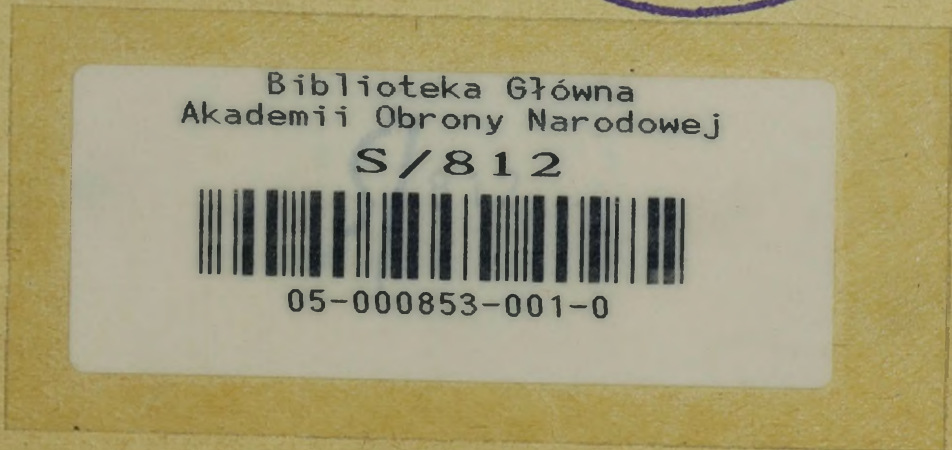
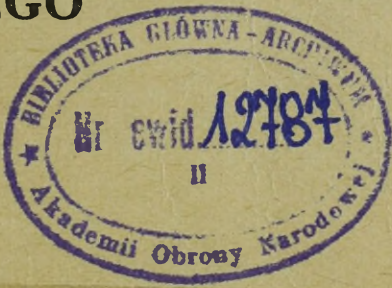




AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. generała broni Karola Świerczewskiego

**MODEL WOJSKOWEGO PRACOWNIKA
NAUKOWEGO**



WARSZAWA

KWIECIEŃ

1975

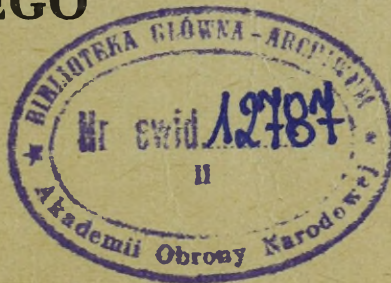
12787



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. generała broni Karola Świerczewskiego

12787

**MODEL WOJSKOWEGO PRACOWNIKA
NAUKOWEGO**



Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej

S/812



05-000853-001-0

WARSZAWA

KWIECIEŃ

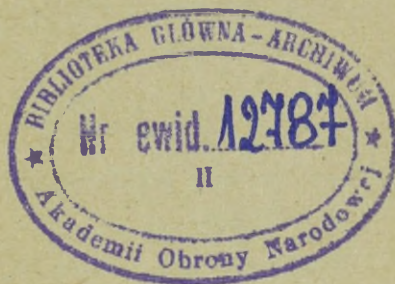
1975

12787

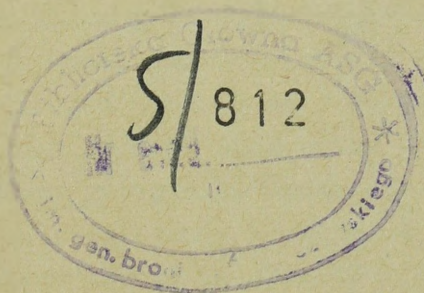
AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO
im. gen. broni K. Świerczewskiego

WY

49



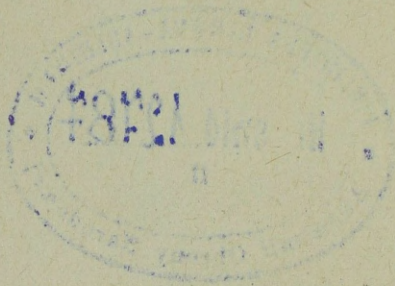
MODEL WOJSKOWEGO PRACOWNIKA
NAUKOWEGO



WARSZAWA

SIERPIEŃ

1974 r.



Skład zespołu autorskiego:

plk prof. dr hab. Władysław FILAR
plk dr Wacław IZYDOREK
plk dr Emil MAZUR
kmdr por. doc. dr Zdzisław FRANKOWICZ
ppłk mgr Stanisław ALEKSO

Konsultant: plk w st.sp.prof. Felicjan WIŚNIEWSKI

OD AUTORÓW

Autorzy chcą w tym miejscu podkreślić, że celowo i świadomie zawężili pole badań do sylwetki wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego /lub naukowo-badawczego/, aktywnego w dziedzinie teorii sztuki wojennej. Nie oznacza to naturalnie, iż opracowanie nie może być przydatne - po ewentualnych adaptacjach - dla rozważań modelowych nad wojskowymi pracownikami naukowymi, rozumianymi szerzej i czynnymi w różnych innych wojskowych dyscyplinach naukowych /np. prowadzonymi przez WAP, WAT lub WAM/.

Opracowanie obejmuje zarys modelu wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego w dziedzinie teorii sztuki wojennej. Wobec powyższego przez pojęcie wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego w niniejszym opracowaniu rozumie się przede wszystkim oficera, który pełni określoną funkcję naukowo-dydaktyczną w Akademii Sztabu Generalnego lub innej placówce naukowo-dydaktycznej /naukowo-badawczej/ o profilu operacyjno-taktycznym.

Założono hipotetycznie, że dotychczas nie został jeszcze opracowany teoretycznie model wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego w dziedzinie teorii sztuki wojennej. W praktyce, w oparciu o istniejące przepisy prawno-normatywne prowadzi się ocenę i kształtuje rozwój kadr naukowych, ale wzór wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego zawiera wiele luk i niedomówień. Jest to model cząstkowo przedstawiający i nie naświetlający w pełni sylwetki wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego. Tymczasem w związku z burzliwym rozwojem nauki, a w tym i sztuki wojennej, mnożą się bodźce do podjęcia próby opracowania takiego modelu, który uwzględniałby w możliwie pełnym zakresie cechy szczególne, wyróżniające wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego.

Przy opracowaniu modelu wojskowego pracownika naukowego przyjęto założenie, że model będzie zawierał w sobie wszystkie te cechy osobowości, jakie postulowane są w dokumentach Departamentu Kadr MON dla sylwetki oficera WP oraz cechy szczególne, charakterystyczne dla wojskowego pracownika naukowego. W modelu zwiększone i rozszerzone zostały wymagania w zakresie niektórych cech osobowości przyjętych dla sylwetki oficera WP a wpływające z zakresu i charakteru wykonywanych funkcji pracownika naukowego.

SPIS TREŚCI

	Str.
I. CECHY CHARAKTERYSTYCZNE NAUKI I SZTUKI WOJENNEJ ORAZ ICH WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE MODELU WOJSKOWEGO PRACOW- NIKA NAUKOWEGO	5
II. WYMAGANIA W ODNIESIENIU DO POSTULOWANEJ STRUKTURY OSOBOWOŚCI WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWEGO	13
1. Postawa ideowo-polityczna	13
2. Wiedza	15
3. Predyspozycje do prowadzenia prac naukowo-badaw- czych	16
4. Predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej	22
5. Inteligencja	26
6. Umiejętność kierowania zespołami naukowymi, naby- te zdolności warunkujące praktyczne rozwiązanie problemów pracy naukowo-badawczej bądź naukowo-dy- daktycznej	28
7. Postawa zawodowa pracownika naukowego	30
8. Postawa etycznie-moralna	31
9. Charakter wojskowego pracownika naukowego	33
10. Skuteczność działania w sytuacjach trudnych	35
11. Wymagania w zakresie stanu zdrowia, sprawności fi- zycznej i umysłowej oraz prezencji pracownika nau- kowego	35
12. Wnioski ogólne	36
III. PROCES PRZYGOTOWANIA I KSZTAŁCENIA WOJSKOWEGO PRACOW- NIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO I NAUKOWO-BADAWCZEGO.	38
1. Ustalenia ogólne	38
2. Etapy kształtowania osobowości pracownika nauko- wego	39
3. Źródła i sposób doboru kandydatów na wojskowych pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowo-ba- dawczych	48

4. Kształcenie i przygotowanie wojskowych pracowników naukowych do pracy w uczelniach wojskowych i instytutach /ośrodkach/ naukowo-badawczych	54
5. Odbywanie praktyk i stażów zawodowych /naukowych/ .	57
IV. KRYTERIA OCENY NAUKOWEJ I DYDAKTYCZNEJ DZIAŁALNOŚCI WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO	61
V. DROGA ROZWOJOWA WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO	75
VI. WNIOSKI KOŃCOWE	84
BIBLIOGRAFIA	89

ZAŁĄCZNIKI:

- Nr 1 - Uproszczony schemat doświadczenia
- Nr 2 - Ogólny model drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego
- Nr 3 - Schemat blokowy drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego. Wariant I: droga tradycyjna-asystentura
- Nr 4 - Schemat blokowy drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego. Wariant II: studia doktoranckie
- Nr 5 - Szczegółowy model drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego /wariant I: droga tradycyjna-asystentura/
- Nr 6 - Szczegółowy model drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego /wariant II: studia doktoranckie/

I. CECHY CHARAKTERYSTYCZNE NAUKI I SZTUKI WOJENNEJ ORAZ ICH WPLYW NA KSZTAŁTOWANIE MODELU WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWEGO

Nauka wojenna jest dziedziną specyficzną, gdyż stanowi system wiedzy o prawach wojny, sposobach jej przygotowania i prowadzenia w konkretnych warunkach historycznych. Obiektem nauki wojennej jest więc wojna jako zjawisko historyczno-społeczne oraz walka zbrojna i sposoby jej prowadzenia. Stąd też przedmiotem zainteresowań wojskowych pracowników naukowych są prawa, prawidłowości i zasady rządzące wojną.

Socjalistyczna nauka wojenna - to nauka wojenna wspólnoty państw socjalistycznych. Sprawą o fundamentalnym znaczeniu jest więc głębokie pokrewieństwo doktryn państw i armii wspólnoty socjalistycznej - jedność socjalistycznej nauki wojennej. Rozwój i wzbogacanie dorobku tej nauki odbywa się w warunkach braterskiej, sojuszniczej współpracy.

Powstanie i rozwój socjalistycznej nauki wojennej nie neguje sensu istnienia nauki wojennej o charakterze narodowym, ze względu na występowanie w każdym z poszczególnych państw socjalistycznych pewnych właściwości i cech specyficznych, takich zwłaszcza, jak: polityka zagraniczna i wewnętrzna, położenie geograficzne, możliwości ekonomiczne, naukowe i techniczne, tradycje narodowe i tradycje teoretycznej myśli wojskowej, przygotowanie obronne kraju. Każde z państw wnosi swój wkład i wywiera bezpośredni wpływ na kształtowanie się i rozwój socjalistycznej nauki wojennej, bowiem jej cele we wszystkich krajach socjalistycznych są podobne. Można je sprowadzić do badania problematyki związanej ze współczesnymi i przyszłymi działaniami wojennymi /ich istotą i charakterem/ oraz rozpracowywania zagadnień związanych ze skuteczną obroną danego państwa w ramach państw wspólnoty socjalistycznej.

Fakt ten wywiera istotny wpływ na działalność wojskowych pracowników naukowych, bowiem stwarza możliwość korzystania z doświadczenia armii innych państw socjalistycznych, a szczególnie z bogatego dorobku Armii Radzieckiej. Wiele rozwiązań może być w sposób twórczy adaptowanych dla potrzeb danej armii. Istnieje również możliwość prowadzenia wspólnych ba-

dań naukowych, a zatem wnoszenia przez każde z państw nowych wartości do socjalistycznej nauki wojennej.

Nauka wojenna ma charakter wybitnie klasowy, polityczny. Obsługuje ona określoną bazę ekonomiczną, określony ustrój polityczny i państwowy i dlatego jest ściśle związana z polityką. Socjalistyczna nauka wojenna jest partyjną nauką wojenną. Istota jej partyjności polega na tym, że wszystkie zagadnienia z zakresu wojskowości /nauki wojennej/ rozwiązuje z punktu widzenia polityki partii. Wymaga to od kadry brania za punkt wyjścia interesów mas pracujących, wierności ideałom komunizmu, odporności na ideologię burżuazyjną oraz aktywnej pracy nad realizacją polityki partii i władzy ludowej. Zasada powyższa implikuje też krytyczną postawę wobec burżuazyjnej nauki wojennej, demaskowanie antymarksistowskich poglądów na sprawy wojny, sił zbrojnych i wojskowości w ogóle.

Liczba dyscyplin naukowych wchodzących w skład nauki wojennej jest wyjątkowo duża. W ramach poszczególnych dyscyplin pojawiają się ciągle nowe gałęzie wiedzy. Przykładem tego może być powstanie w ostatnich latach cybernetyki wojskowej, wchodzącej w zakres nauk społecznych. Dyscypliny naukowe tworzące system nauki wojennej pozostają we wzajemnej zależności. Duża ich liczba oraz szeroki zakres wiedzy każdej z nich w sposób istotny rzutują na działalność wojskowych pracowników naukowych. W tej sytuacji pracownik naukowy nie jest w stanie zgłębić wszystkich dyscyplin nauki wojennej. Ma on być wybitnym specjalistą przede wszystkim w zakresie reprezentowanej dyscypliny, natomiast dyscypliny pośrednie powinien znać w stopniu, w jakim jest to niezbędne do rozwiązywania problemów wchodzących w zakres dyscypliny, którą bezpośrednio się zajmuje.

Główną i zasadniczą dyscypliną nauki wojennej jest sztuka wojenna. Obejmuje ona teorię i praktykę przygotowania obronnego kraju oraz skutecznego wykorzystania materialnych, naukowych, moralnych i militarnych możliwości państwa do realizacji określonych celów i zadań taktycznych, operacyjnych i strategicznych nakreślonych przez politykę. Ważność problemów, które rozwiązuje sztuka wojenna, powoduje, że w nauce wojennej odgrywa ona rolę wiodącą. Stąd też pracownicy naukowcy zajmujący się sztuką wojenną spełniają również główną rolę wśród pra-

cowników naukowych rozpracowujących zagadnienia z zakresu innych dyscyplin nauki wojennej.

Rozpatrując rolę wojskowego pracownika naukowego w kształtowaniu teorii sztuki wojennej należy przede wszystkim widzieć w nim bezpośredniego twórcę myśli taktyczno-operacyjnej służącej obronie kraju oraz nauczyciela i wychowawcę kadr dowódczo-sztabowych. Jako twórca myśli taktyczno-operacyjnej bada on i opracowuje zasady, formułuje wnioski i dokonuje uogólnień dotyczących prowadzenia takich działań wojennych, które zapewniają powodzenie i odniesienie zwycięstwa nad przeciwnikiem w walce, bitwie, operacji i w całej wojnie. Do szczególnych jego zadań należy ponadto wskazywanie kierunków rozwoju techniki i sprzętu wojennego, a także inspirowanie działalności konstruktorów pracujących nad tworzeniem nowych środków walki i sprzętu bojowego oraz doskonaleniem istniejących.

Wojskowy pracownik naukowy - to również nauczyciel i wychowawca kadr dowódczo-sztabowych. W tym wypadku rola jego polega na przekazywaniu wiedzy z teorii sztuki wojennej, kształtowaniu cech dowódcy i oficera sztabu, rozszerzaniu horyzontów myślowych i wyrabianiu umiejętności samodzielnej pracy nad rozwojem myśli wojskowej oraz takich walorów intelektualnych, jak: dociekliwość badawcza, dążenie do nowatorstwa i zamiłowanie do eksperymentów.

Podstawowym problemem, którego rozwiązaniem zajmuje się sztuka wojenna, jest zagadnienie skutecznego przygotowania obronnego państwa w okresie pokoju oraz prawidłowego wykorzystania posiadanego potencjału obronnego w wypadku zaistnienia konfliktu zbrojnego. Właściwe rozwiązanie tego problemu w okresie pokoju jest we współczesnych warunkach szczególnie istotne, gdyż w historii ludzkości nie było jeszcze takich jak obecnie możliwości nagłego rozpoczęcia niezwykle niszczycielskich działań wojennych.

Uwzględniając możliwości współczesnych środków rażenia, a szczególnie niszczycielskie skutki użycia broni jądrowej, należy zakładać, że z chwilą wybuchu wojny na wypracowanie nowych rozwiązań obronnych, uwzględniających zaistniałą sytuację, nie będzie ani czasu, ani możliwości. Dlatego też wypracowanie w okresie pokoju właściwych, najbardziej optymalnych rozwiązań

na czas zaistnienia konfliktu zbrojnego posiada ogromne znaczenie zarówno poznawcze, jak i praktyczno-organizacyjne. Wymaga to jednak od ludzi zajmujących się ww. problematyką wyjątkowej wiedzy i wyobraźni, gdyż możliwości prowadzenia eksperymentów w tym względzie są bardzo ograniczone.

Zakres współczesnej sztuki wojennej nie ogranicza się jedynie do spraw czysto militarnych. Jest on szczególnie rozległy; wiąże się bowiem niemal z każdą dziedziną życia i działalności polityczno-społecznej, ekonomicznej i naukowo-technicznej. W tej sytuacji prowadząc badania z dziedziny teorii sztuki wojennej pracownicy naukowcy muszą uwzględniać również dorobek i osiągnięcia innych dyscyplin naukowych.

Wynika to nie tylko z potrzeby przepływu myśli i wymiany doświadczeń między różnymi dyscyplinami naukowymi, lecz także z faktu przyswajania i wchłaniania przez sztukę wojenną najnowszych osiągnięć innych dyscyplin naukowych.

W wieku fizyki jądrowej, elektroniki i podboju kosmosu, w warunkach stałego postępu nauki i techniki zmieniają się kardynalnie podstawy sztuki wojennej, przeobrażają się jakościowo siły zbrojne, w nowym kierunku rozwijają się dawne rodzaje sił zbrojnych i rodzaje wojsk, powstają i szybko rozwijają się nowe. Odpowiednio do tych zmian kształtują się też nowe sposoby i formy prowadzenia walki zbrojnej, operacji i bitew.

Pracownicy naukowcy obowiązani są do śledzenia zachodzących zmian, wniesienia w ich istotę, twórczego analizowania praktyki szkoleniowej w zakresie wykorzystywania i stosowania współczesnych środków techniki bojowej, wnikliwego studiowania wszelkich nowych elementów posuwających naprzód naukę, technikę i wojskowość, do opracowywania i rozpowszechniania wśród wojsk w pełni współczesnych sposobów i form prowadzenia walki zbrojnej. Potrzebne jest twórcze opracowanie ogólnych problemów nauki wojennej, teorii sztuki wojennej oraz innych części składowych i gałęzi wiedzy wchodzących w zakres tej dyscypliny.

Duże znaczenie dla rozwoju teorii sztuki wojennej ma zespół dyscyplin wojskowo-technicznych, których przedmiotem zainteresowania są różne dziedziny uzbrojenia sił lądowych, morskich i powietrznych oraz wojskowego sprzętu technicznego.

Wojskowi pracownicy naukowcy, stosownie do nowych po-

trzeb i zadań sztuki wojennej, powinni wysuwać pod adresem dyscyplin technicznych określone wymagania w zakresie taktyczno-technicznego doskonalenia istniejących systemów uzbrojenia; powinni poszukiwać nowych sposobów ich zastosowania, a także formułować wymagania ogólne w odniesieniu do perspektywicznych systemów uzbrojenia i wyposażenia, konstruowania wydajniejszego i niezawodnego w walce sprzętu technicznego oraz zastosowania efektywniejszych środków zaopatrzenia materiałowego.

Nasylenie wojsk sprzętem technicznym oraz widoczny postęp w tej dziedzinie zmieniają charakter samej nauki wojennej, która wyraźnie się technicyzuje. Obecnie w zawodzie wojskowym, w działalności dowódców wszystkich szczebli, obie strony - zarówno czysto wojskowa, dowódcza, jak i inżynieryjno-techniczna - coraz bardziej zrastają się i występują w harmonijnej jedności. Już dziś nie można ich w praktyce rozdzielać. Współczesny dowódca - to jednocześnie człowiek posiadający duży zasób wiedzy technicznej.

Prawidłowe użycie różnorodnego, skomplikowanego sprzętu technicznego warunkuje rezultat walki zbrojnej. Sztuki zaś posługiwania się nim nie sposób opanować bez gruntownej i wszechstronnej znajomości techniki. W działalności swej pracownicy naukowcy powinni przy tym uwzględniać nie tylko aktualne możliwości techniczne własne i przeciwnika, ale również widzieć te możliwości w perspektywie.

Jednym z najważniejszych zadań nauki wojennej jest wszechstronne badanie i zgłębianie doświadczenia minionych wojen, ujmowanie nowych prawidłowości właściwych walce zbrojnej w obecnych warunkach, naukowe uogólnianie osiągniętych rezultatów i opracowywanie zaleceń naukowych na przyszłość.

Samo jednak tylko badanie, studiowanie i uogólnianie doświadczenia historycznego nie wystarcza już dziś, aby zapewnić nieprzerwany rozwój nauki wojennej, przeciwnie - bezkrytyczne opieranie się na samym tylko doświadczeniu historycznym, uporczywe i dosłowne trzymanie się raz ustalonych wzorów i form prowadzenia działań bojowych sprawdzonych w toku minionych wojen nie może doprowadzić do postępu, lecz raczej do regresu. Nigdy nie należy przeceniać doświadczenia historycznego, a tym bardziej fetyszyzować go. Historia minionych wojen wskazuje, że

ślepe kopiowanie zdezaktualizowanego doświadczenia historycznego nieuchronnie doprowadza naukę wojenną do stanu zastoju, a wojska - w wypadku wybuchu wojny - do klęski.

W tej sytuacji w pracy naukowo-badawczej należy podchodzić do doświadczenia historycznego w sposób krytyczny i czerpać z niego tylko to, co nie jest jeszcze anachronizmem, co zachowuje swoje znaczenie również w nowych warunkach historycznych.

Nie bez wpływu na kształtowanie się teorii sztuki wojennej są konflikty zbrojne wybuchające i toczące się aktualnie w różnych regionach świata. Naukowcy wojskowi powinni wnioski i doświadczenia z tych konfliktów konfrontować z własnymi poglądami, zwłaszcza pod kątem dokonywania uogólnień teoretycznych niezbędnych dla rozwoju sztuki wojennej.

Ogromny wpływ na kształtowanie się założeń sztuki wojennej ma potencjał ekonomiczny własnego kraju, państw sojusznicznych, a także potencjał ekonomiczny przeciwnika. Możliwości ekonomiczne własne i przeciwnika powinny być szczególnie wnikliwie badane przez ludzi zajmujących się sztuką wojenną. Wpływają one bowiem na kierunki rozwoju techniki wojennej i sprzętu bojowego oraz określają realność założeń teoretycznych sztuki wojennej.

W wojskowości stosowane są różne metody badań naukowych, a w tym metody specyficzne, w których ważną funkcję spełniają takie czynności, jak: rozpoznanie, ćwiczenia, gry wojenne na mapach, manewry, doświadczenia poligonowe itp. oraz metody specjalne, ukształtowane na gruncie innych nauk, a w tym metody laboratoryjne, doświadczalno-techniczne, matematyczne, metody badań operacyjnych, ergonomiczne i inne.

Stosowanie różnorodnych metod badawczych, wymagających w wielu wypadkach ścisłej wiedzy specjalistycznej, rozległa i skomplikowana problematyka oraz duża pracochłonność powodują, że rozwiązywanie zadań z zakresu sztuki wojennej z reguły nie będzie dziełem pojedynczego człowieka. Najczęściej będzie zachodziła potrzeba angażowania do tego rodzaju prac zespołów wysoko kwalifikowanych specjalistów. Pracownicy tych zespołów powinni posiadać solidne podstawy teoretyczne, które umożliwią im dalszy równoległy z postępem wiedzy rozwój i przyswajanie sobie jej nowych elementów.

Szybkość zmian zachodzących w zasadach prowadzenia walki zbrojnej, wyposażeniu, organizacji i szkoleniu wojsk powoduje zjawisko "starzenia się" wiedzy. Zachodzi więc konieczność ciągłego śledzenia zmian dokonujących się w sztuce wojennej i uwzględnienia ich w codziennej działalności.

Zasadnicze przeobrażenia, jakie dokonują się we wszystkich dziedzinach sztuki wojennej, nie pozostają bez wpływu na charakter twórczej działalności ludzi nauki. Rozwiązywaniem problemów z dziedziny wojskowości zajmują się wielkie zespoły specjalistów, przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych. W związku z tym niezbędny jest podział pracy, oparty albo na zasadzie podziału równoległego /pracownicy o tych samych kwalifikacjach dzielą się zadaniami/, albo na zasadzie podziału szeregowego /badania prowadzone są przez pracowników o różnych kwalifikacjach/. W związku z tym szczególnej wagi nabiera problem organizacji i koordynacji pracy naukowo-badawczej zarówno w samych zespołach badawczych, jak i pomiędzy nimi; wzrasta też znaczenie zdolności organizatorskich pracowników nauki kierujących pracą kolektywów naukowych. Dlatego też w procesie kształcenia i przygotowania wojskowego pracownika naukowego trzeba będzie położyć szczególny nacisk na wyrabianie umiejętności pracy w zespole, a także rozwijać umiejętność kierowania pracą badawczą. Dzisiejszy stan wiedzy i jej przyszły rozwój wymagają od wojskowego pracownika naukowego umiejętności uczestniczenia w badaniach kompleksowych, rozumienia nie tylko hermetycznego języka swej specjalności, ale i tych pojęć, którymi posługują się przedstawiciele innych nauk. Wszystko to nie pomniejsza roli wybitnych specjalistów, zdolnych do indywidualnego wysuwania hipotez twórczych z zakresu swojej specjalności i do ich opracowywania, wskazuje jedynie na nową, specyficzną cechę pracy twórczej, a mianowicie - na jej zespołowy charakter.

Treść nauki wojennej opiera się na trwałych podstawach naukowych, dlatego też do prowadzenia badań z dziedziny obronności niezbędne są specjalne placówki naukowo-badawcze i naukowo-dydaktyczne. Wśród placówek tych specyficzne miejsce zajmuje Akademia Sztabu Generalnego. Jest ona bowiem jedyną wyższą uczelnią, która w szerokim zakresie zajmuje się podstawową dyscypliną nauki wojennej - sztuką wojenną. Ranga dyscy -

pliny, jaką Akademia uprawia, określa jej rolę i miejsce wśród innych wyższych uczelni wojskowych i w wojsku. W dziedzinie taktyczno-operacyjnej Akademia Sztabu Generalnego jest uczelnią wiodącą.

Aby akademia mogła właściwie spełnić swoją rolę musi posiadać odpowiednio przygotowaną kadre. Na jej pracownikach ciąży bowiem obowiązek wykrywania coraz to nowych prawd naukowych, pogłębiania i rozszerzania wiedzy naukowej w zakresie sztuki wojennej, doskonalenia metod badawczych oraz nauczania słuchaczy kultury i dyscypliny naukowego myślenia. Właśnie dzięki temu akademia może wywierać duży wpływ na Siły Zbrojne - tworzy bowiem najwyższe wartości intelektualne.

Z krótkiego przeglądu podstawowych cech nauki i sztuki wojennej niezbicie wynika, że specyfika tych dyscyplin wywiera istotny wpływ na działalność wojskowego pracownika naukowego.

Przemiany zachodzące w nauce wojennej powodują, że specjalistom zajmującym się poszczególnymi jej dyscyplinami stawia się wymagania bardzo wysokie. Szczególną rolę w procesie badawczym spełniają te kadry naukowe, które zajmują się teorią sztuki wojennej. W dobie szybkiego postępu w dziedzinie nauki w ogóle, a nauki wojennej w szczególności powinny one wnieść realny wkład do jej rozwoju, skupić swój twórczy wysiłek na poszukiwaniu nowych sposobów i form prowadzenia działań bojowych, szkolenia i wychowania żołnierzy.

II. WYMAGANIA W ODNIESIENIU DO POSTULOWANEJ STRUKTURY OSOBOWOŚCI WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWEGO I NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO

1. Postawa ideowo-polityczna

IDEOWOŚĆ SOCJALISTYCZNA, PATRIOTYZM SOCJALISTYCZNY, INTERNACJONALIZM PROLETARIACKI, MATERIALISTYCZNY ŚWIATOPOGLĄD /ze-
spół cech nabytych przez wychowanie i osobisty aktywny udział
w życiu społeczno-politycznym kraju/

a/ Ideowość socjalistyczna

Ideowość socjalistyczna jest niezbędną cechą każdego pracownika naukowo-dydaktycznego, wywiera bowiem poważny wpływ na kształtowanie ideowo zaangażowanych postaw wśród całego składu oficerskiego. Jest to system poglądów określających klasowy charakter osobowości wojskowego pracownika naukowego wyrażający się w pełnej akceptacji ideologii i programu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej nie tylko w słowach, lecz i w czynach - przez aktywne uczestnictwo w jego realizacji. Jej wyrazem jest: jednoznacznie wrogi stosunek do imperializmu i klasowych przeciwników budownictwa socjalizmu w Polsce Ludowej oraz aktywne zwalczanie przejawów reakcyjnej, antysocjalistycznej ideologii; gotowość do walki w imię socjalistycznych zasad sprawiedliwości społecznej oraz uznawanie prymatu socjalistycznych ideałów i interesów ogólnospołecznych nad innymi ideałami oraz interesami; twórcza aktywność w prowadzeniu pracy naukowej i dydaktycznej służącej celom podnoszenia gotowości bojowej Sił Zbrojnych; zajmowanie pryncypialnej postawy w sytuacjach trudnych i konfliktowych; wrażliwość na krzywdę społeczną i osobisty udział w zwalczaniu zła i nieprawości, marnotrawstwa mienia społecznego oraz przejawów niezdyscyplinowania.

b/ Patriotyzm socjalistyczny

Postawa patriotyczna jest wielką siłą motoryczną, zdolną wyzwolić w człowieku potężne zasoby jego energii i pomysłów dla działalności przynoszącej korzyści ogólnonarodowe. Patriotyzm jest niezbędną cechą każdego wojskowego pracownika naukowego. Patriotyzm oficera przejawia się: w wysokim poczuciu godności narodowej; w przywiązaniu do piękna ojczystego kraju, języka, postępowych tradycji i kultury; w umiłowaniu wolności i prawa

narodu do niezawisłej egzystencji. Jest to ponadto poczucie wspólnoty interesów i celów z innymi narodami i przyznawanie im prawa do równości i niepodległego bytu; jest to duma narodowa wynikająca z przynależności naszego kraju do postępowego nurtu rozwoju ludzkości, a także ze znajomości historycznej przeszłości narodu oraz jego wkładu w walkę o wolność innych narodów, w rozwój nauki i kultury ogólnoludzkiej. Jest to wreszcie gotowość do wyrzeczeń i poświęceń - aż do gotowości złożenia własnego życia w obronie praw i dążeń narodowych. Jest to w warunkach pokoju działalność zmierzająca do rozkwitu socjalistycznej Polski, wzmocnienia jej obronności oraz bezpieczeństwa międzynarodowego, umacnianie moralno-politycznej jedności narodowej i sojuszków kraju z państwami i narodami wspólnoty socjalistycznej. Patriotyzm wojskowego pracownika naukowego nie daje się pogodzić z nacjonalizmem, szowinizmem, kosmopolityzmem lub nihilizmem narodowym. Wyrażać się on powinien w jego trosce i dbałości o dobre imię Sił Zbrojnych w społeczeństwie, a swego zakładu lub uczelni wojskowej w szeregach Sił Zbrojnych.

c/ Internacjonalizm proletariacki

Cecha ta wyraża się: w poczuciu klasowej więzi, ideowej wspólnoty celów i interesów z krajami i narodami socjalistycznymi, a także z ludźmi pracy całego świata oraz narodami walczącymi o swe wyzwolenie społeczne bądź narodowe; w dotrzymywaniu wierności sojuszniczej armiom Układu Warszawskiego, krzewieniu i umacnianiu we własnym środowisku idei braterstwa broni z siłą napędową sojuszu - Armią Radziecką; w pełnym zrozumieniu wspólnoty celów i poczuciu solidarności klasowej z międzynarodowym ruchem robotniczym i zgodnym z tym postępowaniem własnym; w okazywaniu szacunku innym narodom i rozumieniu internacjonalizmu jako logicznej konsekwencji głęboko pojmowanego patriotyzmu.

d/ Światopogląd materialistyczny

Jest to naukowo uzasadniony, zgodny z podstawowymi założeniami filozofii marksistowskiej system przekonań i poglądów wojskowego pracownika naukowego określający jego poznawczy stosunek do rzeczywistości przyrodniczej, społecznej i wojskowej

oraz stanowiący podstawę osobistego postępowania w różnorodnych okolicznościach życiowych. Jest to kierowanie się w codziennym życiu i działaniu założeniami ideologii marksistowsko-leninowskiej oraz wynikające z niej dążenie do krzewienia humanistycznych ideałów w społeczeństwie ludzkim i w świadomości najbliższego środowiska.

2. Wiedza

ZESPÓŁ WIADOMOŚCI OGÓLNYCH, SPOŁECZNO-POLITYCZNYCH, SPECJALISTYCZNYCH ORAZ DOŚWIADCZEŃ OSOBISTYCH Z DANEJ DZIEDZINY WIEDZY, WYMAGANYCH NA STANOWISKU ZAJMOWANYM PRZEZ WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWEGO LUB NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO, JAKO NIEZĘDNYCH DO WYKONYWANIA PRZEZ NIEGO ZADAŃ W UCZELNIACH WOJSKOWYCH BĄDŹ INSTYTUTACH NAUKOWO-BADAWCZYCH

a/ Wiedza ogólna i społeczno-polityczna

W jej zakres wchodzi: posiadany przez pracownika naukowego zespół uporządkowanych wiadomości /informacji/ o świecie, o określonych przedmiotach i zjawiskach oraz związkach przyczynowo-skutkowych zachodzących między nimi; znajomość praw rozwoju społeczno-ekonomicznego, wydarzeń międzynarodowych oraz aktualnych podstawowych poglądów ideologicznych, postępowych tradycji narodu i oręza polskiego, a także - w wymaganym zakresie - wojskowej problematyki socjologicznej i pedagogiczno-psychologicznej. Wiąże się to z koniecznością systematycznego śledzenia przez pracownika naukowego rozwoju różnych dziedzin wiedzy, studiowania jej i pogłębiania w celu rozwijania swoich zainteresowań humanistycznych, poszerzania horyzontów myślowych i wyrabiania wysokiej kultury. Chodzi o stwarzanie możliwości jego aktywnego uczestniczenia w życiu społeczno-politycznym oraz naukowym i kulturalnym wojska i kraju.

b/ Głęboka wiedza specjalistyczna

Jest to dokładna znajomość problemów z zakresu tej dyscypliny naukowej, która jest przedmiotem nauczania w danej uczelni lub stanowi treść prowadzonych prac naukowo-badawczych przez instytut, katedrę lub wydział. Wiedza specjalistyczna obejmuje swym zakresem tę część nauki wojennej, która stanowi przedmiot badań i nauczania realizowanych w pro-

cesie naukowo-dydaktycznym takich wyższych uczelni wojskowych, jak: ASG, WAP, WAT, WAM, Wyższa Szkoła Marynarki Wojennej oraz Wyższe Szkoły Oficerskie lub inne placówki naukowo-badawcze podległe Ministerstwu Obrony Narodowej. Bez głębokiej znajomości wiedzy z zakresu swojej specjalności /wyodrębnionej z innych gałęzi wiedzy/ pracownik naukowy nie jest w stanie rozwiązać stojących przed nim zadań naukowych lub naukowo-dydaktycznych. Od pracownika naukowego skierowanego do danej uczelni lub placówki naukowo-badawczej wymaga się mistrzowskiego opanowania pełnego zasobu informacji z zakresu tej dyscypliny lub tej jej gałęzi, która stanowić ma przedmiot jego specjalizacji i doskonalenia.

c/ Doświadczenie dowódczo-sztabowe i naukowe

Doświadczenie dowódczo-sztabowe spełnia ogromną rolę, zwłaszcza dla tych naukowców, którzy rozwijają swą działalność w zakresie teorii organizacji, dowodzenia Siłami Zbrojnymi i szkolenia wojsk, w dziedzinie sztuki operacyjnej oraz taktyki rodzajów wojsk i służb. Doświadczenie dowódczo-sztabowe zdobywane jest przez wojskowych pracowników naukowych podczas pełnienia przez nich służby w sztabach i jednostkach liniowych, przez odbywanie praktyk i stażów na różnych szczeblach dowodzenia, a także przez uczestnictwo w ćwiczeniach z wojskami. Doświadczenie naukowe /naukowo-badawcze lub pedagogiczne/ uzyskuje dany pracownik przez prowadzenie badań naukowych lub pracy naukowo-dydaktycznej w uczelni czy innej placówce naukowej w wojsku. Doświadczenie naukowo-badawcze zdobywane jest w procesie realizowania konkretnych badań samodzielnie bądź przez uczestnictwo w zespołach naukowych. Doświadczenie pedagogiczne zdobywane jest w procesie kształcenia i wychowywania kadr w ramach szkolnictwa wojskowego.

3. Predyspozycje do prowadzenia prac naukowo-badawczych

ZASÓB UMIEJĘTNOŚCI WRODZONYCH I NABYTYCH WARUNKUJĄCYCH NAUKOWĄ AKTYWNOŚĆ OFICERA W POZNAWANIU I PRZEKSZTAŁCANIU OBIEKTYWNEJ RZECZYWISTOŚCI ZGODNIE Z INTERESAMI WOJSKA I SPOŁECZEŃSTWA.

Należą do nich: obiektywizm naukowy, twórczy niepokój, umiejętność stawiania problemów /przewidywania/, wysoka spraw -

ność metodologiczna, jasność i precyzja języka naukowego, naukowy krytycyzm i samokrytycyzm, ambicja i upór w prowadzeniu badań, nowatorstwo i śmiałość rozwiązań naukowych, odporność na niepowodzenia i brak uznania.

a/ Obiektywizm naukowy

Wyraża się w stosunku wojskowego pracownika naukowego do przedmiotu tej dyscypliny nauki, nad której rozwojem prowadzi badania naukowe, a także do zastanej, aktualnej wiedzy o tym przedmiocie i możliwości jej wykorzystania oraz praktycznego zastosowania w celu wprowadzenia zmian w różnych dziedzinach działalności, organizacji i uzbrojenia Sił Zbrojnych. Naukowy obiektywizm odzwierciedla się w postawie naukowca, który:

- uznaje istnienie badanego przedmiotu za niezależne od treści własnych lub cudzych sądów, a także możliwość jego wiernego odzwierciedlenia w trakcie rzetelnych badań naukowych; dostrzega ciągłą zmienność przedmiotu /np. obiektywnych warunków pola walki/; czyni starania o wprowadzenie niezbędnych zmian do wojskowej myśli teoretycznej;
- dopuszcza możliwość istnienia w nauce /którą reprezentuje/takich tez i twierdzeń, które muszą zostać zweryfikowane, a zatem wymagają sprawdzenia przez doświadczenie lub praktykę ćwiczebną wojsk. Zachowuje więc wobec zastanej wiedzy pewną dążenie niedowierzania /sceptycyzmu/;
- uznaje za naukowe tylko takie teorie lub sądy, które zostały udowodnione i odznaczają się wysokim stopniem prawdopodobieństwa - zgodności z obiektywnym przedmiotem;
- dąży do ustalenia obiektywnej prawdy o przedmiocie i powstrzymuje się przed wydawaniem o nim sądów nie uzasadnionych lub nie zweryfikowanych. Dąży zatem do nieustannego rozwijania nauki wojennej;
- zmierza do wykorzystania w celach wartościowych /praktycznych/ swej wiedzy oraz proponowanych usprawnień w zakresie: sztuki operacyjnej, techniki uzbrojenia, zaopatrzenia, organizacji, dowodzenia wojskami, ich szkolenia oraz sposobów podnoszenia gotowości bojowej. Naukowy obiektywizm jest podstawą rzetelnej pracy i uczciwości wojskowego pracownika naukowego.

b/ Twórczy niepokój

Wyraża się w nieustannym poszukiwaniu bądź nowych problemów, bądź nowych rozwiązań lub usprawnień w różnych dziedzinach działalności Sił Zbrojnych. Twórcza postawa naukowca wynika z uświadomienia sobie przez niego z jednej strony nieustannej zmienności sił, środków i działań na współczesnym polu walki, a z drugiej - niedostatecznego rozwoju teorii i nauki wojennej. Twórczy niepokój wynika z wewnętrznego niezadowolonia z dotychczas osiągniętych wyników badań bądź rozwiązań naukowych. Jest to uświadomienie sobie, że badanie nie zostało jeszcze całkowicie zakończone i że wobec powyższego ustalone twierdzenia, hipotezy lub rozwiązania teoretyczne mogą zawierać obok twierdzeń pewnych /niepodważalnych/ także twierdzenia niepewne /wątpliwe/, które muszą zostać przebadane i sprawdzone doświadczalnie. Powątpiewanie jest niezbędną cechą naukowca, gdyż staje się punktem wyjścia do zainicjowania nowych badań, Z twórczego niepokojem wobec zastanej wiedzy wyrasta sprawność teoretyczna i metodologiczna naukowca, doprowadzająca w konsekwencji do nieustannego wzbogacania przez niego wiedzy teoretycznej i jej różnorodnych zastosowań w dziedzinie podnoszenia gotowości bojowej wojska.

c/ Umiejętność stawiania problemów /przewidywania/

Jest to cecha niezbędnie potrzebna osobom odpowiedzialnym za organizację badań naukowych w wojsku, uczelniach wojskowych, instytutach naukowych, a zwłaszcza samodzielnemu pracownikowi naukowemu. Wyraża się ona zdolnością uświadomienia sobie, na podstawie rzetelnej analizy stanu nauki wojennej oraz aktualnych potrzeb wojska i kierunków rozwoju Sił Zbrojnych, tych tendencji rozwojowych badań naukowych, które posiadają lub posiadać mogą w perspektywie największe znaczenie dla rozwoju sprzętu bojowego, techniki bojowej, szkolenia wojsk, rozpoznania wojskowego, organizacji sił zbrojnych, dowodzenia wojskami, zaopatrzenia, doskonalenia mobilizacji lub sztuki operacyjnej wojsk. Umiejętność stawiania problemów - to nic innego jak zdolność dotarcia do istoty rzeczy w rozwoju nauki. Wynika ona z umiejętności przewidywania tego, co w danej chwili jest dla jej rozwoju najważniejsze.

d/ Wysoka sprawność metodologiczna

Sprawność metodologiczna jest zależna z jednej strony od sprawności wrodzonej pracownika naukowego, a z drugiej - od odbytych przez niego studiów naukowych oraz zdobywanych doświadczeń w procesie prowadzenia prac naukowo-badawczych. Wyniki badań naukowych zależne są od systematycznego doskonalenia przynajmniej dwóch czynników: metod prowadzenia badań naukowych i aparatury naukowo-badawczej /aparatura obserwacyjna, pomiarowa, rejestrująca itp./. Sprawność metodologiczna naukowca polega na umiejętności dobierania właściwych sposobów /metod/ prowadzenia badań naukowych oraz właściwej aparatury naukowo-badawczej, umożliwiającej zebranie obiektywnych faktów o badanym przedmiocie. Bez praktycznych umiejętności prowadzenia badań naukowych niemożliwe staje się gromadzenie wiedzy naukowej, choćby nawet się dostrzegało problemy wymagające rozwiązania. Wojskowy pracownik naukowy nie może ograniczać swych badań tylko do posługiwania się metodami empirycznymi. Pozwalają one zebrać fakty o przedmiocie, lecz głównie w jego zjawiskowej, powierzchniowej postaci. Aby odkryć istotę rzeczy, naukowiec musi umieć uogólnić /odzwierciedlić/ dane pochodzące z obserwacji w abstrakcyjnej, racjonalnej formie. Umiejętność abstrakcyjnych uogólnień jest niezbędną predyspozycją pracownika naukowego.

Materiał zebrany za pomocą metod eksperymentalnych i obserwacji zmysłowej musi być poddany procesom: myślenia, rozumowania i dociekania, dokonywanego metodami racjonalnymi. Do racjonalnych metod należą: umiejętność stosowania w procesie poznania przedmiotu analizy i syntezy; wnioskowania indukcyjnego i dedukcyjnego; zdolność do abstrakcyjnych uogólnień w formie modelowania, tworzenia pojęć, definiowania, ustalania zależności przyczynowo-skutkowych i formułowania praw naukowych oraz budowania hipotez i teorii naukowych odzwierciedlających rozwój badanej rzeczywistości obiektywnej.

Ważną predyspozycją naukowca jest umiejętność łączenia metod empirycznych z racjonalnymi. Nauka bowiem rodzi się z chwilą, gdy tysiące zgromadzonych doświadczeń zostanie uogólnionych w abstrakcyjnej, uproszczonej, sformalizowanej postaci. Jednostronnie rozwinięte predyspozycje w zakresie metodo-

logii badań naukowych mogą prowadzić do ich rozwoju w formie wynaturzonej, jednostronnej, często błędnej i wypaczonej. Rzeczą polityki kadrowej jest dobór pracowników takich, którzy potrafią uogólniać swoje doświadczenia.

Ważną metodologicznie predyspozycją wojskowego pracownika naukowego jest umiejętność łączenia teorii z praktyką rozwoju procesów szkolenia, organizacji, uzbrojenia i zaopatrzenia wojska, z procesem doskonalenia sposobów dowodzenia wojskami i zbierania informacji. Tylko teoria użyteczna w praktyce i przez nią zweryfikowana może być uznana za zgodną z obiektywnymi wymaganiami nowoczesnego pola walki.

e/ Jasność i precyzja języka naukowego

Jasność i precyzja języka naukowego wynika w dużej mierze z osobistej inteligencji i kultury naukowca, odzwierciedla jego wartości naukowe. Precyzja języka - to precyzja myśli wyrażonej w słowach i zdaniach; w postaci sądów, wniosków, hipotez lub teorii naukowych. Jest to cecha niezbędna wojskowemu pracownikowi naukowemu co najmniej z dwu powodów. Jej konieczność po pierwsze - wynika stąd, że musi on przekazywać swą wiedzę i doświadczenia innym w formie pisemnej /a więc w formie naukowego opisu wyników badań - w skryptach, publikacjach, wydawnictwach, podręcznikach/, a także ustnej - na posiedzeniach, seminariach lub sympozjach naukowych; po drugie - jako pracownik naukowo-dydaktyczny musi nie tylko przekazywać, ale także uczyć precyzji myślenia. Jego język powinien być intersubiektywnie komunikatywny, to jest charakteryzować się jednoznacznością sformułowań i określeń, precyzją podawanych definicji; powinien ujmować przekazywaną innym problematykę w uporządkowany, logicznie spójny system wiedzy. Ponadto opis naukowy dokonywany zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej musi być intersubiektywnie sprawdzalny, to znaczy taki, by zawierał twierdzenia udowodnione, a zarazem, by podawał metody ich weryfikacji przez innych.

f/ Naukowy krytycyzm i samokrytycyzm

Jest to postawa zgodna z założeniami marksistowskiej teorii nauki. Naukowy krytycyzm nie ma nic wspólnego z nihilizmem lub skrajnym sceptycyzmem. Nihilizm neguje dorobek naukowy

przeszłości, natomiast skrajny sceptycyzm propaguje niewiarę w możliwości poznawcze człowieka. Zwolennicy tak rozumianej krytyki nie potrafią dostrzec tego, że współczesne formy szkolenia i organizacji oraz zasady dowodzenia wojskami i kierowania rozwojem sił zbrojnych są rezultatem wielowiekowych doświadczeń oraz ich teoretycznych uogólnień.

Równie groźni są w nauce dogmatycy. Ich stanowisko wynika z niedostrzegania tendencji rozwojowych, zmian zachodzących w siłach zbrojnych i na współczesnym polu walki, z czego wysnuwają wnioski o niepodważalności aktualnej wiedzy. Dogmatyzm prowadzi w nauce do zastoju, a w warunkach wojska jest o wiele groźniejszy niż nihilizm.

Każdy przeto wojskowy pracownik naukowy obok żywienia szacunku dla aktualnego stanu wiedzy powinien sobie uświadać - mieć fakt, że współczesny mu charakter rozwoju i zmienności zjawisk zachodzących w siłach zbrojnych wymaga nowego spojrzenia na dotychczasowy dorobek nauk wojskowych. Musi on przeto umiejętnie posługiwać się orężem krytyki i samokrytyki naukowej /a więc musi umieć dostrzec braki nie tylko w cudzych, lecz także własnych opracowaniach/, tak, aby z jednej strony zachować i rozwijać dalej to, co jest pozytywnego w dorobku nauki wojennej, a z drugiej - by umieć wyłuskać i odrzucić to, co subiektywne, nieścisłe, fałszywe, a tym samym uutorować drogę nowym badaniom. Aby tego dokonać, musi rzecz jasna odznaczać się wysoką odwagą intelektualną. Bez krytyki naukowej, swobodnej wymiany zdań, bez sporów naukowych rozwój nauki staje się niemożliwy.

Sztuka naukowej krytyki i samokrytyki - to taka postawa naukowo-badawcza, która prowadzi przez szereg często nieznacznych usprawnień do ciągłego doskonalenia techniki i uzbrojenia wojsk, systemów dowodzenia i kierowania nimi, do doskonalenia sztuki operacyjnej zgodnie z wymaganiami zmieniającego się nieustannie współczesnego pola walki. Naukowa rzetelność wymaga, aby przed rozpoczęciem krytyki /lub samokrytyki/ najpierw dokładnie, uczciwie zbadać i ustalić zgodność lub niezgodność danej teorii lub koncepcji z obiektywnym stanem rzeczy, by tym samym torować drogę dla rozwoju nowych badań nad doskonaleniem nauk wojskowych. Nie chodzi więc o rozwój krytyki formalnej, bezzasadnej, ale w pełni treściwej, głęboko słusznej.

g/ Osobista ambicja i upór w pracy naukowo-badawczej

Osobista ambicja i upór pracownika naukowego w jego dążeniu do osiągnięcia celu pracy naukowo-badawczej są czynnikami bardzo istotnymi dla rozwoju pracy naukowej w zespołach, katedrach, instytutach lub w uczelniach wojskowych.

Osobista ambicja, czyli chęć ukazania wobec środowiska własnego dorobku, może, jeśli idzie w parze z naukową rzetelnością i uczciwością, być motoryczną siłą realizowania prac naukowo-badawczych. Ambicja osobista w oderwaniu od uporu w działalności naukowej najczęściej nie prowadzi do sukcesu. Upór powiązany z osobistą ambicją i aspiracjami naukowymi jest niezbędną cechą wojskowego pracownika naukowego. Pomaga mu on wykrzesać z siebie dodatkową energię przy natrafianiu w działalności naukowo-badawczej na niezliczone trudności, dążyć nieugięcie do wytyczonego celu i zakończyć podjęte przez siebie zadanie. Upór w połączeniu z ambicją i aspiracjami naukowymi pozwala mu na skoncentrowanie całego talentu, uwagi, energii i umiejętności na realizacji podjętego zadania i osiągnięciu celu działalności naukowej.

h/ Odporność na niepowodzenia i brak uznania

Zrażanie się trudnościami w pracy naukowo-badawczej lub brakiem uznania ze strony otoczenia rodzi najpierw nastroje zniechęcenia, które nie przewyciężone prowadzić mogą nawet do zaprzestania działalności naukowej. Naukowiec wykazujący nieodporność psychiczną na brak uznania, a zwłaszcza na oczekujące go trudności i niepowodzenia nie powinien podejmować się prowadzenia pracy naukowo-badawczej. Odporność na brak uznania ze strony środowiska lub przełożonych stanowi jedną z istotnych cech pracownika naukowego.

4. Predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej

ZESPÓŁ CECH I NABYTYCH UMIEJĘTNOŚCI WARUNKUJĄCYCH SZKOLENIE I WYCHOWYWANIE SPECJALISTÓW WOJSKOWYCH. Są to: znajomość celu działalności pedagogicznej; umiejętność stosowania w praktyce metod kształcenia i wychowywania; komunikatywność i sugestywność w przekazywaniu wiedzy; umiejętności rozumienia zainteresowań i kształtowania postaw; znajomość wychowania; uzupełnianie wiedzy osobistej; zadowolenie z pracy.

a/ Znajomość celu działalności pedagogicznej

Działalność pedagogiczna w danej uczelni obliczona jest na przygotowanie kadr o określonej specjalizacji wojskowej i właściwe ukształtowanie ich osobowości. Cel ten realizowany jest przez nauczanie przedmiotów dostosowanych do profilu danej uczelni. Działalność pedagoga w zakresie jego specjalności ma być obliczona na zrealizowanie ogólnego celu nauczania danej uczelni. Pedagog-oficer musi przeto zdawać sobie sprawę z tego, że celem jego działalności jest nie tylko przekazanie określonej sumy wiedzy, lecz także kształtowanie u podwładnych pozytywnych cech osobowości. W procesie oddziaływania pedagogicznego powinien zatem łączyć nauczanie z zakresu swego przedmiotu z kształtowaniem takich cech oficera, jak: bystrość umysłu, twórcze myślenie, zdyscyplinowanie, wysokie wartości moralno-polityczne, wierność ideałom socjalizmu naukowego, patriotyzm i internacjonalizm. Celem jego działania jest zatem przygotowanie specjalistów o ukształtowanym obliczu moralno-politycznym.

b/ Umiejętność stosowania w praktyce metod kształcenia i wychowania

W procesie szkolenia i wychowywania nawet najlepszy program studiów nie spełni swego celu, jeśli ci, którzy uczą i wychowują, będą w trakcie jego realizacji stosowali niewłaściwe metody nauczania i wychowania. Umiejętność właściwej realizacji tego procesu w szkolnictwie wojskowym sprowadza się do:

- ciągłego, systematycznego doskonalenia programów nauczania w oparciu o zebrane doświadczenia własne lub innych pracowników katedr i uczelni;
- ciągłego doskonalenia metod nauczania i wychowywania, takich jak: wykłady, seminaria, ćwiczenia, konsultacje, proseminaria, w oparciu o aktualną wiedzę pedagogiczną i wzajemną wymianę doświadczeń;
- wyposażania wychowanków w odpowiedni zakres wiedzy fachowej i partyjno-politycznej, co warunkuje właściwe pełnienie przez nich w przyszłości służby wojskowej lub prowadzenie działalności naukowej w wojsku, oraz stwarzania im warunków /miejsca i czasu/ dla rozwijania działalności samokształceniowej;
- systematycznego doskonalenia i aktualizowania treści wykładu -

- dów, pogłębianych w oparciu o rozwijanie prac naukowo-badawczych lub wiedzę uzyskaną w inny sposób;
- rozbudzania pozytywnych zainteresowań wychowanków przez organizowanie kół wiedzy specjalistycznej, działalności politycznej, pracy kulturalno-oświatowej, organizowanie imprez sportowych oraz różnych form wypoczynku;
 - sprawiedliwego stosowania nagród i wyróżnień, a zwłaszcza obiektywnej oceny postępów w nauce;
 - określania przydatności wychowanków do pełnienia przez nich obowiązków służbowych w wojsku na oznaczonych stanowiskach dowódczo-sztabowych lub naukowych, zależnie od zakresu nauczenia i profilu kształcenia realizowanego przez daną uczelnię wojskową oraz osobowych wartości wychowanków.

Ponieważ o poziomie wychowanków danej uczelni, o ich zainteresowaniach twórczych, horyzontach myślowych, postawie moralnej i obywatelskiej, a także zaangażowaniu ideowo-politycznym decyduje w dużej mierze poziom umiejętności pedagogów w zakresie kształcenia i wychowywania, to właściwy dobór kadr naukowo-dydaktycznych nabiera rangi ogólnonarodowej.

c/ Komunikatywność i sugestywność w przekazywaniu wiedzy

Są to cechy niezbędne dla każdego pedagoga. Wyrazistość i precyzja języka, logika i siła przekonywania są warunkiem zrozumienia i opanowania przez wychowanków przekazywanej wiedzy. Z drugiej strony uczuciowe zaangażowanie pedagoga w odniesieniu do wykładanego przedmiotu oraz jego działanie skierowane na pobudzenie podobnych uczuć i zainteresowań u wychowanków tworzy podstawy sugestywnego kształtowania ich postaw i zainteresowań drogą naśladownictwa stanowiska zajętego przez pedagoga. Stąd ogromna rola takich cech pedagoga, jak: umiłowanie ojczystego kraju, szeroki horyzont myślowy, autorytet moralny, powaga, kompetencja w odniesieniu do wykładanej wiedzy, wierność wykładanym zasadom, wysoka kultura osobista, rozsądek, wiara w twórcze zdolności wychowanków, życzliwy stosunek do ich pracy, nauki, trosk i trudności życiowych.

d/ Umiejętność rozbudzania zainteresowań wychowanków i kształtowania ich postaw

Jest to cecha nauczyciela określająca jego miejsce w spo-

leczeństwie. Wynika z poczucia odpowiedzialności za losy kraju i stan kadr w wojsku. Umiejętność rozbudzania zainteresowań - to zdolność łączenia wysokich wymagań z życzliwością i szacunkiem dla wychowanków. Poważną rolę może tu spełnić osobisty przykład, a więc przyzwyczajanie pedagoga do porządku, dokładności w działaniu, jego osobista głęboka wiedza i uczciwość. Rozbudzanie zainteresowań - to umiejętność rozwijania u wychowanków zdolności do poszukiwania wymagających rozwiązania problemów, do zgłębiania zagadnień trudnych; to uczenie samodzielnego myślenia i rozwijania umiejętności pracy samokształceniowej. Jednocześnie będzie to przyzwyczajanie ich do dyscypliny studiów i porządku wojskowego, uczenie okazywania zrozumienia dla trudności innych, zachęcanie do organizowania form pomocy koleżeńskiej, jednym słowem - wychowywanie ich na dobrych oficerów i wartościowych obywateli kraju.

e/ Znajomość wychowanków

Aby uzyskać zadowalające wyniki w procesie wychowawczym, pedagog musi systematycznie poznawać swoich wychowanków - wykrywać zalety i wady ich charakterów, postawy i przyzwyczajenia, śledzić przebieg ich służby, wnikać w napotykaną przez nich trudności i kłopoty osobiste, zaznajamiać się z ich poglądami i stosunkami środowiskowymi, a przede wszystkim analizować ich osiągnięcia i braki w nauce, uzdolnienia oraz nabyte umiejętności. Dla pedagoga znajomość wszystkich tych wskaźników ma ogromne znaczenie z dwu powodów: po pierwsze - jest ona niezbędna dla określenia przez niego metod i form oddziaływania na wychowanków w celu rozwijania pozytywnych cech ich charakterów oraz eliminowania wad, po drugie - pedagog po ukończeniu przez wychowanków studiów powinien umieć określić ich zdolność do pełnienia obowiązków na określonych stanowiskach służbowych w wojsku. Za nieobiektywną ocenę lub opinię o wychowankach bierze on na siebie odpowiedzialność.

f/ Uzupełnianie wiedzy osobistej

Pracownik naukowo-dydaktyczny z racji swego stanowiska w uczelni i odpowiedzialności za poziom kształcenia i wychowania powinien nieustannie doskonalić swą wiedzę fachową i pedagogiczną. Najważniejszymi formami jej uzupełniania są: udział w

realizowaniu prac naukowo-badawczych, praca samokształceniowa oraz zorganizowane formy szkolenia w katedrach, instytucie bądź uczelni wojskowej. Ciągłe, systematyczne uzupełnianie, aktualizowanie i doskonalenie wiedzy specjalistycznej, a także wiedzy z zakresu innych pokrewnych dyscyplin pozwala mu spojrzeć na treści własnej dyscypliny i jej problemy z szerszego punktu widzenia, a także doskonalic treści i metody nauczania w uczelni.

g/ Zadowolenie z pracy

Jest to czynnik wielce konstruktywny. Wynika z jednej strony z uzyskiwania przez pedagoga pozytywnych osiągnięć w pracy naukowo-dydaktycznej, a z drugiej - z uznania dla tej pracy ze strony wychowanków i przełożonych. Oba czynniki rodzą wewnętrznie uświadomione zadowolenie, które staje się bodźcem do doskonalenia procesów nauczania w uczelni. Zadowolenie z pracy wiąże się ściśle z rozwojem zamiłowania do pracy naukowej, choć często bywa odwrotnie - zamiłowanie do pracy staje się przyczyną zadowolenia z niej, gdy osiągnięte wyniki są pozytywne, a w dodatku spotkały się ze społecznym zrozumieniem lub uznaniem.

5. Inteligencja

OGÓLNA SPRAWNOŚĆ UMYŚLU WARUNKUJĄCA POZIOM WSZYSTKICH CZYNNOŚCI INTELEKTUÁLNYCH. WRODZONE I ROZWINIĘTE UZDOLNIENIA I PRÉDYSPOZYCJE RACJONALNE DECYDUJĄCE O SPRAWNOŚCI NAUKOWEJ I TALENCIE CZŁOWIEKA

a/ Spostrzegawczość i szybkość orientacji w procesie badań naukowych

Jest to zdolność do wnikliwej obserwacji procesów i zjawisk łączących przedmiotem badań naukowych lub przedmiotem nauczania; szybkie dostrzeganie w tych procesach najbardziej istotnych /nie zawsze zauważanych przez innych/ określonych elementów, zależności i prawidłowości.

b/ Wyobraźnia

Rozumie się przez nią zdolność do racjonalnego kształtowania obrazów i modeli odzwierciedlających w sposób możliwie wierny złożony stan obiektywnej rzeczywistości. W nauce doniosłą rolę odgrywa wyobraźnia twórcza, w odróżnieniu od procesu uczenia się, w którym podstawową rolę spełnia wyobraźnia kierowana lub odtwórcza /zdolność do wyobrażenia sobie obrazu przedmiotu, o którym mówi wykładowca/. Wyobraźnia twórcza, naukowa - to umiejętność odtwarzania takich modeli lub obrazów obiektywnego przedmiotu, które oddają jego cechy istotne przy pomijaniu drugorzędnych.

c/ Pamięć

Pojęciem tym określa się zdolność do gromadzenia i przyswajania sobie niezbędnych w nauce informacji oraz do ich późniejszego odtwarzania w możliwie dokładnej postaci, zależnie od potrzeb wynikających z konkretnej sytuacji lub warunków. W działalności naukowej ogromną rolę odgrywa selektywny charakter ludzkiej pamięci, to znaczy gromadzenia tego, co ważne, a pomijania tego, co nieistotne. Sелеktywność pamięci jest podstawą abstrakcyjnego myślenia pracownika naukowego.

d/ Sprawność myślenia

Jest to zdolność do selekcji, wyodrębniania i ustalania podobieństw i różnic między faktami, zjawiskami, zdarzeniami i procesami; umiejętność ujawniania związków przyczynowo-skutkowych występujących między elementami badanego przedmiotu lub analizowanego problemu; łączenie tych elementów w jedną całość oraz umiejętność dokonywania trafnych uogólnień na podstawie porównań i analiz; umiejętność przewidywania zdarzeń w oparciu o znajomość praw i prawidłowości rozwoju danej dziedziny rzeczywistości, a także określania tendencji rozwoju badań naukowych; nieprzerwana analityczna działalność myślowa oraz umiejętność trafnego włączania się do aktywnych działań. Wyrazem zewnętrznym sprawności myślenia jest jasny, zwięzły i bogaty

pod względem terminologii język pracownika naukowego - formułowany w słowie i piśmie.

6. Umiejętność kierowania zespołami naukowymi, nabyte zdolności warunkujące praktyczne rozwiązywanie problemów pracy naukowo-badawczej bądź naukowo-dydaktycznej

a/ Umiejętność doboru, poznawania, oceny oraz doskonalenia predyspozycji pracowników naukowych

Posiadanie tej umiejętności zapewnia dobór na stanowiska naukowe kadr o wysokiej sprawności metodologicznej /w wypadku komórek naukowo-badawczych/ i pedagogicznej /w wypadku katedr i uczelni wojskowych/; umożliwia poznawanie i ocenę wartości naukowej, poglądów, zalet i wad charakterów, zainteresowań, zapobieganie konfliktom wewnętrznym, rozróżnianie osób szczególnie wydających i chętnych do pracy naukowej od pracujących przeciętnie lub mało wydajnie. Ww. umiejętność przejawia się również w dążeniu do obiektywnego opiniowania pracowników naukowych i określania na tej podstawie oraz w oparciu o znajomość ich zainteresowań badawczych, stopnia ich przydatności w katedrze, instytucie lub uczelni wojskowej; w tworzeniu właściwego klimatu dla rozwoju inicjatywy, pomysłów i rozwiązań w pracy naukowo-badawczej lub naukowo-dydaktycznej; w dbałości i trosce o rozwój i doskonalenie kadr naukowych. Jest to ponadto umiejętność trafnego wyboru kierunków rozwoju badań naukowych oraz dobierania do ich prowadzenia kompetentnych i zainteresowanych w tym względzie naukowców; stosowania właściwej polityki wyróżniania, nagradzania lub karania w wypadkach przewinień; inspirowania i rozwijania krytyki naukowej bez względu na autorytet - w myśl założenia, że bez rewizji teorii lub założeń nauka nie może się rozwijać i doskonalić. Ważną rolę spełnia tu unikanie metod administracyjnych w stosunku do podległej kadry naukowej oraz stwarzanie jej warunków do prowadzenia pracy badawczej lub dydaktycznej.

b/ Umiejętność podejmowania trafnych decyzji naukowych

Jest to sprawne i systematyczne zbieranie informacji o stanie szkolenia, postępach w rozwoju nauki oraz aktualnych potrzebach rozwoju sił zbrojnych lub określonego rodzaju wojsk i służb; zdolność przewidywania tendencji rozwojowych współczesnego pola walki i na tej podstawie określania kierunków badań lub procesów szkolenia; umiejętność rozwijania pracy koncepcyjnej i właściwego doboru kadr do realizacji określonych tematów; twórcze wprowadzanie reform do programów nauczania lub do procesu pracy naukowo-badawczej. Przy podejmowaniu decyzji - jest to twórcze wykorzystanie uwag, wniosków i propozycji podwładnych w celu optymalnego określenia zadań zaplanowanych do realizacji przez katedrę, instytut, lub uczelnię.

c/ Umiejętność realizowania decyzji naukowych

Przez określenie to rozumie się sprawne wprowadzanie powziętych decyzji w życie; dokładne śledzenie procesów nauczania lub realizacji zadań naukowo-badawczych; zdolność wychwycenia i usuwania tego, co opóźnia bądź utrudnia działalność naukową czy też jest przyczyną deformacji rozwoju procesów nauczania lub badań; umiejętność rezygnowania z błędnych decyzji i wprowadzania niezbędnych zmian do poprzednich ustaleń; umiejętność podziału zadań pomiędzy podwykonawców i sterowania ich czynnościami.

d/ Umiejętność planowania procesów szkolenia i rozwoju badań

Jest to umiejętność stosowania w działalności badawczej lub pedagogicznej zasad naukowej organizacji pracy i nowoczesnych technik badawczych; koordynacji i sterowania czynnościami pracowników w komórkach naukowych bądź czynnościami tych komórek w uczelni; uwzględniania w planowaniu zadań okoliczności, miejsca, czasu oraz koniecznych sił i środków; koncentracji sił i środków do realizacji zadań głównych. Jest to uwzględnianie rad i propozycji podwładnych bądź podległych komórek naukowych zmierzających do usprawnienia planowa-

nia; wprowadzanie aktualnych korekt do planów i procesów sterowania problemami nauczania bądź pracami naukowymi realizowanymi przez katedrę, zakład, instytut czy uczelnię.

e/ Umiejętność kontrolowania czynności naukowych

Przejawia się w sprawdzaniu w sposób rzeczowy, a zarazem taktowny i życzliwy działalności podległych pracowników nauki i korygowaniu na bieżąco tych czynności; w zdolności do wyselekcjonowania w toku kontroli problemów głównych, istotnych dla usprawnienia pracy; w dostrzeganiu przejawów i przyczyn negatywnych wyników działania naukowego i umiejętności formułowania rzeczowych wniosków odnośnie usprawnień procesów szkolenia bądź doskonalenia badań.

7. Postawa zawodowa pracownika naukowego

IDEOWO-POZNAWCZY I UCZUCIOWY STOSUNEK PRACOWNIKA NAUKOWEGO DO PEŁNIONYCH PRZEZ SIEBIE FUNKCJI BADAWCZYCH LUB NAUKOWO - DYDAKTYCZNYCH

a/ Aspiracje zawodowe /ambicja/

Jest to dążenie do jak najlepszego wykonywania czynności naukowo-badawczych lub naukowo-dydaktycznych i osiągnięcia jak najwyższych wyników w działalności własnej i kierowanych przez siebie zespołów ludzi. Odzwierciedleniem tych dążeń jest prężność indywidualna i zespołowa umożliwiające osiągnięcie społecznie i naukowo wartościowych wyników i wyższych kwalifikacji oraz realizację coraz trudniejszych zadań.

b/ Zamiłowanie zawodowe

Zamiłowanie do zawodu jest warunkiem sprawnego realizowania zadań naukowo-badawczych, a zwłaszcza naukowo-dydaktycznych. Pedagog nie spełni pokładanych w nim nadziei, jeśli nie będzie pedagogiem z powołania. Zamiłowanie zawodowe rodzi dumę z noszenia munduru i z przynależności do określonego rodzaju sił zbrojnych - jest podstawą patriotyzmu uczelnianego.

c/ Zainteresowania zawodowe

Przejawia się w poznawczym stosunku pracownika naukowego do przedmiotu swej dyscypliny oraz wykonywanych czynności naukowo-dydaktycznych, co warunkuje sprawność jego działania na zajmowanym stanowisku. Jest to śmiała i twórcze poszukiwanie nowatorskich rozwiązań oraz wdrażania ich w praktyce, a także właściwe wykorzystanie w swej działalności wiedzy, doświadczenia naukowego oraz stałe podnoszenie osobistych kwalifikacji.

d/ Poczucie odpowiedzialności zawodowej

Jest to świadomość i gotowość ponoszenia konsekwencji za stawianie i realizację zadań. Przejawia się w dążności do ich wykonania; stałym niepokojem o jak najlepszy poziom wykonywanej pracy naukowej lub naukowo-dydaktycznej. Wyraża się ponadto poczuciem odpowiedzialności za wyniki realizowanej pracy naukowo-badawczej lub naukowo-dydaktycznej, obiektywizmem i samokrytycyzmem w postępowaniu i działaniu, przejawianiem troski o powierzone mienie, sprzęt i aparaturę naukowo-badawczą.

8. Postawa etyczno-moralna

WYNIKAJĄCY Z IDEOWO-POLITYCZNYCH POGLĄDÓW STOSUNEK PRACOWNIKA NAUKOWEGO DO OBOWIĄZUJĄCYCH ZASAD SOCJALISTYCZNEGO WSPÓŁŻYCIA SPOŁECZNEGO

a/ Uczciwość i rzetelność

Przejawami tych cech osobowości jest przestrzeganie zasady szlachetnego postępowania w życiu rodzinnym, miejscu pracy oraz w każdej sytuacji; rzetelne i uczciwe pełnienie swych obowiązków; nienadużywanie swej władzy w celach osobistych i rodzinnych; wierność danym przyrzeczeniom i uznawanym zasadom współżycia społecznego. Posiadających te cechy pedagogów charakteryzuje uczciwy, rzetelny stosunek do wychowanków, wiara w ich twórcze zdolności i rozwijane umiejętności.

b/ Skromność i takt

Wskaźnikami ich posiadania jest wysoka kultura bycia i zachowania się w środowisku społecznym, unikanie pychy i zaro-

zumialstwa, których przejawem jest np. upajanie się własnymi sukcesami naukowymi; wzorowe zachowywanie się w miejscach publicznych; poszanowanie godności i honoru innego człowieka, a także jego odmiennych poglądów /tolerancja/; taktowna nacechowana umiarem postawa w stosunkach służbowych, koleżeńskich i międzyludzkich.

c/ Zgodność słów i czynów

Jest to niezbędna cecha wojskowego pracownika naukowego. Pedagog, którego charakteryzuje rozbieżność słów i czynów, albo traci autorytet, albo wpływa deprawująco na swoich wychowanków.

d/ Obrona prawdy

To również jedna z najistotniejszych cech pracownika naukowego, wyrażająca się w dążeniu do ustalenia prawdy obiektywnej; przeciwstawianiu się tendencjom woluntaryzmu i subiektywizmu w nauce wojennej; w usiłowaniu przekazania wychowankom wiedzy opartej na naukowo udowodnionych zasadach. To - odwaga intelektualna, której wyrazem jest obrona udowodnionych prawd naukowych.

e/ Sprawiedliwość społeczna

Jest to cecha szczególnie ważna zwłaszcza dla pracownika naukowego kierującego zespołami ludzi. Przejawia się w umiejętności obiektywnej oceny podwładnych oraz ich postępów; kierowaniu się przy podejmowaniu decyzji preferencjami społecznymi w oparciu o znajomość zalet i wad podwładnych, unikaniu subiektywizmu /uprzedzeń, korzyści osobistych/ przy przyznawaniu nagród, awansów, wyróżnień i назначaniu kar. Jest to umiejętność obiektywnego rozstrzygnięcia sporów, stawiania jednakowo surowych wymagań wobec siebie i podległych sobie osób, to - głębokie uczulenie na nieprawości, krzywdę i nieszczęścia ludzkie.

f/ Poszanowanie dobra społecznego

Jest to cecha nabyta przez wychowanie i praktykę życiową. Wyraża się w umiejętności godzenia osobistego, indywidualnego interesu /dobra/ z interesami społecznymi - instytucji, uczelni, wojska lub narodu. Sprawą zasadniczą jest unikanie w tym

względnie dwu skrajnych postaw: zarówno egoizmu /nie dającego się godzić z interesem społecznym/, jak też zbyt daleko posuniętego altruizmu /przesadnej rezygnacji z interesów własnych w celu zrealizowania interesu społecznego/.

g/ Walka ze złem i nieprawością społeczną

To cecha odzwierciedlająca aktywną, rewolucyjną postawę pracownika naukowego, wynikająca z głębokiego humanizmu ideologii socjalistycznej. Unikanie walki ze złem społecznym, konformizm moralny stwarzają warunki dla rozwoju i krzewienia się zła w katedrze, instytucji, uczelni - w wojsku. Walka ze złem wynika z dążenia do zmiany niekorzystnego społecznie stanu rzeczy na lepszy. Jest to walka z rozrzutnością, marnotrawstwem, hamulcami w prowadzeniu badań naukowych i niewłaściwymi tendencjami rozwoju stosunków międzyludzkich, to dbałość o dobre imię środowiska wojskowego, przestrzeganie w życiu osobistym, na co dzień kodeksu moralnego ujętego w treści "Zasady etyki kadry ludowego Wojska Polskiego" i "Obyczajów żołnierzy zawodowych ludowego Wojska Polskiego".

9. Charakter wojskowego pracownika naukowego

ZESPÓŁ CECH OSOBOWOŚCI ODZWIERCIEDLAJĄCYCH STOSUNEK WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWEGO DO OBOWIĄZKÓW SŁUŻBOWYCH ORAZ JEJEGO POSTAWĘ W ŚRODOWISKU WOJSKOWYM I CYWILNYM

a/ Honor żołnierski

Przejawia się w zachowaniu godności własnej jako człowieka, naukowca i żołnierza. To szacunek dla munduru i postawa dająca świadectwo wysokiej rangi naukowca w wojsku; godne reprezentowanie nauk wojskowych na zewnątrz zakładu, katedry, instytutu lub uczelni; dotrzymanie przyrzeczeń, wierność złożonej przysiędze wojskowej i umowom sojuszniczym - zachowanie się w każdej sytuacji w sposób godny naśladowania.

b/ Zdyscyplinowanie

Polega na świadomym przestrzeganiu przez naukowca reguł - laminów i przepisów porządku wojskowego; respektowaniu zasad bezpieczeństwa pracy w zakładzie naukowym; dotrzymaniu terminów wykonania prac badawczych lub naukowo-dydaktycznych; po-

porządkowywaniu się organom administracji państwowej i zasadom prawa państwowego; wykonywaniu zarządzeń i rozkazów przełożonych.

c/ Inicjatywa i samodzielność

Cechy te uzewmętrzają się przez przejawianie aktywności i pomysłowości w myśleniu i działaniu skierowanym na poszukiwanie wciąż nowych metod rozwijania badań naukowych i doskonalenia procesów nauczania; podejmowanie śmiałych inicjatyw i nowatorskich, oryginalnych rozwiązań mających na celu rozwój nauki wojennej; okazywanie życzliwości dla rozwoju badań naukowych i usprawnień w pracy naukowo-dydaktycznej.

d/ Stanowczość

Jest to zdecydowane postępowanie zgodnie z przyjętymi w nauce normami i zasadami działania; ustawiczne dążenie do realizowania celów naukowo-badawczych lub naukowo-dydaktycznych; konsekwentne egzekwowanie terminowości realizowania prac naukowych lub naukowo-dydaktycznych i precyzji ich wykonania.

e/ Odwaga intelektualna

Wyraża się w zajmowaniu aktywnej partyjnej postawy przy obronie słusznych ideałów, poglądów i prawd naukowych opartych na racjonalnie uzasadnionych przesłankach; w rzetelnym, zgodnym z obiektywnym stanem rzeczy przedkładaniu przełożonym wszelkich danych związanych z realizacją zadań naukowych; w obiektywnej i krytycznej ocenie własnych niedociągnięć i dostrzeżonych braków.

f/ Koleżeństwo żołnierskie

To stała gotowość do udzielenia pomocy, rad i wskazówek przełożonym lub kolegom w ich działalności naukowej; dobrze pojęta solidarność; życzliwość dla przełożonych i kolegów oraz szacunek dla ich zasług, wiedzy, kwalifikacji i pracowitości.

g/ Systematyczność i pracowitość naukowca

Przejawia się w rytmicznym realizowaniu zadań naukowo-badawczych /co jest warunkiem ich powodzenia/; w zachowaniu ciągłości badań; w terminowości realizowania zadań pedagogicznych w uczelni wojskowej. O posiadaniu tych cech świadczą wysoka

wydajność i dobra jakość prac badawczych oraz dobre wyniki działalności pedagogicznej.

10. Skuteczność działania w sytuacjach trudnych

GRUPA CECH MAJĄCYCH DUŻY WPŁYW NA ZACHOWANIE SIĘ PRACOWNIKA NAUKOWEGO W SYTUACJACH ZŁOŻONYCH, NIEPRZEWIDYWANYCH

a/ Odwaga

Wyraża się w zdecydowanym, racjonalnie uzasadnionym działaniu w sytuacjach skomplikowanych, trudnych i niebezpiecznych dla zdrowia. Niebezpieczne sytuacje mogą występować w laboratoriach fizycznych i chemicznych placówek naukowo-badawczych oraz w niektórych zakładach przemysłu zbrojeniowego.

b/ Wytrwałość

To odporność na stressy; uporczywe i konsekwentne realizowanie do końca podjętego zadania naukowego; niezrażanie się chwilowymi przeszkodami i wyłaniającymi się trudnościami; pokonywanie trudności i przeszkód w pracy naukowej.

c/ Zaradność

Przejawia się w umiejętności wynajdywania właściwych rozwiązań w każdej trudnej sytuacji i warunkach, a także śmiałych, oryginalnych środków i sposobów przewycięzania trudności w pracy naukowej.

d/ Opanowanie

Jest to systematyczna, racjonalna kontrola własnego zachowania, sądów i czynów; niepoddawanie się nastrojom emocjonalnym oraz przypadkowym bodźcom zewnętrznym /zwłaszcza negatywnym/; zachowanie rozsądku i przytomności umysłu w każdych trudnych warunkach lub w trudnej sytuacji.

11. Wymagania w zakresie stanu zdrowia, sprawności fizycznej i umysłowej oraz prezencji pracownika naukowego

a/ Stan zdrowia

W stosunku do kadry naukowo-dydaktycznej jest to wymaganie zachowania sprawności zdrowotnej w stopniu umożliwiającym realizowanie zadań pedagogicznych i naukowo-badawczych; w sto -

sunku do kadry naukowo-badawczej - zachowania sprawności zdrowotnej w stopniu umożliwiającym realizowanie badań naukowych.

b/ Sprawność fizyczna i umysłowa

Kadra naukowo-dydaktyczna powinna zachować zdolność ruchową umożliwiającą pokonywanie trudów związanych z pracą naukowo-dydaktyczną w uczelni /odporność na zmęczenie wykładami, ćwiczeniami, egzaminami i działalnością naukowo-badawczą/ oraz pełną sprawność umysłową; kadra naukowo-badawcza musi wykazywać sprawność fizyczną umożliwiającą pokonywanie trudów pracy w laboratoriach i zakładach naukowych oraz pełną sprawność umysłową.

c/ Wygląd zewnętrzny i prezencja

Ze względu na oddziaływanie na wychowanków kadra naukowo-dydaktyczna powinna przejawiać dbałość o własną prezencję, wyrażającą się w regulaminowym noszeniu umundurowania, schludnym, czystym i estetycznym wyglądzie zewnętrznym, umiarkowanej gestykulacji i mimice. Kadra naukowo-badawcza prowadząca prace w wyodrębnionych placówkach naukowych /poza uczelniami/ powinna przystosowywać się do regulaminowego noszenia umundurowania /jeśli to konieczne/. Przy tym wszystkim jednak prezencja zewnętrzna /w odniesieniu do wybitnych naukowców/ nie powinna być kryterium doboru kadr.

12. Wnioski ogólne

W postulowanej strukturze osobowości wojskowego pracownika naukowego do podstawowych cech należy zaliczyć następujące:

A. W odniesieniu do pracowników naukowo-badawczych:

1. postawa ideowo-polityczna; 2. wiedza /w tym wiedza specjalistyczna i doświadczenie naukowe/; 3. predyspozycje do pracy naukowo-badawczej /w tym szczególnie znajomość metodologii badań naukowych/; 4. inteligencja; 5. postawa zawodowa i etycznie-moralna; 6. umiejętność kierowania zespołami naukowymi instytutów, katedr i zakładów.

B. W odniesieniu do pracowników naukowo-dydaktycznych:

1. postawa ideowo-polityczna; 2. wiedza /w tym wiedza spe -

cyalistyczna i doświadczenie wojskowe i pedagogiczne/; 3. predyspozycje do pracy pedagogicznej /znajomość metod wychowania i nauczania/ i naukowo-badawczej; 4. inteligencja; 5. postawa zawodowa; 6. postawa etyczno-moralna; 7. umiejętność kierowania pracą naukowo-dydaktyczną w uczelni, oddziałach i katedrach.

Ponieważ wojskowy pracownik naukowy jest jednocześnie oficerem, a w wypadku kadry naukowo-dydaktycznej powinien być oficerem świeżącym przykładem, stąd obok cech warunkujących sprawne działanie wojskowego pracownika naukowego musi posiadać także cechy osobowości wymagane od oficera ludowego Wojska Polskiego.

Jak z powyższego wynika, wymagania w odniesieniu do wojskowych pracowników naukowych są wyższe niż w stosunku do pozostałych oficerów. Jest to spowodowane faktem nadawania przez tę grupę oficerów kierunku fachowego i moralno-politycznego całej kadrze sił zbrojnych, a także obłożenia ich odpowiedzialnością za stan techniki i uzbrojenia wojsk, ich sprawność organizacyjna oraz - i to przede wszystkim - za rozwój teoretycznej myśli wojskowej. W polityce kadrowej ze zwiększonymi wymaganiami w zakresie obowiązków powinny iść w parze właściwy dobór kadr naukowych oraz bodźce materialne i moralne. Od tego bowiem zależy w dużej mierze efektywność działania wojskowych pracowników naukowych. Dla tych kadr powinno się stworzyć klimat i warunki sprzyjające realizacji pracy naukowo-dydaktycznej i naukowo-badawczej.

III. PROCES PRZYGOTOWANIA I KSZTAŁCENIA WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO I NAUKOWO-BADAWCZEGO

1. USTALENIA OGÓLNE

Przez pojęcie wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego należy rozumieć nauczyciela akademickiego zaangażowanego w procesie szkolenia i wychowywania słuchaczy w uczelniach wojskowych oraz zajmującego się badaniami naukowymi, natomiast za wojskowego pracownika naukowo-badawczego należy uważać pracownika prowadzącego badania naukowe w ścisłym tego słowa znaczeniu, a więc przede wszystkim badania, od których wyników należy powstawanie nowych elementów wiedzy w poszczególnych dyscyplinach nauki wojennej. Podstawowe cechy osobowości pracowników obu tych kategorii są i powinny być w zasadzie jednako- we, z tym, że zmianie może ulegać intensywność występowania poszczególnych cech, /co spowodowane jest specjalizowaniem się ich/ w określonych dziedzinach nauki wojennej. Na przykład pracownik naukowo-dydaktyczny oprócz wysokiego poziomu wiedzy specjalistycznej powinien posiadać predyspozycje pedagogiczne, których w takim samym stopniu nie musi wykazywać pracownik naukowo-badawczy. W dalszych rozważaniach będziemy operować pojęciem kadr naukowych w szerokim rozumieniu tego słowa, a mianowicie, mając na myśli pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowo-badawczych.

Na podstawie analizy charakteru współczesnej nauki i wpływu obserwowanej rewolucji naukowo-technicznej na rozwój sił zbrojnych można wysnuć w odniesieniu do systemu przygotowania i kształcenia kadr wojskowych pracowników naukowych następujące wnioski ogólne:

a/ Należy przystosować system przygotowywania i kształcenia kadr naukowych do wymagań okresu rewolucji naukowo-technicznej /optimalny dla ww. okresu model naukowca/.

b/ Należy odstąpić od ściśle specjalistycznego charakteru kształcenia kadr naukowych.

c/ Należy w systemie kształcenia kadr naukowych przewidywać przygotowywanie organizatorów i kierowników prac naukowo-badawczych, z uwzględnieniem podziału pracy i specjalizacji pracowników.

Ten ostatni wniosek wypływa z dwóch pierwszych, przy czym chodzi tu nie tylko o czysto organizacyjne i administracyjne kierowanie badaniami, a przede wszystkim o kierowanie merytoryczne.

Prowadzenie pracy naukowej o charakterze dydaktycznym i badawczym wymaga długoletniego przygotowywania się oraz zdolności erudycyjnych i metodologicznych. Powoduje to, że kandydatowi na pracownika naukowego stawia się wysokie wymagania odnośnie cech osobowości. Praca naukowa jest nie do pomyślenia jeżeli nie są w nią zaangażowane takie czynniki, jak: talent, żądza wiedzy, umiejętność precyzyjnego postrzegania, silna wola, zdolność do ukierunkowanego myślenia, intuicja /w pozytywnym /naukowym/ tego słowa znaczeniu/, poświęcenie i ofiarność. Ukształtowanie wymaganych cech osobowości możliwe jest w wyniku starannego kształcenia kadr naukowo-dydaktycznych, przygotowywania ich do prowadzenia samodzielnej pracy badawczej. Z doбором kadr dydaktyczno-naukowych wiąże się konieczność rozpoznania /już zawniczu/ u kandydata zaataków twórczych, wypracowania kryteriów ich określania, a także prognozowania właściwej drogi rozwoju naukowego.

2. ETAPY KSZTAŁTOWANIA OSOBOWOŚCI PRACOWNIKA NAUKOWEGO

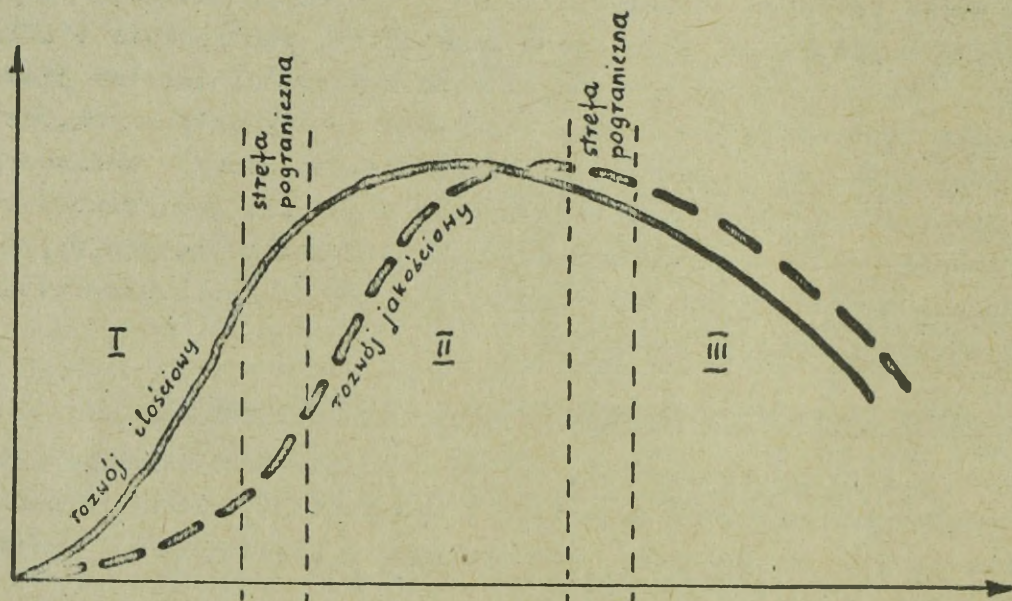
W rozwoju osobowości, rozumianym jako doskonalenie się odpowiednich struktur organizmu i ich funkcji, można wyróżnić dwie podstawowe postaci tego procesu, a mianowicie: rozwój ilościowy i rozwój jakościowy.

W wyniku rozwoju całego organizmu człowieka zachodzą zmiany w jego osobowości, w jego funkcjach psychicznych. Układ nerwowy rejestruje i odzwierciedla coraz to nowe rodzaje bodźców wzbogacających zasób wartości człowieka; pod ich wpływem powstają coraz to nowe spostrzeżenia, coraz bardziej złożone w swej strukturze i treści. Obraz odzwierciedlanej rzeczywistości zawiera coraz więcej szczegółów - staje się bogatszy, dokładniejszy, wnikliwszy - jest to rozwój ilościowy.

Jednocześnie stale wzrastający zasób wiedzy o świecie oraz związanych z tym wrażeń staje się materiałem do coraz wnikliwszych samodzielnych operacji myślowych - pojawiają się nowe kategorie procesów psychicznych, występują coraz bardziej

zróznicowane, szczegółowe /"wysokie"/ funkcje świadomości. Na podstawie zdobytej wiedzy i doświadczenia umysł dokonuje złożonych operacji logicznych, wysnuwa wnioski. W wyniku tego następuje definitywne ukształtowanie się osobowości człowieka. Jest to proces rozwoju jakościowego. Obydwa te procesy występują równoległe i wzajemnie się warunkują, z tym, że ich intensywność w poszczególnych okresach życia ludzkiego jest różna.

Przebieg przemian dokonujących się w strukturze i funkcjach osobowości jednostki w ciągu życia ilustruje poniższy wykres.



Przemiany dokonujące się w strukturze osobowości człowieka przedstawione zostały na tle trzech epok życia ludzkiego. Pierwsza epoka obejmuje okres od urodzenia do dorastania, druga - to okres dojrzałości, a trzecia - okres starzenia się i starość.

Linia ciągła oznacza proces rozwoju ilościowego. Jej stopniowe wznoszenie się wskazuje, że w pierwszej epoce następuje wyodrębnianie się coraz to nowych funkcji psychicznych, a następnie ich różnicowanie. W epoce dojrzałości dochodzi do względnej stabilizacji w procesie kształtowania się osobowości. W trzeciej epoce linia opada, sygnalizując proces deterioracji organizmu.

Linia przerywana odzwierciedla przemiany procesów rozwoju jakościowego. W epoce pierwszej wraz z rozwojem ilościowym intensyfikuje się również rozwój jakościowy, z tym, że pierwsza odgrywa rolę wiodącą. W drugiej epoce następuje intensywny wzrost jakościowego doskonalenia się osobowości. Wskazuje to wyraźnie przebieg linii przerywanej. W epoce trzeciej obserwujemy stopniowe wyhamowanie procesu rozwoju ilościowego.

Jak z tego widać, pierwsza epoka jest okresem powstania i kształtowania się osobowości. Epoka druga, chociaż charakteryzuje się względną stabilizacją rozwoju ilościowego, nie jest okresem całkowitej stabilizacji struktury i funkcji osobowości. W tym czasie zachodzą zmiany jakościowe, mające znamiona procesów doskonalenia się osobowości. W epoce trzeciej przeważają zmiany noszące charakter deterioracji. Następuje pogarszanie się tak funkcji organizmu, jak i związanych z tym funkcji psychicznych.

Z punktu widzenia kształtowania się osobowości wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego interesuje nas głównie druga epoka rozwoju osobowości. W życiu człowieka jest to okres stosunkowo długi. Charakterystyczną cechą epoki dojrzałości jest występowanie w niej dwóch podstawowych tendencji. Z jednej strony jest to dążenie do stabilizacji struktur i związków z nimi funkcji osobowości, z drugiej - do kontynuacji procesu rozwoju i dalszego doskonalenia osobowości. Stabilizacja dotyczy przede wszystkim sfery rozwoju ilościowego, bowiem proces rozwoju jakościowego znacznie się intensyfikuje. Jest to zatem stabilizacja względna - nie wykluczająca wystąpienia nawet radykalnych zmian w strukturze i funkcjach osobowości - oparta na przewadze rozwoju jakościowego nad ilościowym. W całej pełni występuje tu proces pogłębiania się cech osobowości człowieka. W epoce dojrzałości rozwój osobowości w sensie ilościowym jest już w zasadzie zakończony. Na plan pierwszy wysuwa się natomiast rozwój jakościowy, polegający na dalszym pogłębianiu, doskonaleniu i kształtowaniu określonych cech osobowości.

Na uwagę zasługuje okres obejmujący strefę pograniczną: na styku pierwszej i drugiej epoki. W okresie tym, trwającym co najmniej kilkanaście lat, zachodzi proces ostatecznego utrwalania

się poszczególnych elementów struktury osobowości w jej kształcie zasadniczym. Dlatego też należy dążyć do tego, aby w okresie dorastania ukształtowane zostały odpowiednie podstawy struktury osobowości, pozwalające pogłębiać i doskonalić pożądane jej cechy.

Pojęcia: "dorastanie", "dojrzałość", "starzenie się" i "starość", tak jak i cechy im przypisywane, są bardzo płynne. Nie jest łatwo ustalić dokładne granice wiekowe dla tych okresów życia ludzkiego. Liczne badania eksperymentalne wykazują, że o zachowaniu aktywności życiowej decyduje nie tyle wiek kalendarzowy, co odpowiedni trening i wola osiągnąć. Na podstawie badań i konfrontacji różnych teorii, dotyczących zmiany możliwości zdobywania osiągnięć zawodowych w zależności od wieku, stwierdzono, że nie są one związane przede wszystkim z wiekiem, lecz także /i to w głównej mierze/ z takimi czynnikami, jak: zdrowie, status społeczno-ekonomiczny, sytuacja rodzinna, doświadczenie zawodowe, nastawienie do środowiska zawodowego. Podkreśla się również, że zanikające siły może z powodzeniem zrekompensować odpowiednie połączenie doświadczenia, wiedzy i ćwiczonej pamięci.

Chociaż istnieją poważne trudności w ustaleniu granicy wieku dla poszczególnych epok charakteryzujących przemiany w strukturze osobowości człowieka, to jednak, przy zastrzeżeniu, że ustalenia te dotyczą tylko wartości orientacyjnych, wydaje się możliwe określenie w przybliżeniu tych granic. Opierając się więc na materiałach badań eksperymentalnych można w przybliżeniu ustalić następujące wartości granicy wieku:

- dla pierwszej epoki - do 25 lat;
- dla strefy pogranicznej na styku pierwszej i drugiej epoki - od 25 do 30 lat;
- dla drugiej epoki - od 30 do 55 lat;
- dla strefy pogranicznej na styku drugiej i trzeciej epoki - od 55 do 60 lat;
- dla trzeciej epoki - od 60 lat.

Raz jeszcze pragniemy się zastrzec, że są to wartości orientacyjne, a granice wieku dla poszczególnych epok - bardzo płynne. Odnosi się to zwłaszcza do okresu starzenia się. Badania tego zjawiska wykazały, że starzenie się nie jest procesem

nieuchronnym sterowanym od wewnątrz. Jest to proces wielo-
warstwowy, regulowany wieloma czynnikami, których liczby nie
sposób ustalić. Ponadto jest to proces dający się regulować.

Przedstawiony wyżej przebieg przemian dokonujących się
w strukturze i funkcjach osobowości człowieka w ciągu życia
ma praktyczne znaczenie w badaniach nad kształtowaniem się mo-
delu wojskowego pracownika naukowego, pozwala bowiem sformuło-
wać dwa następujące wnioski:

a/ proces powstawania i kształtowania cech osobowości
wojskowego pracownika naukowego, stwarzający podstawy do dal-
szego ich rozwijania, przebiega najintensywniej w wieku lat
25-30;

b/ najlepsze wyniki w zakresie doskonalenia osobowości,
rozwijania i pogłębiania poszczególnych cech pracownika nauko-
wego można uzyskać w wieku 30-50 lat.

Kształtowanie osobowości pracownika naukowego jest pro-
cesem złożonym i długotrwałym, który trwa nawet w ciągu 25-30
lat od momentu ukończenia studiów. Przygotowanie do pracy nau-
kowo-dydaktycznej nie jest tylko sprawą uzdolnień. Możemy mó-
wić tu o istnieniu uzdolnień, które jednak muszą być wykrywane,
kształtowane i wzbogacane w procesie kształcenia i samokształ-
cenia, w ramach którego występuje wiele etapów pośrednich. Jest
to zatem proces ciągły i dynamiczny, w którym można wyróżnić
następujące charakterystyczne etapy: zdobywania wiedzy /etap
szkolny/, kształtowania cech pracownika naukowego, samodziel-
nej działalności naukowej.

Etap zdobywania wiedzy /szkolny/ obejmuje przede wszyst-
kim okres studiów wyższych stwarzających podstawę do rozwija-
nia pracy dydaktyczno-naukowej. W warunkach wojska będą to stu-
dia w Wyższych Szkołach Oficerskich /WSO/ oraz w akademiach
wojskowych krajowych /ASG, WAT, WAP, WAM, WSMW II/ lub zagra-
nicznych. Etap powyższy charakteryzuje się stosunkowo bierną
postawą przyszłych potencjalnych pracowników naukowo-dydakty-
cznych i sprowadza się głównie do studiowania klasycznych
podręczników, przyswajania podstawowych wiadomości, a więc do
ogólnego zapoznawania się z określoną dziedziną wiedzy. Etap
ten nie kończy się wraz z ukończeniem studiów, trwa zwykle dłu-
żej, przenosząc się na okres pracy na pierwszym stanowisku

objętym przez absolwenta akademii wojskowej. Głównym celem jest w tym wypadku zdobycie niezbędnego zasobu wiedzy i doświadczenia, stanowiących punkt wyjścia do pracy naukowo-dydaktycznej. Przy tym chodzi nie tylko o zakres, ale także /i to głównie/ o odpowiednią jakość zdobytej wiedzy, bowiem lepsza jakość wiedzy osobistej, szersza jej platforma stwarzają lepsze warunki do prowadzenia pracy naukowej.

Na tym etapie, tzn. już podczas studiów i na pierwszym stanowisku objętym przez absolwenta uczelni, trzeba rozpocząć orientację, która pozwoliłaby określić, kto się nadaje do pracy naukowo-dydaktycznej, a kto do pracy naukowo-badawczej, i odpowiednio pokierować dalszym rozwojem wytypowanych kandydatów.

Etap kształtowania cech pracownika naukowego jest to okres, w którym następuje ukształtowanie jego sylwetki i osobowości, ustalenie kierunku specjalizacji i uzyskanie pewnej rutyny /w sensie pozytywnym/ w prowadzeniu badań naukowych oraz w zawodzie nauczyciela akademickiego. Jest to etap krystalizacji cech zawodowych pracownika naukowego, przygotowania go do samodzielnej pracy. Samodzielność w pracy naukowej jest rozumiana jako zdolność do prowadzenia badań, co wyraża się możliwością wykonywania użytecznych społecznie prac naukowych własnym wysiłkiem, a także kierowania pracami podjętymi z własnej inicjatywy. Oznacza to, że samodzielność pracownika naukowego wyraża się w umiejętności: planowania poczynań własnych lub innych pracowników, samodzielnego podejmowania decyzji, podejmowania i prowadzenia określonych przedsięwzięć badawczych oraz kierowania określonymi zespołami w pracy naukowo-dydaktycznej. Jest to wypadkowa wielu cech osobowości, kształtowanych w procesie zdobywania stopni naukowych.

W procesie kształcenia pracownika naukowego powinna być zwrócona również uwaga na przygotowanie go do pracy dydaktycznej. Ale trzeba pamiętać, że praca dydaktyczna może być w wyższej uczelni właściwie prowadzona tylko w atmosferze twórczej pracy naukowej. Zasada ta jest szczególnie aktualna w warunkach rozwijającej się rewolucji naukowo-technicznej i odstępstwa od niej mogą przynieść niepowetowane szkody dla procesu dydaktycznego.

Kształcenie pracownika naukowego na tym etapie powinno obejmować:

- przygotowanie do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, opanowanie najnowszych założeń metodologii badań, ukształtowanie umiejętności posługiwania się metodami badań naukowych;
- przygotowanie do pracy dydaktyczno-wychowawczej;
- przygotowanie do pracy organizacyjnej i społecznej.

Problemu kształcenia pracownika naukowego i przygotowania go do samodzielnej pracy nie można sprowadzić jedynie do strony formalnej, to jest do uzyskania stopnia naukowego doktora nauk wojskowych. Zdobyć stopnia naukowego powinno towarzyszyć podniesienie rzeczywistych kwalifikacji zawodowych pracownika, wzbogacenie zasobu wiedzy wojskowej ze szczególnym uwzględnieniem tej dziedziny nauki wojennej, którą dany pracownik reprezentuje.

Proces kształtowania cech pracownika naukowego przebiega w dwóch płaszczyznach:

- gromadzenia i pogłębiania wiedzy zawodowej;
- kształtowania właściwego stylu pracy i właściwej postawy.

Takie ukierunkowanie ww. procesu pozwala rozwinąć i wytworzyć te cechy osobowości, jakie powinien posiadać pracownik naukowy. Czynniki ułatwiającymi kształtowanie cech osobowości są wpływ i opieka środowiska. Stąd też podstawową formą kształcenia młodych kadr naukowych powinna być asystentura, bowiem praca na tym stanowisku zapewnia systematyczne, planowe przygotowanie do pracy naukowej i dydaktycznej, świadome i programowe kierowanie przez przełożonych ich rozwojem. Pominięcie asystentury może mieć miejsce tylko w odniesieniu do pracowników z wieloletnim doświadczeniem w zakresie dowodzenia wojskami i pracy sztabów, nabytym na stanowiskach dowódczych i sztabowych bezpośrednio w jednostkach wojskowych.

Etap samodzielnej pracy naukowej rozpoczyna się od uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego lub mianowania docentem /samodzielnym pracownikiem naukowo-badawczym/. Etap ten charakteryzuje się czynną postawą pracownika naukowego w prowadzeniu badań naukowych. Znajduje to wyraz w umiejętności samodzielnego formułowania i stawiania problemów, odpowiednie-

go ich porządkowania, systematyzowania i selekcjonowania oraz samodzielnego rozwiązywania, co świadczy o dojrzałości naukowej pracownika.

Samodzielność pracownika naukowego oznacza pełne przygotowanie do wykonywania obowiązków:

- naukowych;
- dydaktycznych i wychowawczych /pedagogicznych/;
- organizacyjnych;
- administracyjnych;
- społecznych.

Obowiązki naukowe znajdują wyraz w prowadzeniu badań naukowych - samodzielnie i w zespole - w wypracowywaniu i rozwijaniu metod badawczych itp. Stanowią one podstawowy wskaźnik rozwoju pracownika naukowego, są zasadniczym warunkiem osiągnięcia tytułów naukowych.

Obowiązki dydaktyczne i wychowawcze polegają na prowadzeniu zajęć z zakresu swojej specjalności w procesie kształcenia i nauczania oraz kształtowaniu odpowiednich cech i postaw szkolnych. Do wykonywania tych obowiązków potrzebne są umiejętności dydaktyczno-wychowawcze, a także elementy wiedzy o kształtowaniu osobowości człowieka.

Obowiązki organizacyjne obejmują organizowanie badań naukowych, kierowanie zespołami naukowymi, organizowanie toku zajęć dydaktycznych, organizowanie i kierowanie pracami kursowymi, dyplomowymi i doktorskimi.

Obowiązki administracyjne polegają na sprawowaniu funkcji: komendanta wydziału, zastępcy komendanta wydziału, szefa katedry, zastępcy szefa katedry, kierownika zespołu, kierownika zakładu, zastępcy kierownika zakładu, na czynnym uczestnictwie w radach naukowych uczelni, radach naukowych wydziału itp.

Obowiązki społeczne - to przede wszystkim udział w pracach pozauczelnianych /w charakterze eksperta, doradcy itp./, popularyzacja wiedzy wojskowej, udział w pracach towarzystw naukowych, różnych instytucji społecznych i politycznych.

Przedstawione i omówione wyżej obowiązki pracownika naukowego na etapie jego samodzielności wpływają z zasadniczych i podstawowych zadań szkoły wyższej. Zadania te można podzielić na dwie grupy:

- prowadzenie i rozwijanie badań naukowych;
- kształcenie i wychowywanie kadr.

Realizacja przedsięwzięć z zakresu tych dwóch grup zadań stanowi istotę i treść działalności pracownika naukowego, określając jednocześnie zakres jego obowiązków. Sprawą szczególnej wagi jest poczuwanie się samodzielnych pracowników naukowych do odpowiedzialności za szybki i efektywny rozwój naukowy uczelni, osiągany tak w wyniku własnej działalności naukowo-badawczej i dydaktyczno-wychowawczej, jak też pośrednio - przez kształcenie i wychowywanie młodych kadr naukowych.

Punktem wyjścia dla analizy zjawisk i procesów, od których zależy efektywność przygotowania, kształcenia i doskonalenia kadr pracowników naukowych, jest uzmysłowienie sobie treści pojęcia nauki oraz określenie funkcji spełnianych przez nią w społeczeństwie. Jako założenie podstawowe przyjęto, że nauka pełni funkcję poznawczą, a pracownik naukowy jest zaangażowany w procesie tworzenia wiedzy naukowej. Pracownik naukowy, który nie potrafi prowadzić badań i nie tworzy teoretycznych podstaw wiedzy naukowej jest społecznie bezużyteczny, bowiem rozwój wiedzy teoretycznej jest istotnym warunkiem rozwoju wiedzy praktycznej - stosowanej. Przyjęto również założenie, że we współczesnym dynamicznie rozwijającym się świecie również rozwój sztuki wojennej wymagać będzie wzmożonego udziału i zaangażowania wojskowych pracowników naukowych. Kształcąc wojskowego pracownika naukowego z myślą o przyszłości, trzeba będzie dążyć do tego, aby rozumiał on istotę i kierunki przemian zachodzących w społeczeństwie, nauce i sztuce wojennej, aby jego świadomość, jako naukowca, kształtowała się równoległe z tymi przemianami, a postawa była w pełnym tego słowa znaczeniu nowoczesna, klasowa i partyjna. Są to niewątpliwie wysokie wymagania, którym sprostać będą mogli jedynie dobrze dobrani i przygotowani, odpowiednio kształceni i efektywnie pracujący wojskowi pracownicy naukowcy.

Na plan pierwszy wysuwa się tu odpowiednie przygotowanie polityczne i społeczne oraz problem kształtowania ściśle określonego oblicza ideowego i moralnego wojskowych pracowników naukowych, a także odpowiednie przygotowanie specjalistyczne.

3. ŹRÓDŁA I SPOSÓB DOBORU KANDYDATÓW NA WOJSKOWYCH PRACOWNIKÓW NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH I NAUKOWO-BADAWCZYCH

Proces doboru kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych lub naukowo-badawczych nie może przebiegać żywiołowo. Trzeba go odpowiednio ukierunkować i kierować jego przebiegiem zgodnie z aktualnymi potrzebami Sił Zbrojnych. Na plan pierwszy wysuwa się problem ustalenia źródeł doboru kandydatów, albo inaczej: określenia pola rekrutacyjnego /skąd uczelnie i instytuty o profilu operacyjno-taktycznym czerpać będą kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych lub naukowo-badawczych/. Należy podkreślić, że chodzi tu nie tylko o ustalenie źródeł rekrutacji, ale przede wszystkim o to, aby celowe kształtowanie pola rekrutacyjnego uczynić zabiegiem odpowiedniej polityki kadrowej i naukowej.

Przy ustalaniu źródeł i sposobu doboru kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowo-badawczych przyjmuje się następujące założenia: po pierwsze - do pracy naukowej będziemy poszukiwać i rekrutować ludzi najbardziej uzdolnionych, wyróżniających się w nauce i w pracy, po drugie - wychodzimy z założenia, że pracę naukową można prowadzić i prowadzi się nie tylko w wyższych uczelniach i instytutach badawczych; stąd też w każdym miejscu pracy /w tym również w jednostkach wojskowych i sztabach/ powinna być prowadzona obserwacja i rekrutacja kandydatów na pracowników naukowych.

Proces rekrutacji kandydatów na pracowników naukowych można zapoczątkować już w czasie studiów w akademiach wojskowych. Spośród słuchaczy kończących studia w akademiach krajowych /ASG, WAT, WAP, WAM, WSMW II^o/ lub akademiach zagranicznych, a także spośród stypendystów MON należałoby typować kandydatów do pracy naukowej i dydaktycznej, przyjmując za kryterium zarysowujące się u kandydata określone cechy i predyspozycje, jakie powinien posiadać wojskowy pracownik naukowy. Badaniom powinni być poddani wszyscy wyróżniający się słuchacze, niezależnie od ich przyszłego miejsca pracy. Wytypowani kandydaci powinni figurować w specjalnej ewidencji Departamentu Kadr MON i po odbyciu służby na pierwszym stanowisku przewidzianym dla absolwentów akademii wojskowych, kierowani na stanowiska

naukowo-dydaktyczne do odpowiednich uczelni wojskowych i instytutów naukowych. Proponuje się, aby wytypowani kandydaci w czasie odbywania stażu w wojskach, byli otaczani odpowiednią opieką i zainteresowaniem również ze strony tych wyższych uczelni i instytutów /ASG, WSOWZ, WSMW II^o itp./, do których będą kierowani na stanowiska naukowo-dydaktyczne lub naukowo-badawcze po odbyciu stażu. Nie należałoby wykluczyć również możliwości kierowania szczególnie wybijających się i wybitnie uzdolnionych słuchaczy do pracy w uczelni lub instytucie bezpośrednio po ukończeniu studiów drugiego stopnia. Można rozważyć także celowość dokonywania wstępnej selekcji kandydatów na pracowników naukowych już w okresie studiów pierwszego stopnia w wyższych szkołach oficerskich /w ramach systemu pracy z wybitnie uzdolnionymi słuchaczami/ i prognozowania dla wytypowanych kandydatów dalszej drogi rozwoju naukowego. Pozwoliłoby to znacznie wcześniej rozpocząć obserwację kandydata, ujawnić jego zdolności oraz wrodzone predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej i stopniowo je kształtować. Tak więc akademie wojskowe są tym podstawowym źródłem, z którego rekrutować się będą kandydaci na pracowników naukowych.

Drugim źródłem doboru kandydatów na pracowników naukowych są wyższe szkoły oficerskie. Pracownicy naukowcy mogą się rekrutować z ich kadry dydaktycznej, bowiem w procesie dydaktyczno-wychowawczym szkoły wyższej kadra ma możliwości wykazania się posiadanymi kwalifikacjami i cechami niezbędnymi w pracy naukowo-dydaktycznej, a także podjęcia pracy badawczej w reprezentowanej przez siebie dziedzinie.

Pola rekrutacji pracowników naukowych nie można zawęzić tylko do terenu akademii i wyższych szkół oficerskich, bowiem proces krystalizacji pewnych cech osobowości i zainteresowań jest złożony i długotrwały. Rozbudzenie zamiłowania do pracy naukowo-dydaktycznej lub badawczej i ujawnienie określonych cech charakteru następuje często dopiero w trakcie wykonywania pracy - jako wynik poznawania nowych dziedzin wiedzy, ujawnienia nowych, wymagających rozwiązania problemów, a często także pod wpływem oddziaływania środowiska. Dotychczasowa praktyka wykazuje, że rozbudzenie zainteresowań pracą naukową wśród oficerów z jednostek wojskowych i sztabów kończy się zwykle na

uzyskaniu przez nich stopnia doktora. Praca naukowo - badawcza tej grupy oficerów ma wybitnie indywidualny "amatorski" charakter, nie zawsze znajdując zrozumienie i poparcie ze strony przełożonych. Dlatego dla tych wszystkich, którzy po ukończeniu akademii podjęli pracę w jednostkach wojskowych i sztabach, i tam dopiero wykazali zamiłowanie, zdolności i chęć do pracy naukowej, dla tych, którzy często na własną rękę podejmują pracę naukową - należy stworzyć możliwości rozwoju naukowego i zapewnić merytoryczne kierowanie przez uczelnię podejmowanymi przez nich pracami. Uczelnia powinna sprawować kierownictwo merytoryczne nie tylko w okresie doktoryzacji, ale również po uzyskaniu doktoratu, sterując odpowiednio dalszym rozwojem naukowym tej grupy pracowników. Może to być bardzo wartościowe źródło rekrutacji kandydatów na pracowników naukowych.

Zatem trzecim źródłem dopływu kandydatów na pracowników naukowych są jednostki wojskowe. Rekrutujący się z nich kandydaci będą to w przeważającej większości oficerowie o dużym doświadczeniu w dowodzeniu wojskami, którzy wykazując predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej zostali zakwalifikowani do funduszu przyspieszonego rozwoju, z przeznaczeniem na stanowiska w wyższym szkolnictwie wojskowym. Napływ kandydatów na pracowników naukowych z tego źródła może odbywać się także drogą konkursowego doboru.

Czwartym źródłem są wyższe sztaby i dowództwa rodzajów wojsk. Kandydatami będą tu oficerowie z doświadczeniem w zakresie dowodzenia wojskami i pracy sztabów, posiadający predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej. Tak, jak poprzednio, dobór kandydatów na pracowników naukowych może odbywać się między innymi drogą konkursu.

Kandydaci na pracowników naukowych powinni spełniać określone warunki, gwarantujące w pewnym stopniu pomyślny rozwój cech osobowości niezbędnych w pracy naukowo-dydaktycznej lub badawczej. Oprócz więc cech uważanych za niezbędne dla sylwetki oficera WP kandydat na pracownika naukowego powinien się wyróżniać jeszcze następującymi właściwościami osobowości:

a/ Ogólną sprawnością umysłową /inteligencją ogólną/ rozumianą jako zdolność przystosowywania się do nowych warunków i zadań. Praca naukowa wymaga znacznie wyższej sprawności umy-

słu niż inne rodzaje zajęć. Trudności bowiem, jakie napotyka na swej drodze pracownik naukowy są duże, a do ich pokonania niezbędną jest stosunkowo wysoki stopień inteligencji.

b/ Krytycyzmem i pomysłowością, jako specyficznymi cechami intelektu związanymi ściśle z działalnością naukową. Krytycyzm jest tu rozumiany jako zdolność do trafnej z punktu widzenia logiki i doświadczeń oceny własnych lub cudzych poglądów czy twierdzeń. Wiąże się z tym ściśle samokrytycyzm polegający na zdolności do trafnej oceny własnych możliwości, osiągnięć i braków w pracy. Krytycyzm jest więc cechą niezbędną pracownikowi naukowemu w procesie przyswajania wiedzy, umożliwiającą zajmowanie określonego stanowiska w odniesieniu do pojęć, poglądów, problemów, teorii, hipotez itp. Pomysłowość rozumiemy jako specyficzną zdolność do wyławiania problemów wymagających rozwiązania, do ich właściwego umiejscawiania w ogólnym systemie zagadnień z badanej dziedziny wiedzy, a także do prawidłowej oceny ich ważności. Wyrazem pomysłowości jest aktywność koncepcyjna, która zawsze poprzedza właściwe badania naukowe.

c/ Łatwością przyswajania wiadomości, jako cechą szczególnie potrzebną kandydatowi na pracownika naukowego. Od pracownika naukowego wymaga się bowiem głębokiej wiedzy fachowej, a tę można osiągnąć drogą kształcenia i samokształcenia. Jest rzeczą oczywistą, że im łatwiej ktoś się uczy, tym szybciej zdobywa wiedzę.

d/ Samodzielnością i inicjatywą w podejmowaniu i rozwiązywaniu problemów.

e/ Zdolnością do myślenia kategoriami analizy i syntezy. Jest to ważna cecha, jeśli zważymy, że bez umiejętności wyodrębnienia poszczególnych elementów strukturalnych w całości przedmiotu, ich istotnych właściwości, wzajemnych powiązań, określania stosunku poszczególnych elementów do całości, odtworzenia całości na podstawie wykrytych przez analizę powiązań oraz wykrywania prawidłowości strukturalnych i funkcjonalnych przedmiotu - trudno mówić o zdolności do prowadzenia badań naukowych.

f/ Przejawianiem twórczego niepokoju, rozumianego jako objaw pewnego intelektualnego niedosytu, niezadowolienia z istniejącego stanu rzeczy i dążenia do uzyskania nowych rozwiązań.

g/ Wykazywaniem zdolności specjalnych, przekraczających zasięg inteligencji ogólnej.

Ta ostatnia cecha nie musi koniecznie występować u każdego kandydata na pracownika naukowego. Może być tak, że niektórzy z kandydatów posiadają wybitne, ale jednostronne uzdolnienia, idące w jednym kierunku. Jeżeli te zainteresowania i szczególne uzdolnienia utrzymują się przez dłuższy czas, to pomimo że na drodze do twórczej działalności naukowej trzeba spełnić wiele jeszcze innych warunków, należy na takiego kandydata zwrócić uwagę i uwzględnić go przy rekrutacji na pracowników naukowych. Praktyka wskazuje bowiem, że szczególne uzdolnienia i talent są jednym z istotnych warunków osiągnięcia sukcesów w działalności naukowej.

Oprócz wyżej wymienionych cech podczas rekrutacji kandydatów na pracowników naukowych uwzględniać się powinno pewne cechy charakteru, a mianowicie: skromność i takt w postępowaniu, pracowitość, cierpliwość, uczciwość, systematyczność w pracy i dokładność, wytrwałość, odporność na brak uznania i na niepowodzenia.

U kandydatów na pracowników naukowych powinny wyraźnie zarysowywać się pierwiastki wyżej wymienionych cech osobowości, i to właśnie powinno decydować o wytypowaniu do pracy naukowej. Aby ustalić występowanie pożądaných cech osobowości, można zastosować różne sposoby i metody. Może to być odpowiednio zaprogramowana obserwacja kandydata, prowadzona podczas studiów w wyższej szkole oficerskiej, w akademii wojskowej oraz podczas pracy na pierwszym stanowisku służbowym zajmowanym po ukończeniu studiów. Pewne elementy cech osobowości można ustalić na podstawie przeprowadzonych egzaminów, odpowiednich testów czy rozmowy indywidualnej z kandydatem. Dużą pomocą może też okazać się charakterystyka służbowa kandydata oraz wyniki pracy osiągnięte na zajmowanym stanowisku służbowym.

Prawidłowa selekcja kandydatów na pracowników naukowych może mieć miejsce tylko wtedy, gdy wystąpi konfrontacja cech i wartości kandydata z atrakcyjnością zawodu i miejsca pracy pracownika naukowo-dydaktycznego lub naukowo-badawczego. Jeżeli mamy do czynienia z małą atrakcyjnością pracy, to należy oczekiwać, że z ogółu kandydatów tylko nieliczni okażą się ludźmi

utalentowanymi, o silnie skonkretyzowanych zamiłowaniach; zdecydowana większość będą to pracownicy mierni, szukający spokojnej przystani w życiu i przeciwnie - w przypadku dużej atrakcyjności pracy napływ kandydatów wartościowych będzie znaczny i wtedy staniemy przed koniecznością wyboru najlepszych. Ale jest to już problem, którego rozwiązanie sprzyja rozwojowi i podnoszeniu jakości kadr pracowników naukowych.

Czynnikami stanowiącymi o atrakcyjności pracy naukowej są: atrakcyjność materialna i zawodowa. Atrakcyjność materialną należy rozumieć bardzo szeroko, mając na uwadze warunki płacowe, urlopowo-wypoczynkowe, mieszkaniowe, emerytury, wszelkiego rodzaju ulgi itp. Przy czym sprawą istotną jest tu relatywna wartość uposażenia i świadczeń. Atrakcyjność zawodowa - to możliwość dalszego kształcenia się, zdobywania stopni i tytułów naukowych, czynnego udziału w konferencjach i sympozjach naukowych zarówno krajowych, jak i zagranicznych, publikowania swoich osiągnięć itp. Na atrakcyjność danej propozycji składają się także warunki i atmosfera panująca w miejscu pracy. Korzyści wyłącznie materialne nie wystarczą dla zapewnienia atrakcyjności pracy naukowej. Potrzebna jest również atrakcyjność zawodowa i osobista, stwarzające warunki rozwoju osobowości i zaspokajania ambicji - awansu.

W polityce awansowania żołnierzy WP można byłoby przyjąć, na przykład, zasadę awansowania do kolejnego stopnia oficerskiego pracownika, który uzyskał stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, bez względu na wysługę w aktualnie posiadanym stopniu wojskowym.

Za wojskowego pracownika naukowego uważa się oficera posiadającego określoną specjalizację, zawód wymagający /oprócz określonych predyspozycji/ długoletniego kształcenia i przygotowania. Dlatego w polityce kadrowej powinno się dążyć do stabilizacji tego pojęcia. Tylko w wyjątkowych sytuacjach należałoby się też decydować na przeniesienie pracownika naukowego, który osiągnął pełne kwalifikacje, poza wyższe szkolnictwo wojskowe, na stanowisko nie wymagające przygotowania do pracy naukowej.

Stworzenie warunków zapewniających stosunkowo większą atrakcyjność pracy naukowej w porównaniu z innymi dziedzinami

działalności oficera przyczyniłoby się do zwiększenia napływu kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowo-badawczych. Rytmiczny rozwój kadr naukowych, podniesienie ich jakości na miarę potrzeb obronności kraju będą możliwe wtedy, gdy podniesie się rangę zawodu wojskowego pracownika naukowego w systemie sił zbrojnych, stosując w tym celu odpowiednie bodźce moralne i materialne.

4. KSZTAŁCENIE I PRZYGOTOWANIE WOJSKOWYCH PRACOWNIKÓW NAUKO - WYCH DO PRACY W UCZELNIACH WOJSKOWYCH I INSTYTUTACH /OSROD - KACH/ NAUKOWO-BADAWCZYCH

Wojskowi pracownicy naukowci kształceni są bardzo zróżnicowanymi, metodami odpowiadającymi potrzebom poszczególnych uczelni wojskowych i instytutów /ośrodków/ naukowo-badawczych. W kształceniu tym należy położyć nacisk nie tylko na opanowanie wiedzy i zdobycie doświadczenia, ale również na szereg innych elementów - istotnych z punktu widzenia wykonywania zawodu wojskowego pracownika nauki - takich jak: umiejętność organizowania placówek i zespołów badawczych oraz kierowania pracą badawczą, znajomość zasad prawnych funkcjonowania instytucji naukowych w wojsku itp. Efektywna praca naukowa wymaga odpowiedniego poziomu wiedzy z zakresu teorii nauki, metodologii oraz techniki badań. Szczególnie ważne jest odpowiednie przygotowanie merytoryczne i naukowe komendantów, kierowników placówek i zespołów naukowych w uczelniach i placówkach naukowych. Podkreślić trzeba także wagę odpowiedniego przygotowania naukowego oraz wykształcenia pracowników prowadzących biblioteki, dokumentację, informację oraz organizujących proces nauczania w wojsku. Efektywność współczesnych badań naukowych w wojsku może być zapewniona dzięki wysokiemu poziomowi przygotowania merytorycznego pracowników laboratoriów oraz pracowników administracji uczelni i placówek naukowych. W związku z powyższym szczególnie ważne jest właściwe obsadzenie stanowisk w szkolenictwie wojskowym oraz w wojskowych placówkach naukowo-badawczych pracownikami naukowo-dydaktycznymi, naukowo-badawczymi i administracyjno-gospodarczymi, posiadającymi wykształcenie odpowiadające zakresom przyszłych zadań.

W ramach procesu kształcenia pracowników naukowych dużą

rolę odgrywają prace doktorskie i habilitacyjne. Analiza procesu doktoryzacji w dziedzinie nauk wojskowych przeprowadzona w ASG wykazała jego stosunkowo niskie tempo. W latach 1968-1973 stopień naukowy doktora uzyskiwało średnio 6 oficerów rocznie. W tym samym okresie czas trwania przewodu doktorskiego wynosił przeciętnie 6 lat, przy czym w stosunku do ponad 1/3 otwartych przewodów doktorskich czas ten przekroczył 10 lat. Mając na uwadze potrzeby ASG oraz innych wyższych szkół wojskowych i instytutów /ośrodków/ naukowo-badawczych w zakresie przygotowywania kwalifikowanych kadr naukowo-dydaktycznych z dziedziny nauk wojskowych konieczne jest podniesienie sprawności i zwiększenie tempa doktoryzacji. Wśród przedsięwzięć zmierzających do poprawy tego stanu rzeczy na plan pierwszy wysuwa się problem odpowiedniej organizacji studiów doktoranckich, zarówno stacjonarnych, jak i dla pracujących. Przede wszystkim chodzi tu o ustalenie właściwego zakresu studiów doktoranckich, zwiększenie kontroli nad nimi ze strony pionu naukowego uczelni, o dobór najlepszych wykładowców i promotorów, a także właściwych kandydatów na studia /o sprawdzonych zdolnościach i zakresie wiedzy gwarantującej efektywne ukończenie studiów/. Uważamy, że nie należy rezygnować z tzw. zaocznego trybu doktoryzacji, ale dążyć do podniesienia sprawności tego typu studiów. Poważną rolę w tym przypadku mogą spełnić seminaria doktoranckie ujęte w odpowiednie ramy organizacyjne. Proponuje się organizować wspólne seminaria dla zbliżonych tematycznie kierunków prac badawczych, które byłyby prowadzone przez kilku samodzielnych pracowników naukowych według wspólnego planu. Seminaria doktoranckie powinny mieć charakter otwarty, tzn. umożliwiać uczęszczanie na nie wszystkich chętnych, bez zapisów i rekrutacji. Większą uwagę należałoby również zwrócić na proces otwierania przewodu doktorskiego. Powinno stosować się zasadę, że rozwinięte tezy tematu pracy doktorskiej przed przedstawieniem do rozpatrzenia przez Radę Naukową Uczelni są omawiane na seminariach doktoranckich. I wreszcie - urlopy naukowe udzielane w celu dokończenia zaawansowanej pracy doktorskiej - to także czynnik usprawniający proces doktoryzacji.

W kształceniu kadr wojskowych pracowników naukowych duże znaczenie ma utrzymanie prac doktorskich i habilitacyjnych na

odpowiednim poziomie. Od rozprawy doktorskiej powinno się wymagać, aby była pracą twórczą, stanowiła samodzielne rozwiązanie zagadnienia naukowego oraz wykazała ogólną wiedzę teoretyczną autora w danej dyscyplinie naukowej. Wymagana samodzielność dorobku naukowego zaprezentowanego w pracy doktorskiej polega na przedstawieniu nowych faktów, wykryciu nowych związków przyczynowo-skutkowych i powiązań logicznych lub na nowym usystematyzowaniu zagadnień z zakresu opracowanego tematu. Oczywiście wymaganie to nie odnosi się do całości pracy. Elementy nowatorstwa mogą przejawiać się tylko w jej części w odniesieniu do niektórych węzłowych zagadnień. Odpowiednią rangę powinno się też nadać egzaminom doktorskim. Nie mogą one być traktowane jako formalność. Powinny wykazać dojrzałość doktora do podejmowania prac badawczych w danej dziedzinie wiedzy oraz zdolność do wnoszenia innowacji do badanej dziedziny wiedzy wojskowej.

Rozprawa habilitacyjna powinna stanowić poważny wkład do rozwoju danej dyscypliny naukowej. Od kandydata na doktora habilitowanego powinno się wymagać pełnego opracowania jednego wybranego problemu - począwszy od uzasadnienia jego istnienia i wykazania braku dotychczas rozwiązania, aż do rozwiązania problemu i podania końcowych wyników. Rozprawę habilitacyjną powinno poprzedzać napisanie i opublikowanie kilku dodatkowych prac, wyjaśniających niektóre problemy uboczne wiążące się z problemem zasadniczym. Wtedy rozwiązanie problemu zasadniczego rozprawy habilitacyjnej wystąpi z całą ostrością i precyzją. Szczególną uwagę powinno się zwrócić na kolokwium habilitacyjne, które ma na celu stwierdzenie umiejętności zwięzłego i jasnego przedstawiania przez habilitanta zagadnień naukowych. Kolokwium habilitacyjne powinno być merytorycznie wnikliwe i obejmować zagadnienia wchodzące w zakres dyscypliny naukowej reprezentowanej przez habilitanta. W ramach kolokwium habilitant powinien przedstawić swoje własne zapatrywania oraz przedstawić te przez siebie rozwiązane problemy, które wnoszą pewną nowość do reprezentowanej przez niego gałęzi nauki.

Większą uwagę powinno się też zwrócić na odpowiedzialność promotorów za prowadzenie przewodów doktorskich, a także recenzentów i członków komisji powołanych do oceny prac doktor-

skich i habilitacyjnych oraz dorobku naukowego pracowników naukowych. Wiarygodność opinii naukowej odgrywa bowiem dużą rolę w kształceniu wojskowych kadr naukowych. Aby ją uzyskać należy:

- po pierwsze - powierzać ocenę dobrym znawcom przedmiotu, co zapewni merytoryczną rzetelność wszelkiego rodzaju ocen, opinii i recenzji zarówno rozpraw doktorskich, habilitacyjnych, jak i wniosków o nadanie tytułu naukowego, recenzji prac przedstawionych do publikacji oraz już opublikowanych. Nie należy dopuszczać do tworzenia się przy recenzowaniu i opiniowaniu prac naukowych, klimatu "wzajemnej wymiany usług", do powierzania recenzji prac innym pionom, oraz opiniowania recenzji i wniosków o nadanie tytułu naukowego osobom niekompetentnym pod względem merytorycznym;
- po drugie - zapewnić skuteczną kontrolę postępowania wojskowych pracowników naukowych, stosunków w placówkach naukowo-dydaktycznych i naukowo-badawczych; powoływać na kierowników ludzi znanych z rzetelności naukowej. Opinia wojskowych środowisk naukowych nie może być kształtowana przez opinie pozanaukowe. Funkcja opinii naukowej jako czynnika kształtującego korygującego postępowanie wojskowych pracowników nauki wszystkich grup i szczebli, jako czynnika moralnego stymulującego wysiłek w dążeniu do uznania za osiągnięte wyniki naukowe, w tworzeniu atmosfery szacunku dla rzetelnej pracy i potępienia łatwizny - przypada radom naukowym wydziałów i uczelni, placówek naukowo-badawczych oraz Radzie Wyższego Szkolnictwa Wojskowego. Waga opinii środowisk naukowych powinna natężyć się w okresie szybkiego rozwoju liczebnego wojskowych kadr naukowych, dużego zróżnicowania placówek naukowych w wojsku, istnienia swoistych układów instytucjonalnych silnie powiązanych z instytucjami pozanaukowymi. Zwiększenie odpowiedzialności wojskowych środowisk naukowych w procesie rozwoju sił zbrojnych, zwiększenie zakresu ich zadań powinno być motorem nie tylko ilościowego, ale przede wszystkim jakościowego rozwoju kadr wojskowych pracowników naukowych.

5. ODBYWANIE PRAKTYK I STAŻÓW ZAWODOWYCH /NAUKOWYCH/

W kształceniu wojskowego pracownika naukowego doniosłą rolę odgrywa stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych w dzie-

dzinie dowodzenia wojskami. Znajomość bieżącej problematyki pracy dowództw i sztabów, doświadczenia w zakresie praktycznego dowodzenia wojskami, ich szkolenia i wychowania są niezbędne dla efektywnego prowadzenia pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej w dziedzinie teorii sztuki wojennej. Stąd też do - bywanie właściwych doświadczeń w zakresie praktycznego dowodzenia wojskami należy uznać za niezbędną składową procesu kształcenia, doskonalenia i rozwoju wojskowego pracownika naukowego. Jedną z form odnawiania wiadomości oraz wzbogacania doświadczeń są praktyki i staże zawodowe.

Doświadczenie spełnia doniosłą rolę w rozwoju osobowości człowieka. Sprzyja organizowaniu, porządkowaniu, doskonaleniu i tworzeniu nowych struktur umysłowych, w wyniku czego człowiek zdobywa wiedzę nie formalną i nie werbalną, lecz żywą i operatywną. Sposób, w jaki doświadczenie wpływa na nasze działanie, jest różny /załącznik nr 1/. Niektóre informacje mogą być wzbogacane przez doświadczenie, inne - przekształcone. W wyniku doświadczenia na podstawie jednych informacji mogą powstawać inne zupełnie nowe informacje potrzebne do działania. Wreszcie niektóre z nich mogą być odrzucone przez doświadczenie jako błędne i niepotrzebne. Doświadczenie pozwala człowiekowi dostosowywać się do nowych, stale zmieniających się warunków środowiska. Jednak i ono musi zmieniać się i doskonalić, gdyż stały rozwój i postęp we wszystkich dziedzinach naszego życia społecznego powoduje dezaktualizowanie się nabytych doświadczeń. Stąd też doświadczenia, które "starzeją się", powinny być poddawane okresowym sprawdzeniom i w odpowiedni sposób odnawiane.

Drogą prowadzącą do wzbogacenia i odnowienia posiadanych doświadczeń jest praktyka. Przez praktykę w dziedzinie dowodzenia wojskami i pracy sztabów rozumiemy pewien ciąg analogicznych sytuacji, które wynikają z wykonywania określonych funkcji na stanowiskach służbowych. Pod względem ilościowym praktykę mierzymy długością trwania i ilością sytuacji pojedynczych. Pod względem jakościowym praktyka będzie tym bogatsza, im więcej stwarza wariantów sytuacji oraz konkretnych warunków, w jakich te sytuacje powstają. Ale nie tylko zewnętrzne okoliczności działania odgrywają tu rolę. Czy praktyka spełni swe zada -

nie, czy nie zależy w dużej mierze od osobowości oficera na nią skierowanego, od jego inteligencji, uzdolnień, wykształcenia, nawyków myślowych, zdolności do analizy i syntezy itp. Najbogatsza nawet ilościowo praktyka nie przyniesie dobrych wyników, jeżeli brak jest któregoś z tych czynników lub kilku naraz. Praktyka wykonywana mechanicznie nie wzbogaci doświadczenia, a prowadzić może tylko do rutyny. A chodzi przecież o wzbogacenie doświadczeń, które nie stanowiłyby jedynie sumy pewnych sytuacji, lecz tworzyło nowe jakościowo struktury umysłowe. Tak więc praktyka uczy, ale nie w każdym przypadku i nie wszystkich jednakowo. Zależy to od cech osobowości człowieka, a także od odpowiedniego zaprogramowania praktyki, tak pod względem ilościowym, jak i jakościowym.

Należałoby przyjąć jako zasadę odbywanie przez wojskowych pracowników naukowych praktyki podstawowej w jednostkach wojskowych, a stażów naukowych i zawodowych w szkołach wyższych i instytucjach wojskowych oraz w instytucjach spoza wojska. Praktyka podstawowa w jednostkach wojskowych miałaby na celu odnowienie, wzbogacenie i pogłębienie posiadanych przez wojskowych pracowników naukowych doświadczeń z dziedziny praktycznego dowodzenia wojskami oraz ich szkolenia i wychowania, a także zapoznawanie się na bieżąco z problematyką pracy dowództw i sztabów. Staże naukowe i zawodowe - tak w instytucjach wojskowych, jak i poza wojskiem - miałyby na celu umożliwienie wojskowym pracownikom naukowym zapoznania się z nowoczesnymi metodami pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej, organizacją kierowania i zarządzania produkcją, metodologią projektowania złożonych systemów itp.

Praktyki podstawowe i staże naukowe /zawodowe/ należy planować i ściśle programować. Skierowanie wojskowego pracownika naukowego na praktykę lub staż powinno wynikać z potrzeb służbowych. Ponadto powinno być zgodne z posiadanymi przez kandydata kwalifikacjami, predyspozycjami i wynikami pracy oraz podporządkowane planowi rozwoju danego wojskowego pracownika naukowego. Program praktyki /stażu/ powinno opracowywać się indywidualnie dla każdego pracownika naukowego, określając konkretne szczegółowe cele i zadania. Program powinna opracować wyższa szkoła wojskowa /instytut naukowo-badawczy/ skierowują-

ca na praktykę /staż/, natomiast w jednostce wojskowej, do której skierowano praktykanta /stażystę/, powinno się opracować sposoby realizacji programu, zwracając uwagę na nasycenie programu zajęć możliwie maksymalną ilością elementów praktycznych.

Odbywanie praktyki w jednostkach wojskowych jest szczególnie niezbędne w odniesieniu do wojskowych pracowników naukowych, których droga rozwojowa prowadziła ze studiów w ASG bezpośrednio na stanowisko naukowo-dydaktyczne w uczelni /instytucji/. Dla tej grupy pracowników, każde powołanie na wyższe stanowisko służbowe powinno być poprzedzone odbyciem praktyki podstawowej w jednostce wojskowej.

IV. KRYTERIA OCENY NAUKOWEJ I DYDAKTYCZNEJ DZIAŁALNOŚCI WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO

Sterowanie rozwojem i kształceniem kadr naukowo-dydaktycznych wymaga dokonywania okresowej analizy i oceny działalności wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych. W odniesieniu do wojskowych pracowników naukowo-dydaktycznych, niezależnie od kryteriów przyjmowanych przy ocenie służbowej kadry oficerskiej, powinno się stosować kryteria pozwalające ocenić ich działalność naukową i dydaktyczną. Dopiero łączna ocena działalności służbowej pracownika jako oficera oraz działalności naukowo-dydaktycznej może stanowić podstawę do określenia jego wartości i możliwości, a także do prognozowania kierunków dalszego rozwoju i kształcenia.

Kryteria oceny służbowej kadry oficerskiej zostały sformułowane w materiałach Departamentu Kadr MON^{x/} i w niniejszym opracowaniu nie będą szerzej omawiane. Zastanowimy się natomiast nad kryteriami oceny działalności naukowej i dydaktycznej w dziedzinie nauk wojskowych.

Kryteria oceny działalności naukowej. Oceny działalności naukowej powinno się dokonywać na podstawie:

- a/ liczby publikacji i opracowań;
- b/ poziomu naukowego publikacji i opracowań;
- c/ przydatności społecznej pracy naukowej;
- d/ wkładu w rozwój danej dyscypliny naukowej;
- e/ stanu zaawansowania w uzyskiwaniu kolejnych stopni naukowych;
- f/ udziału w życiu naukowym kraju i za granicą;
- g/ osiągnięć w kształceniu i wychowaniu młodej kadry naukowej;
- h/ udziału w pracach Rady Naukowej uczelni;
- i/ umiejętności kierowania pracą zespołów naukowych.

Ocena ilościowa publikacji i opracowań dostarcza orientacyjnych danych pozwalających stwierdzić aktywność pisarską pracownika naukowego. Powinno się w niej uwzględniać nie tylko ilość, ale również rodzaj publikacji i opracowań /monografie naukowe, artykuły naukowe, recenzje, opracowania popularno-na-

x/ Założenia merytoryczne opiniowania służbowego kadry oficerskiej, wyd. Departament Kadr MON, Warszawa 1974 r.

ukowe, podręczniki, skrypty itp./. Jednak sama ocena ilościowa publikacji nie może stanowić podstawy do określenia stopnia aktywności naukowej pracownika. Ważniejsza jest tu ocena jakościowa, w której na pierwszym miejscu należałoby postawić ocenę dokonywaną w środowisku naukowym, a więc wszelkiego rodzaju recenzje i omówienia ukazujące się w periodykach specjalistycznych.

Przy ocenie postawy badawczej pracownika naukowego powinno się zwrócić uwagę na krąg jego zainteresowań, postawę badawczą i twórczą, stopień rozwiązania podjętych tematów /probleatów/. Szczególnie wysoko powinny być oceniane takie elementy, jak: wykazywanie oryginalności w stawianiu problemu, wzrost samodzielności naukowej oraz ranga wyników osiągniętych w pracy i ich praktyczna przydatność.

Badając krąg zainteresowań pracownika naukowo-dydaktycznego należałoby uwzględnić:

- zakres zainteresowań naukowych;
- umiejętność wyodrębniania problemów głównych;
- zdolność do rozleglejszych ujęć syntetycznych;
- stopień wewnętrznego powiązania opracowywanych zagadnień w ramach rozwiązywanej problematyki;
- naukowe i społeczne uzasadnienie wyboru tematyki podlegającej rozwiązaniu;
- znaczenie uzyskanych osiągnięć dla rozwoju danej dyscypliny naukowej.

Analizując badawczą i twórczą postawę pracownika naukowo-badawczego na podstawie jego prac powinniśmy ustalić i przy ocenie uwzględnić:

- znajomość osiągnięć poprzedników w zakresie opracowywanych zagadnień;
- stopień nagromadzenia i sposób wykorzystania materiału źródłowego i eksperymentalnego;
- sposób przeprowadzania analizy i eksperymentowania;
- umiejętność obserwacji, porządkowania, klasyfikacji badanych faktów i zjawisk;
- sumienność, śmiałość i dokładność przejawiane w procesie badawczym;
- poprawność rozumowania, dowodzenia, wnioskowania i uogólniania;

- umiejętność komponowania całości pracy, zdolności redaktorsko-edytorskie.

Przy ustalaniu stopnia rozwiązania podjętych tematów /problemów/ należy zwrócić uwagę na:

- nowość i odrębność ujęć oraz wyników pracy w porównaniu z osiągnięciami poprzedników;
- przejawianie inicjatywy i nowatorstwa;
- osobisty wkład w opracowanie tematu /rozwiązanie problemu/.

Przy ocenie udziału pracownika naukowo-dydaktycznego w życiu naukowym kraju i za granicą powinno się uwzględnić:

- działalność społeczną przyczyniającą się do postępu naukowo-wego w dziedzinie nauki i sztuki wojennej;
- popularyzację wiedzy i upowszechnianie najnowszych osiągnięć naukowych;
- uczestnictwo w konferencjach, sympozjach i seminariach naukowych w kraju i za granicą.

Szczególną uwagę powinno się zwrócić na ocenę osiągnięć pracownika naukowo-dydaktycznego w kształceniu i wychowaniu młodej kadry naukowo-dydaktycznej, dokonywaną na podstawie takich wskaźników, jak:

- dbałość o rozwój naukowy młodych pracowników naukowo-dydaktycznych;
- ukierunkowywanie pracy naukowej i dydaktyczno-wychowawczej młodych pracowników;
- promotorstwo prac doktorskich;
- udział w procesie studiów doktoranckich.

W ocenie umiejętności kierowania pracą zespołów naukowych powinno wziąć się pod uwagę organizowanie i prowadzenie seminariów naukowych oraz zespołowych prac naukowych.

Analiza udziału pracownika naukowo-dydaktycznego w pracach organizacyjnych i naukowych uczelni /instytutu/ powinna objąć:

- udział w kierowaniu uczelnią /instytutem/;
- udział w pracach rady naukowej lub innych zespołów kolegialnych uczelni /instytutu/;
- zaangażowanie w pracach związanych z organizacją nauki i szkolnictwa wyższego w wojsku;
- terminowe i sumienne recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych.

Podstawę do oceny aktywności publicystycznej pracownika naukowo-dydaktycznego powinna stanowić ocena ilościowa i jakościowa jego działalności na tym polu. Oceny ilościowej dokonuje się na podstawie liczby pozycji i arkuszy wydawniczych, uwzględniając w niej:

- oryginalne prace naukowe /studia i rozprawy, artykuły i komunikaty naukowe, monografie/;
- recenzje;
- podręczniki i skrypty;
- prace popularno-naukowe;
- patenty i zastrzeżenia patentowe;
- prace projektowo-konstrukcyjne.

Aby uzyskać możliwie najbardziej obiektywną ocenę ilościowej strony aktywności publicystycznej, należy ją rozpatrywać w kontekście ogólnych warunków pracy naukowej i dydaktycznej danego pracownika. Trzeba mieć na uwadze rodzaj i zakres jego obowiązków dydaktycznych i administracyjnych, i na tej podstawie oceniać ile czasu może on poświęcić na twórczą pracę naukową.

Ponieważ jednak przy ocenie aktywności publicystycznej liczba pozycji bibliograficznych oraz arkuszy wydawniczych nie może być kryterium jedynym i decydującym, dokonuje się następnie szczegółowej oceny jakościowej dorobku autora.

Przeprowadzenie wszechstronnej oceny działalności naukowej pracowników naukowo-dydaktycznych, określenie ich dorobku oraz wkładu do rozwoju i postępu naukowego danej dyscypliny może być powierzone tylko kompetentnym pracownikom naukowym - specjalistom w danej dziedzinie wiedzy. Przy czym ze wszechmiar jest pożądane, aby było to orzecznictwo kolegialne.

Kryteria oceny działalności dydaktycznej. Oceniając działalność dydaktyczną wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego należy dokładnie prześledzić jego postawę i działalność ze słuchaczami w czasie różnych zajęć, na różnych szczeblach studiów, w różnych stadiach realizacji programu itp. Powinno się obserwować zachowanie się pracownika w obcowaniu ze słuchaczami jako kierownika grupy, podczas wykonywania obowiązków w katedrze, a także w pracy społecznej. Jednak głównym środkiem poznania i oceny jego umiejętności pedagogiczno-dydaktycznych

są hospitacje oraz przeprowadzanie rozmów przed- i pohospita-
cyjnych. Oceną działalności dydaktycznej powinny zostać obję-
te następujące ważniejsze elementy:

- a/ poziom prowadzonych zajęć dydaktycznych;
- b/ umiejętność inicjowania i kierowania dyskusją w grupach;
- c/ styl prowadzenia zajęć;
- d/ umiejętności pedagogizacji młodej kadry;
- e/ prowadzenie działalności wychowawczej wśród słuchaczy;
- f/ liczba godzin zajęć dydaktycznych.

W ocenie poziomu prowadzonych zajęć dydaktycznych powin-
no się zwrócić uwagę na:

- konstrukcję zajęć, ich części składowe i funkcje dydaktyczne;
- treściową i metodologiczną poprawność procesu dydaktycznego;
- przestrzeganie zasady ciągłości /nawiązywanie do zajęć po-
przednich/;
- stosowanie zasad korelacji i integracji z elementami innych
przedmiotów;
- umiejętność rozbudzania zainteresowania słuchaczy, rozwija-
nia ich aktywności i samodzielności;
- wykorzystanie środków poglądowych.

Oceniając umiejętności inicjowania dyskusji i kierowania
nią w grupach należy uwzględnić:

- wybór tematu /problemu/ dyskusji i sposób jego postawienia;
- umiejętność kierowania dyskusją;
- sposób kierowania umysłowym wysiłkiem słuchaczy;
- sposób doprowadzania do wniosków uogólniających dyskusję.

Ważnym elementem oceny działalności dydaktycznej pracow-
nika jest styl prowadzenia zajęć. W tym zakresie ocenie powin-
ny podlegać:

- umiejętność panowania nad sobą i utrzymania atmosfery zdro-
wej karność wśród szkolonej grupy słuchaczy;
- poprawność gramatyczna i stylistyczna wypowiedzi;
- komunikatywność przekazywania wiadomości;
- ekspresja /sposób posługiwania się głosem, wzrokiem, gestem/.

W ocenie umiejętności i woli pedagogizacji młodej kadry
należy zwrócić uwagę przede wszystkim na:

- służyć przykładem wzorowej postawy nauczyciela - pedagoga;
- udział w planowym i systematycznym podnoszeniu poziomu młodej
kadry dydaktycznej;

- opiekę nad stażystami, dyplomantami i doktorantami w zakresie ich przygotowania pedagogicznego.

Oceny ilościowej działalności dydaktycznej dokonuje się na podstawie liczby godzin przeprowadzonych zajęć dydaktycznych. Powinno się w niej uwzględnić takie rodzaje zajęć, jak: wykłady, zajęcia grupowe, seminaria, zajęcia praktyczne, ćwiczenia, konsultacje. Czas zużyty na przeprowadzenie zajęć dydaktycznych jest ważnym elementem oceny, bowiem rozpatrywany nawet bez oceny jakościowej, stanowi pewną wartość efektywną, wyrażającą się w zdobytym doświadczeniu, które przyczynia się do podniesienia kwalifikacji pracownika jako nauczyciela.

Z przedstawionego wyżej omówienia ważniejszych kryteriów oceny działalności naukowej i dydaktycznej wynika, że w ocenie tej przeważają zespoły elementów jakościowych. Wśród nich są elementy mniej lub więcej wymierne /w niektórych przypadkach bardzo trudno wymierne i do pewnego stopnia subiektywne/. Aby ocena kwalifikacji pracownika naukowo-dydaktycznego była możliwie jak najbardziej obiektywna, to właśnie mniej ścisłe elementy jakościowe muszą być rozważane w oparciu o elementy wymierne /liczby, fakty/.

Źródłem podstawowym informacji o pracowniku naukowo-dydaktycznym, które w określony sposób charakteryzuje jego sylwetkę, jest opinia służbowa. Okresowe opiniowanie przeprowadzane jest zgodnie z systemem opiniowania służbowego opracowanym przez Departament Kadr MON. Jednak, aby wszechstronnie ocenić kwalifikacje wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego, jego osiągnięcia, możliwości i predyspozycje do pracy w wyższym szkolnictwie wojskowym lub instytutach naukowo-badawczych, uważa się za celowe dokonywanie uzupełniającej oceny działalności naukowo-dydaktycznej poszczególnych pracowników. W związku z tym przy opiniowaniu oficerów zajmujących stanowiska służbowe o charakterze naukowo-dydaktycznym i naukowo-badawczym proponuje się sporządzać oprócz okresowej opinii służbowej kartę oceny działalności naukowo-dydaktycznej. Proponowana karta oceny uwzględnia specyfikę służby, wynikającą z zakresu i charakteru wykonywanych funkcji pracownika naukowo-dydaktycznego. Ocena działalności naukowo-dydaktycznej w powiązaniu z okresową opinią służbową stwarza podstawę do prognozowania dalszego

rozwoju wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego, stanowi ważny instrument polityki kadrowej w dziedzinie kształcenia, doskonalenia i rozwoju kadr naukowych wyższej uczelni wojskowej.

Karta oceny działalności naukowo-dydaktycznej zawiera:

- a/ dane personalne;
- b/ ocenę działalności naukowej pracownika;
- c/ ocenę działalności dydaktycznej pracownika;
- d/ część opisową.

Części obejmujące ocenę działalności naukowej i dydaktycznej będą przystosowane do maszynowego przetwarzania informacji na takich samych zasadach jak okresowa opinia służbowa.

Decydując się na sformalizowanie karty oceny działalności naukowo-dydaktycznej oraz na ocenę punktową wychodzimy z założenia, że przy prawidłowym ustaleniu poszczególnych ocen według zawartych w arkuszu kryteriów ocena ogólna wyrażona w punktach będzie bardziej trafna, a przede wszystkim stworzy możliwość porównywania ocen poszczególnych opiniowanych. Taki system oceniania uniemożliwia pominięcie w ocenie niektórych elementów i - w porównaniu z opisowym systemem oceniania - pozwala bardziej precyzyjnie wymierzyć i wyważyć dziesiątki różnych czynników. Należy jednak pamiętać, że sama ocena punktowa nie wystarczy do uzyskania pełnej i możliwie najbardziej obiektywnej oceny pracownika. Przy pomocy punktów nie uda się bowiem oddać w pełni np. zachowania się człowieka w działaniu, nie ujawni ona jego stanu emocjonalnego, zaangażowania, nie zdoła oddać jego ambicji i rozczarowań. Dlatego też w karcie oceny pozostawia się miejsce na opisowe uzupełnienie tych szczególnych predyspozycji i stron działalności naukowo-dydaktycznej, które nie dadzą się wyrazić przy pomocy ocen punktowych.

Ocena działalności kadry naukowej i dydaktycznej powinna obejmować wszystkich pomocniczych i samodzielnych pracowników naukowych. Jest pomyślana jako proces ciągły, ściśle związany z kształceniem, doskonaleniem i rozwojem kadr naukowo-dydaktycznych. Stąd też niezależnie od ocen dokonywanych w ramach okresowego opiniowania służbowego powinno się prowadzić analizę i ocenę kwalifikacji wojskowych pracowników naukowo-badawczych w toku ich rozwoju - osiągnięcia kolejnych szczebli w ich karierze zawodowej /np. przy wyznaczaniu na wyższe stanowisko

służbowe, w procedurze uzyskiwania stopni i tytułów naukowych/. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na wielokrotną i wszechstronną ocenę rozwoju pracownika naukowo-dydaktycznego, na śledzenie jego drogi ku naukowo-dydaktycznej dojrzałości. Chodzi zatem o ocenę pracownika naukowo-dydaktycznego "na dorobku" tj. asystenta, starszego asystenta i adiunkta. Ta grupa pracowników nie będzie podlegać wszystkim kryteriom oceny zawartym w arkuszu. Np. takie elementy oceny, jak: osiągnięcia w kształceniu i wychowaniu młodej kadry naukowej, umiejętność kierowania pracą zespołów naukowych czy udział w pracach organizacyjnych i naukowych uczelni /instytutu/ znajdują pełne rozwinięcie dopiero w ocenie działalności naukowej docenta i profesora. W ocenie pomocniczych pracowników naukowych powinno położyć się nacisk na analizę zakresu ich zainteresowań naukowych, badawczą i twórczą postawę, ich rozwój na drodze do dojrzałości naukowej, na ocenę działalności dydaktycznej. Natomiast w działalności docentów i profesorów należałoby poddać ocenie przede wszystkim ich twórczą pracę naukową oraz osiągnięcia w kształceniu i przygotowaniu młodej kadry naukowej.

KARTA OCENY DZIAŁALNOŚCI NAUKOWO-DYDAKTYCZNEJ

w okresie od do

1. Stopień wojskowy nazwisko imię data urodzenia data
2. Stanowisko data powołania na stanowisko
3. Rok ukończenia studiów wyższych Nazwa szkoły wyższej
- Uzyskany tytuł zawodowy: inż., mgr, mgr inż.
4. Posiadane stopnie naukowe:
- doktora nauk rok uzyskania
 - doktora hab. nauk rok uzyskania
5. Posiadane tytuły naukowe:
- profesora nadzwyczajnego rok nadania
 - profesora zwyczajnego rok nadania
6. Ocena działalności naukowo-dydaktycznej:

Kryteria oceny	Ocena				Suma ocen	Liczba punktów	Uwagi
	Opis	1	2	3			
Elementy, podlegające ocenie							
1. Zakres zainteresowań pracowników							
2. Umiejętność wyodrębniania problemów głównych.							
	1	2	3	4	6	7	8

1	2	3	4	5	6	7	8
		Zdolność do rozleglejszych ujęć syntetycznych. Stopień powiązania wewnątrz- nego opracowywanych zagadnień w ra- mach rozwiązywanej problematyki. Nau- kowe i społeczne uzasadnienie wyboru tematyki podlegającej rozwiązaniu. Znaczenie uzyskanych osiągnięć dla rozwoju danej dyscypliny naukowej					
2. Badawcza i twórcza postawa w świetle jego prac	a/ Znajomość osiągnięć poprzedników w zakresie opracowywanych za- gadnień. Stopień nagromadzenia i wykorzystania materiału źródło- wego i eksperymentalnego. Ory- ginalność w stawianiu problemu.	b/ Sposób analizy i eksperymento- wania. Umiejętność obserwacji, porządkowania/klasyfikacji ba- danych faktów i zjawisk. Sumien- ność, śmiałość i dokładność w procesie badawczym. Ostrożność i poprawność rozumowania, dowo- dzenia, wnioskowania i uogólnia- nia.					
3. Stopień roz- wiązania pod- jętych tema- tów /proble- mów/	c/ Językowa poprawność gramatyczna i stylistyczna. Umiejętność kom- ponowania całości pracy. Zdol- ności redaktorsko-edytorskie	Nowość i odrębność ujęcia i wyników pracy w porównaniu z osiągnięciami poprzedników. Śmiałość, inicjatywa i nowatorstwo. Osobisty wkład w opracowanie tematu /rozwiązanie pro- blemów/					

Działalność naukowa

1	2	3	4	5	6	7	8
4. Udział w życiu naukowym w kraju i za granicą	Działalność społeczna ważna dla postępu naukowego w dziedzinie nauki i sztuki wojennej. Popularyzacja wiedzy i upowszechnianie najnowszych osiągnięć naukowych. Uczestnictwo w konferencjach, sympozjach i seminariach naukowych w kraju i za granicą						
5. Osiągnięcia w kształceniu i wychowaniu młodej kadry naukowej	Dbalność o rozwój naukowy młodych pracowników. Nadawanie kierunku pracy naukowej i dydaktyczno-wychowawczej młodych pracowników. Promotorstwo prac doktorskich. Udział w prowadzeniu studiów doktoranckich						
6. Umiejętność kierowania pracą zespołów naukowych	Organizowanie i prowadzenie seminariów naukowych. Kierowanie zespołowymi pracami naukowymi						
7. Udział w pracach organizacyjnych i naukowych uczelni /instytutu/	Udział w kierowaniu uczelnią /instytutem/. Udział w pracach Rady Naukowej lub innych zespołów kolegialnych uczelni /instytutu/. Zaangażowanie w pracach związanych z organizacją nauki i szkolnictwa wyższego w wojsku						
8. Stan zaawansowania w uzyskiwaniu kolejnych stopni naukowych	a/ Praca doktorska: - otwarty przewód doktorski, - praca wykonana w ok. 50%, - i redakcja pracy doktorskiej - praca przekazana do recenzji						

1	2	3	4	5	6	7	8
	9. Aktywność publicystyczna	<p>b/ Rozprawa habilitacyjna: - otwarty przewód habilitacyjny, - praca wykonana w ok. 50%, - i redakcja pracy habilitacyjnej, - praca przekazana do recenzji</p> <p>a/ Oryginalne prace naukowe: - studia i rozprawy, - artykuły i komunikaty naukowe, - monografie.</p> <p>b/ Recenzje c/ Podręczniki d/ Skrypty e/ Prace popularno-naukowe f/ Patenty i zastrzeżenia patentowe g/ Prace projektowo-konstrukcyjne</p> <p>Razem działalność naukowa</p>					
Działalność dydaktyczna	1. Treściowa i metodologiczna poprawność procesu dydaktycznego	<p>Konstrukcja zajęć, ich części składowe i funkcje dydaktyczne, Poprawność przekazywanego materiału i jego interpretacji oraz metodologiczna poprawność procesu poznawczego. Przestrzeganie zasady ciągłości /nawiązywanie do zajęć poprzednich/. Stosowanie zasady korelacji i integracji z elementami innych przedmiotów. Wykorzystanie środków poglądowych. Umiejętność rozbudzania zainteresowania słuchaczy oraz rozwijania ich aktywności i samodzielności</p>					

	4	5	6	7	8
2. Umiejętność inicjowania dyskusji w grupach i kierowania nią	Wybór tematu /problemu/ dyskusji. Sposób postawienia problemu. Umiejętność kierowania dyskusją. Sposób kierowania umysłowym wysiłkiem słuchaczy. Sposób doprowadzania do podsumowania dyskusji /myśli/.				
3. Styl prowadzenia zajęć	Umiejętność panowania nad sobą i utrzymanie atmosfery zdrowej kar- ności szkolonej grupy. Poprawność gramatyczna i stylistyczna wypowiedzi. Komunikatywność przekazywanych wiadomości. Ekspansja /sposób po- stugiwania się głosem, wzrokiem, gestem/.				
4. Umiejętność i wola pedagogicz- zacji młodej kadry	Służenie przykładem wzorowej posta- wy nauczyciela - pedagoga. Udział w planowym i systematycznym podno- szeniu poziomu młodej kadry dydak- tycznej. Opieka nad stażystami dy- plomantami i doktorantami w zakre- sie ich przygotowania pedagogiczne- go				
5. Udział w pracy wychowawczej wśród słucha- czy					

1	2	3	4	5	6	7	8
	6. Liczba godzin przeprowadzonych zajęć dydaktycznych	Przeprowadzone zajęcia: a/ wykłady b/ zajęcia grupowe c/ seminaria d/ zajęcia praktyczne e/ ćwiczenia f/ konsultacje g/ konsultowanie prac kursowych i dyplomowych					
		Razem działalność dydaktyczna					
		O g ó ł e m					

7. Część opisowa:
- a/ Szczególne predyspozycje ocenianego pracownika /uzdolnienia, umiejętności, zamlłowania/:
 - b/ Szczególne słabe strony i braki w działalności naukowo-dydaktycznej ocenianego pracownika:
 - c/ Inne spostrzeżenia /uwagi/ dotyczące działalności naukowo-dydaktycznej ocenianego pracownika:

V. DROGA ROZWOJOWA WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO

W rozwoju kadr pracowników naukowo-dydaktycznych można wyodrębnić dwie podstawowe drogi rozwojowe: pierwsza - tradycyjna, prowadząca bezpośrednio z akademii wojskowej przez asystenturę, i druga - z jednostek wojskowych i wyższych sztabów przez studia doktoranckie. Ogólny model drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego przedstawiony został w załączniku nr 2, a w postaci rozwiniętej - na schematach blokowych /załączniki nr 3 i 4/ oraz w ramach modeli szczegółowych /załączniki nr 5 i 6/.

Przy opracowywaniu szczegółowych modeli dróg rozwojowych wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego przyjęto określone założenia, obowiązujące dla wszystkich przewidywanych wariantów. Są nimi:

- a/ Czas trwania studiów doktoranckich:
 - stacjonarne studia doktoranckie - 3 lata;
 - aspirantura zagraniczna - 3 lata;
 - studia doktoranckie dla pracujących - 5 lat;
 - zaoczny tryb doktoryzacji - 5 lat;
- b/ Czas zakończenia przewodu habilitacyjnego - 5 lat od uzyskania stopnia doktora nauk wojskowych;
- c/ Czas od uzyskania stopnia doktora habilitowanego do otrzymania tytułu naukowego profesora nadzwyczajnego - 4 lata;
- d/ Czas trwania stażu w wojskach /odbywanie praktyki/ przy powoływaniu na kolejne stanowiska służbowe w szkolnictwie /adiunkta, docenta/ lub przy uzyskiwaniu kolejnych stopni i tytułów naukowych /doktora, doktora habilitowanego, profesora/ - do 1 roku.

Modele sporządzono dla dwóch grup wieku: do pierwszej zaliczono pracowników, którzy rozpoczęli studia w Wyższych Szkołach Oficerskich w wieku lat 19; do drugiej tych, którzy wstąpili na studia najpóźniej w wieku lat 24,

Przy tradycyjnej drodze rozwojowej przewiduje się, że absolwent akademii wojskowej zakwalifikowany jako kandydat na pracownika naukowo-dydaktycznego po odbyciu praktyki w wojskach zostaje skierowany do Akademii Sztabu Generalnego na stanowisko asystenta. Zakłada się przy tym, że na stanowisko asystenta w ASG kierowani będą szczególnie utalentowani absolwenci

akademii wojskowych, z pominięciem pierwszego stanowiska w wojskach. Asystentura w tym przypadku jest etapem krystalizacji podstawowych cech osobowości pracownika naukowo-dydaktycznego, a także systematycznego i planowego przygotowania do pracy naukowo-dydaktycznej. Okres przygotowawczy na stanowisku starszego asystenta powinien trwać nie więcej niż 2 lata. Po tym okresie pracownik kierowany jest na stacjonarne studia doktoranckie /aspiranturę zagraniczną/, podejmuje studia doktoranckie dla pracujących lub doktoryzuje się w trybie zaocznym. Proponuje się wprowadzić obowiązkowe staże /praktyki/ w wojskach i sztabach w wymiarze 2-4 lat w ciągu całego okresu rozwoju pracownika naukowo-dydaktycznego.

Z analizy modelu drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego /przy zachowaniu tradycyjnej drogi przez asystenturę/ wynika szereg wniosków praktycznych:

a/ Wskazany wiek zakończenia procesu doktoryzacji:

- 33-37 lat dla grupy I;
- 37-41 lat dla grupy II;

b/ Wskazany wiek zakończenia procesu habilitacji:

- 38-42 lat dla grupy I;
- 42-46 lat dla grupy II;

c/ Powołanie na stanowisko adiunkta:

- 31-37 lat dla grupy I;
- 35-41 lat dla grupy II;

d/ Powołanie na stanowisko docenta:

- 36-42 lat dla grupy I;
- 40-46 lat dla grupy II;

e/ Przy spełnieniu warunków założonych w modelu istnieją realne możliwości uzyskania tytułu naukowego profesora nadzwyczajnego:

- 43-47 lat dla grupy I;
- 47-51 lat dla grupy II.

Przy drugiej drodze - przez studia doktoranckie - zakłada się napływ kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych z jednostek liniowych i wyższych sztabów. Będą to oficerowie z dużym doświadczeniem praktycznym w zakresie dowodzenia wojskami.

Możliwe są tu, generalnie rzecz biorąc, następujące warianty:

a/ uzyskanie stopnia doktora nauk wojskowych na stanowisku służbowym w jednostkach liniowych lub w wyższych sztabach w wyniku ukończenia studiów doktoranckich dla pracujących lub w zaocznym trybie doktoryzacji, a następnie przejście do pracy naukowo-dydaktycznej /warianty 11-14 załącznik nr 6/;

b/ uzyskanie stopnia doktora nauk wojskowych w wyniku ukończenia stacjonarnych studiów doktoranckich lub odbycia aspirantury za granicą, a następnie przystąpienie do pracy naukowo-dydaktycznej /warianty 15-18 załącznik nr 6/;

c/ przejście do pracy w szkolnictwie wyższym na stanowisko adiunkta, a następnie doktoryzowanie się w trybie zaocznym lub na studiach doktoranckich dla pracujących /warianty 19-21 załącznik nr 6/. Szczegółowy przebieg drogi rozwojowej w ramach poszczególnych wariantów przedstawiony został w załączniku nr 6.

Oddzielnie została potraktowana droga rozwojowa pracowników naukowo-dydaktycznych rekrutujących się spośród kadry dydaktycznej WSO. I tu możliwe są dwa zasadnicze warianty:

a/ uzyskanie stopnia doktora nauk wojskowych na stanowisku dydaktycznym w WSO w wyniku ukończenia studiów doktoranckich dla pracujących lub w zaocznym trybie doktoryzacji, a następnie przejście do pracy naukowo-dydaktycznej w akademii /warianty 22-26 załącznik nr 6/;

b/ przejście do pracy w akademii na stanowisko adiunkta i doktoryzowanie się w trybie zaocznym lub na studiach doktoranckich dla pracujących /warianty 26-28 załącznik nr 6/.

Nie można również wykluczyć wariantu uzyskiwania stopnia doktora nauk wojskowych w wyniku odbycia stacjonarnych studiów doktoranckich lub aspirantury zagranicznej. Wtedy droga rozwojowa kadry dydaktycznej WSO pokrywać się będzie z wariantami 15-18 /załącznik nr 6/ przewidzianymi dla kandydatów z jednostek liniowych i wyższych sztabów.

Analiza modelu drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego prowadzącej z jednostek wojskowych i wyższych sztabów przez studia doktoranckie pozwala sformułować następujące wnioski praktyczne:

a/ Wymagany wiek zakończenia doktoryzacji:

- 38-40 lat dla grupy I;

- 42-44 lat dla grupy II;

b/ Wskazany wiek zakończenia habilitacji:

- 43-45 lat dla grupy I;
- 47-49 lat dla grupy II;

c/ Powołanie na stanowisko adiunkta:

- 35-38 lat dla grupy I;
- 39-42 lat dla grupy II;

d/ Powołanie na stanowisko docenta:

- 38-45 lat dla grupy I;
- 42-49 lat dla grupy II;

e/ Przejście do pracy naukowo-dydaktycznej w akademii nie później niż:

- 35 lat dla grupy I;
- 39 lat dla grupy II;

f/ Przy spełnieniu warunków założonych w modelu istnieją realne możliwości uzyskania tytułu naukowego profesora nadzwyczajnego:

- 47-50 lat dla grupy I;
- 51-54 lat dla grupy II.

Z nakreślonych wyżej dróg rozwoju wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego wynika, że droga do osiągnięcia samodzielności naukowej jest bardzo długa i prowadzi poprzez kolejne etapy doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji niezbędnych wojskowemu pracownikowi naukowo-dydaktycznemu. Ważnym etapem tej drogi jest uzyskanie stopnia doktora. W obu wariantach podstawowych odbywać się to może poprzez stacjonarne studia doktoranckie, aspiranturę zagraniczną, studia doktoranckie dla pracujących lub w zaocznym trybie doktoryzacji. Najkrócej trwają, a także charakteryzują się najwyższą sprawnością przebiegu ww. procesu^{x/}, studia stacjonarne i aspirantura zagranicza. Ale w związku z tym, że ich podjęcie wymaga oderwania się od wykonywania obowiązków służbowych, na studia tego typu kierowani mogą być tylko nieliczni pracownicy. Stąd też należy przyjąć, że w naszych warunkach przeważać będą studia doktoranckie dla pracujących lub zaoczny tryb doktoryzacji, pozwalające doktoryzować się w toku pełnienia obowiązków służbowych.

x/ Sprawność przebiegu studiów określać będziemy stosunkiem uzyskanych doktoratów do liczby kandydatów z otwartymi przewodami doktorskimi w określonym ściśle przedziale czasu przewidzianym na zakończenie przewodu doktorskiego.

Elementem niezbędnym w kształceniu kadr naukowo-dydaktycznych jest opieka środowiska, powiązanie ściśle z codzienną działalnością naukową i dydaktyczno-wychowawczą uczelni.

W każdej z form doktoryzacji powinno się dążyć do zachowania odpowiednich proporcji /określonej równowagi/ między studiami teoretycznymi a udziałem doktoranta w praktycznej działalności uczelni.

Niebezpieczeństwo oderwania się od codziennej działalności naukowej i dydaktyczno-wychowawczej uczelni może wystąpić ze szczególną ostrością w przypadku stacjonarnych studiów doktorskich. Dlatego też, aby zapewnić właściwe oddziaływanie środowiska na proces kształcenia doktorantów w warunkach stacjonarnych studiów doktorskich, proponuje się:

- ściśle powiązanie studiów stacjonarnych z pracą jednej z profilujących katedr /wydziałów/ uczelni;
- przewidywanie udziału doktorantów w prowadzeniu zajęć ze słuchaczami;
- zapewnienie uczestnictwa doktorantów w ważniejszych seminariach, konferencjach i sympozjach naukowych oraz naradach katedry /wydziału/;
- powiązanie tematyki prac doktorskich z tematami prac naukowo-badawczych katedry /wydziału/, co przyczyni się do prowadzenia wspólnych badań naukowych przez doktorantów i pracowników naukowych katedry /wydziału/;
- przewidywanie udziału doktorantów w pracy partyjno-politycznej i społecznej uczelni.

W warunkach doktoryzacji w trybie zaocznym występuje duże powiązanie z codzienną działalnością praktyczną uczelni lub instytucji, w której doktorant pełni służbę. Oddziaływanie środowiska w tym wypadku jest zapewnione. Ale opieka indywidualizowana, ograniczająca się tylko do konsultowania w zakresie problematyki przyszłej pracy doktorskiej, jest niewystarczająca dla pełnego kształcenia i rozwoju doktoranta. Ważną rolę w tych warunkach mogą spełnić seminaria doktorskie, uzupełniające niejako indywidualne studia teoretyczne. Od systematycznego prowadzenia i właściwej organizacji seminariów doktorskich zależy w znacznym stopniu także sprawność procesu dokto-

ryzacji. Jak wykazuje wieloletnia praktyka, tam, gdzie seminaria doktoranckie prowadzone były systematycznie i na odpowiednim poziomie, przewód doktorski zamykał się zwykle w granicach 4-5 lat, przy czym notowano mały stosunkowo odsetek osób rezygnujących z doktoryzacji. Dlatego też dla usprawnienia organizacji seminariów doktoranckich przy doktoryzacji w trybie zaocznym proponuje się rozważenie możliwości organizowania seminariów doktoranckich prowadzonych wspólnie przez kilku samodzielnych pracowników naukowo-badawczych. Seminarium tego typu obejmowałyby doktorantów prowadzących badania w zakresie pokrewnej problematyki /np. w dziedzinie sztuki operacyjnej, taktyki ogólnej, taktyki tyłów itp./. Seminarium prowadzone byłoby przez kilku samodzielnych pracowników naukowo-badawczych, natomiast samo promotorstwo byłoby już rozdzielone. Ponadto proponuje się, aby seminarium doktoranckie miało charakter otwarty - bez rekrutacji i zapisów, co umożliwi uczestniczenie w nich każdemu, kto zamierza się doktoryzować. Obowiązek uczestniczenia w seminariach powinien dotyczyć tylko doktorantów posiadających otwarty przewód doktorski.

Studia doktoranckie dla pracujących charakteryzuje względna równowaga między pracami teoretycznymi a udziałem doktoranta w praktycznej działalności uczelni lub instytucji wojskowej. Zachowanie tej równowagi umożliwia sama struktura studiów doktoranckich dla pracujących, zakładająca obowiązek uczestniczenia w zajęciach teoretycznych i praktycznych organizowanych regularnie przez uczelnię, oraz zorganizowana opieka indywidualna, wyrażająca się w przydzieleniu każdemu doktorantowi kierownika naukowego, a później promotora powołanego do prowadzenia pracy doktorskiej.

Z przedstawionej drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego w dziedzinie sztuki wojennej wynika, że granica wieku uzyskiwania kolejnych stopni i tytułów naukowych oraz powoływania na stanowiska służbowe w szkolnictwie wyższym i instytutach /ośrodkach/ naukowo-badawczych jest wyższa o około 6-8 lat w porównaniu do innych uczelni wojskowych /WAT, WAM, WAP/. Jest to zjawisko obiektywne, wynikające ze specyfiki tej dziedziny nauki wojennej, jaką jest teoria sztuki wojennej. Od kandydata na pracownika naukowo-dydaktycznego w dziedzinie

teorii sztuki wojennej wymagane jest bowiem posiadanie określonych doświadczeń w zakresie dowodzenia wojskami, bez których prowadzenie pracy naukowo-dydaktycznej w uczelni o profilu taktyczno-operacyjnym jest nie do pomyślenia. Dlatego też dążenie do obniżenia tej granicy wieku odpowiednio do innych uczelni wojskowych wydaje się niecelowe. Natomiast ze wszech miar pożądanym byłoby zrekompensowanie dodatkowego wysiłku, jaki musi oficer włożyć, aby uzyskać odpowiednie przygotowanie taktyczno-operacyjne i doświadczenie w dziedzinie dowodzenia wojskami, poprzez zastosowanie określonych bodźców materialnych i moralnych /np. wyższe etaty stanowisk służbowych z odpowiednio wysoką stawką uposażenia, dodatki specjalne itp./.

Oddzielnym zagadnieniem jest sprawa powoływania na stanowiska adiunktów i docentów. Generalnie rzecz biorąc polityka uczelni powinna zmierzać do tego, aby na stanowisko adiunkta powoływać pracownika naukowego ze stopniem doktora, a na docenta - ze stopniem doktora habilitowanego. Ale w modelach drogi rozwojowej wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego przewiduje się możliwość wyznaczenia na stanowisko adiunkta i docenta pracowników nie spełniających powyższych warunków. Ma to umożliwić napływ szczególnie wartościowych pracowników z wojsk i wyższych sztabów, posiadających dużą praktykę w zakresie dowodzenia wojskami, a także angażowanie kandydatów do pracy w nowych, rozwojowych dziedzinach naukowych. Uważa się jednak, że powinny być to zjawiska rzadkie; przy czym od pracowników wyznaczonych na te stanowiska powinno się bezwzględnie wymagać, aby w okresie do 5 lat złożyli prace doktorskie lub habilitacyjne. Dlatego też w odniesieniu do tej grupy pracowników powinno się każdorazowo wnikliwie rozważyć, czy kandydat na adiunkta uzyska w ustalonym terminie doktorat, a kandydat na docenta - habilitację. Po upływie czasu przewidzianego na doktoryzację lub habilitację powinno się przenosić pracowników, którzy nie wywiązali się ze zobowiązań, na stanowiska nie wymagające posiadania stopni naukowych.

Nakreślając drogę rozwojową wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego nie sposób pominąć problemu powoływania na kierownicze stanowiska naukowe. Wykonywanie funkcji kierowniczej w uczelni lub instytucie /ośrodku/ naukowo-badawczym ma

charakter dwoisty. Spełniający tę funkcję musi z jednej strony bezpośrednio kierować badaniami naukowymi i uczestniczyć w działalności naukowo-dydaktycznej, a z drugiej - stwarzać optymalne warunki dla rozwoju kierowanej przez siebie placówki. A zatem mamy tu do czynienia z funkcjami o charakterze merytorycznym i organizacyjnym, przy czym kompetencja w wykonywaniu pierwszych w znacznej mierze warunkuje prawidłowe wykonywanie drugich. Kierownik o niedostatecznych kwalifikacjach zawodowych nie potrafi stworzyć w kierowanej przez siebie placówce atmosfery rzetelnej pracy. Dlatego o powołaniu na kierownicze stanowisko naukowe powinny decydować wymierne osiągnięcia naukowe, o rzeczywistej wartości merytorycznej, oraz kompetencje zawodowe.

Niezwykle ważną cechą, jaką powinien posiadać pracownik naukowo-dydaktyczny powołany na kierownicze stanowisko w uczelni lub instytucie /ośrodku/ naukowo-badawczym, jest umiejętność wytwarzania i utrzymywania właściwych stosunków międzyludzkich. Wiąże się to z takimi cechami charakteru, jak: sprawiedliwość, opanowanie, takt, niewchodzenie w tzw. układy osobowe. Umiejętność zapewnienia spokoju, klimatu współpracy i życzliwości - to jedna z najważniejszych cech kierownika placówki naukowo-dydaktycznej.

Istotnym zagadnieniem jest czasokres pełnienia funkcji kierowniczej w uczelni czy też instytucie /ośrodku/ naukowo-badawczym. Trzeba tu uwzględnić fakt, że praca na stanowisku kierowniczym wymaga poświęcenia znacznej ilości czasu na sprawy nie związane bezpośrednio z twórczością naukową i procesem kształcenia. Inaczej mówiąc, pełnienie funkcji kierowniczej oznacza przyhamowanie w pewnym stopniu rozwoju merytorycznego pracownika naukowo-dydaktycznego i obniżenie w tym okresie jego aktywności naukowej. Dlatego też pracownikowi naukowo-dydaktycznemu w jego drodze rozwojowej należy zapewnić po upływie 5-6 lat pełnienia funkcji kierowniczej powrót do intensywnej pracy badawczej, umożliwiając mu w ten sposób pełne włączenie się w proces twórczego rozwijania nauki.

Uważa się, że uwzględnienie wyżej przedstawionych wniosków w polityce kadrowej pozwoli nadać właściwą rangę stopniom i tytułom naukowym w naszej uczelni, a jednocześnie będzie bodź-

cem, do stałego podnoszenia kwalifikacji naukowych i zawodowych pracowników, co przyczyni się do ilościowego i jakościowego rozwoju kadr naukowo-dydaktycznych uczelni.

VI. WNIOSKI KONCOWE

1. Model wojskowego pracownika naukowego oparto na 4 czynnikowej teorii rozwoju osobowości, obejmującej: zadatki wrodzone, środowisko, wychowanie i nauczanie oraz działanie.

2. Przy formowaniu modelu wojskowego pracownika naukowego wysunięto określone wymagania w zakresie synchronii rozwoju jego postawy ideowo-moralnej i kwalifikacji zawodowych. Model został skonstruowany w oparciu o analizę działalności naukowej i dydaktycznej w okresie przed i po osiągnięciu samodzielności w pracy. W jego budowie uwzględniono dynamikę rozwoju teorii i praktyki sztuki wojennej oraz związane z tym zmiany strukturalne i funkcjonalne zachodzące w siłach zbrojnych.

3. Za punkt wyjścia do analizy zjawisk i procesów, od których zależy efektywność przygotowania, kształcenia i doskonalenia kadr wojskowych pracowników naukowych, przyjęto definicję pojęcia nauki i wynikające z niej funkcje spełniane przez naukę w społeczeństwie. Z faktu, że za podstawową przyjmuje się funkcję poznawczą nauki, wysunięto wniosek, że zadaniem pracownika naukowego jest tworzenie wiedzy naukowej. Pracownik naukowy, który nie potrafi prowadzić badań i nie tworzy wiedzy naukowej jest społecznie bezużyteczny.

4. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na proces doboru kandydatów na wojskowych pracowników naukowych. Organizację i przebieg tego procesu należy odpowiednio ukierunkować. Kandydaci na pracowników naukowych powinni spełniać ściśle określone wymagania, co stwarza gwarancję pomysłnego rozwoju cech osobowości niezbędnych w pracy naukowo-dydaktycznej i badawczej. Obserwację kandydatów należy rozpocząć już w wyższych szkołach oficerskich i kontynuować ją w czasie studiów w akademii oraz podczas pracy na pierwszym stanowisku służbowym po ukończeniu studiów.

5. Pozytywna selekcja kandydatów na wojskowych pracowników naukowych oraz dalszy ich rozwój naukowy w dużym stopniu uzależnione są od atrakcyjności zawodowej i materialnej pracy naukowo-dydaktycznej i badawczej. Dlatego też należy dążyć do podniesienia rangi zawodu wojskowego pracownika naukowego w systemie sił zbrojnych, stosując w tym celu odpowiednie bodźce moralno i materialne.

6. Ważną rolę w kształceniu wojskowych pracowników naukowych spełniają praktyki oraz staże, które sprzyjają nabywaniu i wzbogacaniu doświadczeń w zakresie praktycznego dowodzenia wojskami, ich szkolenia i wychowania. Powinny one być dostosowane do posiadanych kwalifikacji, predyspozycji i uzyskiwanych wyników w pracy oraz podporządkowane prognozowanemu rozwojowi pracownika naukowego.

7. Stacjonarne studia doktoranckie i aspirantura zagraniczna - ze względu na konieczność oderwania od wykonywania obowiązków służbowych - tylko w niewielkim stopniu mogą zapewnić ilościowy rozwój kadr naukowo-dydaktycznych i badawczych. W dalszym ciągu więc rolę prowadzącą odgrywać będą studia doktoranckie dla pracujących i zaoczny tryb doktoryzacji, pozwalające doktoryzować się bez oderwania od wykonywania obowiązków służbowych.

8. Warunkiem rytmicznego kształcenia kadr naukowo-dydaktycznych i badawczych jest - obok opieki indywidualizowanej - również opieka środowiska nad kandydatem do pracy naukowej. W procesie doktoryzacji powinna być zachowana odpowiednia równowaga między studiami teoretycznymi a udziałem doktoranta w praktycznej działalności uczelni.

9. Konieczne jest podniesienie sprawności procesu doktoryzacji w trybie zaocznym. Można to osiągnąć, m.in. poprzez usprawienie i ujęcie w ramy organizacyjne seminariów doktoranckich obejmujących pokrewne dziedziny nauki i sztuki wojennej.

10. Zwiększyć należy odpowiedzialność samodzielnych pracowników naukowych /profesorów, docentów, samodzielnych pracowników naukowo-badawczych/ za kształcenie i wychowanie młodych kadr naukowych.

11. Ważny instrument polityki kadrowej w zakresie kształcenia i rozwoju kadr naukowych stanowi okresowa analiza i ocena ich działalności naukowej i dydaktycznej. Powinien to być proces ciągły, obejmujący wszystkich pomocniczych i samodzielnych pracowników naukowych. Szczególna uwaga ma przy tym być zwrócona na wielokrotną i wszechstronną ocenę pracownika naukowego w jego rozwoju ku dojrzałości, tj. asystenta, starszego asystenta, adiunkta.

12. Duże znaczenie dla ilościowego i jakościowego rozwoju

kadr naukowo-dydaktycznych i badawczych ma odpowiednia polityka kadrowa w zakresie powoływania pracowników na stanowiska adiunktów i docentów. Podstawowym kryterium wyznaczania na powyższe stanowiska powinno być uzyskiwanie kolejnych stopni naukowych.

Pełna realizacja wniosków zawartych w niniejszym opracowaniu wymaga długofalowego działania. Ale wśród proponowanych środków zmierzających do usprawnienia procesu kształcenia, doskonalenia i rozwoju kadr wojskowych pracowników naukowych można wyodrębnić takie, których realizacja powinna się przyczynić stosunkowo szybko do korzystnych zmian w tym zakresie. Za możliwe do zrealizowania "od zaraz" uważamy wnioski postulujące:

a/ Usprawnienie i rozszerzenie pola rekrutacyjnego kandydatów do pracy naukowo-dydaktycznej i badawczej poprzez zobowiązanie WSO i akademii wojskowych do "wylawiania" szczególnie uzdolnionych słuchaczy, mających predyspozycje do pracy naukowo-dydaktycznej. Wytypowani kandydaci powinni zostać ujęci w specjalnej ewidencji Departamentu Kadr, przy czym należy tak sterować dalszym przebiegiem ich służby, aby umożliwiał on weryfikację ich przydatności do pracy naukowej, a następnie objęcie stanowiska naukowo-dydaktycznego lub naukowo-badawczego w szkolnictwie wojskowym lub instytucie /ośrodku/ naukowo-badawczym.

b/ Otoczenie szczególną opieką w akademiach, WSO i instytutach naukowych wybijających się młodych kandydatów do pracy naukowo-dydaktycznej i badawczej, eliminowanie natomiast kandydatów miernych.

c/ Podniesienie sprawności procesu doktoryzacji w trybie zaocznym przez:

- organizowanie wspólnych seminariów doktoranckich obejmujących zbliżone tematycznie prace badawcze;
- stosowanie zasady otwierania przewodów doktorskich na podstawie opracowanych rozwiniętych tez tematu pracy, omówionych na seminariach doktoranckich;
- zobowiązanie samodzielnych pracowników naukowych do systematycznego i planowego prowadzenia zajęć w ramach seminariów doktoranckich;

- udzielanie urlopów naukowych w celu dokończenia zaawansowanej pracy doktorskiej;

- zwiększenie kontroli nad procesem doktoryzacji w trybie zaocznym ze strony katedr i pionu naukowego uczelni.

d/ Zwiększenie skuteczności oddziaływania opinii naukowej na podnoszenie jakości kadr naukowych poprzez powierzanie ocen dobrym znawcom danej dziedziny nauki, podniesienie rzetelności merytorycznej ocen, opinii i recenzji tak rozpraw doktorskich i habilitacyjnych, jak i wniosków dotyczących dorobku naukowego, a także recenzji prac przeznaczonych do publikacji.

e/ Opracowanie i ścisłe realizowanie długofalowego planu odbywania praktyk podstawowych i stażów zawodowych przez pracowników naukowo-dydaktycznych i badawczych zgodnie z potrzebami rozwoju kadr naukowych. Stosowanie zasady opracowywania indywidualnych programów praktyk /stażów/ ze szczegółowym określeniem konkretnych celów i zadań do zrealizowania.

f/ Przeprowadzenie okresowej oceny działalności naukowej i dydaktycznej pomocniczych i samodzielnych pracowników naukowych według przyjętych jednolitych kryteriów /karta oceny działalności naukowo-dydaktycznej/. Ocenę proponuje się przeprowadzać: w stosunku do profesorów i docentów - co 5 lat, adiunktów - co 2 lata, st. asystentów i asystentów - co 1 rok.

g/ Dokonywanie systematycznej oceny osiągnięć samodzielnych pracowników naukowych w dziedzinie kształcenia i wychowania młodych kadr oficerskich.

h/ Stosowanie zasady powoływania na stanowiska naukowo-dydaktyczne i naukowo-badawcze w szkolnictwie wojskowym i instytutach /ośrodkach/ badawczych pracowników posiadających wymagane na danym stanowisku stopnie i tytuły naukowe. W stosunku do pracowników zajmujących te stanowiska bez odpowiednich kwalifikacji proponuje się przeprowadzenie weryfikacji i określenie terminu, w jakim powinni uzupełnić swoje wykształcenie. W wypadku nieuzupełnienia kwalifikacji w ustalonym terminie należy konsekwentnie stosować sankcje przenoszenia na inne stanowisko służbowe.

1/ Kierowanie oficerów z jednostek wojskowych z wyższych sztabów do pracy naukowo-dydaktycznej w szkolnictwie wojskowym w wieku do 40 lat.

Realizacja wymienionych wyżej wniosków może przynieść oczekiwane rezultaty tylko wówczas, gdy zostaną one uwzględnione w długofalowym systemie polityki kadrowej w siłach zbrojnych, co stworzy określone prawne i organizacyjne podstawy do działania.

BIBLIOGRAFIA

1. Azowcew N.N.: W.I. Lenin i sowietskaja wojennaja nauka, Moskwa 1971.
2. Engels F.: Dialektyka przyrody, Warszawa 1952.
3. Engels F.: Antydühring, Warszawa 1949.
4. Fox R., Garbuny M., Hooke R.: Nauka o nauce, Warszawa 1968.
5. Gurycha A.: Zagadnienie zainteresowań a problematyka kształtowania osobowości. Studia pedagogiczne tom. 1, Wrocław 1954.
6. Jurewicz Z.: Działalność dydaktyczna i naukowo-badawcza w 25-leciu Akademii Sztabu Generalnego, Dydaktyka Szkoły Wojskowej nr 1-2/73.
7. Kaczmarek S.: Kształtowanie twórczej postawy nauczyciela, Wrocław 1960.
8. Kietlińska Z.: O pedagogicznej funkcji profesora, Życie Szkoły Wyższej nr 2/65.
9. Klemensiewicz Z.: Główne kryteria oceny naukowej i dydaktycznej działalności pracownika nauki, Życie Szkoły Wyższej nr 11/64.
10. Kołbanowski N.: Psychologia osobowości w utworach AS. Makarenki. Przegląd psychologiczny 1/1952.
11. Kołbanowski N.: Trzy rozprawy o Makarence, Warszawa 1949.
12. Kowalski St.: Zagadnienie osobowości w świetle psychologii marksistowskiej, Wrocław 1956.
13. Kumaniecki K.: Zagadnienia odpowiedzialności i etyki pracownika naukowego, Nauka polska nr 3/73.
14. Kuroczkin P.A.: Metodika Wojenno-nauczno-irosledownija, Moskwa 1959.
15. Laszlo E.: Wzorce rozwoju naukowego, Zagadnienia naukoznawstwa, zeszyt 4/73.
16. Lebediew K.: K woprosu ob izłożenii teoriii woli w uczebnikach psychologii. Sowietskaja pedagogika 1/1951.
17. Lenin W.I.: Dzieła tom 33, Warszawa 1957.
18. Lenin W.I.: Dzieła tom 14, Warszawa 1949.
19. Lenin W.I.: Trzy źródła i trzy części składowe marksizmu. Dzieła Wybrane tom I, Warszawa 1949.

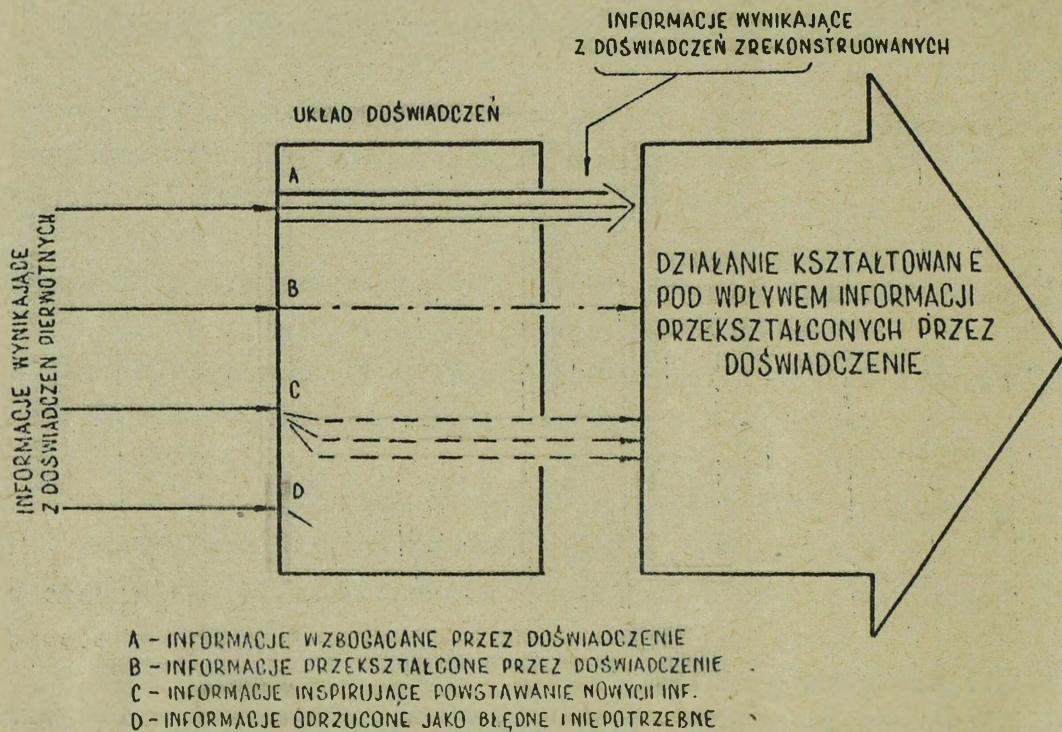
20. Lenin W.I.: Kto to są przyjaciele ludu i jak oni walczą przeciwko socjaldemokratom. Dzieła wybrane tom I, Warszawa 1949.
21. Lenin W.I.: Co robić. Dzieła Wybrane tom I, Warszawa 1949.
22. Lenin W.I.: O oświacie i wychowaniu, Warszawa 1962.
23. Lenin W.I.: O prawie narodów do samookreślenia, o patriotyzmie i internacjonalizmie. Dzieła tom 28, Warszawa 1966; Dzieła tom 31, Warszawa 1955 i Dzieła tom 31, Moskwa 1925.
24. Lewikow: Zagadnienie psychologii osobowości. Przegląd psychologiczny 1/1952.
25. Lachtin G.A.: Taktika nauki, Nowosybirsk 1969.
26. Metodologiczne problemy teorii i praktyki wojskowej, praca zbiorowa, wyd. MON, Warszawa 1971.
27. Michajłow W.: Kształcenie kadr naukowych w Polsce Ludowej, Warszawa 1969.
28. Michajłow W.: Zagadnienia naukoznawstwa a kształcenie kadr naukowych, Życie Szkoły Wyższej nr 12/64.
29. Mięzowicz M.: Zagadnienia organizacji i poziomu studiów doktorskich oraz stopni naukowych, Nauka polska nr 3/73.
30. Miodow A.: Filozofski analiz wojennej myśli, "Krasnaja Zwiezda" 17,05.1973 r.
31. Miłkowska M.: Kryteria oceny pracy dydaktycznej w wyższej uczelni, Życie Szkoły Wyższej nr 11/64.
32. Kyszakowski Z.: Kształcenie i doświadczenie, Warszawa 1961.
33. Nawroczyński B.: O wychowaniu i wychowawcach, Warszawa 1968.
34. Nowakowska M.: Model kariery naukowej, Zagadnienia naukoznawstwa, zeszyt 4/73.
35. Nowogrodzki T.: Psychologia rozwojowa, Warszawa 1960.
36. Okoń W.: Elementy dydaktyki szkoły wyższej, Warszawa 1971.
37. Olszewski E.: Struktura rozwoju nauki a istniejący system kształcenia pracowników nauki, Życie Szkoły Wyższej nr 12/64.
38. Pełka - Polińska E.: Pracownicy naukowcy instytutów badawczych - studium socjologiczne ról zawodowych, Warszawa 1973.
39. Pieter J.: Psychologia nauki, Warszawa 1971.

40. Protokół z plenarnego posiedzenia Rady Wyższego Szkolnictwa Wojskowego, odbytego 2.07.1973 r.
41. Rubinstein: Osnovy obszczej psichologii, Moskwa 1947.
42. Smoloński D.: Selekcja kandydatów do pracy naukowej, Nauka polska nr 3/73.
43. Spasowski Wł.: Wyzwolenie człowieka w świetle filozofii, socjologii pracy i wychowania ludzkości, Warszawa 1963.
44. Sprawozdanie z konsultacji na temat kształcenia kadr naukowych w uczelniach warszawskich /Uniwersytet Warszawski, Politechnika Warszawska, Szkoła Główna Planowania i Statystyki/.
45. Szczepański J.: System kształcenia i wychowania kadr o kwalifikacjach naukowych, Nauka polska nr 4/73.
46. Szirman A.: Psichologiczeskije czerty licznosti sowietskogo czelowieka w rabotach A.S. Makarenko. Sowietuskaja Pedagogika 5/1950.
47. Uchwała nr 6/73 Prezydium Polskiej Akademii Nauk z dnia 6.11.1973 r. w sprawie rozwoju kadr naukowych.
48. Wakar A.: Modele zespołów naukowo-badawczych, Życie Szkoły Wyższej nr 9/65.
49. Wielka Encyklopedia PWN tom 7 i tom 8, Warszawa 1966.
50. Zarys modelu wojskowego pracownika naukowo-dydaktycznego w dziedzinie nauk społecznych i kryteria jego oceny, opracowanie zbiorowe WAP, Warszawa 1973.
51. Zasady i tryb działania kadrowego w Siłach Zbrojnych, Departament Kadr MON, Warszawa 1973.

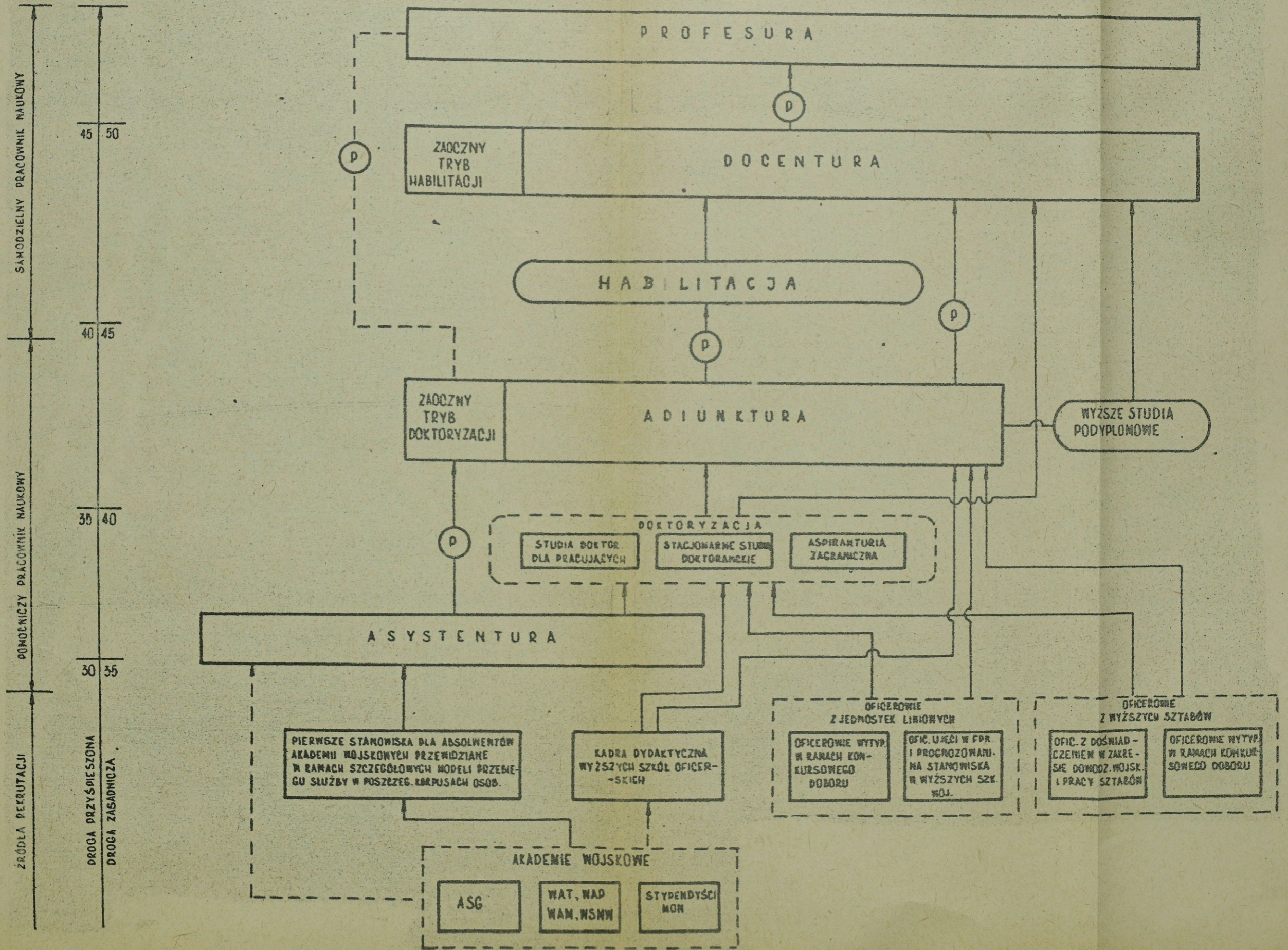
Wydrukowano w 200 egz.
 Egz. Nr. 1-200 Bibl. Gł.
 Oddział Zb. Ogólnych
 Wyk. płk Filar
 poz. nr. 893/WW

Druk ASG-OKV-6481 Zam. 805 z dn. 8.04.75r.

UPROSZCZONY SCHEMAT DOŚWIADCZENIA

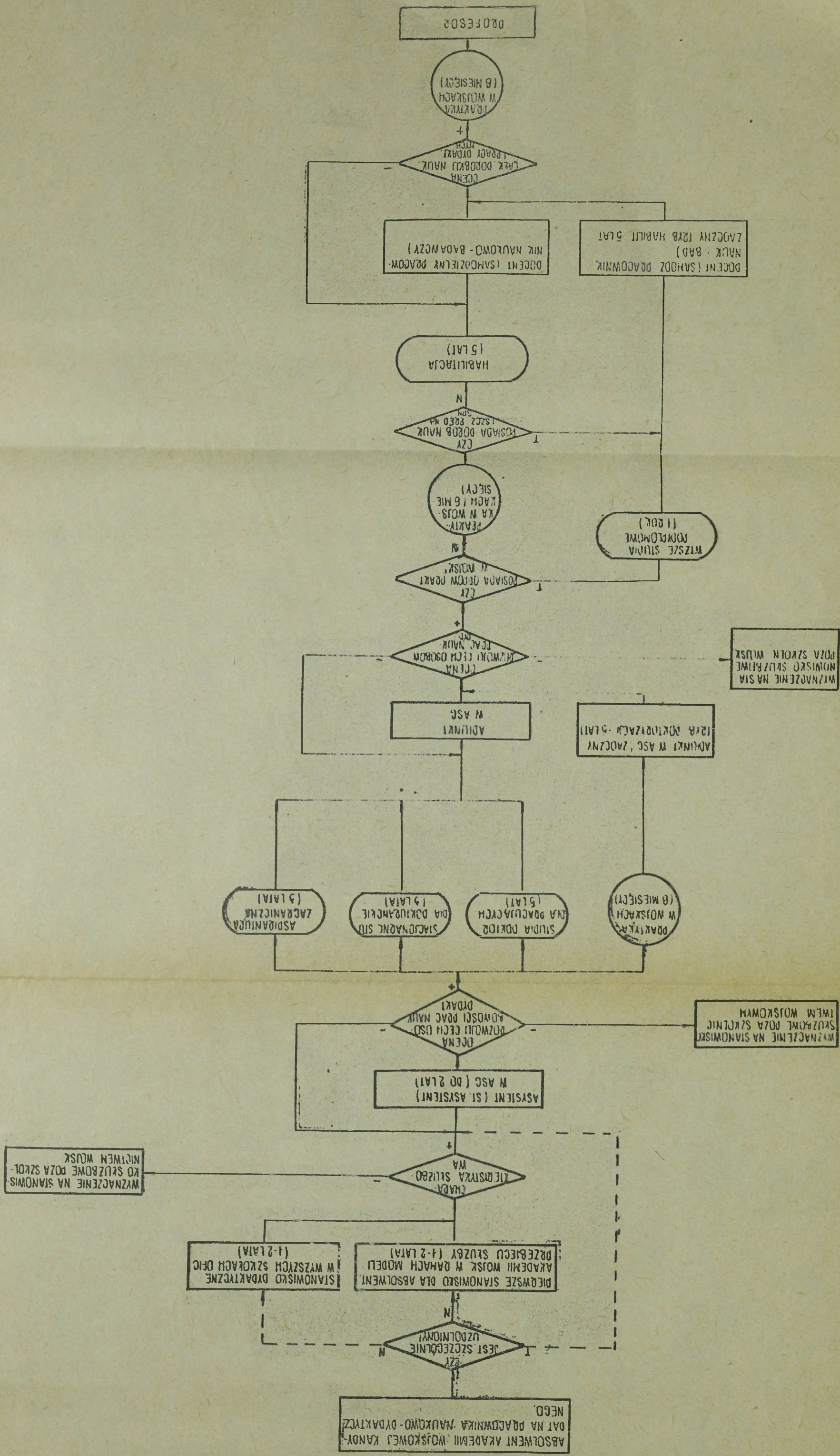


OGÓLNY MODEL DROGI ROZWOJOWEJ WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO - DYDAKTYCZNEGO



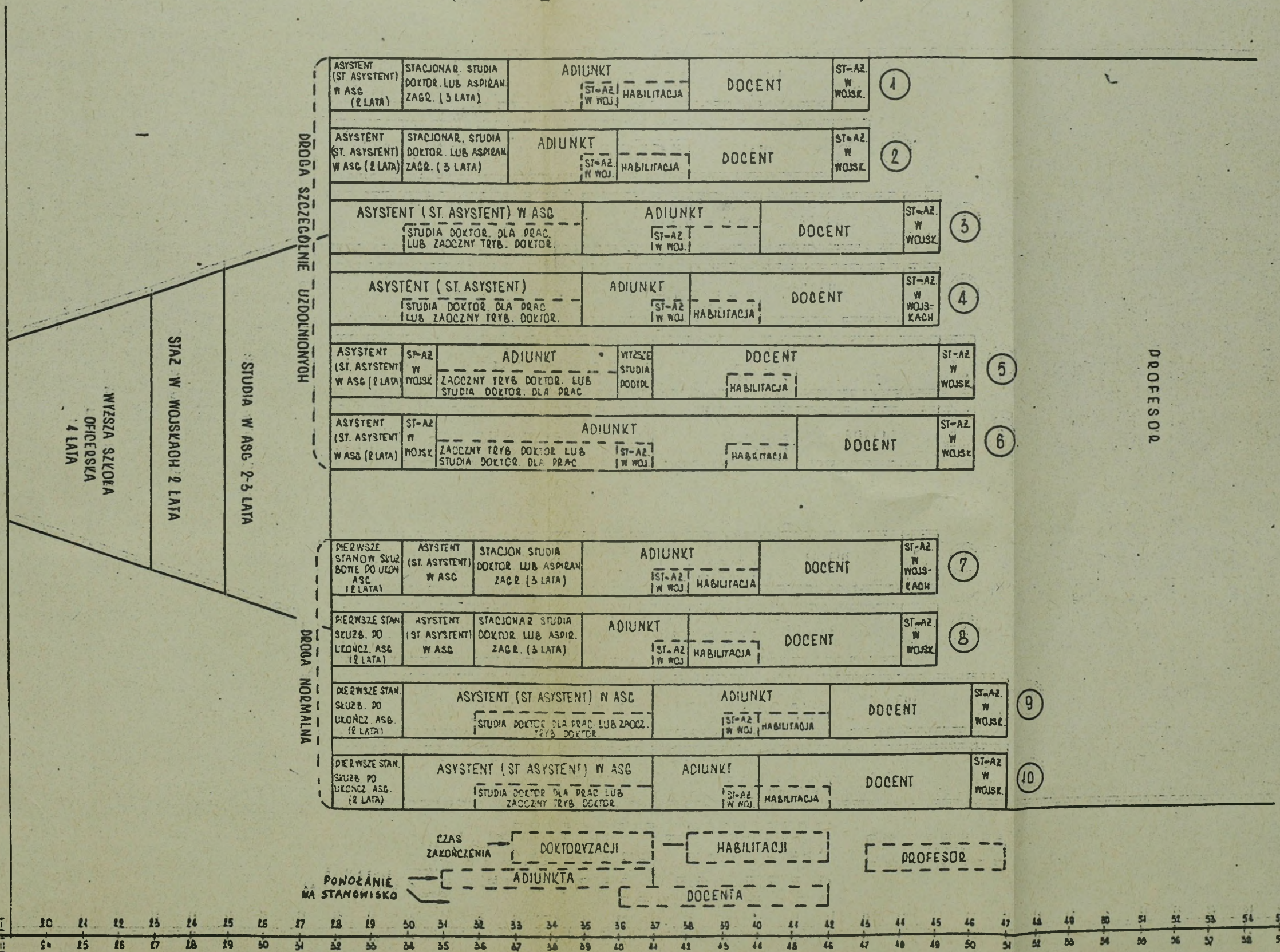
SCHEMAT BLOKOWY DRUGI ROZWOJOWEJ WOJSKOWEJ PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO

WARIANT I: DRUGA TRADYCJA - ASYSTENTURA

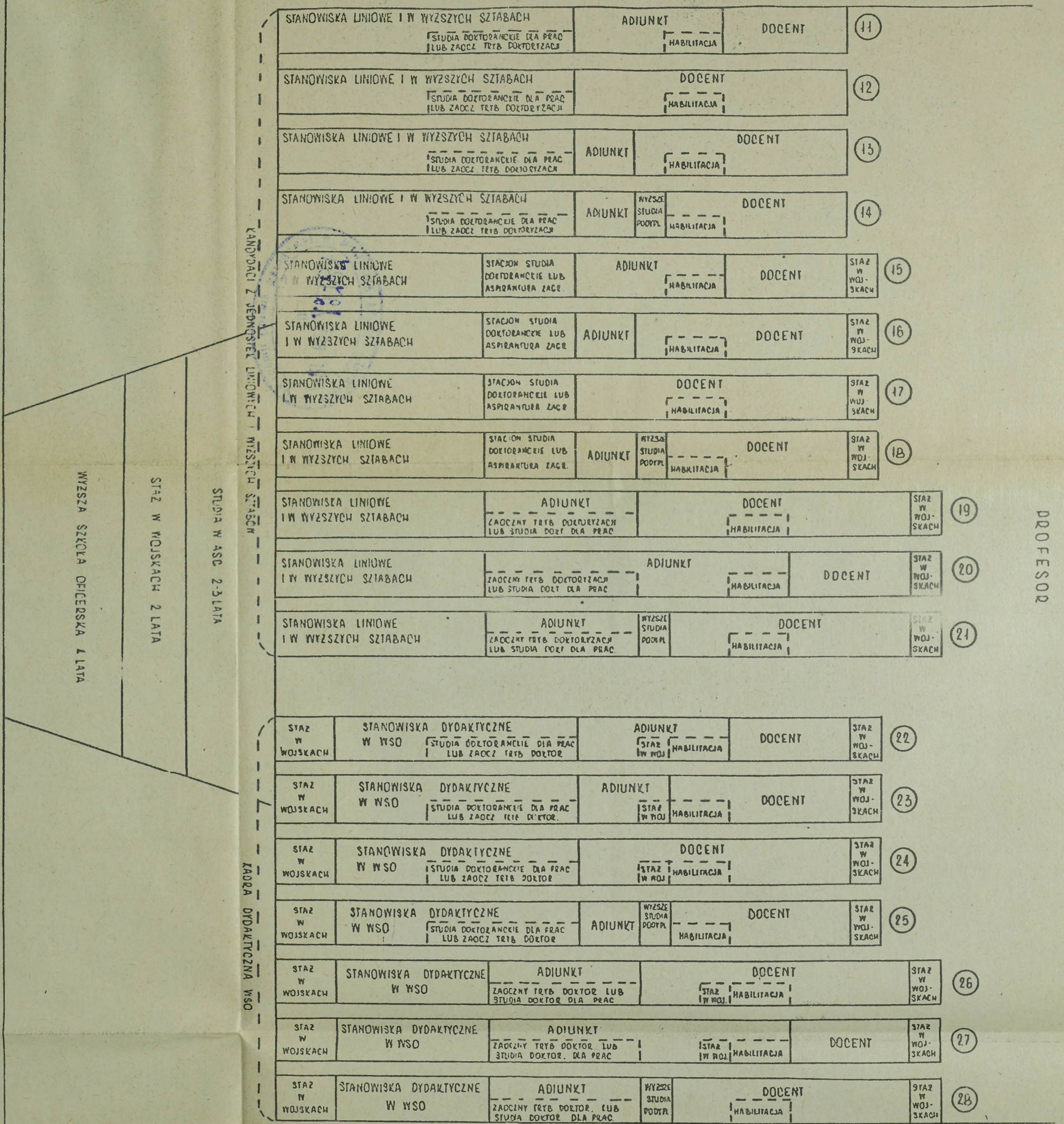


SZCZEGÓŁOWY MODEL DRÓGI ROZWOJOWEJ WOJSŁOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO - DYDAKTYCZNEGO

(WARIANT I: DRÓGA TRADYCYJNA - ASYSTENTURA)



SZCZEGÓŁOWY MODEL DROGI ROZWOJOWEJ WOJSKOWEGO PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO
(WARIANT II: STUDIA DOKTORANCKIE)



PROFESOR

Gr I	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
Gr II	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58				

