonymi, wąskimi obszarami. [Z.L.] (1, s. 11–12), (2, s. 32–33)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Konwersatorium jest formą dydaktyczną i jednocześnie aktywizującą metodą kształcenia. Pozwala ono na wspólne rozwiązywanie, analizę problemów, utrwalanie wiedzy, umiejętności w żądanym zakresie przy współudziale prowadzącego konwersatorium. W dydaktyce obronnej, a szczególnie w Wojsku Polskim prowadzi się je najczęściej przed ćwiczeniami taktycznymi lub operacyjnymi. Udział

w konwersatorium wymaga nie tylko przygotowania odpowiedzi na zadane wcześniej zagadnienia, problemy, ale także sformułowania własnych – uczestnika konwersatorium – pytań i przedstawienia ich w trakcie jego trwania. Konwersatorium wymaga gruntownego przygotowania się prowadzącego, jak również uczestników. Jest ono z powodzeniem stosowane w wyższym szkolnictwie wojskowym. [Z.L.] (1, s. 75)

Bibliografia:

- 1) J. Wołeszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Konwersatorium jest metodą szkolenia dowództw (sztabów), która pozwala na wspólne rozwiązywanie (analizę) problemów przy współudziale prowadzącego konwersatorium i utrwalanie wiedzy, umiejętności w żądanym zakresie. Konwersatorium (łac. *conversari*) to tyle, co obcowanie szkolącego z audytorium, zespołem dowództwa (sztabu). Konwersatorium jest aktywizującą dyskusją, a jednocześnie doskonalącą wiadomości i umiejętności metodą szkolenia. Prowadzi się go najczęściej przed ćwiczeniami taktycznymi lub operacyjnymi. Udział w konwersatorium wymaga nie tylko przygotowania odpowiedzi na zadane wcześniej zagadnienia (problemy), ale także sformułowania własnych (uczestnika konwersatorium) pytań i przedstawienie ich w trakcie jego trwania. Konwersatorium wymaga gruntownego przygotowania się prowadzącego, jak również uczestników. Jest ono z powodzeniem stosowane w wyższym szkolnictwie wojskowym. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2009.
- 2) Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Końcowa konferencja planistyczna (KKP) – spotkanie realizowane w toku planowania ćwiczenia wojskowego, następuje po głównej konferencji planistycznej (GKP). Zwoływana jest przez szefa Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Celem konferencji jest zakończenie prac nad:

- dokumentacją ćwiczenia (część opisowa i graficzna);
- procedurami dokonania oceny i analizy ćwiczenia oraz wykonania dokumentów sprawozdawczych.

Uczestników KKP, stosownie do potrzeb, określa szef Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Przedsięwzięcie to stanowi z reguły ostatnie ze spotkań organizowanych w toku planowania ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Kształcenie – ogół świadomych, planowych i systematycznych oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych mający na celu zapewnienie wykształcenia ogólnego i/lub zawodowego. W szerszym ujęciu przez kształcenie rozumie się świadome, planowo i systematycznie organizowane i realizowane czynności umożliwiające podmiotowi kształcącemu się przyswojenie usystematyzowanych podstaw wiedzy o przyrodzie, społeczeństwie, kulturze i technice, przygotowanie ich do aktywnego udziału w życiu społeczeństwa opartego na wiedzy; rozwój aspiracji poznawczych oraz potrzeby ustawicznego samokształcenia jako warunku *sine qua non* aktywnej i świadomej egzystencji w świecie ustawicznych przemian a także ukształtowanie wszechstronnie rozwiniętej jednostki pod względem intelektualnym, emocjonalnym, wolicjonalnym i psychofizycznym. Kształcenie ma charakter procesualny, jest ukierunkowane na wynik, wymaga wzajemnych interakcji pomiędzy uczestnikami. Może mieć charakter bezpośredni i pośredni. Najczęściej wyodrębnia się kategorie kształcenia: ogólnego, zawodowego, politechnicznego, ustawicznego, zdalnego, wczesnoszkolnego, szkolnego. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Kształcenie obronne – 1) to proces obejmujący ogół czynności nauczających (nauczycieli, instruktorów, dowódców itp.) i uczących się (uczniów, studentów, pracowników, żołnierzy, policjantów itp.) prowadzących do opanowania przez tych drugich określonego zasobu wiedzy obronnej oraz nabycia umiejętności i nawyków w zakresie określonej działalności obronnej a także rozwinięcia u nich zdolności, zainteresowań, postaw, przekonań i poglądów związanych z szeroko rozumianą obronnością w celu czynnego uczestnictwa w państwowym oraz regionalnych i systemach obronnych [B.Sz.]. 2) jest procesem obejmującym ogół czynności nauczycieli (instruktorów, dowódców) i uczniów (studentów, żołnierzy, słuchaczy, pracowników), prowadzących do opanowania przez tych drugich określonego zakresu wiedzy obronnej oraz nabycia praktycznych

umiejętności nawyków z tej dziedziny, ale także rozwinięcia u nich zdolności, zainteresowań, postaw, przekonań, poglądów i opinii związanych z szeroko rozumianą obronnością. [K.Ż.] [B.Sz.]

Bibliografia:

- 1) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka obronna*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2001.

Kształcenie zawodowe – jest to proces, którego celem jest przekazanie uczniom określonego zasobu wiedzy teoretycznej oraz nabycie przez nich wyspecjalizowanych umiejętności praktycznych. Stanowi to podstawę do wykonywania pracy w określonym zawodzie. W uczelniach wyższych realizowane jest kształcenie zawodowe, którego wynikiem jest nabycie przez ich absolwentów najwyższych kwalifikacji. [P.O.]

Hasło autora

Kurs instruktorsko-metodyczny jest wojskową formą działalności szkoleniowo-metodycznej, służącą do doskonalenia umiejętności szkoleniowych dowódców niższych szczebli dowodzenia tj. dowódców plutonów i drużyn (równorzędnych). Jeżeli warunki na to pozwalają organizowany jest jako oddzielne przedsięwzięcie dla każdego szczebla dowodzenia, korpusów osobowych. Innymi słowy zajęcia w ramach kursu należy prowadzić w jednolitych grupach szkoleniowych, oddzielnie dla poszczególnych szczebli dowodzenia tj. oddzielnie dla dowódców plutonów i oddzielnie dla dowódców drużyn itp. Istotą kursu instruktorsko-metodycznego jest realizacja w czasie jego trwania kilku zajęć np. instruktorsko-metodycznych, metodycznych zajęć pokazowych, metodycznych zajęć grupowych, instruktażu, itp. Dlatego organizowany jest w batalionie (równorzędnym) oraz w szkolnictwie wojskowym, gdyż właściwe zorganizowanie i przeprowadzenie wielu metodycznych przedsięwzięć szkoleniowych w ramach kursu instruktorsko-metodycznego niższych szczebli dowodzenia np. kompanii (równorzędnej) jest trudne i czasochłonne, by nie powiedzieć niemożliwe. Celem kursu instruktorsko-metodycznego jest: przygotowanie instruktorów do organizowania i prowadzenia zajęć programowych, instruowania na punkcie nauczania podczas zajęć; podniesienie poziomu wiedzy instruktorów, utrwalenie umiejętności instruktorskich, zapoznanie z właściwą organizacją i metodyką szkolenia. Treścią kursu instruktorsko-metodycznego jest: udzielenie praktycznych wskazówek metodycznych co do sposobów planowania, organizacji i przygotowania zajęć; uczenie określonych czynności oraz postępowania dowódców w czasie realizacji zajęć; pokazanie najlepszych form dydaktycznych i metod szkolenia. W toku kursu szczególnie dużo miejsca należy poświęcić

zagadnieniom słabo opanowanym, a także złożonym i trudnym. Wszystkie zajęcia realizowane w ramach kursu powinny być ukierunkowane na doskonalenie merytoryczne i metodyczne uczestników kursu, przygotowanie ich do bieżących oraz perspektywicznych potrzeb szkoleniowych. [Z.L.] (1, s. 16–17), (2, s. 41–42)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Kurs szkoleniowo-metodyczny jest wojskową, złożoną formą działalności szkoleniowo-metodycznej, kładącą nacisk na praktyczny aspekt nauczanej wiedzy. Dlatego jest formą szkolenia, doskonalenia dowódców związków taktycznych (ZT), oddziałów, batalionów (równorzędnych) oraz personelu dydaktycznego w szkolnictwie wojskowym. W zależności od potrzeb w kursie tym może uczestniczyć kadra dowództw. Organizowany jest od szczebla oddziału wzwyż oraz w szkolnictwie wojskowym. Kurs może odbywać się również w ośrodkach badawczych i szkoleniowych. Organizowany może być także w korpusie osobowym lub grupie osobowej np. Szefostwo Wojsk Rakietowych i Artylerii (WRiA) może zorganizować kurs dla dowódców jednostek WRiA. Istotą kursu szkoleniowo-metodycznego jest prowadzenie cyklu przedsięwzięć szkoleniowych o zróżnicowanej formie. Celem kursu jest ujednolicenie i ukierunkowanie szkolenia oraz działalności szkoleniowo-metodycznej, proponowanie najlepszych form organizacyjnych i metod szkolenia dowództw i wojsk. Treścią kursu szkoleniowo-metodycznego jest: problematyka kierowania szkoleniem; upowszechnienie najlepszych doświadczeń metodycznych; przedstawianie problemów mających wpływ na wykonywanie zadań szkoleniowych; zapoznanie z nowymi rodzajami sprzętu bojowego, jego możliwościami oraz sposobami wykorzystania; zapoznanie uczestników z nowymi kierunkami w działalności szkoleniowej; zapoznanie z wnioskami z działalności kontrolnej. Liczba i skład osobowy uczestników kursu wynika z potrzeb oraz rozpatrywanych problemów. Kurs powinien przebiegać według wcześniej opracowanego planu, który jest rozsyłany do zainteresowanych. [Z.L.] (1, s. 447), (2, s. 13–14), (3, s. 36)

Bibliografia:

- 1) B. Dunaj (red.), *Domowy popularny słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 2003.
- 2) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 3) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Kurs szkoleniowy, zwany także **szkoleniem kursowym**, **kursem specjalistycznym**, **szkoleniem specjalistycznym** jest wojskową, złożoną formą szkolenia żołnierzy specjalistów w ośrodkach, centrach szkolenia i jednostkach wojskowych. Kurs tego typu to także przedsięwzięcie dydaktyczne organizowane zazwyczaj podczas prowadzenia kolejnego cyklu szkolenia i realizacji zadań przez jednostki organizacyjne Wojska Polskiego (WP). Kursy szkoleniowe można prowadzić w różnych okresach szkolenia pododdziałów np. drużyny, plutonu, kompanii, batalionu, przemiennie ze zgrywaniem pododdziału. Cele takich kursów to: doskonalenie umiejętności i nawyków w ramach posiadanej specjalności – tzw. doskonalące kursy specjalistyczne; wyposażenie żołnierzy w nową wiedzę w dodatkowej specjalności – szkolenie w drugiej specjalności. Istotę obydwu typów kursów stanowi cykl przedsięwzięć dydaktycznych o zróżnicowanej formie organizacyjnej, z tym że prowadzi się je dla poszczególnych specjalistów. Treść kursów szkoleniowych to przekazanie nowej wiedzy specjalistycznej, doskonalenie umiejętności i wyrabianie nawyków, nauka i doskonalenie procedur i technik działania, efektywne wykorzystanie UiSW itp. Kursy szkoleniowe prowadzi się zgodnie z opracowanym *planem*. [Z.L.] (1, s. 30,33)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.

Kwalifikacja wojskowa – obejmuje całokształt przedsięwzięć mających na celu ustalenie zdolności do czynnej służby wojskowej i wstępnym przeznaczeniu do poszczególnych form powszechnego obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, osób podlegających stawieniu się do kwalifikacji wojskowej. Przeprowadzają ją wojewodowie – każdy na terenie przez siebie administrowanym – przy współudziale szefów wojewódzkich sztabów wojskowych oraz wójtów, starostów, burmistrzów i prezydentów miast. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej z dnia 23 listopada 2009 r. w sprawie kwalifikacji wojskowej* (Dz.U. z 2009 r. Nr 202, poz. 1566 z późn. zm.).

L

Lekcja jest to jednostka zajęć szkolnych trwająca przeważnie 45 minut. Ponadto stanowi główny składnik klasowo-lekcyjnego systemu nauczania, który określa nie tylko czas pracy nad tematami, na jakie dzieli się materiał programowy, lecz również wpływa na tok tej pracy (podział i kolejność realizacji poszczególnych działów materiału). Herbartyści i progresywiści uważali, że wszystkie lekcje (bez względu na przedmiot i poziom nauczania) powinny mieć jednakową strukturę, ale różnili się co do tego, jakie czynniki mają o niej decydować: herbartyści przypisywali tę rolę stopniom formalnym nauczania, a progresywiści stopniom formalnym uczenia się. Obecnie panuje pogląd, że o strukturze lekcji nie powinny rozstrzygać czynniki formalne, lecz cele i zadania dydaktyczne zamierzone do zrealizowania podczas lekcji lub jednostki metodycznej złożonej z kilku, a nawet z kilkunastu lekcji, a także wiek uczniów oraz stosowane metody i środki pracy dydaktyczno-wychowawczej. Ponadto lekcji nie traktuje się już jako jednostki zamkniętej, odizolowanej od innych jednostek, co było charakterystyczne dla herbartystów i progresywiistów, lecz uważa się ją za jedno z ogniw łańcucha ściśle powiązane pod względem merytorycznym z pozostałymi. Z punktu widzenia realizowanych celów i zadań lekcje dzieli się na takie, które dotyczą: zaznajamiania uczniów z nowym materiałem nauczania; systematyzowania i utrwalania tego materiału; kontroli i oceny stopnia jego opanowania. Wymienione zadania rzadko występują w praktyce szkolnej w postaci „czystej”, ponieważ na ogół krzyżują się ze sobą, ale bywa i tak, że niektóre lekcje przeznaczają się w całości na realizację jednego tylko z tych zadań (powtórzenie przerobionego materiału). W lekcji „typowej” spotyka się najczęściej czynności poświęcone: przygotowaniu uczniów do przyswojenia sobie nowego materiału; zaznajomieniu ich z nim; jego syntetycznemu ujęciu i utrwaleniu; a ponadto zadaniu pracy domowej, która może stanowić formę kontroli stopnia opanowania przerobionych na lekcji treści. W przypadku rezygnacji z systemu klasowo-lekcyjnego nauczania lekcja nie stanowi już głównej formy pracy dydaktyczno-wychowawczej, lecz ustępuje miejsca formom organizowania kształcenia często spotykanym w różnych odmianach nowego wychowania (metodzie ośrodków zainteresowań lub metodzie projektów). [P.O.] (1, s. 92–93)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Liberalizm edukacyjny to styl działalności dydaktyczno-wychowawczej nacechowany tolerancją, wyrozumiałością, pobłażaniem (niekiedy nadmiernym) oraz tym, co J.W. Dawid nazywał „miłością dusz ludzkich”. Postawę liberalizmu edukacyjnego stanowi zasada poszanowania indywidualności i swobody działania uczniów, brak akceptacji dla rygorystycznego narzucania im gotowych wzorów zachowań, w związku z czym nauczyciel jest postrzegany jako ogrodnik, który usuwa przeszkody hamujące swobodny rozwój roślin, a nie jak surowy nadzorca, zmuszający uczniów do bezwarunkowego posłuszeństwa. Zwolennicy liberalizmu edukacyjnego traktują wolność jako wartość autoteliczną, samą w sobie, jako brak przymusu oraz możliwość podejmowania decyzji zgodnych z własnymi poglądami i przekonaniem. Przeciwnością liberalizmu edukacyjnego jest autorytaryzm edukacyjny (autorytaryzm w wychowaniu). [P.O.] (1, s. 93)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Liniowy układ treści nauczania jest to porządek, w którym poszczególne składniki tematyczne programu nauczania danego przedmiotu są ze sobą powiązane pod względem merytorycznym i tak ułożone, że każdy następny jest dalszym ciągiem poprzedniego, dzięki czemu uczniowie uczą się każdego z nich tylko jeden raz, ale mogą przejść do następnych zagadnień dopiero po opanowaniu poprzedzających je treści. Przeciwnością liniowego układu treści nauczania jest koncentryczny układ treści nauczania. [P.O.] (1, s. 95)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Logika to nauka o sposobach jasnego i precyzyjnego wyrażania myśli oraz o regułach poprawnego rozumowania i uzasadniania twierdzeń. Logika dzieli się na: formalną – naukę o związkach logicznych między zdaniami i regułach rozumowania (wnioskowania, dowodzenia, wyjaśniania i sprawdzania); matematyczną – badającą rozumowanie dedukcyjne oraz operującą działaniami na symbolach (zamiast słów) na wzór działań algebraicznych; semiotykę – logiczną teorię języka; metodologię – naukę o czynnościach badawczych; prakseologię – teorię sprawnego działania. O korzyściach płynących z nauczania logiki tak oto pisał Tadeusz Kotarbiński: „Zmierzymy do tego, by każdy nauczyciel był dzielny logikiem, a wówczas gros nauczania logiki w szkole średniej będzie można powierzyć ogółowi nauczycielstwa i będzie można połączyć nauczanie tego przedmiotu

z nauczaniem wszystkich przedmiotów szkolnych, a nauczanie każdego z tych przedmiotów przeświecić promieniowaniem logicznej kultury nauczyciela” (T. Kotarbiński, *Zadania swoiste logiki szkolnej* [w:] *Wybór pism*, t. II: *Mysli o myśleniu*, Warszawa 1958, s. 552). [P.O.] (1, s. 95)

Bibliografia:

- 1) C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

M

Mentor (starszy mentor) – kategoria uczestnika ćwiczenia w NATO (ang. *Mentor/Senior Mentor* – SM), to ekspert w ramach danego obszaru funkcjonalnego (ang. *Subject Matter Expert* – SME), posiadający duże doświadczenie operacyjne, który przekazuje swoją wiedzę dowódcom i sztabom podczas szkoleń, ćwiczeń, w szczególności ćwiczeń przygotowawczych/certyfikujących do misji. Mentor może również realizować to zadanie podczas realnych działań na teatrze. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Mentoring to forma organizacyjna kształcenia, nauczania – uczenia się, szkolenia, doskonalenia zawodowego, ale przede wszystkim partnerska relacja między starszym, doświadczonym, darzonym szczególnym zaufaniem i szacunkiem kolegą – mistrzem, mentorem a uczniem, studentem, pracownikiem itp. Wspomniany mentor jest kimś pośrednim między rodzicem a kolegą, postacią pojawiającą się na ścieżce rozwoju ucznia tylko na pewien czas. Demonstrowane przez niego zachowania stanowią wzorzec do naśladowania. W roli mentora nie powinien występować bezpośredni przełożony pracownika. Jego udział w procesie mentoringu powinien sprowadzać się do pomocy w określaniu kierunków i obszarów pożądanego doskonalenia pracownika. Mentoring w głównej mierze opiera się na przywództwie i inspiracji mistrza by uczeń poznawał siebie, odkrywał i rozwijał samoświadomość, nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. W ten sposób mentor m.in. motywuje podopiecznego do efektywnego wykonywania zadań. Mentoring to również nieformalna wymiana wiedzy. Nie jest zatem koniecznością nadzwyczajne imponowanie podopiecznemu wiedzą i doświadczeniem. Wystarczy chęć

dzielenia się wiedzą z osobą o doświadczeniu skromniejszym oraz zachęta i wzburzenie w niej entuzjazmu. [Z.L.] (1, s. 279–280), (2, s. 79)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Rozwój zawodowy w organizacjach zbierarchizowanych*, Wydawnictwo PTM, Warszawa 2010.
- 2) E. Parsloe, M. Wray, *Trener i mentor – udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

Merytocentryzm – dydaktyka treści. Wyodrębniona w kontekście technologicznych systemów kształcenia, akcentuje programy kształcenia – ich treści, konstrukcje, oprzyrządowanie i wdrażanie. Ujmuje treści kształcenia poprzez realizowanie funkcji środków dydaktycznych w procesie kształcenia. [K.K.] (1, s. 130)

Bibliografia:

- 1) B. Niemierko, *Kształcenie szkolne, Podręcznik skutecznej dydaktyki*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

Metoda grup dyskusyjnych (ang. *buzzgroups*) jest odmianą dyskusji oraz aktywizującą metodą problemową, w której uczestnicy podzieleni na mniejsze grupy poddają dyskusji ten sam lub różne problemy. Jeżeli omawiane są różne problemy możliwe jest zastosowanie dyskusji równoległej lub potokowej. Dyskusja prowadzona jest równolegle we wszystkich podgrupach. Stąd efekt brzęczenia, szumu, gwaru (ang. *buzz*). [Z.L.] (1, s. 101)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Metoda grup zadaniowych jest aktywizującą metodą problemową oraz pochodną dyskusji typu *buzz*, z tą różnicą, że szkoleni pracują w odrębnych pomieszczeniach. Po zakończeniu pracy nad postawionym problemem szkoleni spotykają się w sali głównej i przedstawiają wyniki pracy. Zadaniem grupy może być rozwiązanie problemu decyzyjnego, przedstawienie opinii ćwiczących, przedstawienie wniosków z realizacji doświadczenia itp. [Z.L.] (1, s. 101–102)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Metoda inscenizacji (ang. *role playing*) bądź krótko **inscenizacja** należy do grupy metod aktywizujących, a jej celem jest maksymalne uprawdopodobnienie rozgrywanych sytuacji, gdzie szkoleni wcielają się w rolę osób występujących w inscenizowanym zdarzeniu. W dydaktyce obronnej, a szczególnie w szkoleniu wojskowym działanie to jest istotne podczas realizacji różnego typu ćwiczeń. W tym wypadku inscenizacja będzie polegać na włączeniu do umownego tła sytuacji fragmentów działań osób, środków, które występowałyby realnie w działaniu. Taka inscenizacja ma wielkie znaczenie w grach wojennych i ćwiczeniach dowódczo-sztabowych, prowadzi się je bowiem w rzeczywistych warunkach terenowych, wyposażając szkolonych działających na konkretnych stanowiskach funkcyjnych, odgrywających swoje role w sprzęt, uzbrojenie, środki dowodzenia i transportu itp. Metoda inscenizacji może być także zastosowana w innych ćwiczeniach, np. grupowych oraz treningach sztabowych. W warunkach realizacji tych ćwiczeń, chociaż szkoleni rozmieszczeni są w salach, ośrodkach szkolenia, to jednak wyposażenie miejsc pracy oraz sposoby działania (praca na mapach, przekazywanie meldunków, sprawozdań itp.) wprowadzają do ćwiczenia pewne elementy realności. W najszerszym zakresie inscenizację stosuje się w ćwiczeniach z wojskami. Ćwiczenie to polega na występowaniu szkolonych w określonych rolach, np. dowódcy, oficera sztabu, żołnierza, oraz odbywa się w realnych warunkach terenowych, przy wykorzystaniu uzbrojenia i sprzętu, a także środków pozoracji pola walki i przeciwnika. Sposób rozwiązywania problemów (podejmowanych decyzji) przez poszczególnych ćwiczących (osoby funkcyjne) jest obserwowany i oceniany przez kierownictwo ćwiczenia. Metoda inscenizacji należy do tych metod szkolenia oficerów, dowódców, żołnierzy, która w największym stopniu zbliża warunki pokojowego szkolenia wojsk do realiów przyszłego pola walki. Bez stosowania tej metody trudno byłoby sobie wyobrazić przygotowanie oficerów, podoficerów i żołnierzy oraz dowódców do rozwiązywania problemów taktycznych i operacyjnych oraz działania w warunkach pokoju, kryzysu i wojny. [Z.L.] (1, s. 117), (2, s. 45–49)

Bibliografia:

- 1) F. Szlosek, *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Metoda meta planu należy do metod dyskusji dydaktycznej, gdzie do przeprowadzenia zajęć (sesji) trzeba odpowiednio ukierunkować uczestników zajęcia, a także przygotować określone tablice i rekwizyty w postaci różnorodnych kartek, na

których będą zapisywane hasła stanowiące rozwiązanie danego problemu. Istota tej metody sprowadza się do tworzenia podczas dyskusji plakatu, który nosi nazwę metaplanu. Na plakacie tym zapisuje się temat problemu, a następnie ustala kryteria, według których się go omawia i poszukuje rozwiązania. Najczęściej struktura metodyczna metaplanu obejmuje następujące etapy i czynności: etap I – wprowadzenie do problemu, przyjęcie przez uczestników metaplanu jako metody rozwiązania problemu, przedstawienie pierwszego tematu; etap II – tworzenie pierwszego plakatu, porządkowanie pierwszego plakatu, podział na grupy (zespoły) i uzgodnienie drugiego tematu; etap III – tworzenie drugiego plakatu w grupach, prezentacja plakatów, zebranie wniosków z poszczególnych plakatów (grup, zespołów); etap IV – podsumowanie zajęcia. Metoda metaplanu charakteryzuje się wieloma dodatnimi stronami np. wszyscy uczestnicy mają możliwość wypowiedzenia się na dany temat, oddziaływanie wizualne pozwala uczestnikom skoncentrować się na celu dyskusji, ponadto nie ma potrzeby prowadzenia notatek (wszystko jest zapisane na plakacie), a to daje możliwość skupienia całej energii na tworzeniu rozwiązania postawionego zadania. Jednakże najważniejszą zaletą metaplanu jest wyzwolenie wśród uczestników działań twórczych, a także powszechnej aktywności. W dyskusji prowadzonej tą metodą każdy uczestnik zajęcia ma możliwość wypowiedzi, a wynik (rozwiązanie problemu) jest wypadkową działań kreatywnych całego zespołu, grupy szkoleniowej, dowództwa itp. W dydaktyce obronnej, a szczególnie w praktyce szkoleniowej wojska metoda ta może być stosowana m.in. podczas rozwiązywania problemów działalności bieżącej. [Z.L.] (1, s. 52–53)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Metoda nauki w działaniu (ang. *Action Learning*) to aktywizująca metoda problemowa służąca do rozwoju kompetencji. W metodzie tej organizuje się grupę osób zainteresowanych szkoleniem i spotykających się systematycznie w cyklu 6–8 spotkań. Uczestnicy mają zrealizować indywidualny projekt szkoleniowy. Każdy realizuje swój projekt a moderator jedynie nadzoruje przestrzeganie zasad i inspirowanie do interakcji dopuszczalnej w szkoleniu – do zadawania pytań. Liczba uczestników szkolenia nie powinna być większa niż 7 osób, a samo szkolenie oprócz celu głównego, jakim jest doskonalenie umiejętności posiada element ukierunkowania interpersonalnego na rozwój innych osób. [Z.L.] (1, s. 106)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Metoda przypadków zwana także **metodą zdarzeń** (ang. *incidentmethod*), jest uważana za najprostszą w grupie metod aktywizujących oraz odpowiadającą warunkom i tradycji szkolenia w wojsku. Za twórcę tej metody uważa się R. Hacona, który w 1961 roku podał jej założenia, istotę oraz elementy składowe. W Polsce metoda ta została opisana przez S. Deszczyńskiego, a rozwinięta przez B. Dłużniewskiego. W metodzie przypadków, poza nabywaniem umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji trudnych, nietypowych (np. dotyczących działalności szkoleniowej) szkoleni ćwiczą umiejętność zbierania informacji. Przyjmuje się, że metoda przypadków (zdarzeń) wpływa na rozwój: myślenia analitycznego i syntetycznego; myślenia i postępowania skutecznego i ekonomicznego; gotowości i zdolności podejmowania decyzji; umiejętności rozwiązywania trudnych i złożonych problemów; umiejętności stosowania zdobytej wiedzy w praktyce. Istotą metody przypadków jest analiza opisu zdarzeń rzeczywistych lub fikcyjnych odnoszących się do konkretnej sytuacji (np. szkoleniowej), a następnie dyskusja w całej grupie szkoleniowej (dowództwie). Do realizacji zajęć metodą przypadków potrzebna jest uprzednio zdobyta wiedza, na podstawie której każdy uczestnik zajęć (ćwiczenia) może podjąć decyzję. Przebieg zajęć prowadzonych metodą przypadków może być różny w zależności od celu zajęcia, a także przedmiotu (treści) szkolenia (kształcenia). Najczęściej struktura zajęć ma następujący układ: prezentacja opisu zdarzeń; analiza opisu zdarzeń; propozycja rozwiązań; ocena trafności rozwiązań (ocena stawiania pytań, wnioskowania itp.). Metoda przypadków (zdarzeń) w dydaktyce obronnej jest wykorzystywana głównie do kształcenia studentów szkół, akademii wojskowych, a także w szkoleniu dowództw. Dzięki walorom dydaktycznym zapewnia ona dobre wyniki w kształtowaniu umiejętności samodzielnego gromadzenia faktów, dokładnego i jednoznacznego formułowania pytań, ujawniania przyczyn powstawania zdarzeń oraz możliwych sposobów rozwiązania. [Z.L.] (1, s. 42–43)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 2) R. Hacon, *Management training: aims and methods*, Londyn 1961.
- 3) S. Deszczyński, *Aktywne metody szkolenia i doskonalenia kadr*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1965.
- 4) B. Dłużniewski, *Metody aktywizujące w doskonaleniu zawodowym*, Warszawa 1975.

Metoda sytuacyjna (ang. *casemethod*) należy do grupy metod aktywizujących i w swej istocie podobna jest do metody przypadków. Różnica dotyczy jakościowej strony podstawowego środka dydaktycznego stosowanego w tych metodach, tj. opisu. Jeśli bowiem opis przypadków (incydentów) obejmuje pojedyncze

zdarzenie, to w opisie sytuacji przedstawiany jest ciąg zdarzeń. Polega ona na wprowadzeniu szkolonych w jakąś złożoną sytuację, jej analizowaniu i podejmowaniu decyzji w sprawie jej rozwiązania. Stosowanie tej metody ma na celu nie tylko przekazywanie nowych wiadomości, ale także kształtowanie umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji. Zadaniem szkolonych jest więc wypracowanie, stosownie do analizowanej sytuacji decyzji, łącznie z przewidywanymi skutkami jej podjęcia. W dydaktyce obronnej metoda sytuacyjna ma najszersze zastosowanie w ćwiczeniach grupowych. W tym przypadku polega ona na stwarzaniu umownych, ale realistycznych opisów sytuacji, w ramach których szkoleni rozwiązują określone zadania (problemy), podejmują decyzje, organizują działania i nimi kierują. Nie ma tutaj uzupełniania opisu przez szkolącego się. Natomiast we wszystkich typach ćwiczeń wojskowych opis sytuacji ma najczęściej formę *Sytuacji wyjściowej na pierwszy dzień ćwiczenia*. W dokumencie tym winny być zawarte wszystkie istotne informacje potrzebne do podjęcia decyzji. Jeżeli chodzi o tok zajęć prowadzonych metodą sytuacyjną, to obejmuje on następujące ogniwa: przygotowanie opisu sytuacji (założenia) przez szkolącego; przekazanie (przedstawienie) szkolonym opisu sytuacji (założenia) do zapoznania się przed zajęciami; analizę opisu sytuacji wraz ze wszystkimi załącznikami; dyskusję nad problemami zawartymi w opisie, zgodnie z treścią przygotowanych pytań (poleceń); wybór wspólnego rozwiązania lub podjęcie określonej decyzji; uzasadnienie dokonanego wyboru rozwiązania lub podjęcia decyzji; ocenę prawidłowości wnioskowania i wartości rozwiązania. [Z.L.] (1, s. 113), (2, s. 43–45)

Bibliografia:

- 1) F. Szlosek, *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Metodologia nauk – to nauka zajmująca się opisem i teoretyzowaniem reguł postępowania oraz przebiegu czynności badawczych a także schematów wytworów tych czynności. To nauka o metodach badań lub efekty badań nad badaniami. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 2006.
- 2) M. Cieślarczyk (red. nauk.), *Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki stosowane w pracach magisterskich i doktorskich*, AON, Warszawa 2006.

Metody akroamatyczne, wykładowe (z języka greckiego *akroama* – wykład), to wszelkie metody dydaktyczne, gdzie nauczyciel dostarcza uczniom wiadomości wypowiadając jakieś zdanie lub szereg zdań. Natomiast jeśli przemówienie nauczyciela tworzy dłuższą całość, nazywa się je wykładem, który jest szczególnym przypadkiem metody akroamatycznej. [Z.L.] (1, s. 227), (2, s. 228)

Bibliografia:

- 1) B. Nawroczyński, *Zasady nauczania*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław–Warszawa–Kraków 1961.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Metody aktywizujące to grupa metod problemowych gdzie aktywność szkolonych, uczniów powinna przewyższać aktywność szkolącego, nauczyciela. Do najbardziej rozpowszechnionych w szkoleniu metod tej grupy należą: metoda przypadków (zdarzeń); metoda sytuacyjna; metoda inscenizacji; metody gier; metoda dyskusji; seminarium; konwersatorium; repetytorium. [Z.L.] (1, s. 228–229), (2, s. 82)

Bibliografia:

- 1) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Metody dyskusji dydaktycznej należą do grupy aktywizujących metod dydaktycznych znajdujących się w grupie metod problemowych. Metody te bazują na dyskusji, która w ogólnej definicji traktowana jest jako sposób transmisji wiedzy w relacjach szkolący – szkolony i szkolony – szkolący. [Z.L.] (1, s. 49)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Metody ekspresyjne (łac. *expressio* – wyrażenie) to metody dydaktyczne, które polegają na stwarzaniu sytuacji, w których uczestnicy sami wytwarzają bądź odtwarzają dane wartości, wyrażając niejako siebie, a zarazem je przeżywają. Dobrym przykładem może tu być czynny udział uczniów w przedstawieniu szkolnym w roli aktorów, scenografów, reżyserów, organizatorów widowiska, a nawet autorów prostszych dzieł scenicznych. Podobnie wartościowe przykłady prac zespołowych bądź indywidualnych to wytworzenie obrazu, rzeźby, filmu krótkometrażowego, zorganizowanie wystawy prac uczniowskich, inscenizacja wydarzeń historycznych

czy happening lub psychodrama na zadany temat z dziedziny stosunków międzyludzkich. W tych i innych formach eksponowania wartości łatwiej niż w innych warunkach następuje utożsamianie się uczestników z wartościami zasługującymi na wybór lub odrzucanie wartości na to niezasługujących. Ocena pojawia się tu w atrakcyjnej postaci: jest częścią przeżycia i jej nieuchronną konsekwencją, toteż znacznie łatwiej staje się trwałym elementem systemu wartości niż oceny narzucone przez rodziców czy nauczycieli. [Z.L.] (1, s. 268–270)

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.

Metody erotematyczne, pytające (z języka greckiego *erotema* – pytanie) to wszelakie sposoby prowadzenia lekcji sprowadzające się do pytań nauczyciela i odpowiedzi uczniów. Zarzuca się jej: jednostronnie zastosowanie; tworzenie obrazu świata z cudzych spostrzeżeń i świadectw; brak wiedzy operatywnej, czerpanej z poznawania rzeczywistości. [Z.L.] (1, s. 235), (2, s. 228), (3, s. 44), (4, s. 135)

Bibliografia:

- 1) B. Nawroczyński, *Zasady nauczania*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław–Warszawa–Kraków 1961.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obywatelskiej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003, s. 228.
- 3) J.H. Pestalozzi, (opracowali W. Szewczuk i M. Szulkin), *Jak Gertruda uczy swoje dzieci*, Ossolineum, Wrocław 1955.
- 4) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, wydanie pierwsze, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.

Metody impresyjne (łac. *impressio* – wrażenie, odczucie, przeżycie) to metody dydaktyczne, które sprowadzają się do organizowania uczestnictwa dzieci i młodzieży czy dorosłych w odpowiednio eksponowanych wartościach: społecznych, moralnych, estetycznych, naukowych. Metoda polega na wywoływaniu takich czynności uczniów, jak: zdobywanie informacji o dziele eksponowanym i jego twórcy; pełne skupienie uczestnictwo w toku ekspozycji dzieła; stosowna forma aktywności własnej uczestników, wyrażająca główną ideę dzieła; konfrontacja tej idei z zasadami postępowania uczestników i ewentualne wyprowadzanie wniosków praktycznych, co do ich własnych postaw i własnego postępowania. Tak rozumianą metodę można stosować zarówno wobec utworu literackiego, jak i przedstawienia teatralnego, wartościowego filmu, dzieł sztuki plastycznej, utworów muzycznych czy opisu czynów ludzkich, głównie czynów takich ludzi, którzy swoim charakterem i swoimi osiągnięciami są w stanie wzbudzić zaintereso-

sowanie i podziw uczestników. Wartość tych metod zależy przede wszystkim od doboru dzieła i od tego, czy udało się wywołać u uczestników głębsze przeżycia, chęć do wymiany myśli i wrażeń z innymi, a w najlepszym razie – chęć zmienienia siebie pod jakimś względem. [Z.L.] (1, s. 268–270), (2, s. 233)

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
- 2) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, wydanie trzecie poprawione, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.

Metody kształcenia/szkolenia – pojęcie „metoda” swoją etymologię czerpie się z greckiego słowa *methodos*, oznaczającego drogę lub sposób postępowania. W języku polskim słowu „metoda” przypisuje się najczęściej dwojakie znaczenie, definiując je jako: sposób postępowania dla osiągnięcia określonego celu, sposób naukowego badania rzeczy, zjawisk i przedstawiania wyników tych badań. Metoda szkolenia (kształcenia) to naukowo opracowany sposób przekazywania wiedzy szkolonym w celu wyposażenia ich w wiadomości (wiedzę), kształtowania umiejętności oraz nawyków. Metoda kształcenia jest zespołem stosowanych czynności podmiotów kształcenia ukierunkowanych na osiągnięcie zamierzonych celów kształcenia w oparciu o dostępną infrastrukturę dydaktyczną. Odpowiadając na pytanie jak uczyć, czyli w jaki sposób należy przekazywać wiedzę, aby umożliwić jej przyswojenie i ugruntowanie pozwala na osiągnięcie celu kształcenia. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 2003.
- 2) *Mały słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
- 3) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2009.

Metody podające to grupa metod zastępujących metody akroamatyczne. Jest to pojęcie szersze, gdyż uwzględnia te wszystkie wypadki, kiedy uczeń musi szukać potrzebnych mu wiadomości w książkach. Do metod podających zalicza się zatem metodę pracy z książką (podręcznikiem). [Z.L.] (1, s. 228), (2, s. 228)

Bibliografia:

- 1) B. Nawroczyński, *Zasady nauczania*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław–Warszawa–Kraków 1961.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Metody poglądowe określane często mianem **metod eksponujących**, to grupa metod dydaktycznych, przejawiających się przede wszystkim w różnych odmianach pokazu. Ten zaś w sensie ogólnym to prezentowanie jakichś treści (umiejętności, osiągnięć, doświadczeń itp.), które angażują przede wszystkim wzrok, ale w miarę możliwości również inne zmysły i przez to działają na ich odbiorców. W dydaktyce obronnej metody poglądowe stosuje się w różnych sytuacjach dydaktycznych, zwłaszcza gdy chodzi o zapoznanie (przedstawienie) szkolonych z nowymi przedmiotami (uzbrojeniem i sprzętem wojskowym), czy czynnościami (działaniem sztabu, działaniem wojsk, kierownika, instruktora podczas zajęć, ćwiczeń). Metody poglądowe spełniają w szkoleniu wojskowym samodzielną funkcję tylko wówczas, gdy w danym zajęciu główną rolę odgrywa pokaz, zaś słowo mówione (opis, opowiadanie) spełnia funkcję pomocniczą. Jeżeli natomiast metody poglądowe służą do ilustracji wykładu, zajęcia praktycznego lub ćwiczenia, to są metodami pomocniczymi. W myśl tą doskonale wpisuje się twierdzenie K. Żegnałka, mówiące, że jeżeli pokaz działania nie wypełnia całej jednostki dydaktycznej, a stanowi jedynie jej element winien być traktowany jako metoda kształcenia. Natomiast pokaz występujący w postaci formy kształcenia, czyli całej jednostki dydaktycznej może być organizowany na żywo lub przy wykorzystaniu odpowiednich środków technicznych, np. magnetowidu, telewizji dydaktycznej, aparatury filmowej, techniki komputerowej itp. [Z.L.] (2, s. 354), (3, s. 68), (4, s. 37), (4, s. 7–9), (5, s. 304)

Bibliografia:

- 1) *Słownik języka polskiego* [w:] <http://www.gazeta.pl.slowniki>, 03.03.2010.
- 2) Cz. Kupisiewicz, *Metody nauczania* [w:] W. Pomykało (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Fundacja Innowacja, Warszawa 1993.
- 3) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 4) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 5) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Metody praktyczne to grupa metod dydaktycznych, których istotę w dydaktyce obronnej stanowi wykonywanie przez uczniów (słuchaczy, studentów, żołnierzy) czynności, które prowadzą do: wyćwiczenia nawyków i umiejętności; wykonania prac, z których wynikają nowe wartości i informacje jeszcze nieznanne szkolnym. W stosunku do powyższego metody praktyczne można podzielić na: **metody ćwiczeń**, dość często nazywane **metodami działania praktycznego** np. wyko-

nywania określonych czynności z wykorzystaniem broni, sprzętu, warunków terenowych, których celem jest przede wszystkim powtarzanie pewnych czynności, aby osiągnąć jak najwyższy poziom sprawności ich wykonywania; **metody zajęć praktycznych**, których główne cele to wykonywanie określonych czynności, w rezultacie których powinny powstać jakieś przedmioty użytkowe (np. przekroje poszczególnych egzemplarzy uzbrojenia wojskowego) oraz wykonanie przydatnych (użytecznych) prac, (np. urządzenie strzelnicy sportowej, konserwacja broni, naprawa namiotów itp.). Metoda zajęć praktycznych w takim znaczeniu jest bardzo bliska (w zasadzie tożsama) z **metodą realizacji zadań wytwórczych** wygenerowaną przez W. Okonia. Rozpatrując grupę metod praktycznych ze względu na zastosowanie ich w wojsku, wskazuje się, że podstawowe znaczenie mają w tym przypadku metody ćwiczeń. Celem tego zastosowania jest zarówno wyrabianie umiejętności praktycznych w zakresie wykonywania określonych czynności np. przy posługiwaniu się bronią, sprzętem, jak i kształtowanie wprawy w myśleniu kategoriami taktyczno-operacyjnymi czy metodycznymi, oraz utrwalanie już zdobytej wiedzy, a zwłaszcza jej operatywnego wykorzystania do rozwiązywania złożonych problemów. [Z.L.] (1, s. 128–129), (2, s. 274), (3, s. 298), (4, s. 70), (5, s. 39–40)

Bibliografia:

- 1) J. Półturzycki, *Dydaktyka dla nauczycieli*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 3) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
- 4) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 5) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Metody problemowe to grupa metod dydaktycznych, które są praktycznymi sposobami realizacji szkolenia, nauczania, kształcenia problemowego i które w dydaktyce obronnej najszerzej wykorzystuje się w szkoleniu oficerów i dowódców. Dzięki stosowaniu metod problemowych szkoleni zdobywają nową wiedzę nie na zasadzie gromadzenia informacji, ich zapamiętywania i rozumienia, jak przy metodach podających, lecz przez złożone procesy myślowe np. analizę, syntezę, porównywanie, abstrahowanie, uogólnianie. Stąd wynika wyższość problemowych metod nauczania nad podającymi, wyższość dodatkowo spotęgowana samą sytuacją, układem podmiotów w procesie szkolenia oraz poziomem ich aktywności w tym procesie. Ogólną podstawą stosowania metod problemowych

jest sformułowanie problemu, które najczęściej ma tylko charakter dydaktyczny. W tym zakresie problem to rodzaj zadania, którego uczeń nie może rozwiązać za pomocą swoich wiadomości, umiejętności i nawyków. Jego rozwiązanie jest możliwe dzięki myśleniu produktywnemu, które polega na tworzeniu informacji zupełnie nowych dla ucznia. Innymi słowy w celu rozwiązania tego typu zadania, szkolony musi samodzielnie opanować nowe treści lub znaleźć nowe relacje z wiadomościami już przyswojonymi. Wiadomo jednak, że nie każdy problem zmusi ćwiczących do głębokiego zastanowienia się i rozwiązania go na drodze odkrycia lub optymalnego planu działania. Dlatego też każde rozwiązywane zadanie dydaktyczne (problem) powinno w swej treści zawierać szereg niejasności i niepewności. To właśnie decyduje o charakterze trudności, które trzeba pokonać, aby rozwiązać to zadanie (problem). W szkoleniu operacyjno-taktycznym, a szczególnie w ćwiczeniach wojskowych daje się powyższe zasady zaimplementować, gdyż właśnie w tych formach dydaktycznych generowane są sytuacje problemowe (zadania problemowe), które charakteryzuje nowość, a jednocześnie trudność, niepełność, niepewność i wreszcie konfliktowość, zarówno po względem użyteczności, jak i z punktu widzenia oddziaływania emocjonalnego. Ponadto w rzeczonych ćwiczeniach wojskowych, a szczególnie w ćwiczeniach z wojskami, niektóre rozwiązywane zadania mają charakter rzeczywisty, gdyż odzwierciedlają realne sytuacje pola walki i realne zadania bojowe. Skuteczność metod problemowych zależy także w znacznym stopniu od umiejętności zainteresowania uczniów rozwiązywanym problemem oraz umiejętności kierowania procesem jego rozwiązywania, a następnie systematyzowania i wykorzystywania w praktyce nabytej wiedzy. Ponadto zależy od dostosowania rozwiązywanych problemów do możliwości intelektualnych szkolonych. [Z.L.] (1, s. 41–42), (2, s. 263), (3, s. 75), (4, s. 74)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 3) L. Bandura, *O procesie uczenia się*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1972.
- 4) W. Okoń, *Nauczanie problemowe we współczesnej szkole*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1975.
- 5) J. Kozielecki, *Rozwiązywanie problemów*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1969.

Metody waloryzacyjne (impresyjne, ekspresyjne), to metody dydaktyczne wyzwalające aktywność emocjonalną, odwołujące się do uczenia się przez przeżywanie, a niejednokrotnie i poprzez wytwarzanie wartości. Wynikają one z nurtu myślenia i działania utrzymanego w paradygmacie dydaktyki humanistycznej o wyraźnych aksjologicznych konotacjach. [Z.L.] (1, s. 236)

Bibliografia:

- 1) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Metodyczne zajęcia, zajęcie grupowe to wojskowa forma przygotowania i doskonalenia umiejętności metodycznych kadry w zakresie planowania, organizowania i prowadzenia zajęć, ćwiczeń na poziomie operacyjnym, taktycznym oraz w szkolnictwie wojskowym. Istotą metodycznych zajęć grupowych jest występowanie wszystkich szkolonych w tej samej roli. Wszyscy uczestnicy zajęć rozwiązują te same problemy lub wykonują takie same zadania na tle przyjętej sytuacji szkoleniowej. Zauważa się jednak pewne odstępstwo od tej zasady. Mianowicie, podczas zajęć, ćwiczeń grupowych w Akademii Obrony Narodowej organizuje się podgrupy szkoleniowe np.: zespół autorski, kierownictwo ćwiczenia składające się z różnych osób funkcyjnych, które rozwiązują te same problemy szkoleniowe. Celem metodycznych zajęć grupowych jest pogłębienie wiedzy teoretycznej oraz nauczanie i doskonalenie umiejętności praktycznych szkolonych w zakresie przygotowania i prowadzenia szkolenia (zajęć). Treścią metodycznych zajęć grupowych jest: planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć (ćwiczeń); praktyczne wykonywanie dokumentów szkoleniowych. Rozważane zajęcia poprzedzane są instruktażem, w trakcie którego kierownik zajęć udziela wytycznych dotyczących przygotowania się szkolonych do zajęć w warunkach przyjętej sytuacji szkoleniowej. Istotne tutaj jest dokładne określenie roli, w jakiej wystąpią uczestnicy zajęć oraz zakresu pracy do wykonania w okresie poprzedzającym zajęcia. Dotyczyć to może przygotowania notatek, map, przestudiowania literatury, jak również rozwiązania konkretnych problemów wynikających z tematu. Jeżeli chodzi o przebieg zajęcia, to w jego części głównej kierownik wysłuchuje wypracowanych rozwiązań. W sytuacji, gdy szkoleni z różnych przyczyn nie są w stanie samodzielnie rozwiązać postawionego zadania, kierownik zajęć metodami aktywizującymi naprowadza szkolonych na właściwy tok postępowania. W przypadku nie osiągnięcia spodziewanych rezultatów prezentowane jest rozwiązanie autorskie, zgodne z metodyką działania poszczególnych osób funkcyjnych, których role szkoleni odgrywają. W przypadku metodycznych zajęć grupowych podkreślany jest dobór metod ich prowadzenia. Ten zaś zależy od zakładanych celów oraz szczebla

osób funkcyjnych uczestniczących w zajęciu. W zależności od złożoności rozpatrywanej problematyki zajęcia grupowe składają się zwykle z jednej lub kilku 2–6-godzinnych jednostek dydaktycznych. Natomiast rola zajęć grupowych w szkoleniu (kształceniu) kadry wynika z tego, że istnieją w nich dogodne warunki dla nauczania szkolonych indywidualnych praktycznych umiejętności. Umożliwiają one systematyczne wdrażanie szkolonych do praktycznego zastosowania nabytych np.: w toku wykładów, samodzielnego studiowania wiadomości w konkretnej sytuacji szkoleniowej. [Z.L.] (1, s. 18), (2, s. 44–45), (3, s. 8–9)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.

Metodyczne zajęcia, zajęcie pokazowe to wojskowa forma działalności szkoleniowo-metodycznej, bazującą one na metodach poglądowych, gdzie przedmiotem oglądu może być sprzęt, działanie (ćwiczenie praktyczne), teren (np. jego analiza), dokumentacja (mapa, szkic itp.). Istotą metodycznych zajęć pokazowych jest to, że wszystkie czynności (działania) dowódców (instruktorów) lub techniki bojowej są przedstawione metodami poglądowymi, wzbogaconymi komentarzem prowadzącego (organizatora) tych zajęć. Zawarte w trakcie zajęcia treści organizacyjno-metodyczne są wzorem do twórczego wykorzystania w procesie szkolenia. Celem metodycznych zajęć pokazowych jest przedstawienie optymalnych form organizacji i prowadzenia zajęć, dotyczących głównie zaprezentowania sposobów wykorzystania walorów uzbrojenia i sprzętu wojskowego lub nowych elementów bazy dydaktyczno-szkoleniowej. Treścią metodycznych zajęć pokazowych mogą być organizacyjne i metodyczne aspekty przygotowania i prowadzenia programowych zajęć szkoleniowych oraz prezentacja sposobów optymalnego wykorzystania wprowadzanego uzbrojenia i sprzętu wojskowego, elementów bazy szkoleniowej, a przede wszystkim urządzeń wspomagających proces szkolenia (symulatory, trenażery itp.). Zarówno prowadzący zajęcia, jak i instruktorzy prezentujący poszczególne zagadnienia muszą posiadać wysokie umiejętności organizatorskie i metodyczne oraz merytoryczną wiedzę z prezentowanej problematyki. Pododdział uczestniczący w metodycznych zajęciach pokazowych powinien zostać wcześniej odpowiednio przygotowany (wyćwiczony) i wzorowo prezentować realizację czynności zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i zespołowym. Zabezpieczenie materiałowe zajęć powinno odpowiadać

normom ustalonym dla danego tematu i być kompletne. Wykorzystywane w pokazie uzbrojenie i sprzęt wojskowy muszą być sprawne i w pełni prezentować swoje możliwości. W zajęciach tego typu bardzo istotną rolę odgrywa komentator, który znając przebieg zajęć na podstawie wcześniej przygotowanego opracowania (komentarza) w sposób komunikatywny wyjaśnia zasadnicze problemy. [Z.L.] (1, s. 18–19), (2, s. 45–46)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Modelowanie zachowań to zarówno forma, jak i metoda dydaktyczna, w której najczęściej prezentowane są dwa modele zachowań dla tej samej sytuacji szkoleniowej. Szkoleni oceniamy je i podajemy uzasadnienie, który z wzorców zachowań jest właściwy. Modele zachowań mogą być prezentowane poprzez odgrywanie ról przez samych uczestników szkolenia lub poprzez przygotowanych aktorów. W innej postaci tej metody szkolenia wskazują zalecany model zachowania a jego prezentacja pozwala na odniesienie się do jego przydatności. [Z.L.] (1, s. 91)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Musztra bojowa jest złożoną i jednocześnie podstawową formą szkolenia wojsk. Stosuje się ją począwszy od szkolenia indywidualnego żołnierza, poprzez drużynę do plutonu włącznie. Ze względu na swoją specyfikę musztra bojowa posiada cechy zarówno metody szkolenia, czyli może występować w ramach zajęć praktycznych jak i formy organizacyjnej szkolenia, czyli może występować samodzielnie. Musztra bojowa ma na celu przygotowanie żołnierza, pododdziału do sprawnego, nawykowego działania. Celem musztry bojowej jest też opanowanie ćwiczonych czynności, nabycie nawyków. Istotą musztry bojowej jest to, że poszczególne czynności przebiega się wielokrotnie, aż do pełnego ich opanowania. Dlatego nie zawsze będzie możliwe zrealizowanie wszystkich zagadnień szkoleniowych. Musztra bojowa ma także następujące cechy charakterystyczne: zagadnienia szkoleniowe są samoistne, wyraźnie wyróżniające się, wydzielane i podkreślane podczas realizacji danego zajęcia; każde zagadnienie, a nawet czynność ćwiczy się z żołnierzami kilkakrotnie, aż do całkowitego ich opanowania; po stwierdzeniu nieprawidłowego wykonywania czynności, działanie przerywa się stosując komendę WRÓĆ, nakazuje powrócić

do sytuacji wyjściowej, wskazuje błędy, pokazuje, omawia sposób prawidłowego działania, po czym ponawia się ćwiczenie. Treścią musztry bojowej jest nauczanie właściwego wykonywania czynności indywidualnych i zespołowych realizowanych na polu walki, w misji. Do musztry bojowej z wykorzystaniem sprzętu bojowego przystępuje się z reguły po przećwiczeniu podobnego zagadnienia bez sprzętu. Regułę tą można pominąć, jeżeli zagadnienie nie jest skomplikowane. W zajęciach prowadzonych w formie musztry bojowej należy stwarzać proste sytuacje taktyczne. Dopuszczalne jest, aby do grupy zagadnień, a nawet do każdego, pojedynczego zagadnienia szkoleniowego były przygotowane inne sytuacje bojowe. Nie obowiązuje w tym przypadku zasada zachowania ciągłości kierunku działania. Umożliwia to stosowanie w szkoleniu działania pododdziałów po pętli w wybranym kierunku i z powrotem, a także z jednego centralnego punktu jednocześnie w różnych kierunkach. W sytuacji, gdy czas przeznaczony na wykonanie określonego zadania został wyczerpany i nie osiągnięto zadawalającego wyniku, należy zrezygnować z przerobienia innego, mniej ważnego zagadnienia, a dążyć do gruntownego zrealizowania zagadnienia podstawowego. [Z.L.] (1, s. 30, 32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

N

Narada szkoleniowo-metodyczna jest wojskową formą działalności szkoleniowo-metodycznej, służącą wymianie doświadczeń i wniosków. Dlatego istotą narady szkoleniowo-metodycznej jest wymiana doświadczeń z zakresu działalności szkoleniowo-metodycznej, omówienie i rozwiązanie uchybień występujących w procesie szkolenia. Efektem końcowym narady szkoleniowo-metodycznej są wytyczne, kierunki do kształcenia i szkolenia dowództw oraz wojsk. Celem narady szkoleniowo-metodycznej jest rozwiązywanie złożonych problemów szkoleniowo-metodycznych, analiza bieżącej sytuacji szkoleniowej oraz wypracowanie wniosków i wytyczanie kierunków dalszej działalności w tym zakresie, jak również ustalanie i wdrażanie efektywnych, nowatorskich metod realizacji zamierzeń szkoleniowych dowództw, wojsk i kształcenia profesjonalnego kadry. Treścią narady szkoleniowo-metodycznej jest problematyka dotycząca strony organizacyjnej i metodycznej procesu szkolenia wojsk, doskonalenia kadry dydaktycznej, dowódczej i sztabowej

do realizacji zadań szkoleniowych. Liczba i skład osobowy uczestników narady każdorazowo wynika z potrzeb organizatora. Wskazane jest, aby uczestniczyli w niej dowódca np. w roli prowadzącego, jego zastępca i szefowie komórek organizacyjnych dowództwa oraz dowódcy niższych szczebli w zależności od zakresu poruszanej problematyki. W naradzie mogą brać udział przedstawiciele innych jednostek organizacyjnych, w których obszarze odpowiedzialności, zainteresowania znajduje się poruszana problematyka. Narada szkoleniowo-metodyczna powinna przebiegać według wcześniej opracowanego planu, który jest rozsyłany do zainteresowanych. Organizacja i sposób prowadzenia narady będą zależeć od wielu czynników, m.in. celu narady, czasu przeznaczanego na jej przeprowadzenie, specyfiki i złożoności problemów do rozwiązania, a także liczby uczestników. Najczęściej stosowaną metodą prowadzenia narady jest metoda problemowa, polegająca na tym, że na wstępie prowadzący przedstawia temat i cel narady oraz problemy do rozwiązania w toku dyskusji. Dyskusję powinno poprzedzać wystąpienie wprowadzające uczestników w problematykę narady. Prowadzący decyduje o kolejności wystąpień i toku dyskusji. Może on zadawać dodatkowe pytania problemowe lub żądać wyjaśnienia rozpatrywanych kwestii. Nie powinien narzucać swoich rozwiązań lub podważać sądów, opinii i stanowisk uczestników biorących udział w dyskusji. Narada szkoleniowo-metodyczna powinna zakończyć się podsumowaniem, w którym prowadzący ocenia dyskusję, obiektywnie przedstawia jej wyniki oraz formułuje płynące z nich wnioski. Wnioski powinny zostać szczegółowo przeanalizowane i wdrożone w formie wytycznych lub zaleceń do szkolenia. W wydawnictwie poprzedzającym *Instrukcję o działalności szkoleniowo-metodycznej* tzn. w *Zasadach organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych PRL* konferencja i narada były opisane tą samą treścią i w tym samym rozdziale, jednak z zastrzeżeniem iż naradę prowadzić należy do szczebla oddziału włącznie. Nadto przedsięwzięciem podobnym lecz mniej skomplikowanym była **odprawa szkoleniowo-metodyczna**. Dotyczyła ona wybranych problemów działalności szkoleniowo-metodycznej, w tym przedstawiania i rozliczania jej efektów. [Z.L.] (1, s. 12–13), (2, s. 33–35), (3, s. 12–13)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) *Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych RP*, Ministerstwo Obrony Narodowej Główny Zarząd Szkolenia Bojowego WP, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Szkol. 692/88, Warszawa 1989.

Narzędzia pomiaru dydaktycznego to zbiory zadań, pytań, spostrzeżenia, przeznaczone do uzyskiwania informacji o właściwościach badanych osób. Do najważniejszych narzędzi pomiaru dydaktycznego można zaliczyć: arkusz obserwacji, skalę postaw, test socjometryczny, kwestionariusz wywiadu, kwestionariusz ankiety, skalę opisową, test osiągnięć. [K.K.] (1, s. 61–62)

Bibliografia:

- 1) B. Niemierko, *Diagnostyka edukacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

O

Odmiany ćwiczeń wojskowych – kategoria podziału ćwiczeń wojskowych występująca w literaturze przedmiotu zamiennie z rodzajami ćwiczeń wojskowych. Zobacz: *rodzaje ćwiczeń wojskowych*. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Oficer koordynujący/odpowiedzialny (ang. *Officer with Primary Responsibility* – OPR) – (w procesie przygotowania i/lub realizacji ćwiczenia wojskowego) oficer wyznaczony w każdej jednostce wojskowej (instytucji) odpowiedzialny przede wszystkim za koordynowanie przygotowywania (planowania), realizacji oraz oceny ćwiczenia w imieniu dowódcy (szefa/dyrektora). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Oficer programujący ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise* – OSE) – w ćwiczeniach NATO, dowódca określający potrzebę przeprowadzenia danego ćwiczenia odzwierciedlający ją w *Programie Szkolenia i ćwiczeń NATO* (ang. *Military Training and Exercise Programme* – MTEP). Ukierunkowuje on proces przygotowania ćwiczenia, w szczególności jego planowanie. Odpowiada za zapewnienie odpowiednich środków, wsparcie i zabezpieczenie ćwiczenia. Potwierdza osiągnięte w toku ćwiczenia wyniki oraz zatwierdza doświadczenia ziden-

tyfikowane (ang. *Lessons Identified*). Oficer programujący ćwiczenie odpowiada za opracowanie *Specyfikacji ćwiczenia* (ang. *Exercise Specification – EXSPEC*). Powołuje i kieruje pracami Grupy planowania ćwiczenia (ang. *Exercise Planning Group – EPG*). Powołuje również Oficera prowadzący ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise – OCE*), który odpowiada za przygotowanie i przeprowadzenie ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1 (A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Oficer prowadzący ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise – OCE*) – w ćwiczeniach NATO, jest wyznaczany przez Oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise – OSE*). Może być dowódcą funkcjonującym w ramach Sojuszniczego Dowództwa Operacji (ang. *Allied Command Operations*) lub jest to dowódca narodowy. Oficer prowadzący ćwiczenie jest odpowiedzialny za planowanie, przeprowadzenie oraz sprawozdawczość z ćwiczenia (w tym określenie celów szkoleniowych ćwiczenia, stopnia w jakim je osiągnięto oraz wdrożenie doświadczeń). Odpowiada również za powołanie i pracę Zespołu Autorskiego ćwiczenia (ang. *Core Planning Team – CPT*) w zakresie przygotowania dokumentacji oraz koordynację przygotowania ćwiczenia zgodnie z *Specyfikacją ćwiczenia* (ang. *Exercise Specification – EXSPEC*) oraz wytycznymi Oficera programującego ćwiczenie. Oficer prowadzący ćwiczenie może powołać Kierownika ćwiczenia (ang. *Exercise Director – EXDIR*) lub sam wystąpić w tej roli. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) *Porównaj: Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Okresowe obsługiwane uzbrojenia i sprzętu wojskowego lub inaczej okresowa obsługa sprzętu jest przedsięwzięciem Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) prowadzonym w wymiarze jednego miesiąca, do 16 dni szkoleniowych w roku szkoleniowym, zazwyczaj po powrocie do garnizonu ze szkolenia poligonowego, w którym użytkowano sprzęt bojowy. Dlatego dopuszcza się podział okresowego obsługiwania uzbrojenia i sprzętu wojskowego (UiSW) na części, jeśli było kilka szkoleń poligonowych w roku. Jednakże po jednym z poligonów sprawność winna zostać odtworzona w ramach **rocznego obsługiwania uzbrojenia i sprzętu wojskowego** inaczej **rocznej obsługi sprzętu**, którą

wydziała się raz w każdym roku szkoleniowym, w wymiarze do 16 dni szkoleniowych. Obydwa obsługiwania mogą być realizowane w systemie ruchomym, uzależnionym od decyzji dowódcy batalionu, w uzgodnieniu z dowódcą oddziału oraz z uwzględnieniem konieczności prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego, kształcenia obywatelskiego, profilaktyki i dyscypliny wojskowej oraz Dnia Zagrożenia Skazaeniami. Co więcej zakłada się, że realizując określoną porcję tematów w ramach obsługi, żołnierze pododdziału powinni umieć: utrzymywać gotowość techniczną uzbrojenia i sprzętu wojskowego gwarantującą jego zdolność do użycia zgodnie z bojowym przeznaczeniem; wykorzystać walory techniczno-bojowe etatowego uzbrojenia i sprzętu wojskowego; stosować właściwe materiały i środki do obsługi, napraw i konserwacji UiSW; utrzymywać wymagany stan jakościowy posiadanych środków materiałowych; utrzymywać w stanie sprawności użytkowej bazę szkoleniową, obsługowo-remontową, garażową i magazynową oraz urządzenia zabezpieczające proces przechowywania UiSW; przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz ochrony przeciwpożarowej (ppoż.) w trakcie obsługi sprzętu. Z niniejszych powodów obsługiwanie sprzętu mając charakter wybitnie logistyczny zachowują cechy dydaktyczne. [Z.L.] (1, s. 10, 16, 67–68, 106, 153)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.

Omówienie ćwiczenia – element systemu analityczno-sprawozdawczego (obok sprawozdania) realizowany w celu uzyskania wiarygodnych informacji z całego procesu przygotowania i realizacji ćwiczenia wojskowego. Omówienie realizuje się po zakończeniu ćwiczenia. Wyróżniamy dwa etapy omówienia: omówienie wstępne i końcowe.

Dopuszcza się realizację omówienia w toku trwania ćwiczenia. W takim przypadku realizowane jest po zakończeniu jakiegoś etapu (z reguły jednego z początkowych) i ma na celu wyeliminowanie ewentualnych niedociągnięć, które mogłyby wystąpić w toku dalszej realizacji przedsięwzięcia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Porównaj: Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Omówienie końcowe ćwiczenia – drugi etap omówienia ćwiczenia. Realizowane jest w formie odprawy, która może przyjmować następujący układ:

- przedstawienie tematu, celów szkoleniowych, składu stron, ich położenie wyjściowe oraz zamiary;
- omówienie przebiegu ćwiczenia;
- uwagi szefa Zespołu omówienia dotyczące przebiegu ćwiczenia wg jego etapów;
- uwagi szczegółowe osób funkcyjnych kierownictwa ćwiczenia;
- uwagi i spostrzeżenia dowódców biorących udział w ćwiczeniu;
- uwagi zamykające kierownika ćwiczenia dla poszczególnych uczestników omówienia.

Omówienie końcowe ćwiczenia, jako dokument opracowany przez Grupę Omówienia, wchodzącej w skład Zespołu analizy oceny i omówienia ćwiczenia, przesyłany jest do wszystkich biorących udział w ćwiczeniu dowództw oraz innych zainteresowanych komórek organizacyjnych Sił Zbrojnych RP. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Omówienie wstępne ćwiczenia – pierwszy etap omówienia ćwiczenia. Prowadzi się je bezpośrednio po zakończeniu ćwiczenia w formie tzw. *debaty na gorąco*, która jest realizowana z udziałem uczestników (ćwiczących), gdy jeszcze w pamięci pozostają świeże wrażenia. Układ omówienia wstępnego ustala Kierownik ćwiczenia. Jego celem jest:

- zebranie uwag i wniosków od wszystkich uczestników ćwiczenia;
- przedyskutowanie jakości (sposobów) wywiązywania się ze swoich zadań w toku ćwiczenia, szczególnie w odniesieniu do celów założonych w ćwiczeniu;
- wskazanie wykorzystania zebranych doświadczeń i wniosków do ewentualnego wdrożenia w praktyce szkoleniowej.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Opis jest stosunkowo łatwą metodą dydaktyczną, podającą, słowną. Jest metodą bierną, gdyż stroną aktywną jest w nich szkolący, który pokazuje gotowe do zapamiętania informacje. Często jest składnikiem opowiadania, ale różni się od niego konkretnością i precyzją języka. Opis polega na charakteryzowaniu przedmiotów,

zjawisk, faktów historycznych i osób. Dotyczy on cech istotnych z punktu widzenia realizowanego tematu. Metoda opisu jest stosowana powszechnie na wszystkich szczeblach szkolenia wojskowego. Jest szczególnie przydatna w przedmiotach technicznych, w nauce o uzbrojeniu i sprzęcie wojskowym. Opis znajduje też zastosowanie w przedmiotach taktyczno-operacyjnych, zwłaszcza w różnych ćwiczeniach. W tym przypadku metodę opisu stosuje się przy przekazywaniu ćwiczącym w formie ustnej lub pisemnej wiadomości o położeniu wojsk własnych oraz przeciwnika. Jednakże najczęściej metoda opisu występuje jako metoda pomocnicza w pokazach. W praktyce pokaz i opis uznaje się za jedną metodę, zwaną **opis z pokazem**, aczkolwiek powszechnie używanym synonimem tego terminu jest termin **pokaz z omówieniem**. [Z.L.] (1, s. 239), (2, s. 67), (3, s. 37)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Opowiadanie to podająca, słowna metoda dydaktyczna, stosowana wówczas, gdy występuje konieczność przedstawienia jakiejś akcji (rzeczywistej lub fikcyjnej), w funkcji czasu. Jest to jedna z najbardziej znanych, ale zarazem najprostszych metod słownych, polegająca na zapoznawaniu uczniów z określonymi rzeczami, zjawiskami, wydarzeniami, procesami, a nawet osobami (z biografiami pewnych osób) za pomocą opisu słownego. Temat opowiadania w warunkach szkolenia wojskowego może się odnosić do wydarzeń na hipotetycznym polu walki lub do przedstawienia wydarzeń historycznych dotyczących prowadzonych wojen, bitew, kampanii. Źródła tych zdarzeń mogą się wywodzić z faktów historycznych zawartych w literaturze. Można także posłużyć się zdarzeniami wymyślonymi, zawartymi w scenariuszu zajęcia (ćwiczenia). Opowiadanie najczęściej sprowadza się do relacji z jakiejś akcji lub zdarzenia. Stąd też, aby było ono efektywne, szkolący powinien być emocjonalnie zaangażowany w przedstawienie relacji, wyrażając to w odpowiedniej barwie i tonacji głosu. Opowiadanie stosowane jest przez szkolącego, niejako w zamian obserwacji. Wymaga więc odwoływania się do wyobraźni szkolonych i dlatego powinno odznaczać się barwnością i ekspresyjnością języka, plastycznością oraz jasnością i zwięzłością używanych słów. Dobre opowiadanie powinno pobudzać uwagę szkolonych i trzymać ich w napięciu. Powinno koncentrować się na sprawach najważniejszych dla danego

tematu i być prowadzone w odpowiednim tempie. Opowiadanie może być stosowane nie tylko w czasie zajęć lekcyjnych, ale również na wycieczce, na zajęciach praktycznych i w różnych formach pracy pozalekcyjnej. Może być ono łączone lub przeplatane z innymi metodami kształcenia np. opisem, pogadanką, albo też wzbogacone materiałami ilustrowanymi, fotografiami lub filmem. Opowiadanie spełni swą funkcję dydaktyczną tylko wówczas, gdy w rezultacie jego stosowania szkoleni opanują ze zrozumieniem tematykę danych zajęć. Cel ten można osiągnąć łatwiej, gdy treść opowiadania będzie nawiązywać do wiadomości znanych już szkolonym i przekazana będzie z dużym zaangażowaniem osobistym szkolącego. Czynniki emocjonalny w połączeniu z dobrą dykcją, modulacją głosu, mimiką, a niekiedy również z umiarkowaną gestykulacją w istotny sposób wpływa na skuteczność tej metody. Ponadto skuteczność warunkowana jest również czasem trwania opowiadania. Nie może ono wypełniać całej jednostki dydaktycznej. Z praktyki pedagogicznej wynika, że nie powinno trwać ono dłużej niż 15 do 20 minut. Szczególnym rodzajem opowiadania jest anegdota i gawęda. [Z.L.] (1, s. 233), (2, s. 51, 67), (3, s. 36), (4, s. 121)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 4) J. Półturzycki, *Dydaktyka dla nauczycieli*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001.

Opracowanie materiałów szkoleniowo-metodycznych jest wojskową formą działalności szkoleniowo-metodycznej realizowaną indywidualnie przez dowódców. Istotą opracowania materiałów metodyczno-szkoleniowych jest stworzenie narzędzi dydaktycznych potrzebnych do realizacji procesu szkolenia. Celem opracowania materiałów szkoleniowo-metodycznych jest upowszechnianie treści pozytywnych doświadczeń metodycznych, co w efekcie przekłada się na indywidualne przygotowanie kadry dowódczej i dydaktycznej do realizacji zadań szkoleniowych. Treścią i przedmiotem tej działalności jest przygotowanie materiałów takich jak: opracowania metodyczne, podręczniki, skrypty, poradniki metodyczne, mapy, schematy, foliogramy, prezentacje, filmy, makiety terenu, obiektów, sprzętu itp. Na szczeblu pododdziałów mogą to być plany-konспекty do zajęć, ćwiczeń i plany pracy instruktorów na punktach nauczania. Ponadto w celu rozwiązania istotnych i złożonych problemów z zakresu usprawniania szkolenia,

dowódca może wyznaczyć zespół autorski. W zależności od skali ważności problemów może on zostać powołany na każdym poziomie dowodzenia. W opracowaniu materiałów szkoleniowo-metodycznych istotną rolę odgrywa przełożony, który powinien ukierunkować pracę autora, zespołu autorskiego i udzielić niezbędnej pomocy. [Z.L.] (1, s. 13), (2, s. 35–36)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) A. Juncewicz, *Działalność metodyczno-szkoleniowa w brygadzie (2)*, Przegląd Wojsk Lądowych, 2003/4.

Organizowanie ćwiczenia – trzeci etap fazy przygotowania procesu przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych. Obejmuje on realizację wielu przedsięwzięć umożliwiających właściwe jego rozpoczęcie i prowadzenie. Do zasadniczych przedsięwzięć związanych z organizowaniem ćwiczeń wojskowych zalicza się: przygotowanie kierownictwa ćwiczenia, przygotowanie ćwiczących, przygotowanie rejonu ćwiczenia, zabezpieczenie logistyczne ćwiczenia, organizacja informatycznego wspomagania ćwiczeń. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

P

Pedagogika wojskowa – dział pedagogiki ogólnej zajmujący się kształceniem, szkoleniem i kształtowaniem osobowości (wychowaniem) wszystkich żołnierzy SZ RP, traktujący o celach, treściach, formach, metodach oraz procesie dydaktyczno-wychowawczym w środowisku wojskowym. [A.J.]

Hasło autora

Pętla taktyczna jest częścią **egzaminu końcowego** zawartego w *Programie szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* oraz formą dydaktyczną mającą na celu sprawdzenie indywidualnych umiejętności praktycznych żołnierzy plutonu – podstawowej grupy poddawanej egzaminowi końcowemu – w zakresie szkolenia bojowego. Pętla organizowana jest na terenie przykoszarowych placów ćwiczeń i zawiera stanowiska egzaminowania z działania żołnierza na polu walki, w tym wykonania norm z taktyki, ze szkolenia inżynierjno-saperskiego oraz rzutu granatem ćwiczebnym, z zachowania się podczas użycia Broni Masowego Rażenia, z budowy i użytkowania broni, w tym wykonania stosownych norm ze szkolenia ogniowego, z nawiązywania i utrzymywania łączności, z rozpoznania pola walki i orientowania się w terenie, z udzielania pomocy przedmedycznej. [Z.L.] (1, s. 98–99)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Plan ochrony i obrony rejonu ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Dotyczy sił, środków i przedsięwzięć ukierunkowanych na zapewnienie ochrony uczestników ćwiczenia oraz przestrzegania warunków bezpieczeństwa. Za zapewnienie ochrony i obrony rozwiniętego stanowiska kierowania ćwiczeniem odpowiada Zespół zabezpieczenia stanowiska kierowania ćwiczeniem. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.

Plan podawania wiadomości – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Jest to dokument pisemny (tabelaryczny), zawierający informacje zaplanowane do przekazania ćwiczącym w toku ćwiczenia w celu tworzenia stosownych do celów ćwiczenia sytuacji operacyjno-taktycznych oraz ich rozwoju. Zawiera następujące dane:

- czas operacyjny i astronomiczny, w którym należy przekazać informację;
- treść informacji;
- źródło, nadawcę oraz adresata;
- sposób przekazania informacji;
- oczekiwaną reakcję ćwiczących.

Za koordynację/realizację Planu podawania wiadomości odpowiada Zespół podawania wiadomości. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Plan pozorowania pola walki i działań przeciwnika – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Zawiera między innymi:

- rejon i odcinki: zapór inżynierskich, imitacji ognia artylerii i uderzeń lotnictwa, pożarów i zniszczeń, skażeń chemicznych, promieniotwórczych i biologicznych, strzelań i bombardowań, pozorowania pola walki i działań przeciwnika;

- rejon i rodzaje figur bojowych pozorujących siły i środki przeciwnika;
- punkty kierowania ćwiczeniem;
- sposób oznakowania i ochrony rejonów pozorowania pola walki;
- warunki bezpieczeństwa.

W legendzie dokumentu zawiera się: tytuł, cele pozorowania, ogólny sposób pozorowania, rozliczenie sił i środków, a w formie załączników: grafik pozorowania oraz schemat łączności na potrzeby kierowania pozorowaniem.

Dokument opracowuje i wykorzystuje w toku ćwiczenia Grupa pozorowania pola walki i działań strony przeciwnej wchodząca w skład Zespołu zabezpieczenia działań taktycznych i ogniowych. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Plan pracy kierownictwa ćwiczenia i plan przebiegu ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Dokument sporządzany jest w formie tabelarycznej i zawiera: podział ćwiczenia na części (przygotowawcza, wstępna, główna i końcowa), a w każdej z nich czas oraz przedsięwzięcia: kierownika ćwiczenia, ćwiczących oraz sztabu kierownictwa ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Plan przeprowadzenia ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Jest to dokument graficzny sporządzany na mapie w fazie przygotowania (etapie – planowanie) ćwiczenia. Ujmuje się na nim: temat, rodzaj ćwiczenia i jego kryptonim, umowną granicę między stronami (wg potrzeb), położenia wyjściowe, zamiary działań stron i sąsiadów, zamiar dowódcy szczebla nadrzędnego, zadanie ćwiczącego dowództwa, podział ćwiczenia na części (etapy), w tym opis ich przebiegu i czas trwania, rubieże zarysu dynamiki walki oraz rejonu rozwinięcia stanowisk dowodzenia kierownictwa i ćwiczących. Przed 2010 rokiem mianem tym określano zbiór dokumentów do ćwiczenia składający się z pięciu części (dzisiaj: trzy częściowe *Dokumenty do ćwiczenia*). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1, SG WP, Warszawa 2004.*

Plan przygotowania i przeprowadzenia badań podczas ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część III – Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia)*. Stanowi podstawę działalności Grupy badawczej wchodzącej w skład Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia. Zawiera, między innymi, następujące informacje: cel, problemy badawcze, czas i miejsce badań, metody, skład zespołu badawczego, przebieg badań (m.in. wskazówki metodologiczne) oraz narzędzia badawcze. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Plan rekonesansu rejonu ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*. Opracowuje go Zespół Autorski na potrzeby pracy w terenie (rekonesans) ukierunkowanej na przygotowanie praktycznej działalności wojsk w toku ćwiczenia. Dokument zawiera: cel, termin, skład grupy rekonesansowej, punkty i czas pracy oraz rozpatrywane zagadnienia, środki transportowe, miejsce zbiórki i czas wyjazdu, drogi dojazdu, sposób utrzymania łączności z oficerem dyżurnym jednostki/institucji. Do planu

rekonesansu wykonywanego w formie opisowej może być dołączona część graficzna na mapie. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Plan szkolenia kierownictwa ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*. Dokument ten wykonywany jest w formie opisowej w celu przygotowania oficerów kierownictwa ćwiczenia do wykonania obowiązków w czasie ćwiczenia. Ujmuje się w nim następujące problemy:

- wydanie wytycznych dotyczących praktycznej pracy oficerów kierownictwa ćwiczenia (zespołów, grup);
- praktyczne przygotowanie się oficerów (zespołów, grup) do wykonywania obowiązków w czasie ćwiczenia;
- omówienie spraw organizacyjnych;
- inne, wynikające ze specyfiki ćwiczenia i warunków jego organizacji.

Do planu załącza się wykaz uczestników szkolenia oraz miejsc przygotowania się do ćwiczenia poszczególnych zespołów (grup). Ponadto, w wypadku szkolenia w terenie, jako załącznik na mapie, powinien być opracowany *Plan instruktażu kierownictwa ćwiczenia*. W planie tym ujmuje się: cel, czas i miejsce instruktażu, punkty pracy i zagadnienia, drogi przejazdu i czas, zabezpieczenie materiałowe i środki transportowe oraz wskazówki organizacyjno-metodyczne. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Plan szkolenia uzupełniającego kadry – dokument dotyczący szkolenia kadry Sił Zbrojnych RP nie uczestniczącej w szkoleniu programowym wojsk. Opracowywany jest na poziomie każdej jednostki wojskowej (instytucji) na dany rok kalendarzowy w ramach planowania działalności w resorcie obrony narodowej. Jest zatwierdzany przez dowódcę (szefa, dyrektora). Dokument zawiera:

- cele szkoleniowe;
- roczny podział godzin według grup szkoleniowych;
- szkolenie cykliczne prowadzone w ciągu całego roku;
- rozkład zajęć;

- podział na grupy szkoleniowe;
- przydział obiektów szkoleniowych;
- wskazówki organizacyjno-metodyczne.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Decyzja nr 218/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie planowania i rozliczania działalności w resorcie obrony narodowej*, Dziennik Urzędowy Ministra Obrony Narodowej, Warszawa, dnia 9 czerwca 2014 r., poz. 179.

Plan zabezpieczenia działań wojsk – dokument opracowywany na mapie w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Stanowi podstawę działania Grupy zabezpieczenia strzelających oraz rozjemców taktycznych, ogniowych i terenowych wchodzących w skład Zespołu zabezpieczenia działań taktycznych i ogniowych. Zawiera:

- rejon wyjściowy ćwiczących wojsk i terminy ich zajęcia;
- położenie wyjściowe stron;
- zasadnicze rubieże działania przeciwnika i sąsiadów;
- rejon: zapór inżynierskich, imitacji ognia artylerii i uderzeń lotnictwa, pożarów i zniszczeń, skażeń chemicznych, promieniotwórczych i biologicznych, strzelających i bombardowań, rozmieszczenia grup ratunkowo-ewakuacyjnych, straży pożarnej i służb medycznych, jak również rejon ześrodkowania wojsk po zakończeniu ćwiczenia;
- punkty kierowania ćwiczeniem.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.

Plan zgrywania systemów walki (ramowy) – jeden z dokumentów opracowywany w ramach procesu planowania zgrywania systemów walki (obok *Programu ćwiczeń ... na lata* oraz, na poziomie operacyjnym, *Wytycznych dowódcy/szefa do zgrywania systemów walki na lata...*). Dokument jest załącznikiem do *Programu ćwiczeń*. Do najważniejszych informacji zawartych w dokumencie należą:

- zamiar dowódcy do zgrywania systemów walki na cały cykl zgrywania;
- wykaz systemów walki objętych obowiązkiem zgrania w jednostce wojskowej (pododdziale);
- typ, forma oraz termin ćwiczenia;

- zaangażowane siły;
- formy zgrywania poszczególnych systemów walki.

Dodatkowo, podczas każdego ćwiczenia wojskowego, opracowuje się *Plan zgrywania systemów walki* dotyczący zgrywania systemów podczas danego ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1 (A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Instrukcja zgrywania systemów walki w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.2*, SG WP, Warszawa 2011.
- 3) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Planowanie ćwiczenia – kolejny, następujący po programowaniu, etap fazy przygotowania ćwiczenia w trakcie, którego opracowywana jest dokumentacja do ćwiczenia zawierająca efekty pracy zespołu autorskiego oraz osób funkcyjnych odpowiedzialnych za przygotowanie i przeprowadzenie ćwiczenia. Planowanie prowadzi się w toku kilku konferencji, spotkań oraz warsztatów planistycznych z udziałem kierownika ćwiczenia, zespołu autorskiego oraz przedstawicieli dowództw uczestniczących w ćwiczeniu. Do najważniejszych należą konferencje: przedwstępna, wstępna, główna oraz końcowa. [J.W.] (1, s. 26–28), (2, s. 16–17), (3, s. 74–77), (4, s. 60–62)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A)*, Warszawa 2010.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Planowanie ćwiczenia – kolejny, następujący po programowaniu, etap fazy przygotowania ćwiczenia w trakcie, którego opracowywana jest dokumentacja do ćwiczenia zawierająca efekty pracy Zespołu Autorskiego odpowiedzialnego za przygotowanie ćwiczenia. Planowanie prowadzi się w toku kilku konferencji, spotkań oraz warsztatów planistycznych z udziałem kierownika ćwiczenia, zespołu autorskiego oraz przedstawicieli dowództw uczestniczących w ćwiczeniu. Do najważniejszych należą konferencje (na niższych szczeblach nazywane odprawami): przedwstępna, wstępna, główna oraz końcowa. W celu zintensyfikowania

prac związanych z opracowaniem dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia ćwiczenia organizuje się dodatkowo, według potrzeb, warsztaty i spotkania robocze Zespołu Autorskiego ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 5) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Poczta elektroniczna – najstarsza i najczęściej wykorzystywana usługa internetowa dająca pewność, w przeciwieństwie do tradycyjnej poczty, szybkiego dostarczenia wiadomości do adresata znajdującego się w dowolnej części świata gdzie funkcjonuje sieć Internet. Poczta elektroniczna oprócz tradycyjnego wysyłania i obierania wiadomości może być integralną częścią systemów informacyjnych o różnych wydarzeniach np.: awarii systemu, powiadomienia o włamaniu do obiektu itp. [G.P.] (1, s. 346)

Bibliografia:

- 1) J. Łazarzski, *Słownik telekomunikacji i sieci komputerowych*, Mikom, Warszawa 2000.

Podgrywanie – działalność informacyjna realizowana w ćwiczeniach wojskowych w relacji ćwiczącego z jego otoczeniem (elementami nie ćwiczącymi danej struktury organizacyjnej oraz elementami otoczenia). Zgodnie z rozwiązaniem modelowym struktury kierownictwa ćwiczenia w sztabie kierownictwa ćwiczenia rozróżnia się następujące zespoły odpowiedzialne za realizację podgrywania: zespół (grupa operacyjna) dowództwa szczebla nadrzędnego (przełożonego) i sąsiadów, zespół (grupa operacyjna) podgrywający podwładnych ćwiczącego dowództwa, zespół (grupa operacyjna) podgrywający za jednostki z łańcucha dowodzenia przełożonego – sąsiedzi, zespół (grupa operacyjna) podgrywający za jednostki i instytucje spoza struktury dowodzenia (organa administracji publicznej, niemilitarne struktury obronne oraz organizacje pozarządowe), zespół (grupa operacyjna) strony przeciwnej oraz inne wg potrzeb. [J.W.] (1, s. 39)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Podmiot szkolenia wojskowego – jeden z elementów Systemu szkolenia SZ RP (obok celi, treści, form i metod szkolenia oraz bazy szkoleniowej). Wszystkie elementy oddziałują na siebie wzajemnie zapewniając przygotowanie dowództw, sztabów i wojsk oraz rezerw osobowych do realizacji zadań stojących przed siłami zbrojnymi. Podmiotami w szkoleniu są żołnierze, kandydaci na żołnierzy, żołnierze rezerwy oraz pracownicy wojska, a w ujęciu instytucjonalnym: dowództwa, sztaby oraz ZT, oddziały i pododdziały (równorzędne). Rozróżniamy zatem podmiot szkolenia wojskowego: jednostkowy (indywidualny) oraz złożony. W tym samym aspekcie złożoności możemy mówić o podmiocie nauczającym i nauczonym. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) J. Wiśniewski, *Identyfikacja elementów systemu szkolenia Sił Zbrojnych RP determinujących szkolenie w armii profesjonalnej* [w:] K. Krakowski (red.), *Doskonalenie systemu szkolenia Sił Zbrojnych RP w warunkach pełnej profesjonalizacji*, AON, Warszawa 2011.

Podróż historyczno-geograficzna (podróż studyjna) – forma szkolenia umiejscowiona w grupie tzw. innych ćwiczeń (w przeszłości, DD/7.1.1 – 2004, zajęć przygotowawczych), to forma szkolenia indywidualnego kadry lub komórek organizacyjnych sztabu na wszystkich szczeblach, której istotą jest porównanie (analiza) prowadzonych w historii działań zbrojnych (walk) w danym terenie z podjętymi decyzjami przez szkolonych i ich wpływie na sposób: wykorzystania terenu, manewr siłami i środkami walki, prowadzenie działań itp. Jednym z głównych celów takiej podróży będzie zapoznanie się jej uczestników z właściwościami geograficznymi (topograficznymi) i taktycznymi terenu oraz studia operacyjne rejonu działań. [J.W.] (1, s. 16), (2, s. 131), (3, s. 45–46), (4, s. 14–15), (5, s. 12–13)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) Z. Leśniewski, *Doskonalenia kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, AON, Warszawa 2012.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWŁąd, Warszawa 2007.
- 5) J. Wołęjszo, K. Konieczny, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, AON, Warszawa 2006.

Podróż szkoleniowa, historyczno-geograficzna, wojskowo-geograficzna, studyjna jest formą dydaktyczną dotyczącą zarówno szkolenia indywidualnego żołnierzy jak i komórek organizacyjnych dowództw na wszystkich poziomach i szczeblach dowodzenia. Polega ona na porównaniu, analizie prowadzonych w historii działań zbrojnych, walk w danym terenie oraz na podejmowaniu w takiej sytuacji stosownych decyzji przez szkolonych. Celem podróży powinna być: obserwacja; badanie terenu w celu poszerzenia wiadomości o jego właściwościach operacyjno-taktycznych z punktu widzenia hipotetycznych działań lub zapoznanie uczestników szkolenia z przebiegiem walk, bitew czy operacji rozegranych w danym terenie w przeszłości. Istotą podróży historyczno-geograficznej powinno być indywidualne lub zespołowe zapoznawanie jej uczestników z właściwościami geograficznymi, topograficznymi terenu rejonów, ze szczególnym uwzględnieniem obiektów, celów oraz kierunków działań o charakterze operacyjno-taktycznym. Treścią podróży powinno być: doskonalenie umiejętności oceny położenia i podejmowania decyzji z jednoczesnym uwzględnianiem warunków terenowych; badanie, rozwiązywanie problemów taktycznych i operacyjnych w rzeczywistym terenie; doskonalenie umiejętności dokonywania analiz i ocen wpływu terenu na prowadzenie różnych rodzajów i form działań bojowych; studia operacyjne terenu działań. [Z.L.] (1, s. 34), (2, s. 14–15), (3, s. 16)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP (DD/7.1.1)*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2004.
- 3) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP DD/7.1.1(A)*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2010.
- 4) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.

Podstawowy model instruowania to metoda instruowania stosowana głównie w początkowym okresie szkolenia wojskowego. Model ten obejmuje: wprowadzenie w sytuację taktyczną; podanie treści zagadnienia; określenie celu szkolenia (zagadnienia); podanie komendy, na jaką się wykonuje tę czynność; wzorowy pokaz; pokaz z objaśnieniem; ćwiczenia na tempa; ćwiczenia etapami; ćwiczenia do pełnego opanowania; reagowanie instruktora na popełniane błędy; omówienie zrealizowanego zagadnienia ze wskazaniem: najczęściej popełnianych błędów,

sposobu ich usunięcia, wskazanie najlepiej i najslabiej ćwiczących, zadań i czynności do pracy samodzielnej. [Z.L.] (1, s. 303–304), (2, s. 76–77), (3, s. 24)

Bibliografia:

- 1) K. Konieczny, *Działalność metodyczno-szkoleniowa w batalionie* [w:] *Podręcznik dowódcy batalionu*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Podsystem – zwykle jest to całość zajmująca miejsce w hierarchii systemów, tj. będąca podsystemem do systemu wyższego rzędu, składająca się z podsystemów będących systemami niższego rzędu lub elementami systemu nie będącymi systemami. [J.W.] (1, s. 40)

Bibliografia:

- 1) J. Wiśniewski, *System walki wojsk lądowych w szkoleniu dowództw i wojsk*, rozprawa doktorska, AON, Warszawa 2013.

Podsystem walki – to wyodrębniona część systemu walki, charakteryzująca się zbieżnością funkcjonalną realizowanych zadań z systemem walki ukierunkowana na osiągnięcie celu działania. [J.W.] (1, s. 7)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja zgrywania systemów walki w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.2, SG WP*, Warszawa 2011.

Pogadanka jest prostą formą zajęć dość szeroko stosowaną w edukacji. Polega ona na rozmowie nauczyciela z uczniami, a jej cel to wspólne dochodzenie do wiedzy. Jednakże jest to rozmowa swoista, wymuszona przez nauczyciela stawianymi przez niego pytaniami. Dlatego pogadanka jest szczególnym rodzajem dialogu, w wyniku którego następuje przyswojenie nowych wiadomości bądź też ich porządkowanie i utrwalanie. Z powyższego powodu pogadanka zaliczana jest także do dialogowych metod dydaktycznych. Nadto jest jedną z najstarszych metod, form dydaktycznych, gdyż stosowana była w starożytności. Posługiwał się nią między innymi Sokrates, który poprzez odpowiednio przemyślane pytania zmuszał swoich uczniów do samodzielnego myślenia, naprowadzał ich na właściwą odpowiedź, często nie szczędząc ironii. Dzięki temu uczniowie zdobywali nową wiedzę czynnie uczestnicząc w procesie dydaktycznym. Działanie to utrwaliło się w literaturze pedagogicznej jako pogadanka sokratejska lub sokratyczna, a nawet metoda sokratejska lub sokratyczna. Pogadanka była formą, metodą szczególnie cenioną przez przedstawicieli

niektórych odmian szkoły progresywistycznej. Natomiast na początku XX wieku poddana została ostrej krytyce, szczególnie przez niemieckiego pedagoga Hugo Gaudiga (1860–1923), który zarzucał, że pogadanka jest sztuczna, typowo szkolarska. Czyż bowiem – dowodził – powinno być tak, iż pytania zadaje ten, kto już zna na nie odpowiedź, tzn. nauczyciel? Czy nie powinno być odwrotnie, a więc tak, aby pytał uczeń, tj. ten, który nie wie, a odpowiadał nauczyciel, który wie? Czy w tych warunkach pytania nauczyciela nie hamują samodzielności uczniów? Współczesna pogadanka zdecydowanie różni się od klasycznej pogadanki sokratycznej. Często jest wspomagana środkami poglądowymi oraz materiałami źródłowymi (kroniki, rozkazy bojowe itp.). Przyjmuje wówczas postać dialogu ilustrowanego. Pogadanka może być ukierunkowana na realizację różnych celów dydaktycznych, w tym: przygotowanie szkolonych do czynnego uczestnictwa w dalszej części zajęć; zaznajomienie szkolonych z nowymi materiałami; systematyzowanie i utrwalanie wiadomości; bieżąca kontrola stopnia opanowania wiadomości w czasie danych zajęć. Stosownie do powyższych celów wymieniane są takie rodzaje pogadanki, jak: wstępna; służąca zaznajomieniu z nowym materiałem, w tym heurystyczna; systematyzująca i utrwalająca; kontrolna. [Z.L.] (1, s. 234–237), (2, s. 143–144)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka Ogólna*, Wydanie Pierwsze, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
- 3) H. Gaudig, *Didaktische Präludien*, wydanie 3, Leipzig 1908.

Pogadanka heurystyczna to forma pogadanki gdzie stawiane pytania mają charakter problemowy i gdzie główna część zajęć przyjmuje postać rozwiązywania problemów. W tym przypadku szkolący formułuje problemy, a następnie przy pomocy pytań pomocniczych i poleceń ukierunkowuje myślenie szkolonych na ich rozwiązanie. Szkoleni pobudzani pytaniami wysuwają hipotezy, a następnie wspólnie ze szkolącym dążą do ich weryfikacji, a tym samym do rozwiązywania poszczególnych problemów. Tak zorganizowana pogadanka stanowi namiastkę procesu badawczego. Wymaga jednak od szkolącego posiadania dużych umiejętności metodycznych, a od szkolonych pewnej wiedzy, choć niepełnej. Ponadto pochłania ona więcej czasu niż opowiadanie czy wykład i dlatego w tej wersji rzadko jest stosowana. [Z.L.] (1, s. 236)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Pogadanka kontrolna to forma pogadanki stosowana jest w celu sprawdzenia stopnia zrozumienia przez szkolonych świeżo przedstawionej im wiedzy, jak i stopnia opanowania większych części realizowanego programu szkolenia. W ten sposób mogą to być pogadanki prowadzone niezależnie na każdym zajęciu, a służące kontroli procesu przyswajania przez szkolonych wiedzy, ale nadto wykrywające braki i błędy w tejże wiedzy, w celu ich natychmiastowego uzupełnienia i usunięcia. Mogą to też być pogadanki prowadzone sporadycznie po przerobieniu działu lub charakterystycznego fragmentu programu np. pod koniec semestru lub roku szkolnego (okresu szkolenia). Przyjmują one formę sprawdzianów ustnych, a więc ich celem jest przede wszystkim sprawdzenie poziomu posiadanej wiedzy, a w następstwie tego dokonanie oceny, czyli wystawienie odpowiednich stopni. Skuteczność pogadanki kontrolnej zależy w głównej mierze od rodzaju stawianych pytań. Te zaś jeśli mają spełnić swoją funkcję dydaktyczną, powinny: wymagać od szkolonych dłuższych wypowiedzi, a nie tylko potwierdzenia lub zaprzeczania; sprawdzać nie znajomość wiedzy np. faktów, zdarzeń, dat itp., ale jej zrozumienie; sprawdzać umiejętność posługiwania się posiadaną wiedzą; być kierowane do całej grupy, a nie do konkretnego ucznia; być sformułowane jasno i jednoznacznie. [Z.L.] (1, s. 237)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Pogadanka przedstawiająca nowe wiadomości to podczas stosowania formy pogadanki wypełnienie zasadniczej części zajęć. Jej istota sprowadza się do takiego formułowania pytań, aby umożliwiły one zrozumienie nowej wiedzy oraz powiązanie jej z wiedzą zdobytą wcześniej i z własnymi doświadczeniami. [Z.L.] (1, s. 236)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Pogadanka wstępna jest formą pogadanki, której celem jest przygotowanie szkolonych do aktywnego uczestnictwa w zajęciach przez wytworzenie w ich umysłach stanu gotowości do poznawania nowych treści (wiadomości, umiejętności). Dobrze temu służy odwoływanie się do ich doświadczeń, przypomnianie wiadomości opanowanych na zajęciach poprzednich, a pozostających w logicznym związku z treściami nowo poznawanymi, wyjaśnianie nowych pojęć, itp. Ponadto pogadanka wstępna może być poświęcona zorganizowaniu grupy

szkoleniowej do pracy w innych formach dydaktycznych. Przedstawia się wówczas cel i temat zajęć, przydziela zadania całej grupie lub poszczególnym szkolenym, a także omawia metody pracy i sposoby jej zakończenia. [Z.L.] (1, s. 236)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Pokaz działania to pogładowa metoda dydaktyczna powszechnie stosowana w szkoleniu podstawowym żołnierzy. Pokaz działania dotyczy głównie musztry indywidualnej i zespołowej oraz przedmiotów szkolenia bojowego, w tym taktyki działania żołnierza na polu walki. Niektóre czynności ćwiczone są we fragmentach (tempach). Metoda ta stosowana jest także do przygotowania metodycznego kadr dowódczych np. pokaz prowadzenia zajęcia (całości lub części) oraz ćwiczenia. Ten ostatni rodzaj pokazu działania wykorzystywany jest powszechnie podczas ćwiczeń operacyjno-taktycznych. Celem tego rodzaju pokazu jest najczęściej przedstawienie wzorowo zorganizowanych i przeprowadzonych działań bojowych z zastosowaniem nowych zasad i metod walki oraz praktycznego działania dowództwa w czasie planowania, organizowania i prowadzenia walki. Skuteczność tego rodzaju pokazu będzie większa, jeśli będzie on poprzedzony odpowiednim przygotowaniem jego uczestników. W trakcie pokazu wskazane jest niekiedy stosowanie stop-klatki (zatrzymanie akcji) i wprowadzenie odpowiedniego komentarza (wyjaśnienia, opisu). Po zakończeniu pokazu wskazane jest również jego omówienie, które może mieć miejsce natychmiast, ale może być także przeprowadzone w czasie kolejnych zajęć. [Z.L.] (1, s. 304), (2, s. 69), (3, s. 38)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Pokaz obrazów to pogładowa metoda dydaktyczna wykorzystywana najczęściej w toku wykładów i informacji. Można też się nim posłużyć w czasie samodzielnej pracy, np. nauki własnej przed zajęciami czy ćwiczeniami. Największy efekt w tym zakresie daje film (prezentacja multimedialna), ponieważ oddaje ruch, ukazuje procesy i zjawiska, które są niedostępne bezpośredniej obserwacji. Przy użyciu zestawu audiowizualnego niektóre procesy działania mogą być spowolnione

lub przyspieszone w żądanym tempie. Powszechne zastosowanie w praktyce szkoleniowej dowództw oraz wojsk mają wszelkiego rodzaju schematy, tablice, wykresy, diagramy, mapy, filmy i prezentacje komputerowe. Tego rodzaju pomoce służą głównie do ilustracji teoretycznych i praktycznych zagadnień, ułatwiają percepcję, wpływają na zapamiętanie określonych procesów, zjawisk, czynności itp. [Z.L.] (1, s. 70), (2, s. 39)

Bibliografia:

- 1) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 2) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Pokaz przedmiotów to pogładowa metoda dydaktyczna polegająca na demonstrowaniu właściwości przedmiotów, przy jednoczesnym eksponowaniu ich najbardziej istotnych cech. Wskazane jest demonstrowanie przedmiotów w naturalnej postaci i w miarę możliwości w naturalnym środowisku. Jeżeli nie jest możliwy pokaz oryginalnych przedmiotów, to wówczas należy zastąpić je modelami, makietami lub przekrojami. W wielu wypadkach pokaz na modelu bardzo wiernie oddającym wygląd i właściwości rzeczywistego przedmiotu odnosi lepszy skutek niż pokaz przedmiotów realnych. [Z.L.] (1, s. 303–304), (2, s. 68), (3, s. 38)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Pokaz terenu to pogładowa metoda dydaktyczna, która w wojsku najczęściej wykorzystywana jest do szkolenia żołnierzy w orientowaniu się w terenie oraz w ocenie terenu pod względem topograficznym i taktycznym. Metodę pokazu terenu w szerokim zakresie stosuje się w czasie zajęć z topografii i terenoznawstwa, szczególne jednak znaczenie ma ona w ćwiczeniach taktyczno-operacyjnych. W działaniach bojowych ważna jest nie tylko znajomość terenu w ogóle, ale jego ocena z punktu widzenia potrzeb przyszłego pola walki. Dlatego też w ramach zajęć, podczas których stosuje się metodę pokazu terenu, należy zapoznawać dowódców i oficerów dowództw z właściwościami terenu na określonych

kierunkach strategicznych i operacyjnych z punktu widzenia możliwości użycia poszczególnych rodzajów wojsk, możliwości pokonywania różnorodnego terenu np. przeszkód terenowych, bagien, jezior, rzek, aglomeracji miejskich itp., organizacji obrony ważnych rejonów, obiektów itd. Pokaz terenu może być organizowany bezpośrednio przed wszelkiego rodzaju ćwiczeniami prowadzonymi w terenie np. w postaci rekonesansu lub też przy okazji odbywania podróży szkoleniowych. Może być prowadzony nie tylko z ziemi, ale również z powietrza np. z samolotu lub śmigłowca i wody np. z pokładu okrętu w przypadku zapoznawania się z właściwościami dna danego akwenu lub jego linii brzegowej. [Z.L.] (1, s. 304-305), (2, s. 69), (3, s. 38-39)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Poligony – stanowią wydzielone i oznakowane obszary (tereny), we właściwy sposób przygotowane oraz wyposażone w obiekty i urządzenia do prowadzenia ćwiczeń i szkolenia wojsk z użyciem bojowych środków rażenia, prowadzenia badań uzbrojenia i sprzętu technicznego, amunicji, materiałów wybuchowych i innych specjalnych środków bojowych. W ich obrębie znajdują się wydzielone tereny, tzw. „pola robocze”, które wykorzystywane są bezpośrednio w szkoleniu. Do głównych zadań poligonów należy zabezpieczenie procesu szkolenia kadr, dowództw i wojsk własnych oraz sojuszniczych i zgrupowań międzynarodowych przygotowujących się do realizacji głównych, zasadniczych zadań operacyjnych takich jak: obrona kolektywna, udział w operacjach reagowania kryzysowego i operacjach pokojowych na (i poza) terytorium państwa, przyjęcia sił wzmocnienia i realizacji zadań wynikających z funkcji państwa-gospodarza. Zgodnie z przeznaczeniem poligony morskie, lotnicze i lądowe wykorzystywane są do zabezpieczenia: *szkolenia zespołowego* i zgrywania bojowego załóg (obsługa uzbrojenia i sprzętu wojskowego), pododdziałów, oddziałów i związków taktycznych; *ćwiczeń* w kierowaniu ogniem, prowadzenia szkolenia taktycznego i ćwiczeń taktycznych ze strzelaniem, w tym przy wsparciu artylerii, śmigłowców i lotnictwa taktycznego; *strzelań bojowych* i wykonywania zadań z wykorzystaniem uzbrojenia i sprzętu wojskowego pozostającego na wyposażeniu jednostek wojskowych poszczególnych rodzajów sił zbrojnych i rodzajów wojsk, w tym również ćwiczeń

w zwalczaniu celów nawodnych i powietrznych; *bojowych strzelań taktycznych* i operacyjnych z zestawów raketowych osłony wojsk (kompleksów); *specjalistycznego szkolenia* i przygotowania do wykonywania zadań przez pododdziały i oddziały poszczególnych rodzajów wojsk; *przygotowania* pododdziałów do pokonywania przeszkód wodnych; *szkolenia i przygotowania* grup antyterrorystycznych, pododdziałów specjalnych i szturmowych, w tym pływonurków do wykonywania zadań, skoków ze spadochronem, desantowania wojsk z morza i ćwiczeń w obronie wybrzeża; *szkolenia i doskonalenia* umiejętności personelu latającego oraz wykonywania zadań w lotach z wykorzystaniem wszystkich rodzajów manewrów lotnictwa, a zwłaszcza na szturmowanie celi naziemnych i nawodnych z zastosowaniem broni pokładowej, uzbrojenia artyleryjskiego, raketowego (niekierowanych pocisków raketowych małego kalibru) oraz bombardierskiego; *ćwiczeń* elementów manewrowych oraz współdziałania różnych typów okrętów; wykonywania zadań trałowych i minowych oraz prowadzenia ćwiczeń okrętów w forsowaniu pola minowego; wykonywania innych, również specjalnych zadań – po uprzednim przygotowaniu. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2012.
- 2) *Informator. Poligony sił zbrojnych RP*, Sztab Generalny WP, Warszawa 2009.

Pozorowanie (pola walki), zespół przedsięwzięć podejmowanych przez kierownictwo ćwiczenia w celu stworzenia warunków (sytuacji) maksymalnie zbliżonych do rzeczywistości bojowej w ćwiczeniach taktycznych (operacyjnych) zwłaszcza z wojskami. Pozorowanie umożliwia ćwiczącym wyobrażenie sytuacji taktycznej działalności przeciwnika. Do pozorowania (pola walki) wyznacza się pododdziały (zespoły, grupy żołnierzy) różnych rodzajów wojsk i służb wyposażonych UisW oraz środki pozorowania pola walki. [J.W.] (1, s. 327)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.

Praca z książką, czytanie jest podającą metodą dydaktyczną opartą na słowie drukowanym. Co do rodzajów książek to najczęściej stosowanymi w dydaktyce są: podręczniki; skrypty; materiały do ćwiczeń; lektury obowiązkowe i uzupełniające; literatura popularno-naukowa; teksty programowane; literatura piękna, zwłaszcza o charakterze pamiętnikarsko-biograficznym. Metoda ta może być stosowana w celu: samodzielnego opanowania jakiejś wiedzy; powtórzenia, utrwalenia lub rozszerzenia posiadanej wiedzy; wyrobienia umiejętności samodzielnego korzystania ze źródeł wiedzy opartych na słowie drukowanym; sprawdzenia

i oceny wyników samodzielnego uczenia się w przypadku korzystania z tekstów programowanych. Posługiwanie się książką w celu samodzielnego opanowania nowej wiedzy występuje na ogół dopiero w szkole wyższej. Dopiero na tym szczeblu kształcenia nauczyciele akademicki polecają studentom literaturę obowiązkową i uzupełniającą w celu przygotowania się do aktywnego udziału w ćwiczeniach lub do zaliczeń, kolokwium i egzaminów. Natomiast w jednostkach wojskowych ma to z reguły miejsce wtedy, gdy żołnierze samodzielnie uczą się regulaminów lub instrukcji. [Z.L.] (1, s. 145–146)

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna, Wydanie Pierwsze*, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.

Prelekcja jest uznawana za metodę dydaktyczną, której przebieg to prezentacja opierająca się o model nauczania problemowego tj. układ problem – rozwiązanie problemu. Prelekcja może być podobna w swej istocie do wykładu problemowego opierającego się o ten sam model nauczania. [Z.L.] (1, s. 106)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Prezentacja jest formą i metodą dydaktyczną zarazem podobną do wykładu, prowadzoną przez trenera. O ile w systemie klasowo-lekcyjnym wykład jest zazwyczaj uporządkowaną jednostką organizacyjną, o tyle prezentacja w ramach jednej sesji szkoleniowej dopuszcza wykorzystywanie wielu dostępnych metod, w tym ćwiczenia związanego z tematem. Czas trwania sesji prezentacji nie powinien trwać dłużej niż 65 minut. [Z.L.] (1, s. 101)

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Problemowy model instruowania to metoda instruowania stosowana wówczas, gdy szkoleni posiadają już odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności, potrafią też samodzielnie rozwiązywać problemy taktyczne. Szkolenie wojskowe modelem problemowym obejmuje: wprowadzenie w sytuację taktyczną; przedstawienie przez szkolonych propozycji sposobów działania w danej sytuacji; odniesienie się instruktora do wypowiedzi szkolonych – instruktor poprawia lub uzupełnia wypowiedzi, wskazuje które z przedstawionych rozwiązań były poprawne; podanie komendy, na jaką wykonuje się nauczaną czynność; po wzorowym pokazie

wykonanym przez instruktora i pokazie z objaśnieniem poszczególnych czynności, instruktor przystępuje do praktycznego ćwiczenia (szkolenia) żołnierzy; ćwiczenie praktyczne czynności danego zagadnienia, aż do poprawnego ich opanowania; instruktor kontroluje poprawność wykonywania czynności przez szkolonych; omówienie ćwiczenia. [Z.L.] (1, s. 303–304), (2, s.77), (3, s. 24–25)

Bibliografia:

- 1) K. Konieczny, *Działalność metodyczno-szkoleniowa w batalionie* [w:] *Podręcznik dowódcy batalionu*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Proces przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych – proces obejmujący fazy, etapy oraz czynności (części), na które składają się przedsięwzięcia zmierzające do przygotowania, realizacji oraz omówienia i sprawozdania z ćwiczenia. Faza pierwsza – Przygotowanie ćwiczenia, obejmuje trzy etapy (programowanie, planowanie, organizowanie); faza druga – Realizacja ćwiczenia obejmuje dwa etapy (prowadzenie oraz sprawozdawczość i omówienie ćwiczenia). [J.W.] (1, s. 62–65), (2, s. 47–50)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWŁąd, Warszawa 2007.

Proces przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych – proces obejmujący fazy, etapy oraz czynności (części), na które składają się przedsięwzięcia zmierzające do przygotowania, realizacji oraz omówienia i sprawozdania z ćwiczenia. Faza pierwsza – Przygotowanie ćwiczenia, obejmuje trzy etapy (programowanie, planowanie, organizowanie); faza druga – Realizacja ćwiczenia obejmuje dwa etapy (prowadzenie, sprawozdawczość oraz omówienie ćwiczenia). W ramach prowadzenia ćwiczenia wyróżnia się cztery części: przygotowawczą, wstępną, główną i końcową.

W NATO proces przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych (ang. *Exercise Process – EP*) składa się z czterech etapów:

1. Opracowanie specyfikacji ćwiczenia (ang. *Concept and Specification Development*).
2. Planowanie i opracowanie dokumentacji ćwiczenia (ang. *Planning and Product Development*).

3. Realizacja ćwiczenia (ang. *Operational Conduct*).

4. Analiza ćwiczenia i sprawozdawczość (ang. *Analysis and Reporting*).

Z kolei, etap 3 (Realizacja ćwiczenia) składa się z czterech faz: (1) szkolenie podstawowe (ang. *Foundation Training*), (2) planowanie kryzysowe (ang. *Crisis Response Planning* – CRP), realizacja działań/ćwiczenia (ang. *Execution*) oraz ocena (ang. *Assessment*). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 3) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Proces szkolenia – jest to zespół kolejno następujących po sobie czynności, obejmujących: programowanie, planowanie, organizację, realizację szkolenia, kontrolę i ocenę postępów w szkoleniu. Ma on charakter ciągły, jest organizowany i realizowany na wszystkich poziomach dowodzenia. W szkoleniu dowództw proces szkolenia realizowany jest od szczebla batalionu/dywizjonu i jako taki realizowany jest w dwuletnim, trzyletnim lub czteroletnim cyklu szkolenia z wykorzystaniem odpowiednich typów, form i rodzajów ćwiczeń. Proces szkolenia wojsk realizowany jest w ramach 36 miesięcznego cyklu przygotowania i realizacji zadań. Zasadniczym czynnikiem determinującym proces szkolenia wojsk jest operacyjne (bojowe) przeznaczenie pododdziału w danym cyklu szkoleniowym. Otrzymane zadanie na rok powinno stanowić istotę działalności operacyjno-taktycznej bez wpływu na realizację przyjętego procesu szkolenia w trzyletnim cyklu. Proces szkolenia oddziałów i pododdziałów realizuje się pod kątem przygotowania do wypełniania zadań zgodnie z ich przeznaczeniem, z uwzględnieniem miejsca w ugrupowaniu bojowym, składu oraz przeznaczenia ich poszczególnych elementów, a także charakteru i warunków realizacji zadań poza granicami państwa. Podmiotem procesu szkolenia mogą też być żołnierze rezerw. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.
- 2) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, DWLąd, Warszawa 2009.

Profesjonalizacja sił zbrojnych – integralna część procesu transformacji sił zbrojnych dostosowana do zmian w systemie bezpieczeństwa międzynarodowego i poziomu aspiracji Polski w jego kształtowaniu, polegająca na rezygnacji z obowiązkowej służby wojskowej i zastąpieniu jej służbą ochotniczą przy jednoczesnej przebudowie zasadniczych dziedzin funkcjonalnych Sił Zbrojnych RP. Proces profesjonalizacji

sił zbrojnych dotyczy zmian w obszarze: misji, zadań i zaangażowania sił zbrojnych w kształtowaniu bezpieczeństwa państwa; zarządzania zasobami osobowymi; struktury organizacyjnej; wyposażenia sił zbrojnych; procesu szkolenia dowództw i wojsk (struktury, celu, treści, miejsca i bazy szkoleniowo-dydaktycznej); systemu szkolnictwa wojskowego; podstaw prawnych funkcjonowania sił zbrojnych; udziału w operacjach poza granicami kraju. Profesjonalizacja sił zbrojnych przebiega w czterech zasadniczych etapach: Etap I – do 31 grudnia 2008 roku – ograniczenie liczby poborowych powoływanych do obowiązkowej służby wojskowej; Etap II – do 31 grudnia 2009 roku – przygotowanie zasobów osobowych na potrzeby zawodowej służby kontraktowej oraz zwolnienie do września 2009 roku żołnierzy z obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej; Etap III – do 31 grudnia 2010 roku – oparcie zasadniczego uzupełnienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej o dobrowolne rodzaje czynnej służby wojskowej; Etap IV – osiągnięcie zakładanej ewidencyjnie liczebności Sił Zbrojnych oraz stabilizacja struktur i ocena skutków wprowadzanych zmian. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski (red), *Determinanty procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2009.

Program ćwiczeń – dokument tekstowy (w części tabelaryczny), którego celem jest publikacja opracowanego oraz zatwierdzonego harmonogramu ćwiczeń wojskowych Sił Zbrojnych RP. Dokument opracowuje się w każdym dowództwie:

- na okres czterech lat w SG WP, DO RSZ, DG RSZ, IW_{sp} SZ, DGW, KG ŻW, dowództwach dywizji, flotylli, skrzydeł i samodzielnych oddziałach (brygada, pułk, batalion – równorzędnych, podległych dowódcy DG RSZ);
- na okres trzech lat w dowództwach oddziałów (brygada, pułk – równorzędnych);
- na okres dwóch lat w dowództwach pododdziałów (batalion, dywizjon – równorzędne).

Dokument obejmuje następujące informacje: główne i częściowe cele szkolenia dowództw i sztabów, zamiar dowódcy (szefa) do realizacji celów szkoleniowych, nazwę jednostki wojskowej, formę i kryptonim zamierzenia, kierownika ćwiczenia, temat, cel, skład ćwiczących, miejsce i termin, przewidywane koszty oraz uwagi o realizacji.

Jako załącznik do programu ćwiczeń opracowuje się *Plan zgrywania systemów walki (ramowy)*. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Program szkolenia i ćwiczeń wojskowych NATO (ang. *Military Training and Exercise Programme – MTEP*) – dokument tekstowy (tabelaryczny), którego celem jest publikacja opracowanego, zsynchronizowanego oraz zatwierdzonego programu szkolenia i ćwiczeń wojskowych NATO. *MTEP* jest publikowany co roku i obejmuje wszystkie szkolenia kolektywne oraz ćwiczenia NATO w okresie nadchodzących pięciu lat kalendarzowych. Pierwsze dwa lata opracowane są szczegółowo, natomiast pozostałe trzy jedynie w zarysie. Przedsięwzięcia szkoleniowe muszą zostać opublikowane w *MTEP*, aby kwalifikowały się do wspólnego finansowania NATO. Dokument publikuje się również w formie elektronicznej (*eMTEP*). Informacje zawarte w dokumencie pozwalają rozpocząć proces planowania ćwiczenia. Zalicza się do nich: typ/formę, termin, miejsce, cel główny, oficera programującego ćwiczenie (OSE), oficera prowadzącego ćwiczenie (OCE), dyrektora ćwiczenia (ODE), głównych uczestników ćwiczenia (PTA), partnerów, budżet, osobę odpowiedzialną (OPR), przewidywane wsparcie w zakresie przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Programowanie ćwiczeń – pierwszy etap fazy przygotowania ćwiczenia polegający na definiowaniu zbioru zadań i wymogów, ustaleń organizacyjno-metodycznych oraz norm i kalkulacji uwzględniających narodowe i sojusznicze (koalicyjne i międzynarodowe) potrzeby szkoleniowe, a także zapewniających ciągłość doskonalenia (szkolenia) dowództw. Uprawnienia do programowania ćwiczeń posiadają wszyscy dowódcy (szefowie) ponoszący odpowiedzialność zgodnie z kompetencyjnym zakresem odpowiedzialności szkoleniowej. W ramach etapu programowania ćwiczeń opracowywane są *Programy ćwiczeń*. Zawierają one między innymi dane ogólne ćwiczenia, jak: kryptonim, forma, temat, cel, skład ćwiczących, miejsce, termin oraz koszty. [J.W.] (1, s. 57), (2, s. 17 oraz 36–41), (3, s. 65–66), (4, s. 51)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A)*, Warszawa 2010.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Programowanie ćwiczeń – pierwszy etap fazy przygotowania ćwiczenia polegający na definiowaniu zbioru zadań i wymogów, ustaleń organizacyjno-metodycznych oraz norm i kalkulacji uwzględniających narodowe i sojusznicze (koalicyjne i międzynarodowe) potrzeby szkoleniowe, a także zapewniających ciągłość doskonalenia (szkolenia) dowódców. Uprawnienia do programowania ćwiczeń posiadają wszyscy dowódcy (szefowie) ponoszący odpowiedzialność zgodnie z kompetencyjnym zakresem odpowiedzialności szkoleniowej. W ramach etapu programowania ćwiczeń opracowywane są *Programy ćwiczeń ... na lata* (na dwa lata – w pododdziale, na trzy lata – w oddziale, na cztery lata – w związku taktycznym i wyżej). Zawierają one między innymi dane ogólne ćwiczenia, jak: kryptonim, forma, temat, cel, skład ćwiczących, miejsce, termin oraz koszty. Programowanie ćwiczeń w NATO to proces, którego celem jest opracowanie, zsynchronizowanie, zatwierdzenie oraz publikacja *Programu szkolenia i ćwiczeń wojskowych NATO* (ang. *Military Training and Exercise Programme – MTEP*), tj., dokumentu zawierającego wszystkie kolektywne przedsięwzięcia szkoleniowe Sojuszu. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*
- 2) *Organizacja szkolenia dowódców i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych, DWLąd, Warszawa 2007.*
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami, AON, Warszawa 2005.*
- 5) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003, NATO 2010.*

Proseminarium jest formą kształcenia w szkole wyższej, mającą na celu przygotowanie studentów do udziału w przyszłym seminarium dyplomowym np. licencjackim, inżynierskim, magisterskim itp. Według W. Okonia proseminarium powinno spełnić następujące zadania: pogłębienie wiedzy studentów o rzeczywistości, która może stać się przedmiotem ich przyszłych badań; poznanie przez studentów metod badań i procedur badawczych oraz wdrażanie ich do udziału w badaniach m.in. poprzez opracowanie pracy proseminaryjnej, stanowiącej próbkę samodzielnego opracowania jakiegoś zagadnienia; opanowanie przez studentów podstawowych technik pracy umysłowo-naukowej; przygotowanie studentów do uczestnictwa w dyskusjach naukowych, do formułowania i przedsta-

wiania własnych oraz cudzych myśli, do poprawnego posługiwania się językiem polskim i aktywnego udziału w polemikach naukowych. [Z.L.] (1, s. 300–301)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Prowadzenie ćwiczenia – pierwszy etap (z dwóch) fazy realizacji ćwiczenia, procesy przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych. To najważniejszy etap ćwiczenia zarówno dla jego kierownictwa, jak i ćwiczących. Na prowadzenie ćwiczenia składa się zespół przedsięwzięć organizacyjnych i szkoleniowych ukierunkowanych głównie na osiągnięcie założonych celów. Osiąga się je poprzez realizację zadań wynikających z rozkazu organizacyjnego w sprawie przeprowadzenia ćwiczenia. Prowadzenie ćwiczenia może odbywać się poprzez *kontrolowanie przebiegu* całego ćwiczenia lub *zapewnienie swobody działania* jego uczestnikom. W ramach prowadzenia ćwiczeń wyróżniamy następujące części: 1) część przygotowawcza ćwiczenia, 2) część wstępna ćwiczenia – rozruch ćwiczenia, 3) część główna ćwiczenia (wskazane jest aby była podzielona na etapy), 4) część końcowa ćwiczenia. [J.W.] (1, s. 36–37), (2, s. 27), (3, s. 125–126), (4, s. 114–115)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, DD/7.1(A), Warszawa 2010.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 4) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.

Prowadzenie ćwiczenia – pierwszy etap (z dwóch) fazy realizacji ćwiczenia, procesu przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych. To najważniejszy etap ćwiczenia zarówno dla jego kierownictwa, jak i ćwiczących. Na prowadzenie ćwiczenia składa się zespół przedsięwzięć organizacyjnych i szkoleniowych ukierunkowanych głównie na osiągnięcie założonych celów. Osiąga się je poprzez realizację zadań wynikających z rozkazu organizacyjnego w sprawie przeprowadzenia ćwiczenia. Prowadzenie ćwiczenia może odbywać się poprzez *kontrolowanie przebiegu* całego ćwiczenia lub *zapewnienie swobody działania* jego uczestnikom. W ramach prowadzenia ćwiczeń wyróżniamy następujące części: 1) część przygotowawcza ćwiczenia, 2) część wstępna ćwiczenia – rozruch ćwiczenia, 3) część

główna ćwiczenia (wskazane jest aby była podzielona na etapy), 4) część końcowa ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Przedwstępna konferencja planistyczna (PKP) – spotkanie realizowane w toku planowania ćwiczenia wojskowego. Zwoływana jest przez szefa Zespołu Autor-
skiego ćwiczenia. Celem jej jest wypracowanie wstępnego projektu *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia*. Uczestnikami PKP są: Zespół Autor-
ski, przedstawiciele z ramienia kierownictwa ćwiczenia i głównych uczestników ćwiczenia oraz państwa gospodarza (jeżeli istnieje taka potrzeba). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Przerwa operacyjna – czas mierzony od momentu zaniechania przez siły główne zgrupowania operacyjnego realizacji dotychczasowego zadania do czasu ponownego rozpoczęcia działań, przy jednoczesnym prowadzeniu walk lokalnych. Może to być również okres chwilowej ciszy na danym obszarze operacyjnym, w czasie którego walczące strony nie prowadzą walk. Przerwa taka może nastąpić np. z powodu braku zaopatrzenia, dużych strat, napotkania strefy ciągłych skażeń, czy też zmiany lub otrzymania nowego zadania.

Pojęcie *przerwa operacyjna* używane jest również do określenia przerwy w ćwiczeniu wojskowym (głównie z dowództwami i sztabami) organizowanej w związku z realizacją przeskoaku operacyjnego w celu ustalenia położenia w związku z wydaniem kolejnej sytuacji wyjściowej. W ćwiczeniach taktycznych ze strzelaniem – czas potrzebny na przegrupowanie w rejon strzelań, przygotowanie uzbrojenia do strzelania amunicją „ostrą”, jak również rozładowanie i rozliczenie

amunicji po ich zakończeniu i powrót do rejonów ćwiczeń jeżeli strzelania realizowane były poza nimi. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Przeskok operacyjny – stosowane głównie w ćwiczeniach dowódczo-sztabowych pominięcie określonych zdarzeń w aktualnie rozgrywanym scenariuszu rozwoju sytuacji operacyjno-taktycznej (taktycznej) ćwiczenia nie związanych bezpośrednio z działaniami ćwiczących (dowództw, sztabów). Zabieg taki pozwala na rozpatrzenie w stosunkowo krótkim czasie kilku zagadnień (np. związanych z działaniami obronnymi i następującymi po nich zaczepnymi z pominięciem etapów pośrednich związanych np. z przygotowaniem działań przez podległe wojska, które nie biorą udziału w ćwiczeniu). Czas „przeskoku” może obejmować od jednej do kilku dób. Nie zaleca się stosowania więcej niż dwóch przeskoków w ćwiczeniu. Przeskok operacyjny należy połączyć z postawieniem szkolonym zadania związanego ze zmianą położenia na podstawie nowego założenia (sytuacji wyjściowej na kolejny dzień ćwiczenia) wprowadzającego w sytuację oraz (ewentualnie) wręczeniem dokumentów rozkazodawczych. Zabieg taki związany jest z przeznaczeniem określonego czasu na analizę dokumentów przez ćwiczących (przerwa operacyjna w ćwiczeniu). Ćwiczenie rozpoczyna się ponownie po ustaleniu położenia przez wszystkie elementy ćwiczące i KĆ. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Przygotowanie ćwiczenia – pierwsza z dwóch faz (obok realizacji ćwiczenia) procesu przygotowania i realizacji ćwiczenia na którą składają się etapy: I – programowania ćwiczenia, II – planowania ćwiczenia, III – organizowania ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 2) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Przygotowanie ćwiczenia – pierwsza faza (z dwóch) procesu przygotowania i realizacji ćwiczenia na którą składają się etapy: I – programowania ćwiczenia, II – planowania ćwiczenia, III – organizowania ćwiczenia. [J.W.] (1, s. 62–63)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Przykoszarowy plac ćwiczeń – garnizonowy obiekt szkoleniowy służący zabezpieczeniu procesu szkolenia indywidualnego i specjalistycznego prowadzonego w miejscach stałej dyslokacji jednostek, a także realizacji zasadniczych treści szkolenia pododdziałów w ramach zgrywania bojowego. Stanowi element infrastruktury szkoleniowej bazy szkoleniowej – obiekty budowlane wraz z instalacjami i urządzeniami stanowiącymi całość techniczno-użytkową oraz obszarami oddziaływania poszczególnych obiektów, wykorzystywane w procesie szkolenia. W skład przykoszarowych placów ćwiczeń wchodzi: place ćwiczeń ogniowych (PCO), place treningów ogniowych (PTO), tory taktyczne pododdziałów zmachanizowanych, tor sprawnościowy pododdziałów rozpoznania ogólnowojskowego i działań specjalnych, tory nauki jazdy – autodromy, strzelnice, rzutnie granatów ręcznych, przykoszarowe lub garnizonowe ośrodki szkolenia, baseny, place ćwiczeń i place musztry. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Przysposobienie obronne – obowiązkowy przedmiot nauki objęty programem nauczania szkół średnich i wyższych, ogólnokształcących i zawodowych realizowany w latach 1969–1991. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416.

Przysposobienie wojskowe – W okresie międzywojennym edukację obronną pojmowaną jako przysposobienie wojskowe prowadzono na szeroką skalę a dotyczyła ona zarówno mężczyzn jak i kobiet. Edukacja i przysposobienie obronne społeczeństwa realizowano w ramach szkolenia rezerw osobowych na potrzeby sił zbrojnych, przygotowania obronnego młodzieży, przygotowania obronnego różnych grup społecznych w ramach organizacji społeczno-wychowawczych i przygotowania obronnego kobiet. W 1927 roku powołano Państwowy Urząd

Wychowania Fizycznego i Przynależności Wojskowej (PUWFiPW), który wraz z wojewódzkimi, powiatowymi i miejskimi komitatami wychowania fizycznego i przynależności wojskowej współpracował z organami administracji rządowej (Ministerstwo Spraw Wojskowych – MSWojsk, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych – MSW i Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego – MWRiOP) i organizacjami społeczno-wychowawczymi w zakresie wychowania fizycznego i przynależności wojskowej oraz stworzenia warunków organizacyjnych i technicznych do propagowania postaw obronnych społeczeństwa. Ścisła zależność działalności Urzędu od MSWojsk pozwoliło na zaangażowanie w działalność społeczną i oświatową na rzecz obronności wielkiej rzeszy rezerwistów i żołnierzy służby czynnej. Przy czym, przynależność wojskowa pozostała wyłącznie pod kierownictwem wojskowym dowódców jednostek przynależności wojskowej, którzy koordynowali przedsięwzięcia szkoleniowe i organizacyjne w obrębie obwodów pułkowych (w obszarze D.O.K.). W obszarze edukacji obronnej społeczeństwa szczególne znaczenie miały organizacje społeczne i kombatanckie. Działalność wychowawczą i przynależności wojskowej prowadziły: Związek Strzelecki, Związek Harcerstwa Polskiego, „Sokół”, Rodzina Wojskowa, Liga Obrony Powietrznej i Przeciwgazowej, Liga Obrony Powietrznej Państwa, Liga Morska i Kolonialna, Związek Młodzieży Wiejskiej „Wici”, Centralny Związek Młodej Wsi, Akcja Katolicka, Organizacja Przynależności Wojskowej Kobiet do Obrony Kraju, Związek Powstańców Śląskich i wiele innych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Przygotowanie domu rodzinnego do samoobrony*, Organizacja Przynależności Wojskowej Kobiet, Warszawa 1939.
- 2) A. Ignatowicz, *Przygotowanie obronne społeczeństwa w Polsce (1921–1939)*, Wydawnictwo Neriton, Warszawa 2010.

R

Rekonesans rejonu ćwiczenia – jedno z przedsięwzięć procesu przygotowania ćwiczenia wojskowego prowadzone w terenie w celu zapoznania się lub ustalenia (podjęcia decyzji) przez główne osoby funkcyjne Zespołu Autorskiego miejsc oraz sposobów realizacji przedsięwzięć praktycznych (taktycznych i ogniowych) przez uczestników ćwiczenia. W celu sprawnego przeprowadzenia rekonesansu opracowuje się *Plan rekonesansu rejonu ćwiczenia* w formie opisowej oraz

na mapie. W dokumencie tym ujmuje się: cel, termin, uczestników, punkty, rozpatrywane zagadnienia i czas pracy, środki transportu, miejsce zbiórki i czas wyjazdu, drogi dojazdu oraz sposób utrzymania łączności z oficerem dyżurnym jednostki prowadzącej rekonesans. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.

Repetitorium zwane również **ćwiczeniem repetytoryjnym** to zarówno forma dydaktyczna jak i problemowa metoda dydaktyczna. W tym przypadku głównym celem jest sprawdzenie uprzednio opanowanej przez szkolonych wiedzy oraz jej powtarzanie i utrwalanie. Repetitorium powinno mieć charakter podsumowujący określony cykl szkolenia lub blok tematyczny. Sposób prowadzenia repetytorium uzależniony jest od jego celu i miejsca w strukturze programu szkolenia, nauczania, kształcenia a także doświadczenia dydaktycznego prowadzącego. Struktura repetytorium może być następująca: etap I – wprowadzający: wskazanie miejsca w strukturze przedmiotu (problemu) dotyczącego omawianych treści, przedstawienie zasadniczych haseł problemowych – wynikających z treści kształcenia; etap II – zasadniczy: postawienie problemu do rozwiązania, stawianie pytań i wskazywanie odpowiadającego (dyskusja zmierzająca do rozwiązania problemu), ocena wystąpienia i kolejne pytanie (stawianie pytań naprowadzających, kierowanie dyskusją); etap III – podsumowujący: ocena wystąpień, podsumowanie zajęcia. [Z.L.] (1, s. 49)

Bibliografia:

- 1) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.

Rodzaje ćwiczeń wojskowych – trzeci poziom podziału ćwiczeń wojskowych występujący obok klasyfikacji na typy i formy. Ćwiczenia wojskowe dzielą się na rodzaje w ramach 7 kryteriów podziału: kryterium celu – nauczające zgrzywające, doskonalące, instruktażowo-metodyczne, doświadczalne (badawcze), inspekcyjne/kontrolne (sprawdzające, certyfikujące); kryterium rozmachu działań (szczebla działań) – strategiczne, operacyjne, taktyczne; kryterium treści – mobilizacyjne, militarne, reagowania kryzysowego; kryterium składu ćwiczących – narodowe, sojusznicze (koalicyjne), międzynarodowe (UE, Pfp, bilateralne); kryterium liczby ćwiczących szczebli – jednoszczeblowe, dwuszczeblowe, wieloszczeblowe;

kryterium liczby ćwiczących stron – jednostronne, dwustronne¹; kryterium miejsca prowadzenia – w warunkach polowych, w obiektach stacjonarnych. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Rodzaje ćwiczeń żołnierzy rezerwy – wyróżnia się następujące rodzaje ćwiczeń dla żołnierzy rezerwy: rotacyjne, jednodniowe, krótkotrwałe oraz długotrwałe. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu, SG WP, Warszawa 2010.*

Rozjemcy ogniowi – oficerowie wchodzący w skład Zespołu zabezpieczenia działań taktycznych i ogniowych Kierownictwa ćwiczenia. Podczas ćwiczeń z wojskami, z zasady, wyznacza się rozjemcę ogniowego do każdej kompanii, a w szczególnych przypadkach (noc, teren zakryty itp.) do każdego plutonu. Do ich głównych zadań należy:

- sprawdzać znajomość warunków bezpieczeństwa przez stan osobowy strzelających pododdziałów;

- znać rozmieszczenie celów i kolejność ich pokazywania, rubieże otwarcia i przerwania ognia, minimalne odległości strzelania do poszczególnych celów, przewidywane (poprawne) sposoby strzelania i manewry ogniem, granice bezpieczeństwa strzelania, ustalone sygnały, ilość amunicji wydanej pododdziałom do każdego rodzaju uzbrojenia oraz jej podział;

- czuwać nad przestrzeganiem warunków strzelania oraz zasad bezpieczeństwa, a w razie ich nie przestrzegania przerwać prowadzenie ognia;

- sprawdzić – po zakończeniu strzelania – rozładowanie broni oraz ilości nie zużytej amunicji i dopilnować jej zdania.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

1 *Doktryna DD/7.1.1(A)* dodaje jeszcze *ćwiczenia wielostronne* jako rodzaj ćwiczeń, w których ćwiczące dowództwa (sztaby) i wojska podzielone są na co najmniej trzy strony (np. wojska własne, stronę przeciwną, elementy niemilitarnych ogniów obronnych (s. 20).

Rozjemcy taktyczni – oficerowie wchodzący w skład Zespołu zabezpieczenia działań taktycznych i ogniowych Kierownictwa ćwiczenia. Są wyznaczani przy ćwiczącym dowództwie – od dowódcy batalionu włącznie. Do ich zadań należy:

- ciągłe uczestniczenie w pracy ćwiczącego dowódcy na stanowisku dowodzenia;
- znajomość zadań i przebiegu działań ćwiczącego dowództwa i wojsk;
- wpływanie na decyzje ćwiczących i ich tok pracy jeżeli zostaną naruszone procedury dowodzenia, a podejmowane decyzje w sposób rażąco naruszają zasady sztuki wojennej i prowadzenia działań taktycznych.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Rozjemcy terenowi – oficerowie wchodzący w skład Zespołu zabezpieczenia działań taktycznych i ogniowych kierownictwa ćwiczenia. Są wyznaczani na okres rozgrywania działań przez wojska, na każdy rejon ich działania (rozjemcy odcinkowi, punktowi). Do ich głównych obowiązków należy:

- wpływanie na przebieg działań wojsk zgodnie z planem przebiegu ćwiczenia i wytycznymi zastępcy kierownika ćwiczenia do spraw działań taktycznych i ogniowych;
- utrzymanie ścisłego kontaktu przy pomocy technicznych środków łączności z Grupą pozorowania pola walki i działań strony przeciwnej, ćwiczącymi pododdziałami oraz uzgadnianie przebiegu działań ćwiczących pododdziałów;
- sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez ćwiczących zasad bezpieczeństwa, szczególnie przy bezpośrednim zetknięciu się ćwiczących z siłami pozorowania działań strony przeciwnej.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Rozkaz organizacyjny w sprawie przeprowadzenia ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*. Opracowuje go Zespół Autorski. Składa się z części informacyjnej oraz rozkazującej. W części informacyjnej ujmuje się: podstawę przeprowadzenia ćwiczenia, temat, termin oraz miejsce prowadzenia. Część rozkazująca zawiera

między innymi: kład i sposób oznakowania kierownictwa ćwiczenia, skład ćwiczących, zadania przygotowawcze, plan rozmieszczenia i zabezpieczenia teleinformatycznego kierownictwa ćwiczenia, plan zabezpieczenia medycznego, wytyczne w sprawie ochrony informacji, ilość i rodzaj środków materiałowych, przedsięwzięcia zabezpieczenia logistycznego, sposoby zapobiegania stratom i szkodom, warunki bezpieczeństwa, termin i miejsce przeprowadzenia szkolenia kierownictwa ćwiczenia, terminy wręczenia ćwiczącym sytuacji operacyjnej (taktycznej) na pierwszy dzień ćwiczenia, termin gotowości do ćwiczenia, dane do omówienia ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Rozkaz w sprawie przygotowania ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część I – Dokumenty przygotowania ćwiczenia)*. Opracowuje go Zespół Autorski. Rozkaz składa się z części informacyjnej i rozkazującej. W części informacyjnej ujmuje się: podstawę przeprowadzenia ćwiczenia, dane ogólne (temat, termin, forma i rodzaj, miejsce/rejon, skład ćwiczących, koszt), wymagania ćwiczenia (np: istota, cel, główne problemy operacyjne i taktyczne, systemy walki do zgrywania, efekty końcowe ćwiczenia), ograniczenia w ćwiczeniu, osoby funkcyjne (kierownik, zastępca, szef sztabu, szef Zespołu Autorskiego). Część rozkazująca zawiera: zadania dla Zespołu Autorskiego, zadania przygotowawcze dla uczestników ćwiczenia oraz ustalenia porządkowe (w zakresie ochrony informacji, ochrony i zabezpieczenia rejonu ćwiczenia, organizacji szkoleń, kontaktów z mediami itp.). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Rozpoznanie i Analiza Potrzeb Szkoleniowych (RAPS) – proces zmierzający do ustalenia potrzeb szkoleniowych organizacji w aspekcie indywidualnym i kolektywnym w przypadku występowania niedociągnięć. RAPS w teorii i praktyce zmierza do:

- wskazania kierunków szkolenia pracowników w organizacji;
- ustalenia konieczności organizowania szkolenia w danym kierunku;
- utrzymania efektywnego szkolenia (wybór właściwych uczestników, programu, form i metod, czasu i miejsca prowadzenia);

– zmniejszenia kosztów organizacyjnych poprzez podjęcie działań właściwych, a zaniechanie planowanych, a niewłaściwych.

Etapami RAPS są:

- identyfikacja problemu lub nowe zadanie;
- planowanie RAPS;
- ocena potrzeb, zakresu odpowiedzialności;
- ocena sytuacji, identyfikacja niedoskonałości;
- identyfikacja luki szkoleniowej;
- definiowanie celów i treści szkolenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych organizacji wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Rytm pracy kierownictwa ćwiczenia – cykl następujących po sobie spotkań, odpraw, instruktaży i innych przedsięwzięć powtarzanych w cyklu dobowym, a ukierunkowanych na umożliwienie kierownikowi ćwiczenia zrealizowania go zgodnie z planem, w tym przyjętymi celami. W ramach tych spotkań następuje wymiana wyników dotyczących monitorowania ćwiczenia oraz uzgadnianie i podejmowanie decyzji, co do dalszego jego przebiegu. Polega to na realizacji założeń *Dokumentów do ćwiczenia* lub wprowadzaniu do nich niezbędnych korekt, szczególnie w zakresie podgrywania i pozorowania. Zasadniczymi elementami rytmu pracy kierownictwa ćwiczenia są:

- odprawa informacyjna – przekazanie zmiany (poranna);
- odprawa koordynacyjna (szefa sztabu KĆ) dotycząca dalszego rozwoju scenariusza, w tym realizacji Planu podawania wiadomości, działalności i wyników pracy Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia oraz monitorowania ćwiczenia;

- odprawa decyzyjna kierownika ćwiczenia;
- odprawa informacyjna – przekazanie zmiany (wieczorna).

Taki sam lub podobny układ odpraw, spotkań i instruktaży realizowany jest podczas zmiany nocnej. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) J. Wiśniewski, *Prowadzenie ćwiczenia. Rytm pracy kierownictwa ćwiczenia* [w:] K. Krakowski (red.), *Metody i treść pracy zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia*, AON, Warszawa 2010.

S

Samoksztalcenie metodyczne to forma działalności szkoleniowo-metodycznej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP), wynikająca z indywidualnego zapotrzebowania na wiedzę, z indywidualnych potrzeb szkoleniowych. Ponadto nieodzownym we współczesnej, codziennej służbie wydaje się łączenie pracy z podwładnymi z rozwojem własnych kompetencji, a to determinuje postęp naukowo-techniczny, czy rozwój sztuki wojennej. Skuteczne realizowanie zadań stojących przed siłami zbrojnymi tak w okresie pokoju, jak i podczas działań zbrojnych, wymaga permanentnego doskonalenia własnych kwalifikacji poprzez wszystkich żołnierzy, pod wpływem wewnętrznych, a nie tylko zewnętrznych nakazów. Istotą samoksztalcenia metodycznego jest indywidualna praca z wykorzystaniem materiałów szkoleniowych np. literatury fachowej, monografii, biografii, zasobów e-learningowych. Celem samoksztalcenia metodycznego jest aktualizacja, pogłębienie i rozszerzenie wiedzy oraz doskonalenie umiejętności szkoleniowo-metodycznych wykładowców, kierowników zajęć i instruktorów. Treścią samoksztalcenia metodycznego jest samodzielne poszukiwanie, studiowanie i analiza rozwiązań organizacyjno-metodycznych występujących w procesie szkolenia. Samoksztalcenie tego typu może być: kierowane przez przełożonych; realizowane według własnych potrzeb. Wskazane jest, aby wiedza pozyskana w wyniku samoksztalcenia była weryfikowana podczas dyskusji w ramach innych form działalności szkoleniowo-metodycznej, co przyczynia się do jej ugruntowania, popularyzacji, uzupełnienia, jak również motywowania innych. [Z.L.] (1, s. 21), (2, s. 51–52), (3, s. 140)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 3) J. Bogusz, *Dydaktyka wojskowa*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1983.

Samoksztalcenie, samouctwo, autoedukacja, auto nauczanie to zdobywanie wykształcenia poprzez działalność, której cele, treści, warunki i środki ustala sam uczący się. W procesie samoksztalcenia jego cele dynamizują się, a osoba ucząca się dokonuje często ich przewartościowania i doskonalenia. Samoksztalcenie osiąga optymalny poziom wówczas, gdy przekształca się w stałą potrzebę życiową

człowieka stanowiąc oparcie dla kształcenia ustawicznego. Zarówno teoretycy, jak i praktycy (nauczyciele) zauważają, iż proces samokształcenia rzadko występuje w postaci czystej, dosyć często będąc powiązany z pracą dydaktyczną (tu, w znaczeniu szkolenia podwładnych), czy kształceniem korespondencyjnym. [Z.L.] (1, s. 348), (2, s. 199)

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Nowy słownik Pedagogiczny*, wydanie trzecie poprawione, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
- 2) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Schemat sytuacji tarczowej – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Opracowuje go Grupa zabezpieczenia strzelań, jako załącznik do *Planu zabezpieczenia działań wojsk*. Służy on właściwej realizacji zadań ogniowych podczas ćwiczenia taktycznego ze strzelaniem. Dokument ten zawiera: szkic pola tarczowego (rodzaje i ilość celów, odległości, kolejność i czas ukazywania się) oraz legendę zawierającą, między innymi, zestawienie rodzajów i liczbę amunicji. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Seminarium to forma dydaktyczna, zaliczana także do problemowych metod szkolenia. Nazwa tej formy wywodzi się od łacińskiego słowa *semen* oznaczającego nasienie, sadzonkę itp. Seminarium stwarza dogodne warunki do aktywizacji procesu dydaktycznego, gdyż umożliwia stosowanie w jego ramach różnych metod aktywizujących, a przede wszystkim metody dyskusji. Metoda ta zmusza niejako szkolonych do poznawania określonej wiedzy oraz kształtowania umiejętności i nawyków, dzięki czemu stają się oni współtwórcami procesu poznawczego. Istotą seminarium w szkoleniu wojskowym jest rozwiązywanie problemów poprzez ogólną dyskusję w grupie szkoleniowej, dowództwie. W szkoleniu seminarium może występować po wykładzie, po cyklu wykładów, przed i po ćwiczeniu, ćwiczeniach, na zakończenie okresu szkolenia. Nie powinno jednakże występować przed wykładem, jeżeli wiedza, która prezentowana na wykładzie jest wprowadzająca, ukierunkowująca dalsze kształcenie. Celem seminarium jest pogłębienie i poszerzenie wiedzy w zakresie danej dziedziny wiedzy, specjalności zdobytej w czasie wykładu, zajęć praktycznych, ćwiczeń taktycznych i operacyjnych

lub samodzielnego studiowania. Seminarium jest formą dydaktyczną, która w sposób bardziej aktywny niż inne formy szkolenia uczy sztuki przekonywania, analitycznego i syntetycznego myślenia, umiejętności indukcyjnego i dedukcyjnego rozumowania oraz poprawnych metod wnioskowania. W toku seminarium można uporządkować uprzednio zdobytą wiedzę, uściślić niektóre pojęcia i definicje lub wypracować wspólne stanowisko w kwestiach spornych. Jest ono także forum do wyrabiania samodzielności myślenia, odwagi w prezentowaniu własnych sądów i opinii, umiejętności ścisłego i precyzyjnego przedstawiania własnych poglądów, opinii, sądów, a także przedstawiania cudzych myśli, poglądów w sposób krytyczny, lecz obiektywny. Seminarium jest miejscem, gdzie można i należy uczyć się sztuki dyskusowania, a także szanowania poglądów innych uczestników dyskusji poprzez godne przyjmowanie krytyki własnych poglądów itp. [Z.L.] (1, s. 73–74), (2, s. 452).

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 2) K. Kumaniecki (red.), *Słownik łacińsko-polski*, Warszawa 1986.

Seminarium ćwiczeniowe lub **ćwiczenie seminaryjne** polega na dyskusji nad podaną wcześniej przez szkolącego tematyką. Istotą tego seminarium jest to, że wszyscy uczestnicy seminarium powinni w jednakowym stopniu przygotować się do dyskusji nad wszystkimi zagadnieniami (problemami) wcześniej wybranymi przez prowadzącego seminarium lub zaproponowanymi przez szkolącego. Seminarium ćwiczeniowe dobrze jest stosować wówczas, jeżeli omawiane problemy są zbyt trudne, a także uczestnicy seminarium nie posiadają zbyt dużego doświadczenia w zakresie prowadzenia dyskusji. Często do takiego seminarium szkolący może nakazać opracować wystąpienie w formie referatu lub też wystąpienia. W szkoleniu operacyjno-taktycznym dowództw seminarium ćwiczeniowe zwykle poprzedzać teoretycznie (merytorycznie) przygotowanie się uczestników do ćwiczenia (treningu). [Z.L.] (1, s. 74–75)

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Seminarium dyplomowe jest uniwersytecką formą dydaktyczną, wyższą od pro-seminarium, gdzie na plan pierwszy wysuwa się udział studentów w rzeczywistym procesie badawczym, który ukierunkowany jest na opracowanie stosownej pracy dyplomowej. Seminarium to prowadzi profesor lub inny upoważniony nauczyciel

akademicki z grupą studentów, którzy pod jego kierownictwem naukowym opracowują pracę dyplomową. Tematyka tego seminarium skoncentrowana jest wokół zainteresowań naukowych profesora. Czas trwania takiego seminarium jest różny w poszczególnych uczelniach i waha się w granicach od jednego do czterech semestrów. W tym względzie na czoło wysuwa się **seminarium doktoranckie**. Jest ono najwyższą formą kształcenia w szkole wyższej. Prowadzone jest w uczelniach, w których jednostki organizacyjne posiadają uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora w określonych dyscyplinach i dziedzinach nauki. Celem ich jest przygotowanie doktorantów do opracowania rozpraw, dysertacji doktorskich. Przedmiotem dyskusji seminaryjnych jest podobnie jak w seminarium magisterskim problematyka metodologiczno-warsztatowa oraz merytoryczna związana bezpośrednio z tematyką konkretnych rozpraw doktorskich. Seminaaria te mogą niekiedy przyjmować formę indywidualną zwłaszcza w końcowym ich etapie. Szczegółowy przebieg seminariów dyplomowych zależy od inwencji promotorów. Dobrze prowadzone seminaaria mogą niekiedy przeradzać się w swoiste szkoły naukowe skupione wokół osoby profesora, promotora. [Z.L.] (1, s. 303)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Seminarium referatowo-dyskusyjne polega na wygłaszaniu przygotowanych przez uczestników seminarium referatów oraz dyskusji nad ich treściami. Prowadzący seminarium powinien odpowiednio wcześniej np. na kilka, kilkanaście dni przed seminarium określić tematy, zagadnienia seminarium, a także wyznaczyć referentów i nakazać im przygotować referat – wystąpienie celem zaprezentowania problemu oraz rozwinięcia głównych tez tematu, zagadnienia. Na seminarium mogą być także wcześniej wyznaczeni koreferenci, których głównym zadaniem będzie rozwinięcie niektórych części referatu, a także kontrowersyjne przedstawianie problemów, zagadnień niż uczynił to referujący. W ten sposób stwarza się warunki do niewymuszonej dyskusji, do której motywuje różnorodność stanowisk, poglądów lub opinii. Referat, a także koreferaty powinny być krótkie, z reguły kilkuminutowe, ich zadaniem będzie naświetlenie problemu lub wprowadzenie do dyskusji itp. [Z.L.] (1, s. 75)

Bibliografia:

- 1) J. Wołejożo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Sieć teleinformatyczna – pojęcie zdefiniowane w wyniku zmian technologicznych związanych z funkcjonowaniem sieci komputerowych i telekomunikacyjnych, które wzajemnie się przeplatają. Sieć teleinformatyczna *jest to organizacyjne i techniczne połączenie systemów teleinformatycznych wraz z łączącymi je urządzeniami i liniami telekomunikacyjnymi*. Sieci teleinformatyczne służą do wymiany informacji fonicznej, tekstowej, graficznej oraz transmisji danych przy pomocy sygnałów (elektrycznych, elektromagnetycznych lub świetnych) i umożliwiają przekazywanie informacji w czasie rzeczywistym (różnica czasu otrzymania informacji przez adresata i czasu wysłania informacji przez nadawcę jest pomijalnie mała). [G.P.] (1, s. 84), (2, s. 3)

Bibliografia:

- 1) G. Pilarski, *Wsparcie teleinformatyczne procesu dowodzenia w brygadzie zmechanizowanej*, AON, Warszawa 2012.
- 2) *Ustawa z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych*, Dz.U. 1999 Nr 11, poz. 95, art. 2.
- 3) *Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych*, Dz.U. 2010 Nr 182, poz. 1228.
- 4) *Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną*, Dz.U. 2002 Nr 144, poz. 1204, art. 2 pkt 3.

Skala postaw jest narzędziem diagnostyki dydaktycznej przeznaczonym do pomiaru postawy lub też nastawienia do obiektu. Obiektem może być: podmiot, inny człowiek, grupa społeczna, przedmiot żywy lub martwy, wydarzenie, idea. Ustosunkowanie do obiektu ma podłoże emocjonalne (uczucie względem obiektu) i poznawcze (wiedza o obiekcie). Skala postaw może być bardzo pomocna w ocenie realizacji programów szkoleniowych ze względu na przedmiot oceny – postawy (nastawienie). Stosowane powinny być przy tym dwie skale: klasyczna skala Likerta (skala porządkowa 1–5, 5–1), skala Thurstone’a (skala oparta o sady wieloosobowych zespołów ekspertów). [K.K.] (1, s. 65–66)

Bibliografia:

- 1) B. Niemierko, *Diagnostyka edukacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Skuteczność szkolenia – stanowi wynik stosunku rezultatów szkolenia do wymagań określonych poprzez cele szkolenia. [P.O.]

Hasło autora

Służba okresowa – forma czynnej służby wojskowej żołnierzy rezerwy, pełniona jednorazowo, na określony czas, w razie realnego zagrożenia lub wykonywania misji pokojowych za granicą. Okresową służbę wojskową pełni się w przypad-

kach uzasadnionych potrzebami obrony państwa, potrzebami sił zbrojnych lub zarządzania kryzysowego, zwalczania klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, działań antyterrorystycznych, ochrony mienia, akcji poszukiwawczych oraz ratowania lub ochrony zdrowia i życia ludzkiego, oczyszczania terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwiania, a także wykonywania zadań przez siły zbrojne poza granicami państwa.

Okresową służbę wojskową pełni się w jednostkach wojskowych i związkach organizacyjnych, a w przypadku wyznaczenia lub skierowania do służby również na stanowiskach służbowych lub funkcjach wojskowych występujących poza tymi jednostkami lub związkami.

Żołnierza rezerwy pełniącego okresową służbę wojskową wyznacza się na stanowiska służbowe lub funkcje wojskowe określone w etacie jednostki wojskowej. W ramach okresowej służby wojskowej żołnierz rezerwy może być wyznaczony lub skierowany do pełnienia tej służby poza granicami państwa. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U.2012.0.461, art. 108.

Służba przygotowawcza jest formą służby wojskowej, dającą możliwość zdobycia wiedzy, umiejętności i doświadczenia wojskowego przez osoby, które nie pełniły wcześniej zasadniczej służby wojskowej. Głównym przeznaczeniem szkolenia w służbie przygotowawczej jest przygotowanie kandydata do pełnienia służby w Narodowych Siłach Rezerwowych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej w sprawie służby przygotowawczej z dnia 6 września 2010 r.* (Dz.U. Nr 170, poz. 1144 z późn. zm.).

Specyfikacja ćwiczenia (ang. *Exercise Specification* – EXSPEC) – sojuszniczy odpowiednik polskiej *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia*. Zasadniczy dokument w procesie przygotowania (planowania) ćwiczenia. Jest wydawana przez Oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise* – OSE), a opracowywana przez powoływaną przez niego Grupę planowania ćwiczenia (ang. *Exercise Planning Group* – EPG). Dokument określa: cel główny i szczegółowe ćwiczenia, koncepcję ćwiczenia, a w tym jego poziom, typ oraz formę, rejon przeprowadzenia, scenariusz oraz państwo gospodarza. Określa się tutaj również wymagania w zakresie uczestnictwa, zarówno te dotyczące ćwiczących jak i wspierających realizację ćwiczenia. Ponadto, nominuje się tutaj Oficera prowadzącego ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise* – OCE)

oraz, jeżeli jest taka potrzeba, Dyrektora ćwiczenia (ang. *Officer Directing the Exercise* – ODE). Specyfikacja ćwiczenia zawiera również instrukcje koordynujące niezbędne do przygotowanie ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Sposoby prowadzenia ćwiczenia – kryterium podziału ćwiczeń wojskowych, w którym za podstawę różnicowania przyjmuje się stronę organizacyjną przygotowania i realizacji ćwiczenia oraz sposób uczestniczenia w nich ćwiczących: indywidualny lub zespołowy.

Może również odnosić się do kierowania ćwiczeniem. W tym przypadku uwzględnia się dwa aspekty dotyczące realizacji działania przez ćwiczących:

- według decyzji kierownictwa ćwiczenia, lub
- według decyzji wypracowanej przez ćwiczących.

W Sojuszu rozróżnia się dwa sposoby prowadzenia ćwiczenia:

- ćwiczenia w pełni kontrolowane, kiedy *Plan podawania wiadomości* opracowany jest w szczegółach (ang. *Pre-scripting the Events*);
- ćwiczenia dopuszczające w pewnym zakresie tzw. „free play”, co oznacza szczegółowe rozwijanie *Planu podawania wiadomości* w toku ćwiczenia (ang. *Dynamic scripting of the Events*). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWŁąd, Warszawa 2007.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Sprawność szkolenia – zdolność do realizacji procesu szkolenia we właściwy sposób (bez zbędnych czynności oraz w odpowiednim czasie). [P.O.]

Hasło autora

Sprawozdanie z ćwiczenia – dokument podsumowujący ćwiczenie. Opracowywane jest przez Grupę oceny z Zespołu Analizy, Oceny i Omówienia Ćwiczenia i przesyłane do przełożonego, ćwiczących dowództw, sztabów i wojsk oraz pozostałych wyższych dowództw i sztabów zgodnie z obowiązującym w Siłach Zbrojnych RP systemem sprawozdawczości (do 14 dni po przeprowadzeniu omówienia ćwiczenia). Sprawozdanie z ćwiczenia zawiera:

- potrzebę przeprowadzenia ćwiczenia, ogólną koncepcję ćwiczenia, komentarz ogólny, a w tym: nieprawidłowości, odstępstwa od norm, zasad i reguł występujących w trakcie przygotowania i prowadzenia ćwiczenia;

- streszczenie ćwiczenia (w tym: nazwę, formę, typ i obszar prowadzenia, dane kierownictwa, wykaz uczestniczących dowództw i wojsk, cele główne i cząstkowe);
- opis ćwiczenia – wyczerpująca informacja dotycząca celów przedsięwzięcia;
- załączniki tematyczne zawierające rekomendacje, propozycje, komentarze i polecenia do dalszego działania dla wszystkich uczestników ćwiczenia i ich przełożonych;
- podsumowanie oraz koszty ćwiczenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DDI/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Standard – dokładna wartość, fizycznie istniejąca rzecz lub abstrakcyjne pojęcie, ustalone i zdefiniowane przez władze, obowiązujące obyczaje lub wspólne uzgodnienia, służące jako wzorzec, model lub zasada przy pomiarach ilościowych i jakościowych oraz do ustalenia zasad i procedur lub do oceny wyników. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) AAP 6(2012), *Słownik terminów i definicji NATO*, <http://www.wcnjk.wp.mil.pl/pl/76.html>.

Standardy szkolenia – wzorce wyjściowe, wymagania, kryteria i zadania określające warunki lub rezultat procesu szkolenia poszczególnych rodzajów sił zbrojnych, (w tym ZT, oddziałów i pododdziałów), wyodrębnionych i wyspecjalizowanych służb, jednostek oraz instytucji zabezpieczających i wspierających. W zakresie oceny właściwego poziomu wyszkolenia służą do określenia stopnia przygotowania jednostek wojskowych do realizacji zadań zgodnie z przeznaczeniem. [K.K.]

Hasło autora

Symulacja – to w zależności od dziedziny i dyscypliny naukowej rozpatrującego problem, może być identyfikowana poprzez: 1. „sztuczne odtwarzanie właściwości jakiegoś zjawiska występującego w naturze”. Symulowanie to 2. „upodobnienie sytuacji do rzeczywistości przez naśladowanie jej cech istotnych”. 3. „Symulacja jest to zastosowanie modelu do chronologicznego wygenerowania historii stanów tegoż modelu, a która jest uważana za historię stanów modelowanego systemu”. 4. Symulacja stanowi proces wprawienia w ruch modelu symulacyjnego tj. polega na podaniu sygnału wejściowego, elementu wejściowego na wejściu modelu, celem uruchomienia ciągłego działania modelu symulacyjnego. Działanie modelu odwzorowuje funkcjonowanie systemu rzeczywistego z tą różnicą,

że odbywa się w sposób umowny, matematyczny i wirtualny w środowisku informatycznym. Ciągłe działanie modelu rozumiane jest szerzej i nie musi oznaczać (choć może) jedynie ciągłość czasową.

Symulacja numeryczna, poprzez eksperymentowanie z modelem wyidealizowanym za pomocą komputera, bada i dostarcza informacji na temat funkcjonowania tego modelu. Działanie badanego, bądź tylko odwzorowywanego systemu jest wyrażane w czasie poprzez zmienne systemowe. W wyniku doświadczeń symulacyjnych nie zawsze uzyskujemy jednoznaczne rozwiązanie badanego problemu. Użycie symulacji jako narzędzia do nauki rozwiązywania różnorodnych problemów jest jedną z częściej stosowanych współcześnie technik, a obszary jej zastosowań to praktycznie wszystkie dziedziny nauki.

W praktyce i teorii symulacji wyodrębnia się następujące jej rodzaje: rzeczywistą, wirtualną, rzeczywistość wirtualną i symulację konstruktywną. Symulacja rzeczywista wykorzystuje sprzęt, urządzenia do rejestracji i sygnalizacji zdarzeń na polu walki. Symulacja wirtualna poprzez procesory graficzne prezentuje sceny przestrzenne na polu walki, w które żołnierz jest włączony przez urządzenia ruchowe. Rzeczywistość rozszerzona łączy świat rzeczywisty z symulacją wirtualną przez nakładanie wirtualnych obiektów pola walki na rzeczywisty obraz ćwiczącego. Symulacja konstruktywna oparta na formalnych modelach zagregowanych obiektów pola walki realizowana jest przez programy komputerowe z udziałem ludzi-decydentów wyższego szczebla. W kontekście utylitarnym symulacje numeryczne interpretowane jako odtwarzanie właściwości jakiegoś zjawiska występującego w naturze za pomocą narzędzi numerycznych znajdują swoje miejsce w procesie szkolenia wojsk, kształcenia, doskonalenia dowództwa wszystkich szczebli dowodzenia poprzez: wykorzystanie środowiska informatycznego jako źródła bodźców sensorycznych (oddziaływanie na co najmniej dwa zmysły jednocześnie, w przyszłości na więcej jak trzy zmysły); dobór atrakcyjnych źródeł wiedzy w postaci modeli rzeczywistych zjawisk wraz z ich związkami, zależnościami, z możliwością wpływu na ich przebieg; zastosowanie sposobów wpływających na asymilację wiedzy i jej retencję (przechowywanie); skuteczne utrwalanie wiedzy poprzez cykliczne powracanie do poznanych treści oraz umiejętności zastosowania jej w praktyce; kontrola opanowania wiedzy i samokontrola postępów. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) B. Dunaj (red.), *Nowy słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 2005.
- 2) B. Niemierko, *Kształcenie szkolne*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- 3) R. Wieleba w: <http://csikgw.aon.edu.pl/index.php/symulacja>.
- 4) K. Krakowski, *Zastosowanie symulacji numerycznych w systemie szkolenia Sił Zbrojnych RP*, część I, Wydawnictwo AON, Warszawa 2009.

Symulator – urządzenie treningowe imitujące działanie określonego sprzętu bojowego. Służy do odtwarzania sytuacji rzeczywistych w sztucznych warunkach, upodobania sytuację szkoleniową do sytuacji bojowej. Symulator jest urządzeniem służącym usprawnieniu procesu kształcenia i szkolenia indywidualnego i zespołowego. W symulatorach zachodzą wszelkie interakcje pomiędzy podmiotem uczącym się, kontrolowanym a otoczeniem w stopniu identycznym jak w rzeczywistych warunkach. Każde lub prawie każde działanie lub decyzja podjęta przez podmiot uczący się poddane zostają przyjętym algorytmom i procedurom a ich efekt zwrócony w postaci konkretnych danych. Wszelkie działania w symulatorach odbywają się na modelach dynamicznych odwzorowujących strukturę i funkcjonowanie odwzorowywanego urządzenia, sprzętu bojowego. Dane zwrotne wizualizowane są do danych odbieranych przez zmysły. Symulator w ujęciu przedmiotowym może stanowić model uproszczony rzeczywistego urządzenia, uzbrojenia lub sprzętu bojowego. Jednocześnie w ujęciu funkcjonalnym jest to modelem działającym, dynamicznym tj. odwzorowuje zmianę stanów wirtualnego bądź rzeczywistego, symulowanego otoczenia. Wśród symulatorów wykorzystywanych w szkoleniu SZ RP znajdują się: symulator strzelań do czołgu LEOPARD 2A4 typu „ASPT”; laserowy symulator strzelań do czołgu LEOPARD 2A4 typu „AGDUS”; symulator ogniowy AAT/Leopard/; symulator nauki jazdy/Leopard/; symulator czołgu PT-91 typu BESKID-3; laserowe symulatory strzelań CZANTORIA-1P zestaw plutonowy; laserowe symulatory strzelań CZANTORIA-2 (wersja BWP-1); laserowe symulatory strzelań CZANTORIA-3 (wersja T-72); laserowe symulatory strzelań CZANTORIA-5 (wersja PT-91); symulator strzału armaty typ TSO-73/100/125; symulator kierowania samolotami IKS-80 „OBERON”; symulator lotu MiG-29 KTS-21; symulator fotela katapultowego F-16 (EPT – EGREES PROCEDURES TRAINER); symulator pełnej misji F-16 (FULL MISSION TRAINER); symulator „eskadrowy” F-16 (SQUADRON LEVEL TRAINER); symulator lotu PZL-130 „ORLIK”; symulator mostka nawigacyjnego; symulator/trenażer – SST DPCS; symulator ALS (służba zdrowia); Symulator działań ratowniczych na morzu; Symulator taktyczny pola walki (poligon laserowy) Giewont. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo MON, Warszawa 1979.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

System – stgr. σύστημα systema – rzecz złożona – obiekt fizyczny lub abstrakcyjny, w którym można wyodrębnić zespół lub zespoły elementów wzajemnie powiązanych w układy, realizujących jako całość funkcję nadrzędną lub zbiór

takich funkcji (funkcjonalność). Inaczej, system to elementy (przynajmniej dwa) powiązane ze sobą relacjami, tworzące całość reagującą z otoczeniem, całość jakościowo różną, wyższą z uwagi na zjawisko synergii, od sumy elementów, ukierunkowaną na osiągnięcie wytyczonego celu. Zwykle jest to całość zajmująca miejsce w hierarchii systemów, tj. będąca podsystemem do systemu wyższego rzędu, składającym się z podsystemów będących systemami niższego rzędu. Ogólną kategorią dotyczącą działań militarnych jest system walki. Jest to skoordynowany wewnętrznie zbiór wzajemnie powiązanych sił, środków i działań ukierunkowany na osiągnięcie celu walki zgodnie z zamiarem dowódcy. W jego skład wchodzi podsystemy oraz elementy wykonawcze. [J.W.]

Hasło autora

System – to elementy (przynajmniej dwa) powiązane ze sobą relacjami, tworzące całość reagującą z otoczeniem, całość jakościowo różną, wyższą z uwagi na zjawisko synergii, od sumy elementów, ukierunkowana na osiągnięcie wytyczonego celu. [J.W.] (1, s. 40–41), (2, s. 237)

Bibliografia:

- 1) J. Wiśniewski, *System walki wojsk lądowych w szkoleniu dowództw i wojsk*, rozprawa doktorska, AON, Warszawa 2013.
- 2) T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978.

System doskonalenia zawodowego – obszar funkcjonalny podsystemu kształcenia profesjonalnego kadr realizowany poprzez uczestnictwo kadr dowódczych, sztabowych, specjalistycznych w ramach kursów kwalifikacyjnych, doskonalących i kursów językowych. Proces doskonalenia zawodowego realizowany jest przez uczelnie wojskowe, szkoły podoficerskie, centra i ośrodki szkolenia. Stanowi funkcjonalnie powiązaną strukturę celów, podmiotów, treści, form i zasad z uwzględnieniem bieżących i perspektywicznych potrzeb sił zbrojnych. Elementy (formy) systemu doskonalenia zawodowego są podstawą do prognozowania rozwoju służbowego żołnierzy zawodowych w poszczególnych korpusach zawodowych sił zbrojnych z uwzględnieniem rozwoju w korpusie osobowym (grupie osobowej) przy zachowaniu równego dostępu do wyższych stanowisk służbowych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.

System klasowo-lekcyjny to zbiorowa forma kształcenia, której pierwszeństwo w zastosowaniu przypisuje się Johannesowi Jeanowi Sturmowi. Nauczyciel ten w XVI wieku, w podległej sobie szkole w Strasburgu podzielił uczniów na dziesięć klas oraz ściśle określił, co każda z nich ma opanować w ciągu roku. Teoretyczne uzasadnienie tej organizacji kształcenia, a także jej spopularyzowanie to dzieło Jana Amosa Komeńskiego. System ten od wskazanego okresu stanowił podstawę rozwiązań organizacyjnych procesu edukacyjnego w różnych państwach i z pewnymi zmianami oraz rozliczną krytyką funkcjonuje do chwili obecnej. W ten sposób jest to forma organizacyjna nauczania, sposób organizacji nauczania zbiorowego, polegający na łączeniu uczniów w klasy według określonych kryteriów tj. wieku, rozwoju umysłowego, zasobu wiadomości, stopnia zaawansowania w nauce oraz na realizowaniu opracowanych programów nauczania w zakresie poszczególnych przedmiotów podczas lekcji, które stanowią jednostkę czasową i gdzie najczęściej jest to 45 minut. [Z.L.] (1, s. 285)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo.php?id=3922700>, 02.10.2013.

System symulacji – to oprogramowanie komputerowe wraz z jego technicznym oprzyrządowaniem powołane specjalnie do tworzenia wyidealizowanej rzeczywistości informatycznej (wirtualnej) w której badaniu poddawane są interakcje pomiędzy wyodrębnionymi i opisanymi w postaci modeli matematycznych przedmiotów, zjawisk i procesów. Systemy symulacyjne z natury są systemami numerycznymi ale nie konieczne. Mogą stanowić modele fizyczne lub elektryczne, które w swej istocie pozostają izomorficzne w stosunku do odwzorowywanych przedmiotów, zjawisk, procesów. Cechy systemu symulacji: otwartość /możliwość zmian/; elastyczność /modyfikacja/ poprzez własne algorytmy; interoperacyjność z BMS poprzez magistralę komunikacyjno-integracyjną; możliwość ćwiczenia własnej taktyki działania /modelowanie własnych zachowań/; pozwalają na utrzymanie prawidłowych nawyków i unikanie standardowych zachowań a poprzez szkolenie zachowań nietypowych rozszerzają wyobraźnię taktyczną. Do systemów symulacji zalicza się: system symulacyjny JCATS; system symulacyjny JTLS; system symulacyjnego wspomaganie szkolenia operacyjnego „ZŁOCIEN”. Systemy symulacji wykorzystywane są w szkoleniu dowództw w ramach ćwiczeń dowódczo-sztabowych wspomaganym komputerowo. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2012.

System szkolenia – stanowi celowo i dynamicznie działający układ elementów obejmujących podmioty, cele, treści, formy i metody szkolenia oraz bazę szkoleniową, ściśle ze sobą powiązanych i wzajemnie na siebie oddziaływujących, zapewniający przygotowanie dowództw, sztabów i wojsk oraz rezerw osobowych do realizacji zadań stojących przed siłami zbrojnymi. System szkolenia SZ RP obejmuje następujące podsystemy: kształcenie zawodowe; szkolenie dowództw i sztabów; szkolenie wojsk; szkolenie rezerw osobowych. Dodatkowo w ramach systemu szkolenia sił zbrojnych można wyróżnić działalność szkoleniowo-metodyczną oraz wychowawczą. Podmiotami w szkoleniu są żołnierze, kandydaci na żołnierzy, żołnierze rezerwy oraz pracownicy wojska, a w ujęciu instytucjonalnym dowództwa, sztaby oraz ZT, oddziały i pododdziały (równorzędne). W systemie szkolenia SZ RP, dowództwa, sztaby i wojska (jednostki, komponenty) przygotowywane są do wykonywania zadań zgodnie z przeznaczeniem oraz osiągnięcia i utrzymania przez nie wymaganych zdolności operacyjnych do misji realizowanych w czasie pokoju, kryzysu i wojny na obszarze państwa, i poza jego granicami. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7(A)*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2010.

System szkolenia SZ RP – stanowi celowo i dynamicznie działający układ elementów obejmujących podmioty, cele, treści, formy i metody szkolenia oraz bazę szkoleniową, ściśle ze sobą powiązanych i wzajemnie na siebie oddziaływujących, zapewniający przygotowanie dowództw, sztabów i wojsk oraz rezerw osobowych do realizacji zadań stojących przed siłami zbrojnymi. System szkolenia SZ RP obejmuje następujące podsystemy: kształcenie zawodowe, szkolenie dowództw i sztabów, szkolenie wojsk oraz szkolenie rezerw osobowych. [J.W.] (1, s. 11)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

System walki (działań) – to skoordynowany wewnętrznie zbiór wzajemnie powiązanych sił, środków i działań ukierunkowany na osiągnięcie celu walki (operacji) zgodnie z zamiarem dowódcy. W skład systemu wchodzi podsystemy oraz elementy wykonawcze. Zgodnie z doktryną DD/7.1.2 (2011) wyróżnia się następujące podsystemy systemu walki: główne – dowodzenia, rozpoznania, rażenia; pozostałe – wsparcia inżynierskiego, obrony przed bronią masowego

rażenia, obrony przeciwlotniczej, zabezpieczenia logistycznego oraz zabezpieczenia medycznego. [J.W.] (1, s. 48), (2, s. 22), (3, s. 7), (4, s. 42)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Instrukcja zgrywania systemów walki w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.2*, SG WP, Warszawa 2011.
- 4) J. Wołęjszo, B. Szulc, K. Krakowski (red.), *Zgrywanie systemu działań wojsk lądowych Sił Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2010.

System zarządzania nauczaniem – (ang. *learning management systems* znany również jako system zarządzania szkoleniami przeznaczony jest do zarządzania, śledzenia i raportowania interakcji między studentem a materiałem szkoleniowym i/lub instruktorem, oparty na technologii internetowej. [G.P.] (1, s. 288)

Bibliografia:

- 1) M. Trojański, *Dictionary of applied informatics*, English-Polish, Polish-English, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2007.

System zarządzania treścią – (ang. *content management system*, CMS) znany również jako system zarządzania zawartością stanowi oprogramowanie aplikacyjne działające na zasadzie bibliotek do klasyfikowania i zarządzania blokami informacji i wiedzy oraz w jaki sposób powinny być wykorzystywane przez użytkowników. Oprogramowanie to jest wykorzystywane do szybkiego i łatwego tworzenia serwisów informacyjnych WWW, które są redagowane i uaktualniane przez redakcyjny personel nietechniczny. [G.P.] (1, s. 125)

Bibliografia:

- 1) M. Trojański, *Dictionary of applied informatics*, English-Polish, Polish-English, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2007.

System zarządzania treścią nauczania – (ang. *learning content management system*, LCMS) znany również jako system zarządzania materiałami szkoleniowymi przeznaczony jest do tworzenia, przechowywania i udostępniania materiałów szkoleniowych z centralnych zasobów obiektów szkoleniowych, zwykle o charakterze bazy danych. [G.P.] (1, s. 288)

Bibliografia:

- 1) M. Trojański, *Dictionary of applied informatics*, English-Polish, Polish-English, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2007.

Sytuacja szkoleniowa – element rozkazu dowódcy do działalności zawierający ocenę realizacji zadań i wnioski z ich realizacji mijającego roku, w tym: zadanie główne, miejsce skupienia głównego wysiłku, etapy realizacji zadania głównego oraz wnioski z realizacji zadań w działach szkolenia operacyjno-taktycznego, szkolenia bojowego, zabezpieczenia logistycznego i wojskowej służby zdrowia oraz dyscypliny wojskowej. [J.W.] (1, s. 13)

Bibliografia:

- 1) Instrukcja *o planowaniu i rozliczania działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych RP*, SG WP, Warszawa 2010.

Sytuacja szkoleniowa/dydaktyczna – część procesu dydaktycznego, którą można traktować jako swoistą całość, obejmującą: aktywność wewnętrzną i zewnętrzną uczniów, działalność nauczyciela, obecność warunków zewnętrznych z zmiany przez nich zachodzące. Sytuacja dydaktyczna jako część procesu kształcenia i obejmuje ciąg zdarzeń ukierunkowanych na wytworzenie, wywołanie u podmiotu uczącego się zmian, nowych właściwości w zachowaniu się, zdolności, wiadomości, umiejętności. Sytuacja dydaktyczna jest w dydaktyce szczególnie istotna z punktu widzenia stworzenia właściwych relacji pomiędzy podmiotami procesu nauczania i uczenia się. Z jednej strony nauczyciel – podmiot nauczający, poprzez określenie celu, dowiązanie form i metod oraz dobór odpowiednich środków dydaktycznych, poprzez ciąg kreowanych zdarzeń podejmuje próbę wytworzenia w podmiocie uczącym się oczekiwanej zmiany, pożądanego rezultatu wychowawczego lub poznawczego. Z drugiej strony uczeń, podmiot uczący się, podejmuje wysiłek zrozumienia istoty rzeczy wykreowanej w sytuacji dydaktycznej. Empatia podmiotu uczącego się jest w tym wypadku konieczna do zaistnienia oczekiwanych zmian. W dydaktyce wojskowej sytuacja dydaktyczna przybiera postać sytuacji operacyjno-taktycznej, taktycznej opracowywanej na potrzeby każdego z ćwiczeń wojskowych i zajęć dydaktycznych. Sytuacja dydaktyczna staje się wypadkową wszystkich czynników na obszarze działań militarnych które w jakimkolwiek stopniu mogą wywierać wpływ na przygotowanie, prowadzenie i wynik prowadzonych działań operacyjnych, czy taktycznych a które muszą być brane pod uwagę przez ćwiczących – dowództwa i wojska. Stąd też do ćwiczeń wojskowych tworzona jest rozbudowana sytuacja wyjściowa zawierająca często setki stron specjalistycznych opracowań i materiałów dydaktycznych. Zasadniczym determinantem skali opracowania sytuacji dydaktycznej jest rodzaj podmiotu, cel ćwiczenia, jego rozmach, typ i rodzaj oraz odmiana. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1996.
- 2) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo MON, Warszawa 1979.

Sytuacja wyjściowa (lub położenie wyjściowe) do ćwiczenia – w przeszłości nazywane również założeniem taktycznym (operacyjnym, strategicznym) – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Dokument opracowany dla uczestników ćwiczenia zawierający dane wyjściowe o sytuacji wojsk własnych i strony przeciwnej oraz informacje niezbędne do oceny aktualnej sytuacji umożliwiające ćwiczącym zapoznanie się z warunkami w jakich przebiegać będą dalsze działania. Wyrażone jest to ugrupowaniem bojowym (operacyjnym) przeciwnika i wojsk własnych zwykle o jeden, dwa szczeble w dół w stosunku do ćwiczącego szczebla dowodzenia oraz zamiarem działania strony przeciwnej i dowódcy szczebla nadrzędnego w stosunku do ćwiczącego. W niektórych wypadkach dokument ten może ponadto zawierać dane niezbędne do podjęcia decyzji. Opracowuje się go w formie tekstu na podstawie *Planu przeprowadzenia ćwiczenia*. Do *Sytuacji wyjściowej* opracowuje się załącznik graficzny odzwierciedlający szkic położenia wojsk własnych i wiadomości o przeciwniku. Dokument może dotyczyć momentu rozpoczęcia ćwiczenia – nosi wtedy nazwę *Sytuacja wyjściowa na pierwszy dzień ćwiczenia* lub jego kontynuacji, po przeskoku operacyjnym (np. *Sytuacja wyjściowa nr 2 ... – sytuacja wyjściowa na ... [kolejny] dzień ćwiczenia*). Dokument pisemny składa się z pięciu części zawierających odpowiednio: cz. I – *Sytuacja ogólna*, cz. II – *Sytuacja szczegółowa*, cz. III – *Sytuacja rodzajów sił zbrojnych i rodzajów wojsk*, cz. IV – *Dane dodatkowe*, cz. V – *Praca do wykonania*. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Szkolenie blokowe jest wojskową formą zgrupowania szkoleniowego, które polega na łączeniu w bloki szkoleniowe kilku tematów, zagadnień z danego przedmiotu, realizowanych na specjalistycznym obiekcie szkoleniowym. Prowadzący zajęcia, dowódcy pod kierownictwem lub nadzorem przełożonego lub specjalisty rodzajów wojsk odpowiedzialnego za szkolenie w danym przedmiocie, jednocześnie realizują ze swym pododdziałem następujące po sobie poszczególne tematy szkoleniowe. [Z.L.] (1, s. 30–32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Szkolenie bojowe, zasadniczy dział szkolenia wojsk. Stanowi planową działalność szkoleniową w zakresie wybranych przedmiotów, prowadzoną w pododdziałach i szkolnictwie wojskowym w celu przygotowania żołnierzy do wykonywania indywidualnych i zespołowych zadań na polu walki lub w operacji. Zakres przedmiotowy szkolenia bojowego pododdziałów określają programy szkolenia. W ramach szkolenia bojowego realizuje się następujące przedmioty: gotowość bojowa i mobilizacyjna, taktyka, szkolenie ogniowe, reagowanie kryzysowe, rozpoznanie i armie obce, szkolenie inżynieryjno-saperskie, obrona przed bronią masowego rażenia, powszechna obrona przeciwlotnicza, łączność, terenoznawstwo, ochrona i obrona obiektów, wychowanie fizyczne oraz szkolenie medyczne. [J.W.] (1, s. 23 oraz 48), (2, s. 15)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, DWLąd, Warszawa 2013.

Szkolenie dowództw i sztabów, obok szkolenia wojsk – jest podstawowym zadaniem SZ RP realizowanym w czasie pokoju (podsystem systemu szkolenia SZ RP). To planowa i cykliczna działalność szkoleniowa realizowana w dowództwach i sztabach – od batalionu (równorzędnego) wzwyż – w celu ich wszechstronnego przygotowania do realizacji zadań w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Szkolenie dowództw i sztabów stanowi główny element szkolenia operacyjno-taktycznego dowództw, sztabów i wojsk. [J.W.] (1, s. 20 oraz 48), (2, s. 6–7), (3, s. 13 oraz 36)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Instrukcja o planowaniu i rozliczaniu działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych RP*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie metodyczne to przedmiot szkoleniowy zawarty w *Programach szkolenia pododdziałów zawodowych*. Tematy z tego przedmiotu powinno się realizować według potrzeb w ramach godzin z przedmiotów szkolenia bojowego oraz godzin do dyspozycji stosownego dowódcy. [Z.L.] (1, s. 18–19, 34, 73, 76, 112)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.

Szkolenie obronne – obejmuje: przygotowanie osób, którym powierzono wykonywanie zadań obronnych w ramach powszechnego obowiązku obrony, a także osób uczestniczących w wykonywaniu tych zadań; kształtowanie umiejętności współdziałania organów i jednostek organizacyjnych wykonujących zadania obronne z odpowiednimi dowództwami jednostkami organizacyjnymi Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej i wojsk sojusznicznych; przygotowanie elementów systemu obronnego państwa do działania podczas podwyższania gotowości obronnej i w czasie wojny; kształtowanie świadomości obronnej osób podlegających szkoleniu. W szkoleniu obronnym biorą udział osoby zajmujące kierownicze stanowiska w administracji publicznej. Szkolenie prowadzi się w formie zajęć teoretycznych i praktycznych oraz ćwiczeń, w tym treningów i gier o zasięgu terenowym, wojewódzkim, regionalnym, działowym, krajowym i międzynarodowym. Szkolenie prowadzi się również w formie wyższych kursów obronnych i innych form kształcenia w państwowych szkołach wyższych, w tym w akademiach wojskowych. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego* (Dz.U. z 2004 r. Nr 16, poz. 150 z późn. zm.).

Szkolenie obronne – kształtowanie prostych umiejętności i nawyków praktycznych działań, wymagających jedynie minimalnego przygotowania teoretycznego, umożliwiających przeciwstawienie się wszelkim zagrożeniom i udział w likwidacji ich skutków. Często, między innymi w policji i wojsku, termin szkolenie tradycyjnie używany jest jako równoznaczny terminowi kształcenie. [B.Sz.]

Bibliografia:

- 1) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.

Szkolenie operacyjne to realizowane w okresie pokoju przedsięwzięcia szkoleniowe dowództwa poziomu operacyjnego z udziałem (lub bez) organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego, ukierunkowane na przygotowanie ich do wykonywania zadań operacyjnych w ramach narodowej, międzynarodowej lub sojuszniczej operacji połączonej. [K.K.] (1, s. 20).

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7, SG WP*, Warszawa 2006.

Szkolenie operacyjne – realizowane w okresie pokoju przedsięwzięcia szkoleniowe: Dowództwa Operacyjnego (DO), dowództw rodzajów sił zbrojnych, z udziałem (lub bez) organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego, ukierunkowane na przygotowanie ich do wykonywania zadań operacyj-

nych w ramach narodowej, międzynarodowej lub sojuszniczej operacji połączonej. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2006.

Szkolenie operacyjno-taktyczne – realizowane w okresie pokoju przedsięwzięcia szkoleniowe dowództw poziomu operacyjnego (równorzędnych), ZT (równorzędnych), oddziałów i pododdziałów wszystkich rodzajów sił zbrojnych (rodzajów wojsk) z udziałem (lub bez) administracji rządowej, organów samorządów terytorialnych i ogniw pozamilitarnych, skierowane na przygotowanie ich do wykonywania zadań operacyjnych w ramach narodowej, międzynarodowej lub sojuszniczej operacji połączonej i prowadzenia działań taktycznych w składzie sił sojuszniczych (koalicyjnych), międzynarodowych i narodowych. [K.K.]

Hasło autora

Szkolenie po mobilizacyjnym rozwinięciu – szkolenie, którego celem jest przygotowanie mobilizacyjnie rozwiniętych obsad stanowisk dowodzenia, jednostek wojskowych i pododdziałów do realizacji zadań zgodnie z przeznaczeniem. Prowadzi się je w dowództwach, jednostkach wojskowych i pododdziałach od czasu zakończenia mobilizacyjnego rozwinięcia do czasu osiągnięcia gotowości do podjęcia działań. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie poligonowe – szkolenie programowe realizowane po zrealizowaniu szkolenia w garnizonie, ukierunkowane na podwyższanie sprawności bojowej pododdziału w rzeczywistych warunkach terenowych. W ramach szkolenia poligonowego realizuje się ćwiczenia taktyczne, strzelania, zajęcia z użyciem substancji i materiałów niebezpiecznych oraz inne zajęcia, które nie są możliwe do przeprowadzenia w warunkach garnizonowych. Szkolenie poligonowe prowadzi się etapowo poprzez:

- sprawdzenie indywidualnych (zespołowych) umiejętności zwalczania sił i środków przeciwnika w ramach struktur organizacyjnych;
- szkolenie w ramach zgrupowań specjalistycznych;
- realizację ćwiczeń taktycznych w składzie pododdziałów lub grup zadaniowych (bojowych), w tym ze zgrzywaniem systemów walki.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie potokowe jest wojskową formą zgrupowania szkoleniowego, polegającą na nauczaniu, szkoleniu realizowanym na punktach nauczania, kolejno zmieniających się pododdziałów, zazwyczaj na kilku blisko siebie położonych obiektach szkoleniowych. Po zakończeniu szkolenia na danym punkcie nauczania pododdział przechodzi na następny punkt nauczania i kontynuuje szkolenie – rotacja na punktach nauczania. Instruktorzy pozostają na miejscu i realizują tą samą problematykę z kolejnym pododdziałem. Szkolenie takie prowadzi z reguły dowódca, kierownik zajęcia, wraz z zespołem instruktorów. [Z.L.] (1, s. 30–32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Szkolenie programowe – to cyklicznie powtarzające się przedsięwzięcia szkoleniowe, realizowane zgodnie z programami szkolenia, mające na celu wyszkolenie (doskonalenie) żołnierzy w określonych specjalnościach wojskowych oraz opanowanie umiejętności działania zespołowego, w tym zgranie w składzie obsługi, załogi, pododdziału (równorzędnego), okrętu itp. Wytyczne do opracowania programów szkolenia określa Sztab Generalny WP, a szczegółową strukturę organizacyjną, przedmiotową i tematyczną, stosownie do potrzeb i zgodnie z kompetencjami określają dowódcy RSZ (równorzędni), a także szefowie zarządów SG WP i szefostw – w stosunku do jednostek wojskowych (instytucji i komórek organizacyjnych) bezpośrednio podległych. Dowódcom brygad, pułków, batalionów (równorzędnych) pozostawia się swobodę doboru szczegółowych treści szkoleniowych, form i metod osiągania celów szkoleniowych. Szkolenie programowe prowadzi się w garnizonach i w ośrodkach szkolenia poligonowego (na poligonach). [J.W.] (1, s. 23 oraz 48–49)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie rezerw osobowych – podsystem systemu szkolenia Sił Zbrojnych RP, stanowiący integralną część działalności szkoleniowej dowództw, sztabów i wojsk. Organizuje się je w celu systematycznego doskonalenia kwalifikacji żołnierzy rezerwy w wykonywaniu obowiązków wynikających z przewidzianych dla nich stanowisk (funkcji) w czasie wojny oraz ich przygotowania zespołowego (w składzie załogi, obsługi, pododdziału, oddziału, ZT) do wykonywania zadań, zwłaszcza taktyczno-ogniowych i specjalistycznych. Szkolenie rezerw osobowych realizuje się w okresie pokoju oraz w ramach szkolenia po mobilizacyjnym rozwinięciu – zgrywanie bojowe. Szkoleniu wojskowemu w rezerwie podlegają:

- żołnierze rezerwy posiadający nadane przydziały kryzysowe – żołnierze NSR;
- żołnierze rezerwy posiadający przydziały mobilizacyjne do jednostek wojskowych, na ich wnioski lub za ich zgodą, w drodze ochotniczego zgłoszenia się na te ćwiczenia, jeżeli przemawiają za tym potrzeby sił zbrojnych;
- pozostali żołnierze rezerwy oraz osoby przeniesione do rezerwy, nie będące żołnierzami rezerwy, na ich wnioski lub za ich zgodą, w drodze ochotniczego zgłoszenia się na te ćwiczenia, jeżeli przemawiają za tym potrzeby sił zbrojnych.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie strategiczne – stanowią zorganizowane w czasie pokoju przedsięwzięcia szkoleniowe dla centralnych organów dowodzenia siłami zbrojnymi z udziałem (lub bez) elementów centralnych organów administracji rządowej w celu ich przygotowania do rozwiązywania zasadniczych problemów strategicznego zarządzania obroną państwa. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia sił zbrojnych RP, DD/7*, Sztab Generalny RP, Warszawa 2006.

Szkolenie taktyczne – prowadzone w czasie pokoju przedsięwzięcia szkoleniowe (w tym ćwiczenia) związków taktycznych, oddziałów i pododdziałów wszystkich rodzajów sił zbrojnych oraz rodzajów wojsk, a także organów samorządów terytorialnych i ogniw pozamilitarnych w celu przygotowania ich do prowadzenia walki w rejonach odpowiedzialności lub w składzie sił międzynarodowych w ramach NATO. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, AON, Warszawa 2003.

Szkolenie uzupełniające – szkolenie żołnierzy i pracowników cywilnych wojska realizowane w resorcie obrony narodowej w celu uzupełnienia wiedzy i doskonalenia nabytych umiejętności. Szkolenie uzupełniające prowadzi się w celu pogłębienia wiedzy ogólnej, pedagogicznej, prawnej i specjalistycznej, doskonalenia sprawności fizycznej i kondycji strzeleckiej żołnierzy w dowództwach wszystkich szczebli organizacyjnych oraz jednostkach wojskowych. Główny wysiłek

szkolenia uzupełniającego skupia się na pogłębianiu znajomości procedur przygotowania i prowadzenia operacji połączonych, działań taktycznych oraz udziału w operacjach pokojowych, popularyzacji doświadczeń z prowadzonych konfliktów i wojen oraz ćwiczeń, rozwoju współczesnej sztuki wojennej. Szkolenie uzupełniające zapewnia również systematyczne dostarczanie wiedzy niezbędnej do sprawnego i poprawnego wykonywania obowiązków służbowych, zgodnie z przepisami prawa i ustaleniami aktów normatywnych. Treści, formy i metody szkolenia uzupełniającego dostosowuje się do określonego szczebla organizacyjnego i poziomu wiedzy szkolonych, a także do aktualnie zachodzących zmian w otoczeniu. Szkolenie uzupełniające podwyższa poziom wiedzy żołnierzy, czyni ich sprawniejszymi w działaniu. [K.K.]

Hasło autora

Szkolenie w garnizonie, szkolenie ukierunkowane na doskonalenie indywidualnych umiejętności specjalistycznych oraz szkolenie i zgrywanie do działania w składzie załóg, obsług, zespołów oraz pododdziałów. Szkolenie w garnizonach zapewnia jedność działania w zakresie przygotowania i prowadzenia walki (działań), funkcjonowania systemu walki. Zakres szkolenia uzależniony jest od możliwości bazy szkoleniowej garnizonu. [J.W.] (1, s. 23)

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie wojsk – obok szkolenia dowództw i sztabów jest podstawowym zadaniem Sił Zbrojnych RP realizowanym w czasie pokoju (podsystem systemu szkolenia SZ RP). Szkolenie wojsk to celowa, planowa i systematyczna działalność dowódców (dowództw) wszystkich szczebli dowodzenia, ukierunkowana na kształtowanie wysokich walorów bojowych i moralnych żołnierzy, uzyskanie niezbędnego zakresu wiedzy, nawyków i umiejętności działania w czasie pokoju oraz w warunkach zagrożenia bezpieczeństwa państwa lub wojny. Szkolenie wojsk normują *Programy szkolenia pododdziałów*. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP, DD/7(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Szkolenie zgrywające, zwane też zgrywaniem, zajęciami zgrywającymi, ćwiczeniami zgrywającymi jest wojskową formą zgrupowania szkoleniowego, a także specyficzną formą zajęć praktycznych stosowaną w szkoleniu bojowym, zwłaszcza w taktyce. Początek tego szkolenia stanowi zakończenie szkolenia indywidualnego, a samo zgrywanie obejmuje okresy szkolenia w składzie pododdziału

zasadniczo od szczebla plutonu do batalionu włącznie. Polega ono na praktycznym nauczaniu i doskonaleniu umiejętności zespołowego działania w składzie pododdziału, a w szczególności przyjmowania, zmiany ugrupowania i manewrów na polu walki – tzw. szyków, kierowania działaniem podwładnych. W tym względzie działania żołnierzy i pododdziałów będą harmonizowane, zestrajane, dostrajane, zespalane, integrowane, synchronizowane, koordynowane, korelowane, przystosowywane, dostosowywane, dopasowywane, wiązane, spinane itp. Kierownikiem zajęć zgrywających jest dowódca zgrywającego się pododdziału. W zajęciach zgrywających żołnierze występują z etatowym uzbrojeniem i wyposażeniem oraz środkami dowodzenia i łączności. [Z.L.] (1, s. 30–32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) <http://www.synonimy.pl/index.php>, 03.03.2010.

Szkolenie zintegrowane jest wojskową formą zgrupowania szkoleniowego, polegającą na jednoczesnym, równoczesnym szkoleniu całości pododdziału, najczęściej batalionu z wykorzystaniem odpowiedniej bazy szkoleniowej. Integracja szkolenia w tym wypadku obejmuje szereg obszarów takich jak: przedmioty i tematy szkolenia bojowego; uczestnicy szkolenia; niejednolite pod względem specjalności, funkcji zgrupowania szkoleniowe; baza szkoleniowa. Kierownikiem tak ujętych zajęć zintegrowanych jest dowódca najwyższego szczebla dowodzenia wśród szkolących się pododdziałów. [Z.L.] (1, s. 30–32)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Sztab kierownictwa ćwiczenia – element struktury organizacyjnej kierownictwa ćwiczenia odpowiedzialny za wysłuchanie i akceptowanie propozycji osób funkcyjnych (specjalistów rodzajów wojsk) dotyczących szkolenia podległych wojsk, a ponadto ochrony tajemnicy; organizację i przygotowanie szkolenia osób funkcyjnych wchodzących w skład kierownictwa ćwiczenia; organizację, przygotowanie i kierowanie pracą zespołów sztabu kierownictwa ćwiczenia; sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez ćwiczących zasad bezpieczeństwa na stanowisku dowodzenia kierownictwa ćwiczenia; przedstawianie przełożonemu propozycji dotyczących wniesienia ewentualnych zmian do przebiegu ćwiczenia, wynikających z działań ćwiczących dowódców i wojsk; ocena pracy ćwiczących i przygotowanie materiałów do omówienia ćwiczenia.

Na czele sztabu kierownictwa ćwiczenia stoi szef sztabu. W skład sztabu wchodzi ponadto: zastępca szefa sztabu kierownictwa ćwiczenia, jednocześnie szef centrum koordynacyjnego ćwiczenia, centrum koordynacyjne ćwiczenia, a w jego ramach stosowne zespoły. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

T

Technologia kształcenia – (1) szczegółowa dyscyplina pedagogiczna, zajmująca się środkami dydaktycznymi usprawniającymi proces kształcenia; (2) nauka o wychowaniu, ustalająca racjonalne zasady pracy dydaktycznej, najkorzystniejsze warunki przebiegu procesu nauczania oraz najskuteczniejsze metody i środki osiągnięcia złożonych celów kształcenia przy zachowaniu ekonomiki twórczego wysiłku nauczyciela i uczniów.

Cel technologii kształcenia można określić jako udzielenie odpowiedzi na pytania związane z funkcjonowaniem w procesie dydaktycznym środków dydaktycznych z jednej strony a podmiotami i pozostałymi elementarnymi składnikami procesu nauczania-uczenia się z drugiej. Technologia kształcenia w sensie *ontologicznym* stanowi sferę podmiotu w procesie nauczania i uczenia się w relacjach ze środowiskiem dydaktycznym i otoczeniem społecznym oraz mediami. Kategorie relacji pomiędzy podmiotami i środkami dydaktycznymi. W sferze *ak-sjologicznej* obejmuje badanie zależności pomiędzy podmiotem i jego systemem wartości i postaw w świecie zdominowanym także w procesie uczenia-nauczania przez technologię. W sferze *epistemologicznej* technologia kształcenia zajmuje się poznawaniem zjawisk, procesów i mechanizmów oddziaływania werbalnego i pozawerbalnego na człowieka w aspekcie jego aktywności edukacyjnej.

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.
- 2) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Teleinformatyka – uwzględniając rozwój technologiczny na przełomie ostatniego dziesięciolecia oraz konwergencję w wielu obszarach techniki można stwierdzić, że asumptem dwóch obszarów nauki: telekomunikacji i informatyki jest teleinformatyka umożliwiająca wymianę danych (świadczenie usług) na odległość. [G.P.]

Bibliografia:

- 1) G. Pilarski, *Wsparcie teleinformatyczne procesu dowodzenia w brygadzie zmechanizowanej*, AON, Warszawa 2012.
- 2) *Słownik pojęć z zakresu telekomunikacji w zastosowaniach cywilnych i wojskowych*, Warszawa 1996.
- 3) *Zasady organizacji łączności współdziałania w operacjach wielonarodowych*, Szt. Gen. WP, Warszawa 1999.

Trenażer/urządzenie treningowe – to urządzenia treningowe do szkolenia indywidualnego i zespołowego w zakresie posługiwania się i wykorzystania w praktyce przyrządów, maszyn, urządzeń i uzbrojenia. Trenażer podobnie jak urządzenie treningowe zastępuje przedmiot rzeczywisty, lecz jest jednocześnie jego uproszczonym modelem posiadającym typowe możliwości (oczekiwane w ramach realizacji określonych czynności i rozwiązywania sytuacji problemowych) i właściwości. Wszystkie niezbędne właściwości przedmiotu rzeczywistego, np. struktura i budowa, właściwości fizyczne elementów, funkcjonalność, zasady działania i wykorzystania powinny być odwzorowane w trenażerach. W przeciwieństwie do prostego urządzenia treningowego, trenażer odwzorowuje pod względem funkcjonalnym – dynamicznym kluczowe funkcje przedmiotu rzeczywistego. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.
- 3) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Trening jest złożoną formą zajęć wojskowych, polegającą na systematycznym ćwiczeniu indywidualnie przez żołnierza lub zespołowo w składzie pododdziału czynności, w celu doskonalenia, odtworzenia, utrzymania lub podwyższenia umiejętności: motorycznych (praktycznych) np. posługiwania się uzbrojeniem i sprzętem wojskowym (UiSW), strzelania, obserwacji, prowadzenia pojazdów, wykonywania specjalistycznych zadań itd. – stąd forma treningu o nazwie **trening motoryczny** (o charakterze praktycznym); sensorycznych (umysłowych) np. kalkulacji taktycznych, wydawania komend i meldowania, nawiązywania łączności i wskazywania celów, wzywania wsparcia ogniowego i MEDEVAC itd. – stąd forma treningu o nazwie **trening sensoryczny** (o charakterze teoretycznym). Z definicji ogólnej treningu wynika, iż trening może być prowadzony:

indywidualnie, zespołowo. Ponadto może się on odbywać w: terenie – ośrodkach szkolenia i placach ćwiczeń; pomieszczeniach szkoleniowych z wykorzystaniem systemów symulacyjnych, symulatorów i trenażerów a także UiSW. Rozważania o treningu dotyczą także tego, iż można do niego przystąpić wtedy, gdy zakres wiedzy i podstawowe umiejętności praktyczne z danej dziedziny są już szkolonym znane. Trening prowadzi się także, gdy cele szkolenia programowego nie zostały osiągnięte, nie uzyskano odpowiedniego poziomu wyszkolenia lub istnieje potrzeba jego odtworzenia. Stąd wynika założenie, iż istotą treningu jest doskonalenie i utrwalanie umiejętności już wcześniej poznanych. Szkolony poprzez systematyczne powtarzanie czynności wyrabia określone nawyki i zachowania oraz umiejętność elastycznego zastosowania poznanej wiedzy w praktyce. Istotą treningu jest także to, że jego prowadzenie jest wynikiem bieżących potrzeb szkoleniowych. Natomiast przebieg treningu uzależniony jest od charakteru wykonywanych czynności sensorycznych lub motorycznych. W obu przypadkach rozpoczyna się od podania tematu, wskazania celu i znaczenia wyodrębnionych umiejętności. Częścią główną treningu jest wykonywanie czynności pod nadzorem instruktora, kierownika treningu w dalszej części samodzielnie. Częścią końcową jest kontrola i ocena stopnia opanowania czynności przez szkolonych. [Z.L.] (1, s. 30–33)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Trening decyzyjny – jest podstawową formą doskonalenia kadr organów kierowania ośrodków decyzyjnych. Może być prowadzony, ze wszystkimi komórkami organizacyjnymi ośrodków decyzyjnych realizującymi funkcje decyzyjne, planistyczne, organizacyjne i eksperckie w swoich obszarach funkcjonowania. Trening decyzyjny jest formą ćwiczenia w rozwijaniu kompetencji kierowniczych, szczególnie umiejętności planistycznych, kadr zespołów, center, wydziałów i oddziałów w wypracowaniu, koncepcji, projektów decyzji na potrzeby organów decyzyjnych. Trening decyzyjny opiera się na ograniczonym co do czasu, miejsca oraz rozmachu założeniu do ćwiczenia i swym zasięgiem koncentruje się na jednym, dwóch problemach decyzyjnych. Może być częścią większej sytuacji problemowej, do rozwiązania której mogą przygotowywać się organa decyzyjne.

Celem treningu decyzyjnego jest: przygotowanie i doskonalenie indywidualne kadr organów kierowania ośrodków decyzyjnych do realizacji zadań służbowych i dodatkowych, zgrywanie zespołów funkcjonalnych i organizacyjnych w czasie rozwiązywania złożonych problemów decyzyjnych.

Istotą treningu decyzyjnego jest doskonalenie struktury organizacyjnej jako całości i jednocześnie doskonalenie kompetencji indywidualnych osób funkcyjnych stosownie do posiadanych uprawnień na rzecz wypracowania danych do koncepcji, projektu decyzji przez przełożonych merytorycznych. Korygowanie i poprawianie stwierdzonych niedociągnięć i błędów odbywa się na bieżąco, chociażby miało to mieć wpływ na dalsze prowadzenie treningu i osiągnięcie zakładanych celów szkoleniowych.

Treścią treningu decyzyjnego jest realizacja funkcji planowania, w mniejszym stopniu organizowania działań. Podstawowymi elementami treningu jest: zbieranie, studiowanie i analizowanie danych do decyzji, dokonywanie kalkulacji operacyjnych, wariantowanie sposobów użycia sił i środków, opracowanie dokumentów planistycznych, koncepcji i decyzji. W szczególnych przypadkach treścią treningu decyzyjnego mogą być zasady, sposoby posługiwania się i wykorzystania w praktyce realizacji zadań specjalistycznego sprzętu, urządzeń, systemów i aplikacji. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) W. Kitler, *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
- 2) K. Krakowski, *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.
- 3) K. Krakowski, *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej*, AON, Warszawa 2011.

Trening sztabowy – forma ćwiczeń z dowództwami i sztabami wykorzystywana w szkoleniu dowództw i sztabów wszystkich poziomów dowodzenia, od batalionu (równorzędnego) wzwyż. Celem treningu sztabowego jest doskonalenie praktycznych umiejętności indywidualnych oficerów w zakresie wykonywania obowiązków na etatowych stanowiskach, a nade wszystko zgrywanie wszystkich osób funkcyjnych sztabu, poszczególnych zespołów i sekcji na rzecz wypracowania danych (kalkulacji) i wariantów działania niezbędnych do podjęcia decyzji przez dowódcę. Istota tej formy ćwiczeń sprowadza się do działalności szkolenych pod kierownictwem dowódcy (zastępcy lub innego wyznaczonego oficera), na tle określonej sytuacji operacyjnej lub taktycznej ukierunkowanej na wykonanie (treningu) określonych czynności (zadania) zgodnie z procedurami obowiązującymi na zajmowanych stanowiskach służbowych na rzecz racjonalnego wykonania zadań stojących przed zespołem, sekcją, aż do osiągnięcia określonego (pożądanego) stopnia ich opanowania. Tak więc zakłada się w tym przypadku

działanie poza czasem operacyjnym oraz powtarzanie poszczególnych czynności w miarę potrzeb. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 5) J. Wołęjszo, *Trening sztabowy dowództw szczebla taktycznego SZ RP*, AON, Warszawa, 2003.

Tutoring jest formą i metodą indywidualnej pracy pedagogicznej, bazującą na bezpośrednim spotkaniu, kontakcie nauczyciela – tutora z uczniem, ze szczególnym uwzględnieniem godności ucznia i wychowawcy, wpływających z faktu ich człowieczeństwa, atrakcyjności procesu wychowawczego oraz jego osadzenia w konkretnej rzeczywistości. Ogólnym celem tutoringu jest pomoc uczniowi w odkrywaniu i rozwijaniu jego zdolności, wypracowaniu własnego stylu uczenia się i budowaniu osobistej ścieżki rozwoju. Oczekuje się przy tym, iż uczeń będzie: samodzielny, odpowiedzialny za swoją edukację, zdolny do podejmowania decyzji, systematyczny, otwarty, życzliwy, tolerancyjny, wrażliwy na losy innych. Uczeń powinien też: umieć samodzielnie uczyć się; znaleźć, wybierać swoją drogę życiową; pokonywać trudności, trudne chwile; radzić sobie z porażkami, ze stresem; mieć odwagę w głoszeniu własnych poglądów, umieć twórczo i samodzielnie myśleć; rozwijać własne zainteresowania, odkrywać nowe talenty; pamiętać o obowiązkach i nauce. Dlatego tak pojmowany tutoring jest drogą do samowychowania. Ponadto z uczniowskiego punktu widzenia tutoring uczyło-wieczyl szkołę, gdyż wreszcie ktoś potrafi uczniów zrozumieć i doradzić. [Z.L.] (1, s. 31–32), (2, s. 237–239), (3, s. 5)

Bibliografia:

- 1) M. Budzyński, *Tutoring szkolny – jak przez dialog rozwijać ucznia i motywować go do nauki* [w:] P. Czekierda, J. Tarczyński, Z. Zalewski, A. Zembrzuska (red.), *Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej*, Wrocław 2009.
- 2) B. Kozieł, *Tutoring – szansą na minimalizację niepowodzeń szkolnych? Krótka refleksja teoretyczna* [w:] A. Karpińska, K. Borawska-Kalbarczyk (red. nauk.), *Horyzonty rozwoju edukacji w dialogu i perspektywie*, engram Difin, Warszawa 2011.
- 3) *Tutoring we wrocławskich gimnazjach*, Angorka nr 42 z 2010.

Typy ćwiczeń – podstawowa kategoria klasyfikacji ćwiczeń wojskowych. Wyróżniamy trzy typy ćwiczeń wojskowych: 1) ćwiczenia z wojskami; 2) ćwiczenia z dowództwami i sztabami; 3) ćwiczenia przygotowawcze. W ramach każdego typu wyróżniamy stosowne formy ćwiczeń. Ponadto ćwiczenia wojskowe dzielą się na rodzaje. [J.W.] (1, s. 6)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.

U

Uczenie (nauczanie) – planowa i systematyczna praca nauczyciela z uczniami mająca na celu wywołanie pożądanych, trwałych zmian w ich postępowaniu, dyspozycjach i całej osobowości pod wpływem uczenia się. Kierowanie procesem uczenia się. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1996.
- 2) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2012.
- 3) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Uczenie się – proces zamierzonego nabywania przez uczący się podmiot wiedzy (wiadomości, umiejętności i nawyków) oraz sprawności dokonujący się w toku bezpośredniego i pośredniego poznawania rzeczywistości. Proces, w toku którego na podstawie doświadczenia, poznania i ćwiczenia powstają nowe formy zachowania się i działania lub ulegają zmianom formy wcześniej nabyte. Rozróżnia się:

- rodzaje uczenia się: uczenie się wiadomości, nabywanie umiejętności, nawyków i przyzwyczajzeń, rozwijanie zdolności i przekonań;
- sposoby uczenia się: uczenie się przez próby i błędy, przez naśladowictwo, przez odkrywanie, przez działanie;
- warunki uczenia się: wiek, środowisko, motyw, bodźce, zdolności;

– rezultaty uczenia się: przyrost wiedzy i sprawności, rozwój uzdolnień i postaw.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka. Podręcznik akademicki*, Impuls, Kraków 2012.
- 2) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1996.

Układy szkolenia dowództw – szkolenie organów dowodzenia w Siłach Zbrojnych RP realizowane jest w układzie narodowym, sojuszniczym (koalicyjnym) i międzynarodowym. Szkolenie dowództw (sztabów) w *układzie narodowym* realizowane jest wyłącznie z udziałem organów dowodzenia Sił Zbrojnych RP i ukierunkowane jest na osiągnięcie i utrzymanie niezbędnych zdolności operacyjnych. Szkolenie dowództw i sztabów w *układzie sojuszniczym* to udział wydzielonych sił i środków (komponentów) Sił Zbrojnych RP w ćwiczeniach organizowanych przez dowództwa sojusznicze lub organizację ćwiczeń jako państwo wiodące w celu osiągnięcia, utrzymania i potwierdzenia wysokiego stopnia interoperacyjności i zdolności obronnych NATO. Szkolenie dowództw i sztabów w *układzie międzynarodowym* obejmuje udział komponentów sił zbrojnych w ćwiczeniach i innych przedsięwzięciach szkoleniowych wynikających z umów bilateralnych i wielostronnych w celu podnoszenia zdolności do realizacji wspólnych operacji reagowania kryzysowego. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Ustalenia w zakresie obserwacji i wizytowania ćwiczenia – dokument opracowywany w procesie przygotowania ćwiczenia wojskowego. Wchodzi w skład *Dokumentów do ćwiczenia (część II – Dokumenty prowadzenia ćwiczenia)*. Z regulaty opracowuje go Zespół protokołu i zabezpieczenia wizyt zgodnie z wytycznymi Kierownika ćwiczenia. Dotyczy spotkań i związanych z nimi ustaleń w odniesieniu do osób obserwujących ćwiczenie lub przybyłych na zaproszenie z okazji dnia dostojnych gości. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

W

Warsztaty są złożoną formą dydaktyczną, która w dydaktyce obronnej dotyczy przygotowania osób funkcyjnych dowództw do realizacji zadań zgodnie z ich przeznaczeniem, z wykorzystaniem procedur i technik pracy sztabowej. Celem warsztatów powinno być teoretyczne przygotowanie i praktyczne rozwiązywanie różnorodnych problemów taktycznych, operacyjnych, a nade wszystko organizacyjnych w zakresie: przygotowania (przećwiczenia) określonych epizodów ćwiczenia w różnych wariantach, zaproponowania składu grup, zespołów podgrywających, rozegrania określonych wariantów działań w sensie hipotetycznym – przy określonych założeniach – stosując symulację komputerową w poszczególnych zespołach, a także porównania sposobu rozwiązania z rozwiązaniem optymalnym – autorskim. Istota warsztatów polega na pracy zespołowej określonych grup, zespołów, wypracowaniu określonych decyzji, sposobów działań, a następnie ich ocenie z punktu widzenia wykorzystania sił i środków, a także skuteczności tych działań. Treścią warsztatów są problemy natury teoretycznej oraz praktyczne rozwiązywanie określonych, nakazanych zadań z zakresu przygotowania i prowadzenia działań bojowych, porównywanie wypracowanych koncepcji z koncepcjami autorskimi lub zespołowymi w podobnych sytuacjach, ćwiczeniach, praktyczne wykonywanie określonych dokumentów i ich ocena z punktu widzenia organizacji dowodzenia i kierowania pododdziałami, oddziałami i związkami taktycznymi. [Z.L.] (1, s. 16), (2, s. 15–16)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP DD/7.1.1(A)*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2010.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP (DD/7.1.1)*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2004.

Warsztaty i spotkania robocze Zespołu Autorskiego ćwiczenia – spotkania organizowane w toku planowania ćwiczenia wojskowego (stosownie do potrzeb) w celu zintensyfikowania prac związanych z opracowaniem dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia ćwiczenia. Odbywają się one w korelacji z konferencjami planistycznymi: przedwstępną, wstępną, główną oraz końcową. W warsztatach i spotkaniach roboczych udział biorą wszyscy członkowie Zespołu Autorskiego (przedstawiciele wszystkich dowództw i instytucji biorących udział

w procesie przygotowania ćwiczenia oraz przedstawiciele jednostek biorących udział w ćwiczeniu) lub tylko osoby zaangażowane w przygotowanie i realizację danego zadania (np.: warsztaty opracowania *Planu podawania wiadomości*, warsztaty dotyczące realnego zabezpieczenia ćwiczenia). [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Wsparcie teleinformatyczne – w ujęciu *sensu stricto* stanowi szereg zabiegów planistycznych oraz organizacyjno-technicznych mających na celu rozwinięcie infrastruktury teleinformatycznej w rejonie działań oraz zapewnienie funkcjonowania aplikacji wspomagania dowodzenia na potrzeby automatyzacji niektórych czynności w procesie dowodzenia i sterowania środkami walki na rzecz organu dowodzenia i elementów ugrupowania bojowego. Natomiast w ujęciu *sensu largo* obejmuje szereg zabiegów i procesów zapewniających możliwość realizacji zadań przez elementy wspierające w rozumieniu *sensu stricto*. [G.P.]

Bibliografia:

- 1) G. Pilarski, *Wsparcie teleinformatyczne procesu dowodzenia w brygadzie zmechanizowanej*, AON, Warszawa 2012.

Wstępna konferencja planistyczna (WKP) – spotkanie realizowane w toku planowania ćwiczenia wojskowego, następuje po Przedwstępnej Konferencji Planistycznej (PKP). Zwoływana jest przez szefa Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Celem WKP jest opracowanie ostatecznej wersji *Koncepcji przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia* i skierowanie jej do zatwierdzenia. Uczestnikami WKP są: przedstawiciele wszystkich dowództw i instytucji biorących udział w procesie przygotowania ćwiczenia oraz głównych uczestników ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.

Wszechnica Obronności to cykliczne zdarzenia, forum, spotkania dydaktyczne w Akademii Obrony Narodowej, gdzie intencją jest, aby pojawiały się znaczące postaci z międzynarodowego środowiska bezpieczeństwa i obronności. W ten sposób AON zaprasza wybitnych dowódców, strategów, ludzi, którzy brali lub biorą udział w przygotowaniach do działań obronnych państw i organizacji międzynarodowych oraz umożliwia prezentację swojego dorobku intelektualnego i prak-

tycznego doświadczenia. I tak do grona wykładowców AON dołączają m.in. dowódcy operacji, szefowie sztabów generalnych, dowódcy rodzajów sił zbrojnych, korpusów, dywizji, skrzydeł i flotyll, tj. ci którzy posiadają największe doświadczenie wojskowe. [Z.L.]

Bibliografia:

- 1) M. Rochnowska (wpis), *Inauguracja Wszechnicy Obronności* [w:] <http://www.aon.edu.pl/pl/wydarzenia/187-wydarzenia/2484-inauguracja-wszechnicy-obronnoci>, wtorek, 27 listopada 2012.

Wychowanie – (1) ogół czynności związanych z oddziaływaniem środowiska przyrodniczego i społecznego na człowieka, kształtujących jego osobowość i trwających przez całe życie. Wychowanie może też być rozpatrywane szerzej jako (2) proces utożsamiany z oddziaływaniem na psychikę i zachowanie człowieka, przy czym przez oddziaływanie to rozumie się szczególnie wywieranie wpływu na zmiany czy przeobrażenia w osobowości i zachowaniu, zwłaszcza w opinii i przekonaniach o otaczającym świecie oraz postaw wobec ludzi samych siebie i wartości”. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) Cz. Kupisiewicz, *Z dziejów teorii i praktyki wychowania*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.
- 2) M. Łobocki, *ABC wychowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej, Lublin 2003.

Wychowanie obronne – 1) to ogół czynności związanych z oddziaływaniem osób i instytucji na obywateli (dzieci, młodzież i dorosłych), mający na celu uświadomienie zagrożeń oraz ukształtowanie postaw proobronnych a tym samym przekonanie do przygotowania i czynnego uczestnictwa w systemie obronnym państwa. [B.Sz.] 2) to system działalności szkoły, rodziny, organizacji paramilitarnych oraz wszelkich instytucji edukacyjnych i informacyjnych, a także samych obywateli (wychowanków), którego celem jest przygotowanie młodzieży i całego społeczeństwa do obrony własnego kraju przed różnymi zagrożeniami oraz zapewnienie dzieciom, i młodzieży odpowiedniego rozwoju fizycznego i moralnego. 3) – system działalności szkoły, instytucji paramilitarnych oraz samych wychowanków, którego celem jest przygotowanie młodzieży szkolnej i akademickiej do obrony własnego kraju oraz do zapewnienia jej odpowiedniego rozwoju fizycznego i moralnego. [W.O.] 4) – jest szczególnym rodzajem wychowania, które realizowane jest w powszechnym systemie kształcenia i wychowania młodzieży szkolnej, akademickiej i żołnierzy celem przygotowania do racjonalnych

zachowań w obronie własnego kraju, na wypadek klęsk żywiołowych oraz innych zagrożeń cywilizacyjnych, zagrożeń indywidualnych i zbiorowych. [J.K.]

Bibliografia:

- 1) J. Kunikowski, *Wiedza obronna*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2000.
- 2) W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1984.
- 3) B. Szulc, *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.

Wyjaśnienie to podająca, słowna metoda dydaktyczna, której nazwa wywodzi się od słowa *wyjaśniać*. Słowu temu przypisywane są m.in. następujące znaczenia: uczynić coś jasnym, czyli zrozumiałym; rozwiewać wątpliwości, usuwać nieporozumienia; uzasadniać, podawać powody, usprawiedliwiać itp. Wyjaśnieniem można zatem nazywać metodę polegającą na zwięzłym określeniu, objaśnieniu pojęć, faktów lub zdarzeń, na uczynieniu ich bardziej zrozumiałym. Metoda wyjaśniania znajduje zastosowanie, gdy wprowadza się nową terminologię lub zapoznaje uczniów z nowymi zdarzeniami, zjawiskami, urządzeniami. Wyjaśnienie polega wówczas na zdefiniowaniu wprowadzanych pojęć lub na pokazaniu związków przyczynowych charakteryzujących dane zjawisko lub zdarzenie. Wyjaśnienie może polegać również na przedstawieniu zasad działania jakiegoś urządzenia czy mechanizmu, ale także na uwzględnianiu jakichś racji i stanowiska, zachowania się. Metoda ta jest silnie powiązana z innymi metodami kształcenia, a zwłaszcza z opisem, pokazem i dyskusją. Może być stosowana zarówno z zajęciach o charakterze teoretycznym, jak i praktycznym. Powinna poprzedzać zawsze pracę z podręcznikiem, tekstem lub instrukcją. Wyjaśnienie kojarzy się często ze stawianiem uczniom zadań do samodzielnego wykonania, a szczególnie zadań do wykonania po zakończeniu zajęć tzw. pracą domową lub nauką własną. Szkołacy w tym przypadku powinien nie tylko przeznaczyć określoną ilość czasu na postawienie zadań, ale także na wyjaśnienie jak należy je wykonać oraz sprawdzenie, czy zostały one dobrze zrozumiane. [Z.L.] (1, s. 1057), (2, s. 238), (3, s. 121–122), (4, s. 304)

Bibliografia:

- 1) *Mały słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
- 2) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 3) J. Półturzycki, *Dydaktyka dla nauczycieli*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001.
- 4) T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1977.

Wykład wyjaśniany jest w dydaktyce raz jako forma kształcenia, a innym razem jako metoda. Jeśli wypełnia on całą jednostkę organizacyjną kształcenia np. całą lekcję wówczas może być traktowany jako forma organizacyjna procesu i pod tym kątem może być analizowany. Natomiast jeśli w danym zajęciu dydaktycznym zajmuje tylko pewną część czasu, nawet większą jego część, to wtedy stanowi

on metodę kształcenia. Czasem jest jedną z wielu metod stosowanych w danej jednostce organizacyjnej kształcenia. W literaturze dydaktycznej wykład wymieniany jest jednak częściej jako metoda, a ze względu na źródło wiedzy wykład należy do grupy metod słownych, a ze względu na możliwości aktywizacji audytorium do metod podających. W ten sposób wykład jest ściśle powiązany z takimi metodami słownymi, jak opowiadanie, wyjaśnienie, opis, a nawet dyskusja. Do opowiadania podobny jest dlatego, iż służy przekazywaniu określonych informacji z różnych dziedzin wiedzy. Natomiast różni się od niego tym, że nie tyle działa na wyobraźnię, uczucia oraz pobudza myślenie konkretno-obrazowe, co raczej aktywizuje myślenie hipotetyczno-dedukcyjne szkolonych. Ponadto struktura wykładu jest bardziej systematyczna, a jego tok charakteryzuje się większą dyscypliną logiczną. Przedmiotem wykładu są przeważnie złożone układy rzeczy, zjawisk i procesów oraz zachodzących między nimi związków i zależności, głównie o charakterze przyczynowo-skutkowym, a opowiadanie polega na eksponowaniu przede wszystkim zewnętrznych cech rzeczy i zjawisk. Niektórzy poszukują związków wykładu z wyjaśnieniem, ale o ile wyjaśnienie odnosi się do pojedynczych pojęć, faktów lub przyczyn wywołujących jakieś zjawisko, o tyle wykład ujmuje zawsze problem o charakterze złożonym. Dlatego też wykład można nazwać bardzo rozwiniętym wyjaśnianiem problemu lub rozwiniętym przedstawieniem zjawisk. Problem ten może obejmować jedno lub kilka powiązanych ze sobą zagadnień, dzięki czemu wykład stanowi logicznie uporządkowaną i merytorycznie spójną całość. W wykładzie mogą występować również elementy opisu, zwłaszcza jeśli będzie on wspierany pokazem eksponatów, modeli itp. Ponadto elementy wykładu mogą występować w różnych rodzajach zajęć praktycznych, a także w czasie pokazów. Jednak wówczas nie jest to postać wykładu akademickiego. Natomiast wykład jako forma kształcenia stanowi całość organizacyjną, trwającą pewną ilość czasu, najczęściej 45 lub 90 minut, obejmującą wykładowcę i grupę uczniów, studentów, słuchaczy zgromadzonych w ściśle określonym miejscu np. sali wykładowej, auli itp. Ale taka analiza wykładu występuje dopiero w dydaktyce szkoły wyższej. W dydaktyce szkoły podstawowej, gimnazjum i szkoły średniej nie ma tej dwuznaczności terminów, ponieważ formy organizacyjne mają swe odrębne nazwy, np. lekcja, praca domowa. [Z.L.] (1, s. 248–260), (2, s. 142), (3, s. 306), (4, s. 179)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka Ogólna*, Wydanie Pierwsze, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.

- 3) T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1977.
- 4) W. Okoń, *Elementy dydaktyki szkoły wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.

Wykład gościnny jest specyficzną formą wykładu stosowaną okazjonalnie. Jak wynika z samej nazwy wykład taki prowadzony jest przez zaproszonego gościa. W przypadku nauk o obronności do wygłaszania takiego wykładu można zapraszać naukowców cywilnych i wojskowych zajmujących się profesjonalnie problematyką bezpieczeństwa państwa, a ponadto parlamentarzystów, przedstawicieli samorządów, instytucji państwowych, dowództw wyższych poziomów, organizacji paramilitarnych, partii politycznych itp., którym problemy obronności są szczególnie bliskie. Treści wykładu gościnnego nie muszą być bezpośrednio i ściśle związane z *programami kształcenia*, ale powinny w ogólnym zarysie dotyczyć bezpieczeństwa i być interesujące. Powinny jednak dostarczać wiedzy najbardziej aktualnej lub stanowiącej interpretację lub wykładnię jakiegoś ogólnego stanowiska, poglądu czy racji stanu. Sposób przedstawienia treści wykładu jest sprawą osobistą prowadzącego. Wykłady tego typu prowadzone są m.in. w ramach Wszechnicy Obronności Akademii Obrony Narodowej. [Z.L.] (1, s. 258–259)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) M. Rochnowska (wpis), *Inauguracja Wszechnicy Obronności* [w:] <http://www.aon.edu.pl/pl/wydarzenia/187-wydarzenia/2484-inauguracja-wszechnicy-obronnoci>, wtorek, 27 listopada 2012.

Wykład improwizowany według W. Okonia to forma wykładu, która nie oznacza wcale, że nie jest dobrze przygotowana pod względem merytorycznym. Wyróżnia się głównie budową, strukturą a szczególnie brakiem wyraźnego planu. Przekazywane podczas takiego wykładu treści nie są dobrze usystematyzowane, co utrudnia ujęcie ich w odpowiednie struktury i włączenie do struktury wiedzy już posiadanej. Wykład improwizowany zawiera na ogół wiele dygresji i może być ze względu na charakteryzującą go swobodę bardziej ekspresyjny. [Z.L.] (1, s. 260), (2, s. 187)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) W. Okoń, *Elementy dydaktyki szkoły wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.

Wykład inauguracyjny to specyficzna forma wykładu, praktykowana w kształceniu akademickim, posiadająca charakter wykładu okolicznościowego, wygłaszana każdorazowo na rozpoczęcie roku akademickiego. Wykład taki kierowany jest zarówno do studentów, jak i do nauczycieli wszystkich specjalności, a także do zaproszonych licznie na tą uroczystość gości. Dlatego też ważną sprawą jest, aby treści tego wykładu były w miarę interesujące dla całego audytorium. Wskazane jest również, aby wykłady inauguracyjne wygłaszali nauczyciele akademicy o dużym autorytecie naukowym i doświadczeniu dydaktycznym. [Z.L.] (1, s. 258–259)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład informacyjny zwany **konwencjonalnym** lub **tradycyjnym**, polega na przekazywaniu szkolonym określonych informacji z zakresu przedmiotu szkolenia. Struktura wykładu informacyjnego musi charakteryzować się precyzyjną systematyką a tok podawania informacji powinien być ściśle podporządkowany regułom logiki. Wykład informacyjny w szkoleniu wojskowym stosuje się wówczas, gdy w stosunkowo krótkim czasie należy omówić wiele faktów, zdarzeń, praw itd. Z tego względu wykład informacyjny można uznać za bardzo ekonomiczną metodę kształcenia. Dodatkowo wykład tego typu często znajduje zastosowanie w praktyce dydaktycznej, ze względu na stosunkową łatwość jego przygotowania i przeprowadzenia. Prowadząc taki wykład trzeba jednak bardzo uważać, aby nie przeładować go nadmiarem wiadomości, które nie tworząc w umysłach studentów, uczniów strukturalnego układu, mogą szybko ulec zapomnieniu. Istotną wadą układu konwencjonalnego jest też to, że przynosi on mało korzyści w zakresie rozwijania sprawności myślenia, rozbudzania zainteresowań oraz aktywizowania studentów, uczniów, słuchaczy do czynnego w nim udziału. Z powyższego twierdzenia i z powodu trudności w odbiorze wynika, że szkoleni powinni być do tego odbioru odpowiednio przygotowani, np. do wykonywania notatek. Wykład informacyjny najczęściej składa się z trzech części tj.: części wprowadzającej dotyczącej zazwyczaj ogólnego zapoznania szkolonych z przedmiotem (treścią) wykładu; części głównej, w której szkolący omawia zawartą w treści problematykę, przedstawia hipotezy oraz materiał dowodowy o ustalonej strukturze; części końcowej, podsumowującej, w której szkolący dokonuje syntetycznego przeglądu przedstawionego materiału, podkreśla istotę rzeczy oraz zwraca uwagę na praktyczne możliwości wykorzystania przedstawionych treści. Wskaźnik recepcji treści przekazywanych szkolonym za pomocą tej metody nie

jest wysoki i waha się w granicach 20–50%. Znaczy to, że na każdych 100 informacji przekazanych szkolonym podczas wykładu zapamiętują oni przeciętnie 20–50 informacji. Stąd wniosek, że jednostronne posługiwanie się wykładem, podobnie jak wyłączne stosowanie wszelkich innych metod pracy dydaktycznej nie pozwala zrealizować założonych celów i zadań kształcenia. Dosyć krótki jest również czas, w którym szkoleni są zdolni do maksymalnej recepcji. [Z.L.] (1, s. 254), (2, s. 92), (3, s. 66), (4, s. 35–36), (5, s. 143)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) F. Szlosek, *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995.
- 3) J. Halik, *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- 4) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 5) Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka Ogólna*, wydanie pierwsze, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
- 6) W. Szewczyk, *Percepcja wykładu uniwersyteckiego*, Studia Pedagogiczne, tom 3, Wrocław 1955.

Wykład komentujący to forma wykładu polecana gdy dany przedmiot posiada dobrą obudowę dydaktyczną, to znaczy problematyka tego przedmiotu jest dobrze odzwierciedlona w podręcznikach i skryptach. Celem takiego wykładu jest: wyjaśnienie trudniejszych partii materiału, których zrozumienie mogłoby sprawić studentom trudności; wprowadzenie do studiowania literatury obejmującej problematykę przedmiotu nauczania. Skupia się w nim na wybranych treściach tematu nie dając obrazu całości problematyki w ujęciu systematycznym. Stosowanie tego typu wykładów polecane jest szczególnie na studiach zaocznych. [Z.L.] (1, s. 258)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład konsultacyjny wyszczególniony jest w klasyfikacjach, gdy podstawę podziału stanowi kryterium przeznaczenia. Stosowany jest głównie na studiach zaocznych. Nie obejmuje on całej problematyki składającej się na dany temat lub dział tematyczny, lecz koncentruje się na jego węzłowych punktach. Celem wykładu konsultacyjnego jest doprowadzenie do zrozumienia i opanowania przez

studentów określonej problematyki oraz zapoznanie się ze strukturą przedmiotu. Na treść wykładu konsultacyjnego składają się zazwyczaj następujące elementy: wiadomości wprowadzające w treści całego przedmiotu; wiadomości, których brak w dostępnych podręcznikach i skryptach; wyjaśnienia zagadnień trudnych do zrozumienia lub niejasno podanych w podręcznikach i skryptach; wyjaśnienia sprzecznych poglądów różnych autorów na dany temat; omówienia literatury do danej problematyki; zagadnienia węzłowe w danej tematyce; najnowsze wiadomości w danej dziedzinie; podsumowania wiedzy z określonego działu tematycznego i wnioski wynikające z tych podsumowań. Jego struktura takiego wykładu zazwyczaj przedstawia się następująco: ogólne zapoznanie się ze stopniem opanowania przez studentów w czasie samodzielnego studiowania uprzednio zaleconej problematyki; przedstawienie przez studentów określonych opracowań pisemnych, które należało wykonać na podstawie zaleconej literatury; przedstawienie przez nauczyciela akademickiego głównych problemów i tez obejmujących problematykę przeznaczoną do samodzielnego studiowania; podanie literatury obowiązkowej i uzupełniającej oraz ewentualne jej omówienie; przedstawienie zadań do wykonania na kolejny zjazd; udzielenie wskazówek metodycznych. W wyjątkowych wypadkach wykład konsultacyjny może być stosowany dla studentów studiów dziennych, a nawet dla licealistów, zwłaszcza przed egzaminami i zaliczeniami. Jego treść wynika wówczas z zapotrzebowania studentów, uczniów na daną problematykę. Inny jest wtedy cel takiego wykładu, a tym samym i jego struktura wewnętrzna niż w wykładzie konsultacyjnym dla studentów zaocznych. Przede wszystkim nie występuje w nim element rozliczania z postawionych zadań ani stawiania zadań do wykonania w czasie samodzielnej nauki. Jego istota sprowadza się do omówienia trudniejszych partii materiału, wyjaśnienia zgłoszonych wątpliwości, udzielania odpowiedzi na ewentualne pytania, wskazywania literatury pogłębiającej dana problematykę itp. [Z.L.] (1, s. 259), (2, s. 64)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) Cz. Maziarz, *Dydaktyka studiów dla pracujących*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1976.

Wykład konwersatoryjny jest swoistą odmianą wykładu problemowego, a jego nazwa ta wywodzi się od łacińskiego słowa *conversari* – obcować. Dlatego wykład konwersatoryjny to swoiste obcowanie nauczyciela akademickiego z audytorium, czyli prowadzenie dyskusji szkolącego ze szkolonymi nad wybranymi problemami i wspólne ustalanie rozwiązania tych problemów. Według W. Okonia

wykład konwersatoryjny jest przeplatanką mówionego przez wykładowcę niekoniecznie *ex cathedra* słowa oraz działalności samych słuchaczy. Działalność ta może polegać na dyskusji, ale też na wykonywaniu jakichś czynności praktycznych i referowaniu ich wyników lub udzielaniu odpowiedzi na pytania związane z wykonywaniem tych czynności. Istotą tego wykładu powinna być żywa, starannie inspirowana i sterowana przez nauczyciela akademickiego dyskusja, ukierunkowana na wspólne rozwiązywanie problemów teoretycznych i praktycznych. Podobnie jak wykład problemowy, zawiera wiele elementów procesu badawczego, a więc przyczynia się do przekształcenia tradycyjnego procesu przyswajania gotowej wiedzy w badawczo-odkrywczą pracę studentów. Przebieg tego wykładu można przedstawić w postaci schematu: wysyłanie informacji – odbiór – możliwość stawiania pytań – uzupełnienie informacji. Prowadzenie wykładu konwersatoryjnego wymaga odpowiedniego przygotowania się szkolonych. Przygotowanie to polega najczęściej na przestudiowaniu określonej literatury lub podzielenie się spostrzeżeniami i wnioskami z własnego doświadczenia lub praktyki zawodowej itp. Wykład konwersatoryjny przynosi pożądane efekty wówczas, gdy prowadzący go posiada niezbędną ilość materiałów i pomocy dydaktycznych oraz umiejętnie je wykorzystuje do zilustrowania określonych zagadnień, problemów lub argumentowania artykułowanych przez szkolonych rozwiązań. Dyskusja wywoływana przez szkolącego w toku wykładu ma najczęściej charakter prowokacyjny, zmuszający do wyrażenia własnej opinii, sądów na dany temat. Podczas wykładu konwersatoryjnego szkoleni mają możliwość wyrabiania zdolności samodzielnego logicznego myślenia, poprawnego wyrażania swoich myśli oraz argumentowania przedstawianych rozwiązań. Najważniejszą cechą tego wykładu powinna być żywa, sterowana, a także inspirowana przez szkolącego dyskusja skierowana na wspólne rozwiązywanie problemów teoretycznych lub praktycznych. [Z.L.] (1, s. 255–257), (2, s. 72–73), (3, s. 195)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Wołeszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- 3) W. Okoń, *Elementy dydaktyki szkoły wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.

Wykład kursowy, nazywany też **kursorycznym**, prowadzi się w celu zapoznania szkolonych w sposób systematyczny i możliwie całościowy z przewidzianym w *Programie kształcenia* tematem, zagadnieniem. Prowadzący wykład referuje, omawia kolejno zagadnienia składające się na temat wykładu. W każdym takim

wykładzie przedstawia się syntetycznie, ale w miarę wyczerpująco, część problematyki wchodzącej w skład danego przedmiotu, czyli odpowiedniej dyscypliny lub dziedziny nauki. Całość wykładów kursowych powinna dać ogólny przegląd wiedzy wchodzącej w zakres określonego przedmiotu studiów. Wykłady kursowe są szczególnie użyteczne, gdy brakuje podręczników i skryptów. Wykłady kursowe mogą występować w postaciach wykładów wprowadzających, systematyzujących lub uogólniających. [Z.L.] (1, s. 252)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład monograficzny polega na szczegółowym przedstawieniu wybranego zagadania, stanowiącego tylko część problematyki określonej dyscypliny naukowej. Jego treść powinna zawierać wyniki badań naukowych w danej dziedzinie wiedzy. Dlatego też w toku wykładu monograficznego powinien być zaprezentowany problem lub problemy będące przedmiotem badań, metody ich rozwiązania oraz uzyskane wyniki. Związku z powyższym ideałem jest, gdy wykłady monograficzne prowadzą autorzy konkretnych badań. Jeśli nie jest to możliwe, to powinni robić to nauczyciele posiadający pewne doświadczenia w pracy naukowej, ponieważ potrafią oni wskazać wagę badanego problemu oraz uwypuklić jego stronę metodologiczną. Bowiem bardzo ważną sprawą w tego rodzaju wykładzie jest pokazanie drogi dochodzenia do określonych rozwiązań, czyli do wiedzy w danej dziedzinie. Tematyka wykładu monograficznego nie musi być zawsze ściśle związana z programem kształcenia i może stanowić także jego rozszerzenie. Powinna być jednak użyteczna i interesująca dla danego audytorium. Wykłady tego typu przeznaczone są raczej dla studentów. Mogą być planowane doraźnie, w miarę potrzeb i możliwości. Od wykładów kursowych różnią się głębszym, ale za to węższym ujęciem omawianego problemu. [Z.L.] (1, s. 253)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład panelowy nazywany również **zespołowym**, gdzie słowo *panel* pochodzi z języka angielskiego i oznacza grupę specjalistów z różnych dziedzin prowadzących dyskusję publiczną na pewien określony temat, w celu przedstawienia różnych punktów widzenia i wzbudzenia zainteresowania. Zatem wykład panelowy polega na tym, że pod kierownictwem głównego prowadzącego, poszczególne zagadnienia, problemy wykładu omawiane są przez specjalistów poszczególnych

dyscyplin naukowych lub pokrewnych subdyscyplin w ramach jednej dyscypliny naukowej. Wykład panelowy powinien stanowić rozwinięcie i uzasadnienie treści przedstawianych w poprzedzających go wykładach i to niekoniecznie z jednego tylko przedmiotu. Powinno się w nim podejmować problematykę trudną, zawierającą elementy sprzeczne, mogące być różnie rozumiane. Powinna to być problematyka interdyscyplinarna, wymagająca naświetlenia z różnych punktów widzenia. Ważną rolę w przygotowaniu wykładu panelowego spełnia główny prowadzący, który przygotowuje scenariusz zajęć, ustala kolejność zabierania głosu oraz uważa, aby wypowiedzi specjalistów nie odbiegały od tematu wykładu. Wykład panelowy przybiera najczęściej następującą strukturę: wprowadzenie do zajęć przez głównego prowadzącego; przedstawienie problemu lub problemów będących przedmiotem rozważań przez specjalistów; przedstawienie swoich poglądów na powyższe problemy przez poszczególnych specjalistów; ustosunkowanie się kierownika zajęć do wypowiedzi specjalistów, wskazanie sprzeczności i rozbieżności; ewentualna dyskusja nad poszczególnymi problemami; podsumowanie całości zajęć. Treść wykładu panelowego powinna być dokładnie przemyślana oraz uzgodniona ze specjalistami biorącymi w nim udział. Merytoryczna i metodyczna koncepcja wykładu powinna znaleźć odzwierciedlenie w opracowanym przez głównego prowadzącego scenariuszu. [Z.L.] (1, s. 257), (2, s. 236), (3, s. 545)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) R. Stępień, *Rozwój i doskonalenie kształcenia w wyższym szkolnictwie wojskowym*, Warszawa 1990.
- 3) B. Pakosz (red.), *Słownik wyrazów obcych PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1991.

Wykład problemowy jest szczególną formą wykładu, gdyż umożliwia studentom czynny udział w nim w toku jego trwania, głoszenia. Polega najczęściej na przedstawianiu całości tematu w postaci problemów wymagających rozwiązania oraz podaniu przykładów ich metodologicznej analizy i ukazywania następstw przyjętego sposobu rozumowania. Istotą tego wykładu jest to, że rozwiązywanie problemów odbywa się w obecności studentów i przy ich aktywnym współdziałaniu. Prowadzący wykład powinien dążyć do nawiązania ze szkolonymi dialogu i kontaktu zewnętrznego i wewnętrznego. Utrzymywanie dialogu zewnętrznego jest dość trudnym zabiegiem dydaktycznym. Często prowadzący wykład musi sam wywoływać go poprzez zadawanie pytań uczestnikom. W rzeczywistości jednak dialog zewnętrzny może występować tylko w pewnych częściach wykładu. Nato-

miast w pozostałych częściach powinien być stosowany, tzw. dialog wewnętrzny, który polega na tym, że prowadzący wykład rozwiązując poszczególne problemy wczuwa się w tok rozumowania studentów, analizując różne warianty rozwiązań, które mogłyby być ich wariantami. Wyjaśnia również wątpliwości, które mogłyby być wątpliwościami szkolonych. Poszukuje argumentów, które mogliby wysuwać szkoleni, wyjaśnia ich wady oraz zalety. Do właściwego rozwiązania dochodzi drogą eliminacji rozwiązań złych przy jednoczesnym ich uzasadnieniu. Wykład problemowy przedstawiając określoną problematykę, akcentuje w niej szczególnie trudne i niejednoznaczne oraz sprzeczne i kontrowersyjne stanowiska, poglądy, hipotezy i teorie. Istotne jest w tego typu wykładach szczegółowe prześledzenie przez wykładowcę problemów oraz sposobów ich rozwiązania. Wykład problemowy jest dość specyficznym wykładem, gdyż oprócz przekazywania wiedzy daje możliwość szkolonym samodzielnie wysuwać sposoby, hipotezy rozwiązań w zakresie problemów będących treścią wykładu. Istotną zaletą tego wykładu jest również to, że lepiej niż inne odmiany wykładów przygotowuje szkolonych do samodzielnego rozwiązywania problemów i samodoskonalenia. [Z.L.] (1, s. 254–255), (2, s. 199), (3, s. 71–72)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Bogusz, A. Parzyszek, R. Stępień, *Kształcenie aktywizujące w szkole wojskowej*, Warszawa 1978.
- 3) J. Wołęjszo, *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.

Wykład systematyzujący polega na przekazywaniu określonemu audytorium odpowiednich partii materiału w ramach danego przedmiotu nauczania, stanowiących jego części składowe. Zasadniczym celem takiego wykładu jest wykazanie związków i zależności zachodzących między faktami i zjawiskami w ramach danego systemu wiedzy oraz przedstawienie struktury tej wiedzy. W przedmiotach wojskowych wiedza przekazywana w tego typu wykładach ma zazwyczaj charakter praktyczny. Najczęściej obejmuje ona zasady i reguły organizacji oraz prowadzenia określonych działań bojowych i służy jako podstawa do rozwiązywania konkretnych problemów w ćwiczeniach taktyczno-operacyjnych. Z nazwy tego wykładu wynika, że powinien on usystematyzować, czyli uporządkować wiedzę z danego tematu oraz wskazać na węzłowe w nim zagadnienia. [Z.L.] (1, s. 252)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład uogólniający zwany też **syntetyzującym** to forma wykładu, która powinna występować po cyklu wykładów kursowych lub innych zajęć, jako teoretyczne uogólnienie przerobionej wcześniej problematyki. Celem takiego wykładu jest przedstawienie syntezy określonej dawki wiedzy oraz wyciągnięcie stosownych wniosków. Wykład uogólniający ponadto powinien wskazywać na związki i zależności między wiedzą teoretyczną a praktyczną. Nadto winien służyć nie tylko podsumowaniu i uogólnieniu wiedzy obejmującej jakąś logiczną i spójną całość, ale również jej utrwaleniu oraz uczeniu umiejętności dostrzegania związków i zależności między zawartymi w niej faktami, zjawiskami, a także wyciągania wniosków z teorii i praktyki. [Z.L.] (1, s. 252)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Wykład wprowadzający zapoczątkowuje z reguły cykl zajęć, a przede wszystkim cykl wykładów kursowych z danego przedmiotu. Ujmuje się w nim charakterystykę danej dyscypliny naukowej jako przedmiotu nauczania i jej miejsce w systemie nauki. Przedstawia się ogólnie zarys problematyki danego przedmiotu, ewentualnie informuje się o stosowanych w danej dziedzinie nauki metodach badawczych. Ponadto w ramach wykładu wprowadzającego dokonuje się omówienia literatury do danego przedmiotu nauczania, informuje o jego celach i treściach programowych, zapoznaje się z wymaganiami oraz sposobami rozliczenia przedmiotu itp. Zdaniem J. Pietera celem wykładu stanowiącego wstęp do dalszej nauki jest również poinformowanie o najbardziej skutecznych metodach uczenia się danego przedmiotu oraz ukierunkowanie studentów przed ćwiczeniami i seminariami. [Z.L.] (1, s. 252)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) J. Pieter, *Wykład w szkole wyższej*, Zeszyty Naukowe WSP w Katowicach, zeszyt 1, Katowice 1956.

Wykonywanie zadań taktyczno-ogniowych lub pętla taktyczno-ogniowa na obiektach poligonowych to forma oceny wyszkolenia i nadania certyfikatu, realizowana na koniec fazy zgrywania plutonu. Pętla taktyczno-ogniowa powinna być realizowana w warunkach dziennych i nocnych; wykazać stopień opanowania praktycznych umiejętności ze szkolenia bojowego i wybranych przedmiotów szkolenia logistycznego, z tematyki obowiązującej w rozpatrywanej fazie szkolenia;

zweryfikować umiejętności prowadzenia działań taktycznych, w miarę możliwości w zróżnicowanych środowiskach pola walki; zweryfikować umiejętności wykonania strzelań sytuacyjnych w dzień i w nocy; umożliwić poszczególnym plutonom, zademonstrowanie nie tylko standardowych sposobów działania, lecz również stworzyć możliwość pokazania nieszablonowych rozwiązań taktycznych i ogniowych; umożliwić ocenę dowódcy plutonu z zakresu planowania, organizowania i dowodzenia plutonem podczas działania. [Z.L.] (1, s. 115, 156–157)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.

Wyszkolenie – pozostaje wytworem, produktem szkolenia jako procesu dynamicznego. Wyszkolenie jest rezultatem działań dydaktycznych i organizacyjnych, wytworem procesu szkolenia, nauczania i kształcenia (wykształcenie jest przy tym efektem formalnym kształcenia). [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.

Wytyczne do ćwiczenia – element inicjujący proces przygotowania ćwiczenia. Dowódca (szef, komendant, itp.) odpowiedzialny za przygotowanie i prowadzenie ćwiczenia określa w nich podział kompetencji oraz główne założenia procesu przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia. *Wytyczne do ćwiczenia* zawierają: dokumenty odniesienia, dane ogólne (kryptonim, formę, termin, miejsce, Kierownika ćwiczenia, szefa Zespołu Autorskiego, szefa Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia, ogólny skład ćwiczących), cel ćwiczenia (ogólny, cele cząstkowe, odniesienie do innych przedsięwzięć szkolenia operacyjno-taktycznego oraz założenia dotyczące analizy i oceny), uwarunkowania geostrategiczne (geopolityczne, ekonomiczne, wojskowe, prawne, itp.), wsparcie i zabezpieczenie ćwiczenia (siły i środki jednostek/instytucji zewnętrznych niezbędne do zabezpieczenia przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia, np. środki łączności, wzmocnienie sztabów, specjaliści w zakresie analizy/oceny, organizacje międzynarodowe/pozarządowe), zasady współpracy z mediami (wg potrzeb), goście i obserwatorzy (wg potrzeb), termin opracowania *Rozkazu w sprawie przygotowania ćwiczenia* wraz z *Harmonogramem przygotowania ćwiczenia*, sprawozdawczość z ćwiczenia, inne wg potrzeb. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.

Wytyczne w zakresie oceny ćwiczenia i ćwiczących – dokument pisemny wchodzący w skład *Dokumentów do ćwiczenia, cz. III – Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia*. Zawiera informacje dotyczące przygotowania przez uczestników ćwiczenia informacji dotyczących oceny przygotowania i prowadzenia ćwiczenia, jak również oceny ćwiczących. Wytyczne są konsekwencją uzgodnień w tym zakresie poczynionych przez szefa Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia oraz zatwierdzonych przez Kierownika ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Wytyczne w zakresie sprawozdawczości z ćwiczenia – dokument pisemny wchodzący w skład *Dokumentów do ćwiczenia, cz. III – Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia*. Stanowi on podstawę pracy Grupy oceny wchodzącej w skład Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia, która jest odpowiedzialna za opracowanie sprawozdania z ćwiczenia. Dokument określa kto, kiedy oraz jakiego rodzaju wstawki jest zobowiązany opracować na potrzeby sprawozdania z ćwiczenia oraz format i termin opracowania ostatecznej wersji dokumentu. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) Porównaj: *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Z

Zajęcia certyfikujące to grupa form dydaktycznych, wynikająca z zapisów zawartych w *Programach szkolenia*, gdzie przyjęto pewne sposoby oceny wyszkolenia żołnierzy i poszczególnych szczebli dowodzenia oraz opisano, scharakteryzowano je dokładnie, ale nie określono ich miejsca w formach dydaktycznych. Jest to pokłosie treści zawartych w ogólnej literaturze dydaktycznej, gdzie wiele uwagi poświęca się tej problematyce, ale nie jako formom dydaktycznym, lecz jako sposobom oceny. [Z.L.] (1, s. 134)

Bibliografia:

- 1) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Zajęcia, zajęcie dydaktyczne pojmowane są jako jednostka określająca czas oraz tok organizacyjny pracy wykładowcy i szkolonych przy realizacji poszczególnych tematów, na które podzielony jest materiał programowy. Zajęcie stanowi tylko jednostkę organizacyjną, spinającą w określone ramy czasowe różnorodne przedsięwzięcia dydaktyczne realizowane w jednej grupie szkolonych. [Z.L.] (1, s. 512), (2, s. 112)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1979.
- 2) Z. Leśniewski, *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Zajęcia, zajęcie instruktążowo-metodyczne to wojskowa forma działalności szkoleniowo-metodycznej podobna do ćwiczenia instruktążowo-metodycznego, lecz realizowana na bazie zajęć i na niższych szczeblach dowodzenia tj. w plutonie, kompanii, batalionie (równorzędnych) oraz w szkolnictwie wojskowym. Istotą zajęcia instruktążowo-metodycznego jest realizowanie jednocześnie dwóch przedsięwzięć szkoleniowych, tj. zajęcia instruktążowo-metodycznego i zajęcia programowego. Zajęcie programowe służy kierownikowi zajęcia instruktążowo-metodycznego do instruowania podwładnych w zakresie przygotowania i prowadzenia zajęć, np. dowódca batalionu (równorzędny) prowadzi zajęcia instruktążowo-metodyczne z dowódcami kompanii (równorzędnych) na początku cyklu tematycznego szkolenia kompanii (równorzędnej) w danym przedmiocie. I jeszcze inaczej: w batalionie, w oparciu o pierwsze zajęcia z cyklu zajęć zgrywających kompanię, kompania w obronie, kompania w natarciu, itd. dowódca batalionu prowadzi zajęcia instruktążowo-metodyczne z podległymi dowódcami kompanii. Kierownik zajęcia instruktążowo-metodycznego nie ingeruje w prowadzenie zajęcia programowego, a jedynie wykorzystuje fakt jego prowadzenia do realizacji swoich celów szkoleniowych. Celem zajęć instruktążowo-metodycznych jest przygotowanie kierownika zajęć do prowadzenia najbardziej złożonych zajęć wynikających z *Programu szkolenia*. Zajęcia instruktążowo-metodyczne ujednolicają sposoby organizowania i prowadzenia tych zamierzeń szkoleniowych. Treścią zajęć instruktążowo-metodycznych jest: planowanie i organizowanie zajęć; sposób rozpoczęcia i zakończenia zajęć programowych; prowadzenie złożonych zagadnień szkoleniowych; zabezpieczenie materiałowo-techniczne zajęć; warunki bezpieczeństwa; dokumentacja szkoleniowa; inne według potrzeb. Przygotowanie zajęcia instruktążowo-metodycznego rozpoczyna się od udzielenia wytycznych kierownikowi zajęcia programowego, na podstawie którego zajęcia instruktążo-

wo-metodyczne będą one realizowane. Udzielone wytyczne stanowią podstawę do przygotowania zajęcia programowego. Jeżeli chodzi o przebieg zajęcia instruktazowo-metodycznego to w toku jego trwania wszyscy szkoleni, prócz dowódcy – kierownika prowadzącego zajęcia obserwują działanie tegoż kierownika zajęcia, szkolących się dowódców i pododdziałów. Prowadzący zajęcia instruktazowo-metodyczne kolejno, zgodnie z *Planem-konспекtem zajęcia instruktazowo-metodycznego*, realizuje zagadnienia szkoleniowe koncentrując się na działalności kierownika zajęcia, szkolących się dowódcach i pododdziałach. Zajęcie instruktazowo-metodyczne kończy się udzieleniem wytycznych szkolonym w zakresie przygotowania i prowadzenia zajęcia programowego. Opisując tą formę działalności szkoleniowo-metodycznej należy zwrócić uwagę na różnice między ćwiczeniem a zajęciem instruktazowo-metodycznym. Te zaś tkwią w ich istocie, rozmachu, stopniu skomplikowania rzeczonych przedsięwzięć dydaktycznych oraz determinantów ich realizacji. W wielkim skrócie ćwiczenie instruktazowo-metodyczne jest przedsięwzięciem bardziej złożonym wymagającym dużego nakładu pracy w procesie jego przygotowania i przeprowadzenia np. wymaga powołania Zespołu Autorskiego w celu jego przygotowania oraz Kierownictwa Ćwiczenia do jego przeprowadzenia. Zajęcie instruktazowo-metodyczne jest mniej skomplikowane, a za proces jego przygotowania i przeprowadzenia odpowiada kierownik zajęć i tylko w razie potrzeby jego pomocnicy. [Z.L.] (1, s. 15–16), (2, s. 39–41)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 2) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.

Zajęcia, zajęcie instruktorsko-metodyczne to forma przygotowania metodycznego instruktora w pododdziałach i szkolnictwie wojskowym, służąca doskonaleniu ich umiejętności dydaktycznych oraz ujednoczeniu sposobu prowadzenia zajęć na określone tematy. Stosowane są przede wszystkim w ramach kursu instruktorsko-metodycznego. Istotą zajęcia instruktorsko-metodycznego jest występowanie uczestników zajęcia w roli instruktora i szkolonych na punkcie nauczania. W trakcie zajęcia doskonalone są umiejętności metodyczne i praktyczne instruktora. Celem zajęć instruktorsko-metodycznych jest przygotowanie oraz doskonalenie uczestników w występowaniu w roli instruktora na punkcie nauczania. Treścią zajęcia instruktorsko-metodycznego jest: udzielenie praktycznych wskazówek metodycznych, co do sposobów przygotowania i prowadzenia pracy na punkcie nauczania; nauka i doskonalenie określonych czynności

metodycznych; działanie instruktora w toku realizacji zagadnienia szkoleniowego; doskonalenie i sprawdzenie umiejętności prowadzenia nauczania. Po otrzymaniu instruktażu, uczestnicy zajęcia instruktorsko-metodycznego przygotowują się do realizacji określonych zagadnień szkoleniowych. Opracowują *Plan pracy instruktora na punkcie nauczania*. Praktyka szkoleniowa pozwala wyodrębnić podstawowe części realizacji tego typu zajęć: część wstępną: sprawdzenie stopnia przygotowania się uczestników zajęć zgodnie z otrzymanymi wytycznymi w tym zakresie, podanie przez ich kierownika tematu, celu, zagadnień i obowiązujących czasów dotyczących przebiegu zajęcia, jak również ich organizacji oraz stosownie do potrzeb warunków bezpieczeństwa; część główną: polegająca na praktycznej realizacji zagadnień szkoleniowych przez wyznaczonych uczestników zajęć z pozostałymi występującymi w roli szkolonych, dopuszcza się tu powtarzanie zagadnienia przez kilku szkolonych lub pokaz osobisty przez prowadzącego zajęcia, po zakończeniu każdego zagadnienia, epizodu prowadzący szkolenie wysłuchuje opinii uczestników zajęcia, po czym udziela wytycznych, wskazówek oraz czyni ustalenia organizacyjno-metodyczne; część końcową zajęć instruktorsko-metodycznych, która obejmuje: ocenę przygotowania uczestników, udzielanie odpowiedzi na ewentualne pytania, postawienie zadań oraz wydanie wytycznych i wskazówek organizacyjno-metodycznych dotyczących prowadzenia nauczania na punktach nauczania. [Z.L.] (1, s. 510), (2, s. 17–18), (3, s. 42–44), (4, s. 75)

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
- 3) K. Krakowski (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
- 4) A. Juncewicz, *System szkolenia oddziałów (pododdziałów) wojsk lądowych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.

Zajęcia, zajęcie praktyczne to złożona forma dydaktyczna powszechnie stosowana w szkoleniu wojsk, której przebieg to praktyczna realizacja zagadnień ze szkolenia programowego. Celem tych zajęć jest przekazanie wiedzy, uczenie i doskonalenie umiejętności, a także zgranie w działaniu zespołowym. Dlatego też istota zajęć praktycznych sprowadza się do realizacji tematyki ze szkolenia bojowego i pozostałych przedmiotów głównie w ramach szkolenia programowego. W zajęciach praktycznych przygotowuje się szkolonych zgodnie z ich przeznaczeniem do kompleksowej realizacji zadań. Treścią zajęć praktycznych jest doskonalenie indywidualnych umiejętności specjalistycznych żołnierzy, zgrywanie żołnierzy do

działań w składzie załóg, obsługi, zespołów, pododdziałów, utrzymanie i podwyższanie sprawności pododdziału. [Z.L.] (1, s. 30–31)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Zajęcia, zajęcie taktyczne (taktyczno-specjalne) to forma zajęć praktycznych oraz forma szkolenia wojsk, składająca się z zagadnień szkoleniowych obejmujących określony zakres tematyczny z przedmiotu Taktyka bądź Szkolenie Taktyczno-Specjalne. Realizuje się je w ramach szkolenia programowego na szczeblu drużyny i plutonu oraz na szczeblu kompanii i batalionu z wyjątkiem tematów, które zostały zaklasyfikowane jako ćwiczenia. W czasie zajęć taktycznych wykorzystywana jest nabyta w toku szkolenia programowego wiedza i umiejętności. Zajęcia taktyczne jako forma szkolenia pododdziałów integrują pozostałe przedmioty szkolenia bojowego i prowadzą do kompleksowego przygotowania pododdziałów do działań bojowych zgodnie z ich przeznaczeniem. [Z.L.] (1, s. 30–31)

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.

Zasady ćwiczeń – zasady prowadzenia ćwiczenia wojskowego, jako jednego przedsięwzięcia dydaktycznego i określone są poprzez zasady organizacyjne i zasady metodyczne. Do zasad organizacyjnych zalicza się: prowadzenie ćwiczeń zgodnie z decyzjami ćwiczących dowódców, zasadę ciągłości ćwiczenia jako jednolitej formy organizacyjnej pomimo przerw i przeskoków czasowych. Do zasad metodycznych przypisane są: jedność celów i treści kształcenia indywidualnego i zespołowego, realizm w ćwiczeniach, równość szans ćwiczących stron. [K.K.]

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.

Zasady ćwiczeń – (zwane również metodycznymi zasadami ćwiczeń) to zbiór reguł i norm postępowania organizatorów, kierownictw i ćwiczących w procesie planowania, organizowania i prowadzenia ćwiczeń zapewniających ich wysoką skuteczność w zakresie szkolenia. Aktualnie przyjmuje się następujące podstawowe zasady metodyczne ćwiczeń: jedność szkolenia indywidualnego i zespołowego, realizm, prowadzenie ćwiczeń zgodnie z decyzjami ćwiczących dowódców,

równość szans ćwiczących stron, ciągłość ćwiczenia, zachowanie tajemnicy sytuacji (założeń) wyjściowej na pierwszy dzień ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
- 3) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
- 5) B. Szulc, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń taktycznych i operacyjnych w wojskach lądowych*, AON, Warszawa 1993.

Zarys dynamiki walki – opracowany w trakcie przygotowania ćwiczenia sposób jego rozegrania odzwierciedlany graficznie na *Planie przeprowadzenia ćwiczenia* (część graficzna Dokumentów do ćwiczenia). Odzwierciedla podział ćwiczenia na etapy oraz ogólną koncepcję rozegrania poszczególnych sytuacji w czasie trwania ćwiczenia. Zarys dynamiki walki opracowuje się nanosząc na mapę zasadnicze położenie wojsk przeciwstawnych stron (tzw. rubieże zarysu dynamiki walki) na początku każdego etapu ćwiczenia, które umożliwi rozegranie przez ćwiczących zagadnień szkoleniowych wynikających z prowadzenia walki. Na podstawie zarysu dynamiki walki kierownictwo ćwiczenia kieruje przebiegiem umownej walki i działaniami ćwiczących dowództw, sztabów i wojsk. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Leksykon wiedzy wojskowej*, MON, Warszawa 1979.
- 2) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 3) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
- 4) J. Wołęjszo, *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.

Zasady kształcenia/szkolenia – stanowią zbiór prawidłowości dydaktycznych, ich stosowanie w procesie kształcenia umożliwia efektywne osiągnięcie zakładanych celów kształcenia, pozwala na ukierunkowanie tego procesu i właściwy dobór metod i form kształcenia, doskonalenia. Zasady dydaktyki wojskowej to reguły organizowania i prezentowania treści kształcenia, ogólne normy postępowania podmiotów w czasie przygotowania i prowadzenia zajęć umożliwiające

uwzględnienie jednocześnie informacji z wielu źródeł i utrzymanie kierunku czynności poznawczych podmiotów kształcenia.

Zasady dydaktyki wojskowej, jako zasady działalności metodyczno-szkoleniowej są prawidłowościami dydaktycznymi, współuczestniczącymi we wszystkich procesach kształcenia. Jako twierdzenia o charakterze normatywnym zasady wynikają z występujących w procesie kształcenia zależności przyczynowo-skutkowych ułatwiających zrozumienie tych procesów i ich stosowanie. Zasady odnoszą się też do działalności metodyczno-szkoleniowej jako do procesu dydaktycznego realizowanego na rzecz wzrostu kompetencji metodycznych podmiotów tejże działalności. Do zasad szkolenia wojskowego możemy zaliczyć: zasadę świadomego i aktywnego udziału, zasadę wiązania teorii z praktyką, zasadę pogłębłości, zasadę jedności kształcenia indywidualnego i zespołowego, zasadę przystępności, zasadę systematyczności, zasadę operatywności, zasadę trwałości zdobytej wiedzy, umiejętności i nawyków oraz kształtowania postaw.

Bibliografia:

- 1) K. Krakowski, *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.

Zawody użytecznie-bojowe są formą oceny wyszkolenia drużyny (równorzędnej) lub inaczej certyfikacji drużyny. Prowadzi się je na zakończenie fazy zgrywania drużyny. Wspomniane zawody powinny: być przeprowadzone na poligonie, a w razie braku takich możliwości, na przykoszarowym placu ćwiczeń taktycznych; być realizowane w warunkach dziennych i nocnych; wykazać stopień opanowania praktycznych umiejętności z przedmiotów szkolenia bojowego i wybranych przedmiotów szkolenia logistycznego, z tematyki obowiązującej w fazie szkolenia drużyny; umożliwić poszczególnym drużynom wykazanie się inicjatywą, umiejętnością pracy w zespole i wysokim poziomem wyszkolenia; umożliwić ocenę dowódcy drużyny w zakresie planowania, organizowania i dowodzenia drużyną podczas działania. Po takich zawodach, sprawdzanie dowódca drużyny zobowiązany jest złożyć pisemny meldunek do bezpośredniego przełożonego, gdzie zawrzeć: zakres sprawdzanej tematyki; zasadnicze niedociągnięcia oraz propozycje sposobu ich usunięcia; ocenę stopnia wyszkolenia; wniosek o nadanie certyfikatu. [Z.L.] (1, s. 155,167)

Bibliografia:

- 1) *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Łądowych, Warszawa 2009.

Zbiorowe formy kształcenia to grupa form dydaktycznych, których geneza sięga XVI wieku, kiedy to uznano nauczanie jednostkowe za nieodpowiadające wymaganiom czasów. Zręby nowej organizacji kształcenia zainicjował w XIV wieku John Cele, który w kierowanej przez siebie szkole holenderskiej podzielił uczniów na klasy i wprowadził zasadę przechodzenia ich z jednej klasy do drugiej. Następnie zasadę tą wprowadzili do innych szkół członkowie zgromadzenia Braci Wspólnego Życia. [Z.L.] (1, s. 285), (2, s. 338–339)

Bibliografia:

- 1) K. Żegnałek, *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- 2) W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1987.

Zespół analizy, oceny i omówienia ćwiczenia – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół składa się z:

- grupy analizy – opracowuje raport z analizy ćwiczenia;
- grupy oceny – opracowuje sprawozdanie z ćwiczenia;
- grupy omówienia – opracowuje projekt omówienia ćwiczenia, uczestniczy w przygotowaniu i przeprowadzeniu omówienia i upowszechnia jego treści;
- grupy badawczej powoływanej (w miarę potrzeb) od szczebla DG RSZ, DO RSZ i IW_{sp} SZ wzwyż – prowadzi badania podczas ćwiczeń. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół Autorski ćwiczenia – organ powoływany w celu przygotowania ćwiczenia *Rozkazem w sprawie przygotowania ćwiczenia*. W skład zespołu wchodzi: szef Zespołu Autorskiego, zastępca szefa Zespołu Autorskiego (powoływany wg potrzeb) oraz członkowie Zespołu Autorskiego, z których mogą być zorganizowane dwa zespoły (grupy): planowania ćwiczenia i planowania operacyjnego. Do składu Zespołu Autorskiego wyznacza się przedstawicieli wszystkich dowództw i instytucji biorących udział w przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczenia.

Zespół odpowiada za przygotowanie dokumentacji ćwiczenia, przeprowadzenie konferencji planistycznych, przygotowanie dokumentów uruchamiających proces opracowania planu operacji przez ćwiczące dowództwa i sztaby oraz dokonanie jego przeglądu i sprawdzenia, a także opracowanie planu podawania

wiadomości, dokumentacji praktycznego działania wojsk oraz określenie szczegółowych wymogów w zakresie sprawozdawczości. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół ds. działań taktycznych i ogniowych – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Powoływany jest wg potrzeb, z reguły podczas ćwiczeń z wojskami. Zespół zapewnia pozorację pola walki i działań strony przeciwnej, rozgrywanie działań taktycznych za nie ćwiczące elementy ugrupowania bojowego wszystkich ćwiczących dowództw oraz organizację i zabezpieczenie strzelań. W skład zespołu wchodzi: Grupa pozorowania pola walki i działań strony przeciwnej, Grupa zabezpieczenia strzelań oraz rozjemcy taktyczni, ogniowi i terenowi. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół ds. zgrywania systemów walki – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół odpowiada za sprawdzenie organizacji funkcjonowania poszczególnych systemów walki oraz nadzór nad ich zgraniem w zakresie planistycznym i praktycznym. Zespół ten organizowany jest w trakcie prowadzenia ćwiczeń na wszystkich poziomach dowodzenia Sił Zbrojnych RP. W skład zespołu wchodzi oficerowie z komórek sztabu kierownictwa ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół (grupa) planowania ćwiczenia – element Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Odpowiada za, przygotowanie i przeprowadzenie konferencji planistycznych (warsztatów i spotkań) oraz opracowanie *Dokumentów do ćwiczenia*, w tym dokumentów rozkazodawczych uruchamiających proces przygotowania ćwiczenia, jak również dokumentów sprawozdawczych po zakończeniu ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2005.

Zespół (grupa) planowania operacyjnego – element Zespołu Autorskiego ćwiczenia. Odpowiada za opracowanie dokumentów uruchamiających proces planowania operacyjnego przez ćwiczące dowództwa, a także *Planu podawania wiadomości* oraz *Planu praktycznego działania wojsk*. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.
- 2) *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2005.

Zespół monitorowania przebiegu ćwiczenia – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Do zadań zespołu należy między innymi:

- sprawdzanie zgodności przebiegu ćwiczenia i wykonywanych czynności przez ćwiczących z dokumentacją do ćwiczenia;
- zbieranie informacji i wniosków z ćwiczenia i przekazywanie ich do Zespołu analizy, oceny i omówienia ćwiczenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Zespół ochrony i prewencji – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Zespół zobowiązany jest do realizowania zadań wynikających z *Planu przebiegu ćwiczenia organów wywiadu i kontrwywiadu* oraz z *Planu zabezpieczenia kontrwywiadowczego ćwiczących wojsk*. Odpowiada za:

- przeciwdziałanie penetracji rejonu ćwiczenia;
- zapobieganie nieuzasadnionemu użytkowaniu techniki i wyposażenia wojskowego poza rejonem ćwiczenia.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Zespół planowania ćwiczenia (ang. *Core Planning Team – CPT*) – w procesie przygotowania ćwiczenia NATO zespół jest powoływany przez oficera prowadzącego ćwiczenie (ang. *Officer Conducting the Exercise – OCE*) do realiza-

cji szczegółowego planowania, koordynacji i przygotowania ćwiczenia zgodnie z *Specyfikacją ćwiczenia* (ang. *Exercise Specification – EXSPEC*) oraz wytycznymi oficera programującego ćwiczenie (ang. *Officer Scheduling the Exercise – OSE*). Zakres działania zespołu jest przygotowywany przez OCE i zatwierdzany przez OSE. Do składu zespołu wchodzi przedstawiciel: sztabu OSE, uczestników (głównych i drugoplanowych) ćwiczenia, zespołów oceniających, oraz instytucji wspierających, jak również dyrektora ćwiczenia (ang. *Officer Directing the Exercise – ODE*), gdy zostanie wyznaczony. CPT jest odpowiednikiem naszego narodowego Zespołu Autorskiego ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
- 2) Porównaj: *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Zespół podawania wiadomości – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Zespół odpowiada za:

- koordynowanie podawanych wiadomości dla ćwiczącego dowództwa;
- kierowanie uaktualnianiem *Planu podawania wiadomości* stosownie do decyzji podejmowanych przez ćwiczące dowództwa i wojska;
- koordynowanie rozgrywki dynamiki walki na podstawie wytycznych kierownika ćwiczenia oraz decyzji powziętych przez ćwiczących dowódców.

Pomimo dość powszechnego przekonania Zespół podawania wiadomości nie podaje wiadomości dla ćwiczącego dowództwa, realizują to stosowne zespoły podgrywające. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

Zespół podgrywający dowództwo szczebla nadrzędnego (przełożonego) i sąsiadów – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Do jej zadań należy między innymi:

- stawianie zadań oraz przyjmowanie meldunków od ćwiczących dowódców;
- akceptowanie decyzji podjętych przez ćwiczących;
- organizacja współdziałania między elementami ugrupowania nadrzędnego dowództwa, sąsiadami i ćwiczącymi dowództwami;

- utrzymywanie ścisłego kontaktu i współpracy z zespołami (grupami) podgrywającymi w zakresie rozgrywania dynamiki walki.

Zespół podgrywania sąsiadów może być organizowany odrębnie. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół podgrywający podwładnych ćwiczącego szczebla dowodzenia – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Jest komórką podwójnego podporządkowania, z jednej strony podlega przełożonemu (ćwiczące dowództwo), z drugiej, realizuje wytyczne Kierownictwa ćwiczenia w zakresie podejmowanych działań operacyjno-taktycznych. Druga podległość ma na celu wygenerowanie sytuacji umożliwiających realizację celów ćwiczenia. Do jej głównych zadań należy:

- przyjmowanie od ćwiczących zadań, podejmowanie i meldowanie ćwiczącemu dowódcy decyzji działań podgrywanych pododdziałów (elementów ugrupowania bojowego);

- udział w prowadzonych przez ćwiczących rekonesansach, stawianiu zadań i organizacji współdziałania itp.;

- informowanie kierownictwa ćwiczenia o treści otrzymywanych od ćwiczących zadań i działaniach podjętych w celu ich realizacji;

- przygotowanie rozgrywki dynamiki walki na podstawie posiadanej dokumentacji, decyzji powziętych przez ćwiczących dowódców oraz wytycznych kierownika ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół podgrywający za jednostki i instytucje spoza struktury (łańcucha) dowodzenia – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Do jego zadań należy:

- nadzorowanie działalności elementów spoza struktury dowodzenia i udzielanie wytycznych do dalszego ich działania;

- koordynacja działalności osób podgrywających z działalnością sił strony przeciwnej;

– synchronizacja działań zespołów (grup) podgrywających za jednostki spoza struktury dowodzenia z listą podawania wiadomości dla ćwiczących i wytycznymi Kierownika ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół prasowo-informacyjny – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół stanowi punkt kontaktowy dla przybyłych w rejon ćwiczenia gości. Zespół ten podzielony jest na dwie części: komórkę gości i obserwatorów oraz komórkę informowania publicznego. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół projektowania ćwiczenia (ang. *Exercise Project Team – EPT*) – zespół, który może zostać powołany wewnętrznie przez każdą uczestniczącą w ćwiczeniu jednostkę wojskową, instytucję (w tym głównego/pierwszoplanowego i drugoplanowego ćwiczącego) w celu zapewnienia wsparcia na potrzeby wszystkich faz/ etapów przygotowania i realizacji ćwiczenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003, NATO 2013.*

Zespół protokołu i zabezpieczenia wizyt – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół powoływany jest według potrzeb. Jego przeznaczenie to organizacja i zabezpieczenie wizyt i spotkań organizowanych przed ćwiczeniem oraz w trakcie jego trwania. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół strony przeciwnej (podgrywający przeciwnika) – komórka Kierownictwa ćwiczenia wchodząca w skład Centrum koordynacyjnego ćwiczenia, podlega szefowi sztabu Kierownictwa ćwiczenia. Odpowiada za podgrywanie przeciwnika. Do jej zadań należy:

– znać położenie i aktualną sytuację operacyjno-taktyczną wojsk (strony przeciwnej);

- śledzić na bieżąco zmiany zachodzące w ugrupowaniu strony ćwiczącej;
- kierować działaniami wojsk strony przeciwnej w myśl scenariusza ćwiczenia w sposób ukierunkowany na osiągnięcie przyjętych celów szkoleniowych przez stronę ćwiczącą (głównych/pierwszoplanowych i drugoplanowych ćwiczących);
- informować główne osoby funkcyjnie Kierownictwa ćwiczenia o położeniu, możliwościach i przewidywanym działaniu wojsk strony przeciwnej.

[J.W.]

Bibliografia:

- 1) Porównaj: *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół szkoleniowy (ang. *Training Team – TT*) – organizuje się w ćwiczeniach/szkoleniu realizowanym w NATO. Jest to grupa specjalistów (ang. *Subject Matter Experts – SMEs*) zapewniająca wsparcie szkolenia na poziomie dowództwa/sztabu w postaci monitorowania i doradzania głównemu (ewentualnie drugoplanowemu) uczestnikowi ćwiczenia w ramach danego obszaru funkcjonalnego, np. planowanie, logistyka, łączność, rozpoznanie. Osoby te są pozyskiwane z dowództw/instytucji nie będących ćwiczącymi (ang. *Training Audience – TA*) w ramach danego przedsięwzięcia, takich jak Joint Warfare Centre (JWC), Joint Force Training Centre (JFTC), Multinational CIMIC Group South (MNCG) oraz CIMIC Centre of Excellence (CCOE), jak również organizacji międzynarodowych i pozarządowych (np.: ICRC). W ramach Zespołu szkoleniowego specjaliści odgrywają zwykle jednocześnie dwie role: rolę obserwatora (ang. *Observer*) – który odnotowuje wydajność i praktyki operacyjne ćwiczących; rolę trenera (ang. *Trainer*), który wspiera ćwiczących w realizacji zadań na stanowiskach funkcyjnych. W związku z tym osoby te są powszechnie znane jako obserwator/trener (ang. *Observer/Trainer – O/T*). Każdy główny cel szkoleniowy ćwiczenia jest obserwowany przez co najmniej jednego obserwatora/trenera. Zespół szkoleniowy współpracuje ściśle z mentorami (starszymi mentorami) w zakresie doradzania Kierownikowi ćwiczenia co do działania głównego (ewentualnie drugoplanowego) ćwiczącego. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003, NATO 2013.*

Zespół zabezpieczenia stanowiska kierowania ćwiczeniem – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół odpowiada, między innymi, za:

- zabezpieczenie pod względem logistycznym Kierownictwa ćwiczenia i zespołów wchodzących w jego skład;
 - wydzielenie i przygotowanie sił i środków do organizacji punktów kierowania ćwiczeniem;
 - przygotowanie rejonu zakwaterowania i odpoczynku dla oficerów kierownictwa ćwiczenia;
 - zorganizowanie ochrony i obrony rozwiniętych stanowisk i urządzeń.
- [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zespół zabezpieczenia teleinformatycznego – komórka wchodząca w skład Kierownictwa ćwiczenia, podlega bezpośrednio Kierownikowi ćwiczenia. Zespół odpowiada, między innymi, za:

- opracowanie planu oraz rozwinięcie i utrzymywanie w pełnej sprawności systemu łączności i informatyki;
- udzielanie pomocy technicznej użytkownikom środków łączności i informatyki w celu przywrócenia sprzętu do stanu właściwego funkcjonowania;
- zapewnienia warunków do realizacji skrytego dowodzenia. [J.W.]

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.*

Zgrupowania szkoleniowe to forma połączonych zajęć praktycznych stosowana w szkoleniu programowym wojsk, wynikająca z dążenia do racjonalnego gospodarowania środkami materiałowymi oraz zwiększenia efektywności szkolenia. Formami zgrupowań szkoleniowych są: szkolenie blokowe, szkolenie potokowe, szkolenie zintegrowane, szkolenie zgrywające. [Z.L.] (1, s. 30–32).

Bibliografia:

- 1) *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.*

Źródła do spisu literatury

1. AAP-6, *Słownik terminów i definicji NATO zawierający wojskowe terminy i ich definicje stosowane w NATO*, NATO Standardization Agency (NSA) 2014.
2. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
3. Bandura L., *O procesie uczenia się*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1972.
4. Bereźnicki F., *Zagadnienia dydaktyki szkoły wyższej*, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2009.
5. *Bi-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003*, NATO 2013.
6. Bobrowicz W. (red.), *Pedagogika i kultura*, Lublin 2009.
7. Bogusz J., *Dydaktyka wojskowa*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1983.
8. Bogusz J., *Metody aktywizujące studentów w procesie dydaktycznym szkoły wyższej*, Warszawa 1978.
9. Bogusz J., Parzyszek A., Stępień R., *Kształcenie aktywizujące w szkole wojskowej*, Warszawa 1978.
10. Bramley P., *Ocena efektywności szkoleń*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
11. Cieślarczyk M. (red. nauk.), *Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki stosowane w pracach magisterskich i doktorskich*, AON, Warszawa 2006.
12. Czekierda P., Tarczyński J., Zalewski Z., Zembrzuska A. (red.), *Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej*, Wrocław 2009.
13. *Decyzja nr 218/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie planowania i rozliczania działalności w resorcie obrony narodowej*, *Dziennik Urzędowy Ministra Obrony Narodowej*, Warszawa, dnia 9 czerwca 2014 r., poz. 179.
14. Deszczyński S., *Aktywne metody szkolenia i doskonalenia kadr*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1965.
15. Dewey J., *Jak myślimy?*, Wydawnictwo De Agostini, 2002.
16. Dłużniewski B., *Metody aktywizujące w doskonaleniu zawodowym*, Warszawa 1975.

17. *Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych RP*, DD/7(A), Sztab Generalny WP, Warszawa 2010.
18. Dunaj B. (red.), *Nowy słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 2005.
19. Dunaj B., (red.), *Domowy popularny słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 2003.
20. *Encyklopedia Katolicka. Tom VI: Graal-Ignorancja*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 1993.
21. *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003.
22. Gaudig H., *Didaktische Präludien*, wydanie 3, Leipzig 1908.
23. Gawliczek P., *Wykaz międzynarodowych organizacji oraz instytucji oferujących kursy i szkolenia, w tym w ramach kształcenia na odległość (Advanced Distributed Learning – ADL). Guide To Multinational Organizations Educational Opportunities*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
24. Gawliczek P., *Zbiór kluczowych prezentacji przedstawionych podczas 71 Posiedzenia Grupy Roboczej NATO ds. Szkolenia Indywidualnego Rozwoju Edukacyjnego (NATO Training Group Working Group on Individual Training and Education Developments – NTG WG IT&ED)*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2008.
25. Hacon R., *Management training: aims and methods*, Londyn 1961.
26. Halik J., *System szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju. Część II. Charakterystyka podstawowych elementów systemu szkolenia Wojsk Lądowych Sił Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
27. Ignatowicz, *Przygotowanie obronne społeczeństwa w Polsce (1921–1939)*, Wydawnictwo Neriton, Warszawa 2010.
28. Iłowiecki M., *Media, władza, świadomość społeczna*, Łódź 1999.
29. *Informator. Poligony sił zbrojnych RP*, Sztab Generalny WP, Warszawa 2009.
30. *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Ministerstwo Obrony Narodowej Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
31. *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Sztab Generalny Wojska Polskiego, Warszawa 2009.
32. *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami i wojskami, DU-7.1.1(B) – projekt roboczy*, CDiSz SZ, Bydgoszcz 2014.
33. *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP, DD/7.1.1(A)*, SG WP, Warszawa 2010.

34. *Instrukcja o przygotowaniu i prowadzeniu ćwiczeń z dowództwami, sztabami i wojskami w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.1(A), SG WP, Warszawa 2010.
35. *Instrukcja o szkoleniu rezerw osobowych i jednostek wojskowych po ich mobilizacyjnym rozwinięciu*, SG WP, Warszawa 2010.
36. *Instrukcja zgrywania systemów walki w Siłach Zbrojnych RP*, DD/7.1.2, SG WP, Warszawa 2011.
37. Juncewicz A., *Działalność metodyczno-szkoleniowa w brygadzie (2)*, Przegląd Wojsk Lądowych 2003/4.
38. Juncewicz A., *System szkolenia oddziałów (pododdziałów) wojsk lądowych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
39. Juncewicz A., *Działalność bieżąca w SZ RP*, AON, Warszawa 2011.
40. Karpińska A., Borawska-Kalbarczyk K. (red. nauk.), *Horyzonty rozwoju edukacji w dialogu i perspektywie*, engram Difin, Warszawa 2011.
41. Kitler W., *Metodyka przygotowania i przeprowadzenia ćwiczeń podsystemu niemilitarnego w systemie obronnym państwa*, TWO, Warszawa 2006.
42. Konieczny K., *Podręcznik dowódcy batalionu*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
43. Koziński J., *Rozwiązywanie problemów*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1969.
44. Krakowski K., *Współczesna dydaktyka wojskowa*, AON, Warszawa 2014.
45. Krakowski K. (red.), *Determinanty procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2009.
46. Krakowski K. (red.), *Doskonalenie systemu szkolenia Sił Zbrojnych RP w warunkach pełnej profesjonalizacji*, AON, Warszawa 2011.
47. Krakowski K. (red.), *Działalność metodyczno-szkoleniowa w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2009.
48. Krakowski K. (red.), *Kształcenie rozproszone w dydaktyce*, AON, Warszawa 2013.
49. Krakowski K. (red.), *Metody i treść pracy zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia*, AON, Warszawa 2009.
50. Krakowski K. (red.), *Metody i treść pracy zespołów funkcjonalnych kierownictwa ćwiczenia*, AON, Warszawa 2010.
51. Krakowski K. (red.), *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, Centralna Szkoła Państwowej Straży Pożarnej, Częstochowa 2009.
52. Krakowski K., *Przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń. Poradnik metodyczny*, CSPSP w Częstochowie, Częstochowa 2009.
53. Krakowski K., Redziak Z., *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczenia taktycznego z wojskami*, AON, Warszawa 2005.

54. Krakowski K., *Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych organizacji wojskowej*, AON, Warszawa 2011.
55. Krakowski K., *Szkolenie dowództw wojsk lądowych SZ RP*, AON, Warszawa 2007.
56. Krakowski K., *Technologia kształcenia w dydaktyce wojskowej. Szkolenie w Siłach Zbrojnych RP*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.
57. Krakowski K., *Zastosowanie symulacji numerycznych w systemie szkolenia sił zbrojnych RP*, część I, Wydawnictwo AON, Warszawa 2009.
58. Kruszewski K., *Kształcenie w szkole wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1988.
59. Kucharski M., *Edukacja obronna*, Fundacja Innowacja, Warszawa 2002.
60. Kumaniecki K. (red.), *Słownik łacińsko-polski*, Warszawa 1986.
61. Kunikowski J., *Wiedza i edukacja dla bezpieczeństwa*, Fundacja Rozwoju Edukacji Europejskiej i Bezpieczeństwa, Warszawa 2002.
62. Kunikowski J., *Wiedza obronna*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2000.
63. Kupisiewicz Cz., *Dydaktyka ogólna*, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
64. Kupisiewicz Cz., *Dydaktyka ogólna, Wydanie Pierwsze*, Oficyna Wydawnicza Graf-Punkt, Warszawa 2000.
65. Kupisiewicz Cz., *Dydaktyka. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2012.
66. Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
67. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Polska Oficyna Wydawnicza BGW, Warszawa 1996.
68. Kupisiewicz Cz., *Z dziejów teorii i praktyki wychowania*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.
69. *Leksykon wiedzy wojskowej*, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1979.
70. Leśniewski Z., *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, AON, Warszawa 2012.
71. Łazarski J., *Słownik telekomunikacji i sieci komputerowych*, Mikom, Warszawa 2000.
72. Łobocki M., *ABC wychowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2003.
73. Maciąg J., Sraga M., *Ocena skuteczności procesu kształcenia w szkole wyższej*, Wyd. UMCS w Lublinie, Lublin 2006.

74. *Mała encyklopedia wojskowa*, tom I, MON, Warszawa 1967.
75. *Mały słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
76. Maziarz Cz., *Dydaktyka studiów dla pracujących*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1976.
77. *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2005.
78. *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń dowódczo-sztabowych*, DWLąd, Warszawa 2007.
79. *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, DWLąd, Warszawa 2007.
80. Morbitzer J., *Spółczesność wiedzy – mit czy realny cel?* [w:] *Edukacja jutra. Edukacja w społeczeństwie wiedzy*, red. K. Denek, A. Kamińska, W. Kojs, P. Oleśniewicz, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2010.
81. Nawroczyński B., *Zasady nauczania*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław–Warszawa–Kraków 1961.
82. Niemierko B., *Diagnostyka edukacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
83. Niemierko B., *Kształcenie szkolne, Podręcznik skutecznej dydaktyki*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
84. Niemierko B., *Kształcenie szkolne*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
85. Nowacki T., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1977.
86. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 2006.
87. Okoń W., *Elementy dydaktyki szkoły wyższej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.
88. Okoń W., *Nauczanie problemowe we współczesnej szkole*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1975.
89. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, wydanie trzecie poprawione, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
90. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1996.
91. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
92. Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1984.

93. Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1987.
94. Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
95. Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1996.
96. *Organizacja szkolenia dowództw i sztabów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, DD/7.1 (A)*, SG WP, Warszawa 2010.
97. Pakosz B. (red.), *Słownik wyrazów obcych PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1991.
98. Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor – udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
99. *Personel i zarządzanie*, 1–31.07.2000, Wydawca INFOR PL S.A., Warszawa.
100. *Perspektywy wykorzystania kształcenia na odległość w wyższym szkolnictwie wojskowym. Analiza porównawcza, modele rozwoju, część 1*, Akademia Obrony Narodowej, Wydział Strategiczno-Obronny, Warszawa 2008.
101. Pestalozzi J.H., (opracowali W. Szewczuk i M. Szulkin), *Jak Gertruda uczy swoje dzieci*, Ossolineum, Wrocław 1955.
102. Pieter J., *Wykład w szkole wyższej*, Zeszyty Naukowe WSP w Katowicach, zeszyt 1, Katowice 1956.
103. Pilarski G., *Wsparcie teleinformatyczne procesu dowodzenia w brygadzie zmechanizowanej*, AON, Warszawa 2012.
104. Polak A., *Sztuka wojenna*, AON, Warszawa 2014.
105. Pomykało W. (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Fundacja Innowacja, Warszawa 1993.
106. Pólturzycki J., *Dydaktyka dla nauczycieli*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001.
107. *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, DWŁąd, Warszawa 2013.
108. *Program szkolenia pododdziałów zawodowych wojsk pancernych i zmechanizowanych*, Dowództwo Wojsk Lądowych, Warszawa 2009.
109. *Przygotowanie domu rodzinnego do samoobrony*, Organizacja Przysposobienia Wojskowego Kobiet, Warszawa 1939.
110. Pszczołowski T., *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978.
111. Rea L., *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.

112. Redziak Z., *Współczesne formy szkolenia (doskonalenia) kadr w organizacji* [w:] *Współczesne formy i metody doskonalenia kadr w organizacji wojskowej. Praca naukowo-badawcza pk. „Formy i metody”*, Akademia Obrony Narodowej, Wydział Wojsk Lądowych, Warszawa 2007.
113. Ropski J., *Dydaktyka szczegółowa edukacji dla bezpieczeństwa*, AWF, Katowice 2013.
114. *Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej w sprawie służby przygotowawczej z dnia 6 września 2010 r.* (Dz.U. Nr 170, poz. 1144 z późn. zm.).
115. *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej z dnia 23 listopada 2009 r. w sprawie kwalifikacji wojskowej* (Dz.U. z 2009 r. Nr 202, poz. 1566 z późn. zm.).
116. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego*, Dz.U. 2004 Nr 16, poz. 150.
117. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego* (Dz.U. z 2004 r. Nr 16, poz. 150 z późn. zm.).
118. Sheldon T., *Wielka encyklopedia sieci komputerowych*, tom 1, Wyd. Robomatic, Wrocław 1999.
119. *Słownik języka polskiego*, tom I, PWN, Warszawa 1978.
120. *Słownik pojęć z zakresu telekomunikacji w zastosowaniach cywilnych i wojskowych*, Warszawa 1996.
121. Stawicki R. (red.), *Dydaktyka zawodowa, Dylematy i wyzwania*, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2015.
122. Stępień R., *Leksykon pojęć dydaktyczno-wychowawczych dowódcy*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 1999.
123. Stępień R., *Rozwój i doskonalenie kształcenia w wyższym szkolnictwie wojskowym*, Warszawa 1990.
124. Szewczyk W., *Percepcja wykładu uniwersyteckiego*, Studia Pedagogiczne, tom 3, Wrocław 1955.
125. Szlosek F., *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995.
126. Szulc B., *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń taktycznych i operacyjnych w wojskach lądowych*, AON, Warszawa 1993.
127. Szulc B., *Wykłady z dydaktyki obronnej*, Płock 2012.
128. Trojański M., *Dictionary of applied informatics, English-Polish, Polish-English*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2007.
129. *Tutoring we wrocławskich gimnazjach*, Angorka nr 42 z 2010.
130. *Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną*, Dz.U. 2002 Nr 144, poz. 1204, art. 2 pkt 3.

131. *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U.2012.0.461, art. 100–101.
132. *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U.2012.0.461, art. 108.
133. *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416.
134. *Ustawa z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych*, Dz.U. 1999 Nr 11, poz. 95, art. 2.
135. *Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych*, Dz.U. 2010 Nr 182, poz. 1228.
136. Wawrzyńczuk-Nathali E., *Ogólne przestanki i modele kształcenia na odległość przyjęte w projekcie [w:] Zastosowanie e-learningu w kształceniu ekonomistów. Materiały z realizacji projektu „Opracowanie programów nauczania do kształcenia na odległość na kierunku ekonomia” – publikacja podsumowująca*, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2006.
137. Wiśniewski J., Leśniewski Z., *Wybrane problemy przygotowania i realizacji ćwiczeń w NATO*, AON, Warszawa 2011.
138. Wiśniewski J., *System walki wojsk lądowych w szkoleniu dowództw i wojsk*, rozprawa doktorska, AON, Warszawa 2013.
139. Witkowski E., *Metody aktywizujące stosowane w doskonaleniu nauczycieli*, Katowice 1988.
140. Wołęjszo J., Konieczny K., *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń przygotowawczych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2006.
141. Wołęjszo J., *Metodyka przygotowania i prowadzenia ćwiczeń z dowództwami*, AON, Warszawa 2005.
142. Wołęjszo J., *Rozwój zawodowy w organizacjach zbierarchizowanych*, Wydawnictwo PTM, Warszawa 2010.
143. Wołęjszo J., Szulc B., Krakowski K. (red.), *Zgrywanie systemu działań wojsk lądowych Sił Zbrojnych RP*, AON, Warszawa 2010.
144. Wołęjszo J., *Trening sztabowy dowództw szczebla taktycznego SZ RP*, AON, Warszawa 2003.
145. Wołęjszo J., *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
146. Zacher L.W., *Transformacje społeczeństw – od informacji do wiedzy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007.
147. Zakrzewski J., *Wybrane zagadnienia z dydaktyki wojskowej*, Akademia Sztabu Generalnego, Warszawa 1974.

148. Załącznik do decyzji nr 124/Org./DG RSZ Ministra Obrony Narodowej z dnia 24.03.2015 r. w sprawie wprowadzenia do użytku „Jednolitych procedur działalności bieżącej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej”.
149. Załącznik do obwieszczenia Rektora-Komendanta Akademii Obrony Narodowej z dnia 1 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Statutu Akademii Obrony Narodowej.
150. *Zasady organizacji łączności współdziałania w operacjach wielonarodowych*, Szt. Gen. WP, Warszawa 1999.
151. *Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w Siłach Zbrojnych RP*, Ministerstwo Obrony Narodowej Główny Zarząd Szkolenia Bojowego WP, Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Szkol. 692/88, Warszawa 1989.
152. *Zastosowanie e-learningu w kształceniu ekonomistów. Materiały z realizacji projektu „Opracowanie programów nauczania do kształcenia na odległość na kierunku ekonomia”* – publikacja podsumowująca, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2006.
153. Żegnałek K., *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.

Źródła internetowe

1. <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo.php?id=3922700>, 02.10.2013.
2. <http://www.synonimy.pl/index.php>, 03.03.2010.
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Akademia_Obrony_Narodowej.
4. <http://csikgw.aon.edu.pl/index.php/symulacja>.
5. <http://www.gazeta.pl.slowniki>, 03.03.2010.
6. <http://www.aon.edu.pl/pl/wydarzenia/187-wydarzenia/2484-inauguracja-wszechnicy-obronnoci>, wtorek, 27 listopada 2012.
7. <http://sjp.pwn.pl/szukaj/cwiczenia> (02.10.2013 r.).
8. <http://www.wcnjk.wp.mil.pl/pl/76.html>.

Indeks haseł

Adaptacja w znaczeniu ogólnym	7
Akademia	7
Akademia Obrony Narodowej.....	7–8
Analfabetyzm	8
Analfabetyzm funkcjonalny.....	8–9
Analiza	9
Analiza czynnikowa	9
Analogia	10
Andragogika	10
Anegdota.....	10
Autor ćwiczenia.....	11
Badania edukacyjne.....	11
Baza Informacji o Badaniach Edukacyjnych (BIBE)	11–12
Baza szkoleniowa.....	12
Benchmarking.....	12
Bibliografia.....	13
Blended learning	13
Błędy pedagogiczne	13
Burza mózgów	14
Centrum koordynacyjne ćwiczenia	14–15
Centrum Symulacji i Komputerowych Gier Wojennych (CSiKGW)	15–16
Certyfikacja	16
Coaching.....	16–17
Ćwiczenia audytoryjne	17
Ćwiczenia (ćwiczenia wojskowe).....	17–18
Ćwiczenia grupowe	18–19
Ćwiczenia obronne.....	19
Ćwiczenia praktyczne	20
Ćwiczenia praktyczne o charakterze sprawnościowym (motorycznym)	20
Ćwiczenia problemowe.....	20
Ćwiczenia przygotowawcze.....	21
Ćwiczenia typu sensorycznego (umysłowego)	21–22
Ćwiczenia wojskowe.....	23
Ćwiczenia wojskowe długotrwałe	22–23
Ćwiczenia wojskowe jednodniowe.....	23

Ćwiczenia wojskowe krótkotrwałe	23
Ćwiczenia wojskowe rotacyjne.....	24
Ćwiczenia wojskowe żołnierzy rezerwy	24
Ćwiczenia w szkole wyższej.....	24
Ćwiczenia z dowództwami i sztabami	25
Ćwiczenia z wojskami.....	25
Ćwiczenia źródłowe.....	26
Ćwiczenie dowódczo-sztabowe	26–27
Ćwiczenie dowódczo-sztabowe na mapach	27
Ćwiczenie dowódczo-sztabowe szkieletowe.....	27–28
Ćwiczenie dowódczo-sztabowe wspomagane komputerowo.....	28
Ćwiczenie epizodyczne	28
Ćwiczenie grupowe	29
Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne	29–30
Ćwiczenie instruktażowo-metodyczne	30–32
Ćwiczenie kompleksowe.....	32
Ćwiczenie organów kierowania.....	32
Ćwiczenie rozproszone	33
Ćwiczenie specjalistyczne/działowe.....	33
Ćwiczenie studyjne.....	33–34
Ćwiczenie taktyczne z wojskami	34
Ćwiczenie taktyczne ze strzelaniem.....	34
Ćwiczenie taktyczno-specjalne	35
Ćwiczenie wojskowe.....	35
Doktryna	35
Doktryna szkolenia.....	36
Dokument doktrynalny.....	36
Dokumenty do ćwiczenia	37
Dokumenty oceny, omówienia i sprawozdania z ćwiczenia	37
Dokumenty organizacyjne ćwiczenia	37–38
Dokumenty prowadzenia ćwiczenia.....	38
Doskonalenie zawodowe.....	38–39
Doskonalenie zawodowe kadry.....	39
Drugoplanowy ćwiczący (ang. <i>Secondary Training Audience – STA</i>)	39
Dydaktyka.....	39–40
Dydaktyka obronna.....	40
Dydaktyka wojskowa.....	40
Dydaktyka sztuki wojennej.....	41

Dyrektor ćwiczenia (ang. <i>Officer Directing the Exercise</i> – ODE)	41
Dyskusja okrągłego stołu	41
Dyskusja panelowa, obserwowana	42
Dyskusja wielokrotna, grupowa	42–43
Dyskusja związana z wykładem	43
Działalność	43–44
Działalność bieżąca sił zbrojnych	44
Działalność rozliczeniowa	44–45
Działalność szkoleniowo-metodyczna	45–46
Działalność wychowawcza	46
Dzień gotowości bojowej i mobilizacyjnej	47
Dzień Podoficera	47–48
Dzień Techniczny	48–50
Dzień Zagrożenia Skażeniami	50
Edukacja	51
Edukacja dla bezpieczeństwa	51
Edukacja obronna	51–52
Efektywność szkolenia	52
Efektywność szkolenia/kształcenia	53
Egzamin końcowy zawarty w Programie szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej	53–54
E-learning	54–55
Element wykonawczy systemu walki	55
Ewaluacja edukacyjna	55
Formy ćwiczeń wojskowych	56
Formy kształcenia	56
Forma organizacyjna kształcenia, nauczania – uczenia się, szkolenia, doskonalenia zawodowego, dydaktyczna	57
Gawęda	57–58
Główny autor ćwiczenia	58
Główny ćwiczący (ang. <i>Primary Training Audience</i> – PTA)	58
Główna konferencja planistyczna (GKP)	58–59
Gra decyzyjna	59–60
Gra kierownicza	60–61
Gra symulacyjna	61–62
Gra wojenna	62
Grupa Planowania Ćwiczenia (ang. <i>Exercise Planning Group</i> – EPG)	62–63
Gry dydaktyczne	63

Harmonogram przygotowania ćwiczenia	63
Heureza.....	64
Indywidualna, jednostkowa forma kształcenia	64
Informacja.....	64–65
Instruktaż.....	65–66
Instruowanie	67
Instytucje edukacji obronnej.....	67
Internet	67
Kategorie ćwiczeń NATO.....	68
Kierowanie szkoleniem	68
Kierownictwo ćwiczenia	69
Kierownik ćwiczenia.....	69
Kierownik zajęć	70
Klasyczna metoda problemowa.....	70–71
Kompetencje służbowe	71
Kompetencyjny Zakres Odpowiedzialności Szkoleniowej (KZOSz).....	72
Koncentryczny układ treści nauczania	72
Koncepcja przygotowania i przeprowadzenia ćwiczenia	72–73
Konferencja.....	73
Konferencja szkoleniowo-metodyczna	74
Konwersatorium.....	74–75
Końcowa konferencja planistyczna (KKP)	75–76
Kształcenie	76
Kształcenie obronne	76–77
Kształcenie zawodowe	77
Kurs instruktorsko-metodyczny.....	77–78
Kurs szkoleniowo-metodyczny.....	78
Kurs szkoleniowy.....	79
Kwalifikacja wojskowa	79
Lekcja.....	80
Liberalizm edukacyjny.....	81
Liniowy układ treści nauczania	81
Logika	81–82
Mentor (starszy mentor).....	82
Mentoring.....	82–83
Merytocentryzm.....	83
Metoda grup dyskusyjnych.....	83
Metoda grup zadaniowych.....	83

Metoda inscenizacji	84
Metoda meta planu	84–85
Metoda nauki w działaniu	85
Metoda przypadków.....	86
Metoda sytuacyjna.....	86–87
Metodologia nauk	87
Metody akroamatyczne, wykładowe	88
Metody aktywizujące.....	88
Metody dyskusji dydaktycznej.....	88
Metody ekspresyjne.....	88–89
Metody erotematyczne, pytające.....	89
Metody impresyjne.....	89–90
Metody kształcenia/szkolenia.....	90
Metody podające	90
Metody pogładowe	91
Metody praktyczne.....	91–92
Metody problemowe	92–93
Metody waloryzacyjne	94
Metodyczne zajęcia, zajęcie grupowe	94–95
Metodyczne zajęcia, zajęcie pokazowe.....	95–96
Modelowanie zachowań.....	96
Musztra bojowa.....	96–97
Narada szkoleniowo-metodyczna.....	97–98
Narzędzia pomiaru dydaktycznego	99
Odmiany ćwiczeń wojskowych.....	99
Oficer koordynujący/odpowiedzialny (ang. <i>Officer with Primary Responsibility – OPR</i>)	99
Oficer programujący ćwiczenie (ang. <i>Officer Scheduling the Exercise – OSE</i>).....	99–100
Oficer prowadzący ćwiczenie (ang. <i>Officer Conducting the Exercise – OCE</i>)	100
Okresowe obsługiwanie uzbrojenia i sprzętu wojskowego lub inaczej okresowa obsługa sprzętu	100–101
Omówienie ćwiczenia.....	101
Omówienie końcowe ćwiczenia	102
Omówienie wstępne ćwiczenia	102
Opis	102–103
Opowiadanie.....	103–104

Opracowanie materiałów szkoleniowo-metodycznych	104–105
Organizowanie ćwiczenia	105
Pedagogika wojskowa	105
Pętla taktyczna.....	106
Plan ochrony i obrony rejonu ćwiczenia	106
Plan podawania wiadomości.....	106–107
Plan pozorowania pola walki i działań przeciwnika	107
Plan pracy kierownictwa ćwiczenia i plan przebiegu ćwiczenia.....	107
Plan przeprowadzenia ćwiczenia	108
Plan przygotowania i przeprowadzenia badań podczas ćwiczenia	108
Plan rekonesansu rejonu ćwiczenia	108–109
Plan szkolenia kierownictwa ćwiczenia	109
Plan szkolenia uzupełniającego kadry	109–110
Plan zabezpieczenia działań wojsk.....	110
Plan zgrywania systemów walki (ramowy)	110–111
Planowanie ćwiczenia	111–112
Poczta elektroniczna	112
Podgrywanie.....	112
Podmiot szkolenia wojskowego.....	113
Podróż historyczno-geograficzna (podróż studyjna)	113
Podróż szkoleniowa, historyczno-geograficzna, wojskowo-geograficzna, studyjna	114
Podstawowy model instruowania.....	114–115
Podsystem	115
Podsystem walki	115
Pogadanka.....	115–116
Pogadanka heurystyczna	116
Pogadanka kontrolna.....	117
Pogadanka przedstawiająca nowe wiadomości.....	117
Pogadanka wstępna	117–118
Pokaz działania	118
Pokaz obrazów.....	118–119
Pokaz przedmiotów	119
Pokaz terenu.....	119–120
Poligony.....	120–121
Pozorowanie (pola walki).....	121
Praca z książką, czytanie	121–122
Prelekcja.....	122

Prezentacja	122
Problemowy model instruowania.....	122–123
Proces przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych	123
Proces przygotowania i realizacji ćwiczeń wojskowych	123–124
Proces szkolenia.....	124
Profesjonalizacja sił zbrojnych.....	124–125
Program ćwiczeń	125
Program szkolenia i ćwiczeń wojskowych NATO (ang. <i>Military Training and Exercise Programme – MTEP</i>)	126
Programowanie ćwiczeń	126–127
Proseminarium.....	127–128
Prowadzenie ćwiczenia.....	128–129
Przedwstępna konferencja planistyczna (PKP)	129
Przerwa operacyjna.....	129–130
Przeskok operacyjny	130
Przygotowanie ćwiczenia	130–131
Przykoszarowy plac ćwiczeń.....	131
Przysposobienie obronne	131
Przysposobienie wojskowe	131–132
Rekonesans rejonu ćwiczenia.....	132–133
Repetitorium	133
Rodzaje ćwiczeń wojskowych.....	133–134
Rodzaje ćwiczeń żołnierzy rezerwy.....	134
Rozjemcy ogniowi.....	134
Rozjemcy taktyczni.....	135
Rozjemcy terenowi	135
Rozkaz organizacyjny w sprawie przeprowadzenia ćwiczenia.....	135–136
Rozkaz w sprawie przygotowania ćwiczenia	136
Rozpoznanie i Analiza Potrzeb Szkoleniowych (RAPS)	136–137
Rytm pracy kierownictwa ćwiczenia	137
Samokształcenie metodyczne	138
Samokształcenie, samouctwo, autoedukacja, auto nauczanie.....	138–139
Schemat sytuacji tarczowej	139
Seminarium.....	139–140
Seminarium ćwiczeniowe	140
Seminarium dyplomowe.....	140–141
Seminarium referatowo-dyskusyjne	141
Sieć teleinformatyczna	142

Skala postaw.....	142
Skuteczność szkolenia.....	142
Służba okresowa	142–143
Służba przygotowawcza	143
Specyfikacja ćwiczenia (ang. <i>Exercise Specification</i> – EXSPEC)	143–144
Sposoby prowadzenia ćwiczenia.....	144
Sprawność szkolenia	144
Sprawozdanie z ćwiczenia	144–145
Standard.....	145
Standardy szkolenia.....	145
Symulacja.....	145–146
Symulator.....	147
System.....	147–148
System doskonalenia zawodowego.....	148
System klasowo-lekcyjny	149
System symulacji	149
System szkolenia.....	150
System szkolenia SZ RP	150
System walki (działań).....	150–151
System zarządzania nauczaniem.....	151
System zarządzania treścią	151
System zarządzania treścią nauczania	151
Sytuacja szkoleniowa	152
Sytuacja szkoleniowa/dydaktyczna.....	152
Sytuacja wyjściowa (lub położenie wyjściowe) do ćwiczenia.....	153
Szkolenie blokowe.....	153
Szkolenie bojowe.....	154
Szkolenie dowództw i sztabów.....	154
Szkolenie metodyczne	154
Szkolenie obronne.....	155
Szkolenie operacyjne	155–156
Szkolenie operacyjno-taktyczne	156
Szkolenie po mobilizacyjnym rozwinięciu.....	156
Szkolenie poligonowe.....	156
Szkolenie potokowe.....	157
Szkolenie programowe.....	157
Szkolenie rezerw osobowych.....	157–158
Szkolenie strategiczne	158

Szkolenie taktyczne	158
Szkolenie uzupełniające	158–159
Szkolenie w garnizonie	159
Szkolenie wojsk	159
Szkolenie zgrywające	159–160
Szkolenie zintegrowane.....	160
Sztab kierownictwa ćwiczenia.....	160–161
Technologia kształcenia	161
Teleinformatyka	162
Trenażer/urządzenie treningowe.....	162
Trening.....	162–163
Trening decyzyjny	163–164
Trening sztabowy.....	164–165
Tutoring.....	165
Typy ćwiczeń.....	166
Uczenie (nauczanie).....	166
Uczenie się	166–167
Układy szkolenia dowództw	167
Ustalenia w zakresie obserwacji i wizytowania ćwiczenia	167
Warsztaty	168
Warsztaty i spotkania robocze Zespołu Autorskiego ćwiczenia	168–169
Wsparcie teleinformatyczne.....	169
Wstępna konferencja planistyczna (WKP).....	169
Wszechnica Obronności.....	169–170
Wychowanie.....	170
Wychowanie obronne.....	170–171
Wyjaśnienie	171
Wykład.....	171–173
Wykład gościnny	173
Wykład improwizowany.....	173
Wykład inauguracyjny.....	174
Wykład informacyjny	174–175
Wykład komentujący.....	175
Wykład konsultacyjny	175–176
Wykład konwersatoryjny	176–177
Wykład kursowy.....	177–178
Wykład monograficzny.....	178
Wykład panelowy	178–179

Wykład problemowy	179–180
Wykład systematyzujący	180
Wykład uogólniający	181
Wykład wprowadzający	181
Wykonywanie zadań taktyczno-ogniowych lub pętla taktyczno-ogniowa na obiektach poligonowych.....	181–182
Wyszkolenie	182
Wytyczne do ćwiczenia.....	182
Wytyczne w zakresie oceny ćwiczenia i ćwiczących	183
Wytyczne w zakresie sprawozdawczości z ćwiczenia	183
Zajęcia certyfikujące	183
Zajęcia, zajęcie dydaktyczne.....	184
Zajęcia, zajęcie instruktażowo-metodyczne	184–186
Zajęcia, zajęcie praktyczne	186–187
Zajęcia, zajęcie taktyczne (taktyczno-specjalne).....	187
Zasady ćwiczeń.....	187–188
Zarys dynamiki walki	188
Zasady kształcenia/szkolenia.....	188–189
Zawody użyteczno-bojowe	189
Zbiorowe formy kształcenia.....	190
Zespół analizy, oceny i omówienia ćwiczenia	190
Zespół Autorski ćwiczenia	190–191
Zespół ds. działań taktycznych i ogniowych.....	191
Zespół ds. zgrywania systemów walki	191
Zespół (grupa) planowania ćwiczenia	191
Zespół (grupa) planowania operacyjnego.....	192
Zespół monitorowania przebiegu ćwiczenia.....	192
Zespół ochrony i prewencji.....	192
Zespół planowania ćwiczenia (ang. <i>Core Planning Team – CPT</i>).....	192–193
Zespół podawania wiadomości	193
Zespół podgrywający dowództwo szczebla nadrzędnego (przełożonego) i sąsiadów	193–194
Zespół podgrywający podwładnych ćwiczącego szczebla dowodzenia.....	194
Zespół podgrywający za jednostki i instytucje spoza struktury (łańcucha) dowodzenia	194–195
Zespół prasowo-informacyjny.....	195
Zespół projektowania ćwiczenia (ang. <i>Exercise Project Team – EPT</i>).....	195
Zespół protokołu i zabezpieczenia wizyt	195

Zespół strony przeciwnej (podgrywający przeciwnika)	195–196
Zespół szkoleniowy (ang. <i>Training Team</i> – TT)	196
Zespół zabezpieczenia stanowiska kierowania ćwiczeniem.....	196–197
Zespół zabezpieczenia teleinformatycznego.....	197
Zgrupowania szkoleniowe	197





WYDAWNICTWO
AON

WYDAWNICTWO

e-mail: wydawnictwo@aon.edu.pl

tel. 261 813 671, tel./fax 261 813 752

KSIĘGARNIA

e-mail: ksiegarnia.akademicka@aon.edu.pl

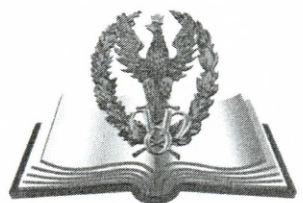
261 814 608

261 814 055

SKLEP INTERNETOWY

www.ksiegarnia.aon.edu.pl

al. gen. A. Chruściela 103, 00-910 Warszawa



WYDAWNICTWO
AON

Oferujemy następujące usługi:

- przygotowanie projektów graficznych
- opracowanie redakcyjne i korektę
 - usługi introligatorskie
 - skład komputerowy
 - drukowanie

Nasze atuty:

- długoletnie doświadczenie
- kompleksowa obsługa
- konkurencyjne ceny
 - wysoka jakość
 - krótkie terminy

ISBN 978-83-7523-497-8



WYDAWNICTWO
AON