

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

PF 2598

# AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ **JAWNE**

~~SECRET~~  
~~SECRET~~  
~~SECRET~~

ASG WP wewn. 4135/87

Egz. nr.....1



## DZIAŁALNOŚĆ METODYCZNA W ODDZIALE

SKRYPT



~~SECRET~~ 47626

WARSZAWA

STYCZEŃ

1988



PF 2598

# AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ **JAWNE**

~~\_\_\_\_\_~~  
~~\_\_\_\_\_~~  
~~\_\_\_\_\_~~

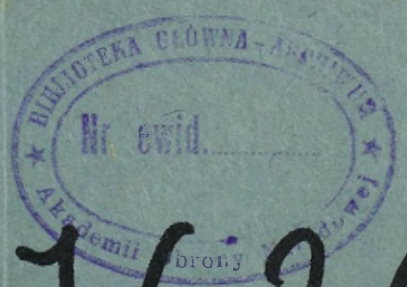
ASG WP wewn. 4135/87

Egz. nr .....1



## DZIAŁALNOŚĆ METODYCZNA W ODDZIALE

SKRYPT



~~\_\_\_\_\_~~ 476216

-----  
INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

**JAWNE**  
DOSTĘPNE  
SZCZEGÓLNEGO

ASG WP wewn. 4135/87

PRZEKLASYFIKOWANO

Protokół Nr 12657

PRZEKLASYFIKOWANO

Protokół Nr 54305

~~POUCZNE~~

Egz. nr ...

1

Ppżk dr Jan FALKOWSKI

DZIAŁALNOŚĆ METODYCZNA W ODDZIALE

Skrypt



## SPIS TREŚCI

	Str.
WSTĘP .....	3
1. ISTOTA I CELE DZIAŁALNOŚCI METODYCZNEJ W ODDZIALE .....	4
1.1. Ogólne i szczegółowe cele działalności metodycznej .....	4
1.2. Istota działalności metodycznej w oddziale .....	5
1.3. Ogólny zakres działalności metodycznej w oddziale .....	6
2. FORMY DOSKONALENIA METODYCZNEGO W ODDZIALE .....	10
2.1. Organizacja i prowadzenie instruktaży .....	10
2.2. Organizacja i prowadzenie ćwiczeń /zajęć/ instruktażowo-metodycznych .....	13
2.3. Organizacja i prowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych .....	14
2.4. Stosowanie innych form doskonalenia metodycznego .....	16
3. WYBRANE PROBLEMY DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ W ODDZIALE .....	20
3.1. Organizacja szkolenia dowódców drużyn /działonów/ w ramach "Dnia podoficera" .....	21
3.2. Przygotowanie dowódców kompanii, plutonów i drużyn do szkolenia nowo wcielonych żołnierzy .....	23
4. NIEDOMAGANIA W DZIAŁALNOŚCI METODYCZNEJ .....	25
ZAKOŃCZENIE .....	28
BIBLIOGRAFIA .....	29
ZAŁĄCZNIKI:	
1 - Zakres odpowiedzialności szkoleniowej w oddziale .....	31
2 - Zestawienie obowiązków osób funkcyjnych w oddziale w zakresie działania metodycznego .....	32
3 - Plan instruktażu do ćwiczeń taktycznych .....	33
4 - Ramowy plan szkolenia zapoznawczego .....	36

## W S T Ę P

Wymagania stojące przed współczesnym dowódcą /oficerem, podoficerem/ powodują konieczność permanentnego doskonalenia jego kwalifikacji zawodowych, na które między innymi składają się: szeroko rozumiana wiedza ogólna i specjalistyczna oraz umiejętności praktyczne. Wykładnikiem tych kwalifikacji jest poziom wyszkolenia wojsk i esztabów - efektu działalności szkoleniowej dowódców we wszystkich szczeblach. Stąd też doskonalenie kadry, w tym podnoszenie umiejętności dydaktycznych, stanowi jeden z głównych problemów w całości kształcenia szkolenia wojsk.

Przedsięwzięcia służące doskonaleniu kadry nie należą do tych, którym można nadać autonomiczny charakter, które można realizować w oderwaniu od innych - związanych z procesem szkolenia wojsk. Dlatego - mimo wielu specyficznych właściwości - muszą one uwzględniać zarówno treści zawarte w programach szkolenia wojsk, jak i potrzeby wynikające z dynamicznie rozwijającego się potencjału naukowego i technicznego. Na treść i zakres doskonalenia kadry wpływa również to, iż stanowią ją - obok żołnierzy zawodowych we wszystkich rodzajach wojsk i służb - niektórzy żołnierze zasadniczej służby wojskowej. Jak z tego wynika, rozpiętość pod względem stopni wojskowych kadry, specjalności wojskowych, stanowisk służbowych i obowiązków funkcyjnych jest bardzo duża, co powoduje konieczność daleko idącej decentralizacji i synchronizacji poczynań w tej dziedzinie; zmierzających do osiągnięcia podstawowego celu: przygotowania kadr o wysokim poziomie umiejętności dydaktycznego działania na rzecz przygotowania żołnierzy i pododdziałów do prowadzenia skutecznych działań bojowych.

Doskonalenie obejmuje dwa działy: doskonalenie indywidualnych umiejętności kadry, związanych z podnoszeniem jej wartości intelektualnych i zawodowych, oraz doskonalenie umiejętności dydaktycznych.

W przekazanym do dyspozycji słuchaczy ASG WP skrypcie pt. "Działalność metodyczna w oddziale" ujęto głównie te problemy, które dotyczą przedsięwzięć doskonalenia metodycznego realizowanych na szczeblu oddziału. Uwzględniono w nim zmiany jakościowe wynikające z rzeczywistych potrzeb szkolenia wojsk i są stosowane w praktyce szkoleniowej.

## 1. ISTOTA I CELE DZIAŁALNOŚCI METODYCZNEJ W ODDZIALE

### 1.1. Ogólne i szczegółowe cele działalności metodycznej

Działalność metodyczna w oddziale jest procesem doskonalenia dydaktycznego kadry zawodowej, podchorążych odbywających praktyki i podoficerów zasadniczej służby wojskowej. Podstawowym czynnikiem determinującym celowość podejmowanych działań i przedsięwzięć doskonalenia metodycznego jest konieczność przygotowania dowódców wszystkich szczebli - od drużyny do batalionu - do spełniania ciągle wzrastających wymagań merytorycznych i metodycznych, podyktowanych dynamicznym rozwojem nauki i techniki.

Doskonalenie metodyczne w oddziale spełnia dwie zasadnicze funkcje: adaptacyjną - polegającą na zapoznaniu absolwenta wyższej szkoły oficerskiej /szkoły chorążych, szkoły podoficerskiej/ z wymaganiami dotyczącymi wykonywania obowiązków służbowych i wynikającymi stąd zadaniami; oraz wyrównawczą - wynikającą z potrzeby uzupełniania i wyrównania poziomu wiedzy, zwłaszcza umiejętności metodycznych. Ciągły proces dokształcania i doskonalenia metodycznego dowódców służy więc następującym celom:

a/ wdrożeniu absolwentów szkół wojskowych /oficerskich, chorążych, podoficerskich/ do samodzielnej pracy szkoleniowo-wychowawczej;

b/ systematycznemu doskonaleniu umiejętności szkoleniowo-metodycznych, pozwalając na wyrównanie poziomu i ujednoczenie ich stosownie do wymagań i ustaleń programu szkolenia, a także potrzeb wynikających z realizacji procesu szkolenia w oddziale;

c/ poszukiwaniu i wdrażaniu najlepszych form i metod organizacji szkolenia, prowadzenia zajęć, a także wypracowanie nowych - usprawniających proces szkolenia i podnoszących jego efektywność;

d/ wykorzystywaniu doświadczeń szkoleniowo-metodycznych przodujących dowódców poprzez rozpowszechnianie i wskazywanie sposobów ich wdrażania.

Ponadto proces doskonalenia metodycznego dowódców wskazuje potrzebę systematycznego pogłębiania wiedzy pedagogicznej, zwłaszcza dydaktycznej - niezbędnej do realizacji zadań szkoleniowo-wychowawczych, a także ułatwia poszukiwanie efektywnych sposobów wykorzystania bazy szkoleniowej, umożliwiając jednocześnie ujednoczenie, popularyzację oraz wdrażanie optymalnych rozwiązań w tej dziedzinie.

## 1.2. Istota działalności metodycznej w oddziale

Osiągnięcie wymienionych wyżej celów doskonalenia metodycznego możliwe jest jednak pod warunkiem, że w procesie tym będą systematycznie realizowane przedsięwzięcia składające się na tę działalność. Należą do nich przede wszystkim: instruktorsko-metodyczne przygotowanie kadry zawodowej, podchorążych i podoficerów zasadniczej służby wojskowej; doskonalenie organizacji zajęć oraz form i metod szkolenia i nauczania, a także swobodna wymiana doświadczeń dydaktyczno-wychowawczych, uwzględnianie zasad dydaktyki w procesie szkolenia oraz umiejętne dostosowanie bazy szkoleniowej do wymagań metodyki. Stąd też działalność metodyczną określa się jako "zespół przedsięwzięć organizacyjnych, szkoleniowych i wychowawczych zawczasu zaplanowanych i systematycznie realizowanych, mających na celu teoretyczne i praktyczne doskonalenie metodyczne kadry i podoficerów zasadniczej służby wojskowej oraz doskonalenie procesu szkolenia wojsk"<sup>x/</sup>. Wynika stąd, że działalność ta uzupełniona indywidualnym samokształceniem powinna pomagać między innymi kadrze: w utrzymaniu wysokiej kondycji i sprawności zawodowej, a zwłaszcza rozwijaniu umiejętności i kształtowaniu nawyków dotyczących operatywnego kierowania pododdziałami w różnych, nawet najbardziej skomplikowanych sytuacjach; doskonaleniu sprawności fizycznej, kondycji i odporności na trudy życia wojskowego; rozwijaniu umiejętności twórczego myślenia i sprawnego działania; nabywaniu umiejętności samodzielnej pracy szkoleniowo-wychowawczej oraz w efekcie - przygotowaniu kadry do obejmowania wyższych stanowisk służbowych. Można więc określić, że działalność metodyczna w oddziale wskazuje najskuteczniejsze sposoby organizacyjne i środki umożliwiające teoretyczne i praktyczne doskonalenie umiejętności dowódców wszystkich szczebli oraz ulepszenie organizacji i realizacji procesu szkolenia, a jej celem jest przygotowanie kadr o wysokim poziomie dydaktycznego działania na rzecz przygotowania żołnierzy i pododdziałów do prowadzenia skutecznych działań bojowych. Należy jednak pamiętać, że wysokie umiejętności organizacyjno-metodyczne i doświadczenia w tym zakresie można uzyskać jedynie wówczas, gdy przedsięwzięcia doskonalenia metodycznego wsparte będą sumienną, systematyczną i rzetelną pracą podczas wieloletniej praktyki szkoleniowej.

-----  
x/ Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej oraz treningów w siłach zbrojnych PRL". Wyd. MON, 1980, Szkol. 519/76.

### 1.3. Ogólny zakres działalności metodycznej w oddziale

Działalność metodyczna w oddziale spełnia niejako służebną rolę w stosunku do działalności szkoleniowej i jest jej w pewnym sensie podporządkowana. Stąd też zadania i zakres działania metodycznego można określić na podstawie zadań szkoleniowych wynikających z odpowiedzialności poszczególnych szczebli dowodzenia w tym zakresie. Do zasadniczych zadań szkoleniowych należy: przygotowanie podległych dowódców do organizowania działań bojowych i dowodzenia pododdziałami w walce; wyszkolenie bojowe podległych pododdziałów; wyszkolenie i zgrywanie podległego dowództwa; zgranie systemów ognia, dowodzenia i obrony przeciwlotniczej oraz zabezpieczenia działań bojowych; przygotowanie dowódców do kierowania działalnością szkoleniową; oraz ocena zdolności bojowej pododdziału /oddziału/, a także działalności osób funkcyjnych odpowiedzialnych za tę dziedzinę wyszkolenia. Zakres odpowiedzialności szkoleniowej w odniesieniu do oddziału przedstawia załącznik 1<sup>x/</sup>. Wynika z niego, że za przygotowanie dowódców do kierowania działalnością szkoleniową /w zależności od szczebla dowodzenia/ odpowiada odpowiednio:

- dowódca pułku - za przygotowanie dowódcy kompanii;
- dowódca batalionu - za przygotowanie dowódcy plutonu;
- dowódca kompanii - za przygotowanie dowódcy drużyny.

Powyższe /główne/ zadania szkoleniowe są wskazówką do sprecyzowania zadań i obowiązków poszczególnych dowódców w oddziale dotyczących działalności metodycznej.

D o w ó d c a p u ł k u /równorzędny/ odpowiada za poziom metodyki szkolenia, zwłaszcza za metodyczne przygotowanie dowódców batalionów /dywizjonów/ do prowadzenia ćwiczeń taktycznych na szczeblu kompanii /baterii/ oraz za przygotowanie dowódców kompanii do kierowania działalnością szkoleniową. Podstawowymi jego obowiązkami w dziedzinie organizowania i prowadzenia działalności metodycznej są:

- systematyczne dokonywanie oceny efektów działalności metodycznej w batalionach i nadawanie odpowiedniego kierunku pracy w tym zakresie na każdy kolejny miesiąc, okres, rok lub cykl szkolenia;
- organizowanie oraz prowadzenie ćwiczeń instruktazowo-metodycznych przed ćwiczeniami na szczeblu kompanii, a w pułkach o organizacji kompanijnej /baterijnej/ - przed ćwiczeniami taktycznymi na szczeblu plutonu;
- udzielanie instruktaży dowódcom batalionów /dywizjonów/ oraz do -

x/ Załącznik 1 - Zakres odpowiedzialności szkoleniowej w oddziale.

wódcom samodzielnych kompanii /plutonów - rodzajów wojsk i służb/ do wszystkich zajęć przez nich prowadzonych:

- organizowanie i prowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych dla dowódców kompanii i samodzielnych pododdziałów rodzajów wojsk i służb;
- sprawowanie nadzoru nad działalnością szkoleniowo-metodyczną dowódców batalionów /samodzielnych pododdziałów/;
- zbieranie doświadczeń i wniosków z zakresu metodyki szkolenia i wdrażanie ich do praktyki szkoleniowej;
- prowadzenie zajęć i ćwiczeń instruktazowo-metodycznych przed trudniejszymi tematami ze szkolenia taktycznego i ogniowego na szczeblu plutonu oraz prezentowanie sposobu wykorzystywania pomocy audiowizualnych w szkoleniu;
- organizowanie „Dnia podoficera”;
- zbieranie doświadczeń i wniosków z dziedziny metodyki szkolenia i wdrażanie ich do praktyki szkoleniowej;
- rozbudowa i dostosowywanie obiektów szkoleniowych do aktualnych wymagań i potrzeb oraz ich konserwacja;
- organizowanie współpracy i wymiany doświadczeń z innymi jednoetkami oraz odpowiednimi wyższymi szkołami oficerskimi.

D o w ó d c a b a t a l i o n u /dywizjonu/ ponosi odpowiedzialność za przygotowanie dowódców kompanii /baterii/ do prowadzenia ćwiczeń taktycznych na szczeblu plutonu oraz za poziom szkolenia w batalionie /dywizjonie/ pod względem metodycznym. Ponadto odpowiada również za przygotowanie dowódców plutonów do kierowania działalnością szkoleniową. W zakresie organizacji i prowadzenia działalności metodycznej dowódca batalionu obowiązany jest do: dokonywania oceny działalności metodycznej w kompaniach oraz planowania zamierzeń w tej dziedzinie na kolejny miesiąc; prowadzenia co najmniej jednego zajęcia instruktazowo-metodycznego do każdego tematu taktycznego szczebla plutonu i trudniejszych zajęć z innych przedmiotów prowadzonych przez dowódców kompanii; organizowania i prowadzenia kursów instruktorsko-metodycznych dla dowódców plutonów; udzielania instruktaży dowódcom kompanii do zajęć przez nich prowadzonych.

D o w ó d c a k o m p a n i i /baterii/ odpowiada przede wszystkim za przygotowanie dowódców plutonów do zajęć /głównie taktycznych na szczeblu drużyny oraz przygotowanie dowódców plutonów i dowódców drużyn występujących w roli instruktorów podczas zajęć prowadzonych przez dowódcę kompanii /baterii/. Ponadto odpowiada również za poziom prowadzonych zajęć w kompanii, za systematyczne udzielanie instruktaży dowódcom drużyn przez dowódców plutonów, za zapewnienie podległym dowódcom, zwię-

szcza dowódcom drużyn, odpowiednich warunków przygotowania się do zajęć, a także za materiałowo-techniczne zabezpieczenie zajęć. Wśród zasadniczych obowiązków dowódcy kompanii związanych z działalnością metodyczną należy wymienić: prowadzenie co najmniej jednego zajęcia instruktażowo-metodycznego przed każdym tematem taktycznym na szczeblu drużyny i trudniejszych tematów z innych przedmiotów prowadzonych przez dowódców plutonów; udzielanie instruktaży dowódcom plutonów do zajęć przez nich prowadzonych; udzielanie instruktaży dowódcom plutonów, dowódcom drużyn oraz innym osobom funkcyjnym biorącym udział w zajęciach prowadzonych przez dowódcę kompanii; sprawowanie nadzoru nad systematycznym i właściwym udzielaniem instruktaży dowódcom drużyn przez dowódców plutonów.

D o w ó d c a p l u t o n u odpowiedzialny jest za osobiście prowadzone zajęcia na odpowiednim poziomie metodycznym oraz ich poprawność merytoryczną, a także za udzielanie niezbędnej pomocy dowódcom drużyn w przygotowaniu do zajęć. W szczególności - dowódca plutonu obowiązany jest do precyzyjnego określania roli i miejsca dowódców drużyn w zajęciach prowadzonych przez dowódcę plutonu i udzielenie im szczegółowego instruktażu, udzielania pomocy w czasie przygotowania się dowódców drużyn do zajęć oraz sprawdzenia ich gotowości do wystąpienia w wyznaczonej im roli. W odniesieniu do związków /oddziałów/ lotniczych przyjęto - podobnie jak w wojskach lądowych - podstawową zasadę w działalności metodycznej, że za przygotowanie dowódców do prowadzenia ćwiczeń taktycznych odpowiedzialny jest dowódca o jeden szczebel wyżej, natomiast za przygotowanie do kierowania procesem szkolenia - dowódca o dwa szczeble wyżej. Zgodnie z tą zasadą do prowadzenia ćwiczeń dowódca dywizji przygotowuje dowódców pułków lotniczych, a dowódca pułku - dowódców eskadr /batalionów/ itd. Natomiast do kierowania procesem szkolenia podstawowego dowódca dywizji przygotowuje dowódców eskadr, batalionów /równorzędnych/, dowódca pułku - dowódców kluczy, kompanii /równorzędnych/ itd.<sup>x/</sup>. Ogólny zakres działania metodycznego przedstawiono w załączniku<sup>xx/</sup>.

Realizacja przedsięwzięć związanych z działalnością metodyczną zależy w głównej mierze od dowódców wszystkich szczebli odpowiedzialnych za nią. Często jednak trudności w realizacji tych przedsięwzięć wynikają z przyczyn obiektywnych, niezależnych od woli i chęci wykonawców. Składa się na to głównie niedoskonałość lub brak odpowiedniej bazy szkoleniowej, ograniczane systematycznie środki materiałowe, a także brak środków audiowizualnych i - co nierzadko ma miejsce - podstawowych

x/ Załącznik 2 "Zestawienie obowiązków osób funkcyjnych w oddziale w zakresie działania metodycznego.

xx/ "Metodyka szkolenia taktycznego w wojskach lotniczych", Poznań, 1982.

materiałów biurowych. Trzeba jednak tej działalności poświęcać dużo uwagi, ponieważ warunkuje ona poziom wyszkolenia żołnierzy i pododdziałów. Świadczy o tym jedna z wypowiedzi uczestnika badań prowadzonych przez I Zakład Instytutu Dydaktyki Wojskowej<sup>x/</sup>: ... "Chcąc wymagać, mieć wyniki w szkoleniu i dyscyplinie, musiałem być dobrze, a nawet bardzo dobrze przygotowany do zajęć nie tylko pod względem posiadanych wiadomości, ale przede wszystkim - działalności metodycznej ...".

-----  
x/ Badania prowadzone w latach 1984-1986 dotyczyły niedomagań w działalności metodyczno-szkoleniowej w oddziałach.

## 2. FORMY DOSKONALENIA METODYCZNEGO W ODDZIALE

W procesie doskonalenia metodycznego stosowane są odpowiednie formy i przedsięwzięcia szkoleniowe, pozwalające na uzyskanie właściwego poziomu kwalifikacji wymaganych od osób realizujących szkolenie wojsk. Do form doskonalenia metodycznego stosowanych w oddziale zalicza się<sup>x/</sup>:

- instruktaże do zajęć;
- zajęcia /ćwiczenia/ grupowe;
- zajęcia instruktorsko-metodyczne;
- zajęcia pokazowe;
- ćwiczenia /zajęcia/ instruktażowo-metodyczne;
- kursy instruktorsko-metodyczne;
- odprawy, konferencje, narady szkoleniowo-metodyczne;
- samokształcenie metodyczne kadry i opracowanie materiałów oraz pomocy szkoleniowo-metodycznych.

Każda z form doskonalenia metodycznego wymaga zastosowania odpowiednich metod szkolenia /kształcenia/ dostosowanych do treści i celów tych przedsięwzięć. Do najczęściej stosowanych metod szkolenia w procesie doskonalenia metodycznego można zaliczyć metody podające /słowne/, poszukujące i praktyczne.

Według BOGUSZA<sup>xx/</sup> metody podające /słowne/ obejmują: opis, opowiadanie, wykład, przemówienie, pracę z książką; natomiast do metod poszukujących /heurystycznych/ zalicza się metody aktywizujące, dyskusyjne i pytaniowe. Wśród metod praktycznych wymienia się<sup>xxx/</sup> musztrę bojową, ćwiczenia, treningi, praktyki, zgrupowania specjalistyczne.

### 2.1. Organizacja i prowadzenie instruktaży

Podstawową formą pracy metodycznej z podwładnymi na każdym szczeblu w oddziale jest instruktaż. Udziela go bezpośredni przełożony lub kierownik zajęcia /ćwiczenia/<sup>xxxx/</sup> w celu omówienia organizacji i sposobu przeprowadzenia zajęcia, wyjaśnienia /określenia/ roli i miejsca podwładnego /instruktura/ w danym zajęciu, a także sprawdzenia umiejętności wykonywania ważniejszych czynności przez podwładnych /instruktórow/. Instruktaże mogą być udzielane w godzinach przewidzianych na ten

x/ Na podstawie treści zawartych w projekcie instrukcji: "Organizowanie i prowadzenie działalności szkoleniowo-metodycznej".

xx/ J. BOGUSZ "Dydaktyka wojskowa", Warszawa, 1983, s. 143.

xxx/ Wg projektu instrukcji: "Organizowanie i prowadzenie ...".

xxxx/ Patrz - załącznik 2.

cel w programach i planach szkolenia, kosztem czasu przeznaczanego na zrealizowanie określonego tematu /zajęcia/ oraz w dniach dyspozycyjnych dowódców pododdziałów i dowódcy oddziału. Ponadto instruktaże mogą być prowadzone w soboty oraz w innym czasie, odpowiednio do warunków, możliwości i potrzeb danego pododdziału.

Instruktaże do zajęć powinny odbywać się w miejscach przyszłych zajęć. Właściwie udzielony instruktaż w poważnym stopniu pomaga instruowanemu w należytym przygotowaniu się do prowadzenia zajęcia lub wykonania określonej czynności /działania/, natomiast dla udzielającego - stanowi okazję do praktycznej konfrontacji modelu zajęcia z warunkami jego przeprowadzenia, a także do systematycznego doskonalenia form prowadzenia zajęć. Instruktaż powinien również umożliwić ujednoczenie i wyrównanie poziomu umiejętności metodycznych dowódców drużyn /instruktorów/, a w odniesieniu do kadry w ogóle - służyć odnawianiu umiejętności dydaktycznych i sprawności metodycznej.

Sposób organizowania i prowadzenia instruktażu zależy od wielu czynników. Inaczej prowadzi się np. instruktaż z dowódcami drużyn, którzy nie nabyli jeszcze doświadczenia oraz nawyków i oczekują od przełożonych wzorów, na których mogą się opierać. Inną metodę można natomiast zastosować w stosunku do doświadczonych dowódców drużyn, którzy nie - jednokrotnie prowadzili różne zajęcia. Z kolei, jeśli instruktaż poprzedzony był np. ćwiczeniem pokazowym, zajęciami instruktażowo-metodycznymi itp., wówczas niektóre zagadnienia można rozpatrywać ogólnie, lub też w ogóle je pominąć. Dobór metod prowadzenia instruktaży zależy od tematyki szkoleniowej, organizacji i sposobu prowadzenia planowanego zajęcia, oraz potrzeb uczestników instruktażu. Najlepsze efekty osiąga się przez stosowanie metod aktywizujących, w ramach których instruowani mają możliwość zaprezentowania własnych rozwiązań i koncepcji przeprowadzenia zajęć /dotyczy to głównie instruktaży z dowódcami kompanii i batalionów/.

Jednym z przykładów prowadzenia instruktażu może być i n s t r u k t a ż   d o   z a j ę ć   t a k t y c z n y c h. Powinien on składać się z dwóch części: instruktażu wstępnego i zasadniczego. Celem instruktażu wstępnego jest przygotowanie do wykonania zadań w roli instruktora. Można go prowadzić w sali /gabinecie/, dwa-trzy dni przed instruktażem zasadniczym. Prowadzący instruktaż /kierownik/ powinien podać temat i cele zajęcia /ćwiczenia/ oraz główne zagadnienia szkoleniowe, czas i miejsce zajęć, termin instruktażu zasadniczego, wykaz literatury do przestudiowania oraz ewentualne zadania dotyczące przygotowania pomocy szkoleniowych.

Z kolei dwa-trzy dni przed zajęciami kierownik ćwiczenia powinien udzielić instruktażu zasadniczego w terenie, który powinien obejmować część organizacyjną i metodyczną. Przebieg tego instruktażu może przedstawiać się następująco:

- przeprowadzenie orientacji topograficznej;
- podanie tematu i celów szkoleniowych zajęć /ćwiczenia/;
- ustalenie czynności, które należałoby doskonalić w czasie marszu do rejonu ćwiczeń;
- określenie rejonów i kierunków ćwiczenia /dla drużyn, plutonów/;
- zapoznanie z sytuacją taktyczną;
- ustalenie organizacji i sposobu szkolenia w każdym punkcie nauczania;
- ustalenie czasu i sposobu zmiany grup w poszczególnych punktach nauczania;
- postawienie zadań dotyczących opracowania planów-konseptów /ustalenie ich formy, terminu opracowania i przedstawienia do zatwierdzenia/;
- ustalenie ubioru i wyposażenia ćwiczących.

Ponadto w każdym punkcie nauczania kierownik powinien sprawdzić znajomość treści zagadnienia szkoleniowego pod względem merytorycznym, ustalić sposób pozorowania pola walki oraz sprawdzić umiejętności instruwania, nakazując wyznaczonemu instruktorowi przeprowadzenie fragmentu zagadnienia, lub też samemu zademonstrować wybrane czynności. Istotnym fragmentem takiego instruktażu jest również omówienie warunków bezpieczeństwa. Instruktaż powinien być tak przygotowany i przeprowadzony, aby po zakończeniu go każdy z uczestników znał cel i przebieg zajęć, czynności, jakie ma wykonać on i pododdział oraz swoją rolę w tych zajęciach<sup>x/</sup>. Każdy instruktaż powinien więc zawierać:

- omówienie organizacji zajęcia;
- omówienie przebiegu oraz sposobu przeprowadzenia zajęcia;
- przedstawienie sposobu realizacji poszczególnych zagadnień;
- pokazanie sposobu wykonywania ważniejszych czynności, a zarazem sprawdzenia umiejętności wykonywania ich;
- ustalenie najwłaściwszej metody prowadzenia /realizacji/ poszczególnych zagadnień;
- określenie roli dowódców /instructorów/ w prowadzonym zajęciu;
- ułatwienie doboru odpowiednich metod postępowania tym żołnierzom, którzy napotykają na trudności w realizacji szkolenia.

-----

x/ Załącznik 3 - Plan instruktażu do ćwiczeń taktycznych.

## 2.2. Organizacja i prowadzenie ćwiczeń /zajęć/ instruktażowo-metodycz- nych

W opinii wielu znawców przedmiotu zajęcia te są jedną z najlepszych form metodycznego przygotowania kierowników do organizacji i prowadzenia ćwiczeń /zajęć/. Stwierdza się nawet, że są one najwyższą formą doskonalenia metodycznego w warunkach szkolenia wojsk. Celem tych zajęć jest nie tylko doskonalenie umiejętności metodycznych i organizacyjnych ich uczestników, ale również wskazanie najlepszego /wzorcowego/ sposobu organizacji i prowadzenia zajęć dotyczących konkretnego tematu lub cyklu zajęć na ustalony temat. Zajęcia instruktażowo-metodyczne powinny być poprzedzone wyczerpującym instruktażem, by w efekcie uzyskać ujednolicenie poglądów w kwestii sposobu prowadzenia oraz struktury organizacyjnej zajęcia. Kolejność i treść pracy dowódcy organizującego zajęcia instruktażowo-metodyczne z podległymi dowódcami<sup>x/</sup> może być następujące:

- określenie tematu zajęcia i dokonanie jego analizy;
- sprecyzowanie celów szkoleniowych dla pododdziału realizującego programowo dany temat<sup>xx/</sup>;
- dokonanie wyboru głównych zagadnień szkoleniowych, które mają być realizowane podczas zajęcia /ćwiczenia/;
- określenie miejsca i czasu prowadzonego zajęcia;
- sprecyzowanie struktury organizacyjnej zajęcia;
- sformułowanie - wspólnie z przyszłymi kierownikami ćwiczenia /zajęcia/ - wskazówek organizacyjno-metodycznych do zajęć prowadzonych przez nich;
- ustalenie potrzeb materiałowo-technicznych ćwiczenia /zajęcia/ i sposobu przygotowania oraz wykorzystania poligonowej bazy szkoleniowej;
- sformułowanie zaleceń dotyczących przestudiowania odpowiedniej literatury i materiałów źródłowych /szkoleniowych/;
- określenie terminu i wskazanie miejsca prowadzenia instruktażu do ćwiczeń z podległymi dowódcami.

Instruktaż w tym wypadku powinien polegać na wspólnym rozwiązaniu poszczególnych problemów organizacyjno-szkoleniowych i ustaleniu właściwego sposobu rozwiązania poszczególnych problemów.

x/ Patrz - załącznik 2.

xx/ Do prowadzenia zajęć /ćwiczeń/ instruktażowo-metodycznych wykorzystuje się pododdział realizujący w pierwszej kolejności zajęcia programowe z danego tematu w cyklu szkoleniowym określonego szczebla dowodzenia.

Z kolei podczas zajęć instruktażowo-metodycznych celowe byłoby rozpatrzenie następujących zagadnień: sposób organizacji i rozpoczęcia ćwiczenia; miejsce i sposób realizacji poszczególnych zagadnień szkoleniowych, które będą prowadzone w zajęciu /ćwiczeniu/ z pododdziałem; sposób zakończenia i omówienie ćwiczenia. Ponadto w czasie tych zajęć należałoby ustalić sposób działania i realizacji szkolenie pododdziału pozorującego. Ewentualny przebieg zajęcia /ćwiczenia/ instruktażowo-metodycznego mógłby być następujący: Kierownik zajęcia /ćwiczenia/ po zrealizowaniu czynności wstępnych /wprowadzenie do ćwiczenia/ przedstawi szkolonym kolejne zagadnienia do realizacji z ćwiczącym pododdziałem, a następnie drogą pytań ustala /przypomina/ sposób ich realizacji i metodę postępowania. Następnie wyznacza jednego z uczestników szkolenia do prowadzenia ćwiczenia /zajęcia/, obserwując z pozostałymi jego działanie. Po zrealizowaniu każdego zagadnienia, w drodze dyskusji powinno nastąpić ustosunkowanie się do sposobu prowadzenia zajęcia. Natomiast w podsumowaniu zajęcia instruktażowo-metodycznego kierownik powinien przekazać ostateczne ustalenia dotyczące organizacji ćwiczenia /zajęcia/ z pododdziałami, sposobu przeprowadzenia go oraz potrzeb materiałowo-technicznych. Ustalenia te powinny być obowiązujące w danym cyklu, roku lub etapie szkolenia.

### 2.3. Organizacja i prowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych

W działalności metodycznej, realizowanej w oddziale, kursy instruktorsko-metodyczne stanowią zasadnicze ogniwo przygotowania dowódców kompanii i plutonów<sup>x/</sup> do realizacji procesu szkolenia. Wśród celów przyświecających idei organizowania kursów można wyróżnić: doskonalenie oraz ujednoczenie form i metod szkolenia ze szczególnym uwzględnieniem szkolenia zintegrowanego; doskonalenie form organizacyjnych i treści instruktaży do zajęć; zapoznanie kadry z osiągnięciami w pracy metodycznej innych oddziałów /jednostek/; wymiana doświadczeń działalności metodycznej; ujednoczenie sposobów wykorzystywania polowej bazy szkoleniowej; wytyczanie kierunków doskonalenia działalności metodycznej, zarówno zespołowej, jak i indywidualnej; zapoznanie uczestników z nowościami technicznymi i taktycznymi dotyczącymi danego rodzaju wojska /służby/. Krótko mówiąc - zadaniem kursu instruktorsko-metodycznego jest przygotowanie dowódców pododdziałów do organizowania zajęć /ćwiczeń/ w określonym etapie szkolenia, podnoszenie ich wiedzy ogólnej i specjalistycznej, utrwalanie nawyków metodycznych, prowadzenia szkolenia i pracy wychowawczej. W praktyce rola kursu instruktorsko-metodycznego sprowadza się do następujących kwestii:

-----  
x/ Patrz - załącznik 2.

- wdrażania sprawdzonych eksperymentalnie nowatorskich rozwiązań organizacyjno-metodycznych wypracowanych w oddziale lub zalecanych przez instancje nadrzędne;
- wyrównywania poziomu umiejętności organizacyjno-metodycznych;
- podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych;
- doskonalenia metodycznego absolwentów szkół oficerskich /chorążych/ rozpoczynających pracę szkoleniowo-wychowawczą;
- organizacyjno-metodycznego przygotowania kolejnego etapu szkolenia żołnierzy i pododdziałów.

Zajęcia prowadzone podczas kursu instruktorsko-metodycznego powinny uwzględniać głównie założone cele, skład osobowy uczestników kursu, możliwości czasowe, pomoce szkoleniowe i bazę itd. Przebieg zajęć na kursie instruktorsko-metodycznym nie powinien odbiegać od powszechnie stosowanych rozwiązań organizacyjno-metodycznych, charakterystycznych dla zajęć grupowych, instruktorsko-metodycznych i innych. Warto jednak akcentować te zagadnienia i elementy metodyczne, które decydują o pewnych odrębnościach i wynikają z postulatów podnoszących na wyższy poziom prowadzone zajęcia, a także umożliwiających uzyskanie wyższych efektów.

W zależności od potrzeb, a przede wszystkim od poziomu przygotowania metodycznego uczestników kursu, celowe jest organizowanie i prowadzenie zajęć teoretycznych umożliwiających pogłębianie wiedzy z dziedziny dydaktyki, psychologii i socjologii wojskowej. Szczególnym rodzajem zajęć, które powinny być dominujące na kursie są zajęcia instruktorsko-metodyczne<sup>x/</sup>, stanowiące jedną z najbardziej efektywnych form podnoszenia umiejętności metodycznych i kwalifikacji zawodowych.

Miarą efektywności kursu instruktorsko-metodycznego powinny być doświadczenia i umiejętności metodyczne wyniesione przez jego uczestników, a także konkretny zasób wiedzy i umiejętności praktyczne - tak istotne w realizacji procesu szkolenia. Kurs powinien bowiem dostarczyć wzorców i ustaleń ukierunkowujących dowódców pododdziałów w zakresie realizacji programu szkolenia. Warto również pamiętać, że jeśli kurs jest właściwie zorganizowany i przeprowadzony, wówczas jego tematyka /treść/ jest zwykle dobrze opanowana przez jego uczestników. Umożliwia to w rezultacie rytmiczną i płynną realizację zadań szkoleniowych w pododdziałach. Zgodnie z dokumentami normatywnymi<sup>xx/</sup> kursy instruktorsko-metodyczne w oddziale organizują i przeprowadzają:

- x/ Charakterystyki tych zajęć dokonano w dalszej części skryptu.
- xx/ „Organizowanie i prowadzenie działalności szkoleniowo-metodycznej”, projekt instrukcji.

- dowódca oddziału - dla dowódców kompanii /baterii/ i dowódców samodzielnych pododdziałów rodzajów wojsk i służb - raz w roku; ponadto przed każdym wcieleniem żołnierzy dla dowódców plutonów i drużyn wyznaczonych do ich szkolenia;

- dowódcy batalionów /dywizjonów/ oraz szefowie rodzajów wojsk i służb oddziału /zależnie od potrzeb/ - dla dowódców plutonów, ale nie rzadziej niż raz w roku.

Kurs instruktorsko-metodyczny dla dowódców kompanii organizuje się w celu określenia praktycznych wniosków organizacyjnych i metodycznych wynikających z doświadczeń szkoleniowych poprzedniego okresu oraz przygotowania dowódców kompanii do realizacji zadań szkoleniowo-wychowawczych kolejnego etapu /okresu/ szkolenia, w tym szczególnie kierowania procesem szkoleniowo-wychowawczym i działalnością metodyczno-szkoleniową. Z kolei kurs instruktorsko-metodyczny dla dowódców plutonów powinien przede wszystkim przygotować ich do pracy szkoleniowo-wychowawczej, a w szczególności wskazywać sposoby doskonalenia organizacji, form i metod prowadzenia zajęć zgodnie z zaleceniami zawartymi w programie szkolenia, poradnikach metodycznych oraz koncepcjami wypracowanymi na kursach wyższego szczebla.

#### 2.4. Stosowanie innych form doskonalenia metodycznego

W całości kształcie doskonalenia metodycznego, szczególnie młodszej kadry dowódczej /zwłaszcza dowódców drużyn/, ważną rolę spełniają zajęcia instruktorsko-metodyczne. Zasadniczym celem tych zajęć jest kształtowanie nawyków metodycznych i organizacyjnych, niezbędnych dla właściwej realizacji procesu szkolenia żołnierzy, a także ujednoczenie poglądów w kwestii merytorycznej dotyczącej określonego tematu. Ta forma prowadzenia zajęć ma zastosowanie głównie podczas kursów instruktorsko-metodycznych, a prowadzić je powinien doświadczony dydaktyk-dowódca. Wymagają one bowiem dużej wiedzy oraz umiejętności metodycznych.

W odróżnieniu od zajęć /ćwiczeń/ instruktorsko-metodycznych zajęcia instruktorsko-metodyczne mogą być prowadzone dwojako. Po pierwsze - prowadzący zajęcia występuje w roli kierownika, a uczestnicy w roli szkolonych; po drugie - w roli kierownika występuje jeden z uczestników zajęć, a pozostali w roli szkolonych.

Pierwszy sposób prowadzenia zajęć instruktorsko-metodycznych preferuje pogłębianie wiadomości i kształtowanie u szkolonych określonych umiejętności, natomiast drugi sposób pozwala na sprawdzenie zdolności i umiejętności metodycznych uczestników, a także umiejętności wykonywania określonych czynności.

Uczestnicy zajęć instruktorsko-metodycznych powinni odpowiednio wcześniej otrzymać instruktaż i opracować plany-konспекty w roli kierownika zajęcia /ćwiczenia/, by we właściwy sposób przygotować się do udziału w nich. Przebieg tego zajęcia polega bowiem na tym, że prowadzący ustala "model" jego przeprowadzenia, a praktyczną realizację zajmują się uczestnicy wyznaczani kolejno przez prowadzącego. Po każdym "fragmencie" zajęcia powinno nastąpić krótkie jego omówienie /ocena występującego, popełnione błędy merytoryczne i metodyczne, przedstawienie właściwego rozwiązania/, by w części końcowej prowadzący mógł sformułować ocenę przygotowania się uczestników do zajęć oraz udzielić wskazówek organizacyjnych do przeprowadzenia zajęcia /ćwiczenia/ z podwładnymi na ten sam temat.

Celem zajęć instruktorsko-metodycznych prowadzonych z dowódcami drużyn jest przygotowanie ich do prowadzenia zajęć polegających na wyuczeniu żołnierzy wykonywania czynności indywidualnych i zespołowych, natomiast dowódcy plutonów podczas tego typu zajęć powinni być przygotowywani do prowadzenia szkolenia z drużyną /działonem/ działającą samodzielnie lub w składzie plutonu.

Istotne znaczenie w doskonaleniu metodycznym spełniają zajęcia pokazowe, będące wzorcem do twórczego wykorzystania ich w procesie szkolenia. Celem tych zajęć jest przedstawienie najbardziej efektywnych sposobów organizacji szkolenia oraz metod prowadzenia zajęć, których zaprezentowanie przy pomocy innych form działalności metodycznej jest niecelowe ze względu na ich specyficzny charakter. W zajęciach tych należałoby stosować głównie metody poglądowe wzbogacone odpowiednim komentarzem.

Zajęcia pokazowe powinny być wzorcowe zarówno pod względem organizacyjno-metodycznym, jak i zabezpieczenia materiałowo-technicznego. Prowadzi się je - zależnie od potrzeb - w danym cyklu szkoleniowym, lub przed realizacją przedsięwzięć programowych.

Kolejną formą doskonalenia metodycznego są zajęcia grupowe, pozwalające na kształtowanie umiejętności wykorzystywania i stosowania wiedzy teoretycznej do rozwiązań praktycznych. U podstaw każdego zajęcia tego typu leży zasada wiązania teorii z praktyką. Celem tych zajęć jest doskonalenie umiejętności metodycznych dowódców pododdziałów, pogłębianie wiedzy teoretycznej, a także doskonalenie umiejętności praktycznych i nawyków w rozwiązywaniu problemów taktycznych. Zajęcia prowadzone w tej formie zastosuje się głównie podczas kursów instruktorsko-metodycznych, w czasie których istnieją odpowiednie warunki do przygotowania się uczestników i aktywnego ich udziału w zajęciach. Przygotowanie to po -

winno polegać na przypomnieniu teoretycznych zasad będących podstawą do przyjęcia rozwiązań, przygotowaniu /opracowaniu/ rozwiązania danego problemu i dokonaniu analizy możliwości przyjęcia innych rozwiązań, a także przeciwiczenia praktycznego określonej czynności /wykonania zadania/. Istotą tego rodzaju zajęć, w odróżnieniu do innych form doskonalenia metodycznego jest to, że wszyscy ich uczestnicy występują w jednakowej roli i rozwiązują te same problemy.

Odprawy, konferencje, narady szkoleniowo-metodyczne - są stosunkowo rzadko stosowanymi formami doskonalenia metodycznego na szczeblu oddziału. Stanowią one operatywną formę oceny realizacji zadań szkoleniowych oraz precyzowania /wypracowywania/ kierunków działalności metodyczno-szkoleniowej dotyczących określonych działów lub problemów będących przedmiotem szkolenia. Umożliwiają one ponadto dokonywanie odpowiednich korekt w planach szkolenia, wymianę doświadczeń z dziedziny działalności metodyczno-szkoleniowej oraz usunięcie niedociągnięć występujących w procesie szkolenia żołnierzy i pododdziałów. Przebieg odprawy /konferencji, narady/ może być następujący:

1. Krótkie wprowadzenie przez dowódcę /podanie jej celu, planu przebiegu i oczekiwanych wyników obrad/.

2. Przedstawienie sposobu prowadzenia fragmentu zajęcia, z wyraźnym wyeksponowaniem tych elementów, które są tematem odprawy /konferencji, narady/.

3. Dyskusja plenarna uczestników odprawy /konferencji, narady/ kierowana przez prowadzącego.

4. Podsumowanie odprawy /konferencji, narady/.

Podstawą dyskusji mogą być dostarczone wcześniej tezy odprawy /narady, konferencji/ oraz przeprowadzone zajęcia wprowadzające. Cechować ją powinna natomiast atmosfera swobody i nieskrępowania w przedstawianiu poglądów lub rozwiązań. Istotne jest, aby treść odprawy, konferencji czy narady metodyczno-szkoleniowej nie była zbyt obazerna. Ograniczyć się powinna do jednego-dwóch problemów dotyczących określonego działu, przedmiotów szkoleniowych, czy też zagadnień metodycznych. Mogą ją stanowić:

- metody prowadzenia zajęć /ćwiczeń/ oraz problemy ich organizacji;  
- treść dokumentów stanowiących o organizacji i przebiegu ćwiczenia taktycznego;

- programy i materiały do kursów instruktorsko-metodycznych;

- treść planów-konpektów do zasadniczych tematów;

- metody /sposoby/ stosowania nowoczesnych środków dydaktycznych;

- wyniki kontroli zajęć;

- nowe materiały szkoleniowe, instrukcje itp.

Postawione w czasie narady zadania powinny być wdrożone w pełni do procesu szkolenia realizowanego w pododdziałach.

Ważną rolę w doskonaleniu metodycznym kadry spełnia samokształcenie metodyczne. S. Ludwiczak<sup>x/</sup> określa samokształcenie jako ... "zintegrowany proces samouctwa i samowychowania, stanowiący przedłużenie i rozszerzenie kształcenia, którego celem jest samodzielne doskonalenie osobowości zgodnie z aktualnymi potrzebami indywidualnymi /osobistymi/, zawodowymi i społeczno-politycznymi ...".

Samokształcenie metodyczne kadry stanowi ważny element decydujący w znacznym stopniu o efektach doskonalenia pedagogicznego. Jego celem jest pogłębianie i rozszerzanie wiedzy pedagogicznej oraz doskonalenie umiejętności metodycznych. Istotą samokształcenia metodycznego jest samodzielność we wszystkich etapach tego procesu i we wszystkich jego formach, a właściwościami samokształcenia są: dobrowolność, celowość, samodzielność, samokontrola, indywidualność. Istotnym elementem samokształcenia metodycznego jest samodzielna praca z podręcznikiem, analiza własnego działania metodycznego, a także - korzystanie ze wskazówek i porad doświadczonych dowódców.

Opracowanie materiałów i pomocy szkoleniowo-metodycznych stanowi również jedną z form indywidualnego doskonalenia metodycznego kadry. Przedmiotem tej działalności w oddziale może być opracowanie wzorcowych opracowań metodycznych /planów-konspektów/, pomocy szkoleniowych, projektów dotyczących unowocześnienia bazy szkoleniowej lub też wprowadzenia nowych elementów tej bazy. Działalność ta powinna być zsynchronizowana z ruchem wynalazczo-nowatorskim, co w efekcie może zaowocować wysokimi osiągnięciami zarówno w jednej, jak i drugiej dziedzinie. Zależy to w dużej mierze od przełożonych i osób odpowiedzialnych za kierowanie tą pracą, a szczególnie od stworzenia odpowiedniego klimatu dla tego rodzaju działalności.

x/ S. Ludwiczak "Samokształcenie w wojsku". Wyd. MON, 1969.

### 3. WYBRANE PROBLEMY DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ W ODDZIALE

Przygotowanie żołnierzy, pododdziałów i oddziałów do wykonywania zadań bojowych zależy między innymi od stopnia realizacji przedsięwzięć szkoleniowych. Przedsięwzięcia te, podejmowane przez dowódców oddziałów i pododdziałów, wynikają z zadań stawianych przez ministra obrony narodowej w corocznych rozkazach szkoleniowych oraz ustaleń zawartych w programach szkolenia. Warunkiem osiągnięcia właściwych rezultatów w wyniku realizacji przedsięwzięć szkoleniowych jest ich odpowiednia organizacja i kierowanie nimi w toku szkolenia. Do zasadniczych elementów decydujących o pomyślnym realizowaniu szkolenia i kierowaniu nim w oddziale należy:

- precyzyjne i jasne postawienie zadań dowódcom batalionów /dywizjonów/ oraz dowódcom samodzielnych pododdziałów specjalistycznych /rodzajów wojsk i służb/;
- ciągle doskonalenie szkoleniowo-metodycznych umiejętności dowódców pododdziałów, w tym również podoficerów zasadniczej służby wojskowej;
- organizowanie wymiany doświadczeń i wdrażanie do praktyki szkoleniowo-wychowawczej nowatorskich rozwiązań i metod szkolenia;
- ciągle doskonalenie i modernizowanie bazy szkoleniowej oraz zapewnienie efektywnego jej wykorzystania;
- systematyczny nadzór nad przebiegiem procesu szkolenia oraz udzielanie wszechstronnej pomocy dowódcom batalionów /dywizjonów/ w realizacji postawionych im zadań<sup>x/</sup>.

Już z pobieżnej analizy przytoczonych wyżej czynników wynika niezbicie, iż realizacja szkolenia żołnierzy i pododdziałów łączy się ściśle z przygotowaniem metodycznym dowódców wszystkich szczebli /wręcz jest od tego uzależniona/, a w ogólnym znaczeniu - z realizacją przedsięwzięć doskonalenia metodycznego. O związkach tych jeszcze dobitniej świadczą wnioski wynikające z potrzeb organizacji i prowadzenia /realizacji/ wielu przedsięwzięć szkoleniowych, np.: wypracowania decyzji szkoleniowej, planowania szkolenia, organizacji i prowadzenia szkolenia w warunkach garnizonowych, poligonowych itd.

Charakterystycznym przykładem związku działalności szkoleniowej i metodycznej jest organizacja i prowadzenie zajęć w "Dniu podoficera" -

x/ Realizację przedsięwzięć szkoleniowych przedstawiono w skrypcie płk. dr. J. Urbana pt.: "System szkolenia wojskowego w oddziale". Szczegółowe rozpatrywanie tych problemów w zaprezentowanym skrypcie nie jest też konieczne ze względu na jego treść i zakres. Stąd też w opracowaniu uwzględniono te aspekty szkolenia, które mają ścisły związek z działalnością metodyczną w oddziale - przyp. autora.

przedsięwzięciu szkoleniowym, którego jednym z istotnych celów jest doskonalenie metodyczne dowódców drużyn.

### 3.1. Organizacja szkolenia dowódców drużyn /działonów/ w ramach „Dnia podoficera”

Dowódca drużyny<sup>x/</sup> uczestniczy w procesie szkolenia i wychowania żołnierzy, kierując bezpośrednio realizacją przedsięwzięć związanych z eksploatacją i konserwacją sprzętu i uzbrojenia. Spełnia on istotną rolę w kształtowaniu dyscypliny wojskowej, a kierując małym zespołem jednoczy go w zwarty kolektyw bojowy. Stąd też doskonaleniu dowódców drużyn poświęca się wiele uwagi, organizując i realizując w oddziałach i pododdziałach szereg przedsięwzięć szkoleniowych.

Szkolenie dowódców drużyn realizowane jest w ramach szkolenia programowego w składzie pododdziału oraz programowego szkolenia doskonalącego. Obejmuje ono zajęcia doskonalące, dzień podoficera, instruktaże do zajęć oraz kurey instruktorsko-metodyczne. Prowadzi się je w wymiarze 12 godzin w skali miesiąca, w tym 6 godzin /jednorazowo/ w formie "Dnia podoficera". Ponadto - w zależności od potrzeb - szkolenie dowódców drużyn może być prowadzone w formie kursów doskonalących o charakterze adaptacyjnym, uzupełniającym itp., prowadzonych dodatkowo według planu i ustaleń dowódcy oddziału.

"Dzień podoficera" stanowi integralną część szkolenia doskonalącego, a jego głównym celem jest doskonalenie umiejętności dowódczych, pogłębianie wiedzy fachowej oraz kształtowanie nawyków metodycznych. Ponadto szkolenie to umożliwia kształtowanie umiejętności instruktorskich, uzupełnianie wiedzy w zakresie podstawowych zasad pedagogiki, psychologii i metodyki szkolenia podwładnych, a także wymianę doświadczeń szkoleniowo-wychowawczych. Zależnie od stawianych celów, w "Dniu podoficera" można uwzględniać następujące formy szkolenia:

- zajęcia instruktażowo-metodyczne;
  - zajęcia grupowe /w terenie lub przy stole plastycznym/;
  - wykłady /dotyczące głównie zasad pedagogiki i psychologii wojskowej/;
  - zajęcia pokazowe;
  - treningi;
  - projekcje filmów połączone z dyskusją nad problemami metodyki.
- Zajęcia szkoleniowe, realizowane w godzinach przedpołudniowych mogą być uzupełniane czynnym udziałem podoficerów w przedsięwzięciach po-----
- x/ W tym rozumieniu - podoficer zasadniczej służby wojskowej.

obiednich. Stąd też plan zajęć w "Dniu podoficera" można opracować według następującego schematu:

1. Szkolenie w godzinach przedpołudniowych:
  - a/ zajęcia specjalistyczne /1-2 godziny/;
  - b/ ćwiczenia grupowe /1-2 godziny/;
  - c/ zajęcia instruktażowo-metodyczne /1-2 godziny/;
  - d/ trening sprawnościowy /1 godzina/;
  - e/ projekcja filmu szkoleniowego i dyskusja /1 godzina/.
2. Zajęcia w godzinach popołudniowych:
  - a/ kierowanie obsługą techniczną sprzętu i uzbrojenia;
  - b/ udział w zajęciach kulturalno-oświatowych lub pracy masowo-sportowej;
  - c/ zajęcia rekreacyjno-wypoczynkowe.

Plan zajęć w "Dniu podoficera" ilustruje poniższy przykład, dotyczący szkolenia dowódców drużyn i działonów w dywizjonie artylerii:

Specjalności			
	Dowódcy drużyn - rozpoznawczych	Dowódcy działonów	Dowódcy drużyn radiotelefonicznych
Przedmioty i tematy szkoleniowe			
1-2	a/ Zajęcia instruktażowo-metodyczne ze szkolenia strzeleckiego - prowadzi zastępca dowódcy ds. liniowych "Strzelanie z broni strzeleckiej w różnych postawach" - strzelanie nr 2 z karabinka AK /AKM/		
3	b/ Ćwiczenia grupowe		
	Rozpoznanie artyleryjskie	Działoczniny	Praca na urządzeniach łączności
	"Dowodzenie drużyną rozpoznawczą podczas zajmowania i przygotowania SDO do pracy" - prowadzi szef rozp. dywizjonu	"Dowodzenie obsługą działła podczas zajmowania SO i przygotowania do strzelania" - prowadzi dowódca 1 baterii	"Dowodzenie drużyną radiotelefoniczną podczas budowy linii telefonicznej" - szef łączności dywizjonu
4	c/ Zajęcia pokazowe		
	Rozpoznanie artyleryjskie	Działoczniny	Praca na urządzeniach łączności
	"Technika przygotowania do pracy SDO"	"Praca obsługi działła podczas przygotowania i prowadzenia strzelania z zakrytego SO"	"Praca w sieci radiowej podczas kierowania ogniem dywizjonu"
5	d/ Trening sprawnościowy ze szkolenia chemicznego		
	"Posługiwanie się indywidualnymi środkami ochrony przed skażeniami" - prowadzi szef zabezpieczenia chemicznego		
6	e/ Projekcja filmu i dyskusja - prowadzi dowódca dywizjonu		
	"Działanie baterii artylerii samobieżnej w natarciu"		

W czasie zajęć instruktażowo-metodycznych dowódcy drużyn /działonów/ powinni występować jako instruktorzy w poszczególnych punktach nauczania oraz w roli szkolonych. Podczas zajęć grupowych powinni natomiast dookonać znajomość sprzętu i zasad jego użycia, umiejętności wykonywania czynności poszczególnych funkcyjnych /drużyny, działonu/, a także kształtować swe nawyki w posługiwaniu się sprzętem bojowym. Spełnienie tych postulatów jest jednym z najistotniejszych warunków właściwego sprawowania funkcji dowódcy drużyny-instruktora. Odpowiedzialność za organizację i prowadzenie szkolenia w "Dniu podoficera" ponosi dowódca oddziału wraz z zastępcą ds. liniowych oraz szefami rodzajów wojsk i służb w odpowiednim zakresie<sup>x/</sup>.

### 3.2. Przygotowania dowódców kompanii, plutonów i drużyn do szkolenia nowo wcielonych żołnierzy

Szkolenie nowo wcielonych żołnierzy jest jednym z najważniejszych etapów życia wojskowego, wywierającym istotny wpływ na dalszy przebieg ich służby. Ułatwia ono adaptację do nowych warunków życia, wyposażając nowo wcielonych żołnierzy w podstawowe wiadomości o zasadach funkcjonowania wojska /oddziału, pododdziału/, specyfice szkolenia w siłach zbrojnych, posiadanym i obsługiwany sprzęcie itd. Stworzenie w tym okresie odpowiednich warunków szkoleniowych, w tym między innymi właściwy dobór kadr, jest istotnym czynnikiem umożliwiającym nowo wcielonym żołnierzom wdrożenie do służby wojskowej, co z kolei stanowi podstawę osiągnięcia wysokich wyników szkoleniowo-wychowawczych w kolejnych okresach szkolenia.

Podczas organizacji i prowadzenia szkolenia nowo wcielonych żołnierzy obejmuje następujące przedsięwzięcia:

- 1/ przygotowanie dowódców i instruktorów;
- 2/ wcielenie poborowych do pododdziałów;
- 3/ szkolenie podstawowe:
  - zapoznawcze;
  - zasadnicze.

Przygotowanie dowódców i instruktorów do szkolenia nowo wcielonych żołnierzy realizowane jest w okresie przygotowawczym. Polega ono na krótkim, jedno-dwudniowym przeszkoleniu dowódców kompanii i plutonów w dziedzinie pedagogiki, psychologii i socjologii wojskowej, metod i sposobów realizacji szkolenia oraz stosowania zasad dydaktyki, a także przestrzegania regulaminów i porządku wojskowego. Natomiast w odniesieniu<sup>x/</sup> Patrz - załącznik 2.

niu do dowódców drużyn i instruktorów - przygotowuje się ich na kursach instruktorsko-metodycznych organizowanych przed szkoleniem podstawowym.

Z potwierdzonych badaniami doświadczeń wiadomo<sup>x/</sup>, że pozytywny wpływ na proces aktywnego przystosowania się żołnierzy do warunków życia wojskowego mają między innymi takie czynniki, jak: wysokie kwalifikacje pedagogiczne przełożonych, umiejętność stosowania odpowiednich zasad w procesie dydaktycznym, a także dostosowany do współczesnych wymogów proces szkolenia i wychowania żołnierzy. Wynika stąd potrzeba doskonalszej znajomości takich problemów, jak:

- pedagogiczne aspekty kształtowania dyscypliny wśród nowo wcielonych żołnierzy;
- psychologiczne aspekty przygotowania żołnierzy do służby wojskowej;
- osobowość żołnierza i metody jej kształtowania.

Problemy te stanowią główną tematykę szkolenia dowódców i kadry instruktorskiej. Warto jednak pamiętać, że dogłębne opanowanie tej wiedzy możliwe jest pod warunkiem systematycznego samokształcenia metodycznego kadry - jednej z form działalności metodycznej w oddziale.

Szkolenie podstawowe nowo wcielonych żołnierzy trwa dwa miesiące i dzieli się na<sup>xx/</sup>:

- 1/ zapoznawcze<sup>xxx/</sup> - polegające na zapoznaniu szkolonych z warunkami pełnienia służby i szkolenia;
- 2/ zasadnicze - którego celem jest opanowanie i wdrożenie nowo wcielonym żołnierzom zasad - rygorów życia wojskowego, stanowiących podstawę utrzymania regulaminowego porządku wojskowego oraz karności podczas realizacji zadań w każdych warunkach, a także specjalistyczne przygotowanie do wykonania podstawowych zadań w składzie drużyny.

-----  
x/ J. Bogusz "Dydaktyka wojskowa" s. 99-103.

xx/ "Program szkolenia pododdziałów piechoty", Warszawa, 1986.

xxx/ Załącznik 4 - Ramowy plan szkolenia zapoznawczego.

#### 4. NIEDOMAGANIA W DZIAŁALNOŚCI METODYCZNEJ

Źródła niedomagań działalności metodycznej w oddziale należałoby rozpatrywać w trzech aspektach. Po pierwsze - niedomagania wynikające z działalności osób odpowiedzialnych za organizowanie i realizację przedsięwzięć doskonalenia metodycznego; po drugie - niedomagania wynikające ze stosunku osób prowadzących zajęcia w ramach doskonalenia metodycznego; i po trzecie - niewłaściwego traktowania tego rodzaju działalności przez uczestników szkolenia.

Dokonując analizy poszczególnych czynników wywierających negatywny wpływ na działalność metodyczną należy podkreślić, że - zdaniem znawców przedmiotu - "zło" w tej dziedzinie ma swój początek już w czasie studiów w wyższych szkołach oficerskich /szkołach chorążych/. Wynika to między innymi z "ułomności" programu kształcenia w tym względzie - przewiduje się bowiem zbyt mało godzin programowych poświęconych działalności metodycznej. Nierzadkie są przy tym wypadki, że czas ten /przeznaczony na działalność metodyczną/ przeznaczają się na inne przedsięwzięcia, np. na przygotowanie do kontroli prowadzonych przez wyższe instancje. Często również zajęcia z metodyki prowadzone są przez mało doświadczoną kadrę dowódczą /dowódców plutonów/, a nie przez kadrę dydaktyczną. Wynikiem takiej "działalności" jest często niski poziom prowadzenia zajęć, do których powinno przywiązywać się bardzo duże znaczenie w kształceniu /szkoleniu/przyszłych kadr dowódczych. Stwarza to sytuację, w której podchorążowie /kadeci/ traktują przedmioty związane z metodyką prowadzenia zajęć, szkoleniem i wychowaniem, jako drugorzędne, mniej ważne, nie zdając sobie sprawy z przydatności tej wiedzy i umiejętności w przyszłej pracy.

Wśród niedomagań wynikających z działalności osób odpowiedzialnych za organizowanie i realizację przedsięwzięć doskonalenia metodycznego w oddziale należy wymienić<sup>x/</sup>:

- wyznaczanie do prowadzenia tych zajęć osób nie mających odpowiednich predyspozycji i doświadczenia, często wręcz nie przygotowanych pod względem pedagogicznym; często nawet wyznaczanie do ich prowadzenia młodych oficerów, nie mających odpowiedniej "szkoły" i doświadczenia;
- formalne traktowanie szkolenia kadry /w czasie jego trwania kadra często realizuje szereg różnorodnych zadań służbowych/;

x/ Na podstawie badań prowadzonych w ASG WP w latach 1984-1986 wśród słuchaczy pierwszego kursu Wydziału Wojsk Lotniczych i OPK oraz Wydziału Wojsk Lądowych.

- realizacja tych przedsięwzięć "od kontroli do kontroli" /charakterystyczna jest "akcyjność" dla tego rodzaju działalności, przejawiająca się w przygotowywaniu i uzupełnianiu dokumentacji tuż przed mającą się odbyć kontrolą;

- niewłaściwe i niepełne zabezpieczenie w podstawowe materiały źródłowe /podręczniki, wydawnictwa specjalistyczne z tej dziedziny/;

- nieefektywne wykorzystanie czasu przeznaczanego na szkolenie w ramach doskonalenia metodycznego;

- nieumiejętność prowadzenia pracy dydaktyczno-wychowawczej.

Niemalą wpływ na powstawanie niedomagań w działalności metodycznej ma również - w ocenie respondentów - traktowanie swych obowiązków przez osoby prowadzące zajęcia w ramach przedsięwzięć doskonalenia metodycznego. Przejawia się to głównie w braku znajomości podstaw dydaktyki, pedagogiki i psychologii przez prowadzących zajęcia, nieumiejętności powiązania elementów szkolenia i wychowania, a także "uprzedzaniu się" do prowadzenia takich zajęć ze względu na konieczność znacznie głębszego niż normalnie przygotowania się do ich prowadzenia. Nic więc dziwnego, że w takim "klimacie" realizacji przedsięwzięć doskonalenia metodycznego, wrażenie szkolonych - często młodych oficerów i chorążych tuż po ukończeniu studiów /nauki/ - jest takie, jak gdyby wykładowca /kierownik zajęć/ nie był w ogóle do tego przygotowany. Nierzadko również "wzorce" dotyczące sposobu prowadzenia zajęć nie spełniały oczekiwanych wymogów, ponieważ codzienność życia w jednostce dyktowała zupełnie coś innego.

Przejawem tych niedomagań jest również realizacja poszczególnych przedsięwzięć w toku prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej w oddziale. Na przykład:

I n s t r u k t a ż e do zajęć /ćwiczeń/ traktuje się często w sposób formalny, prowadząc je w kancelariach, a nie w miejscach prowadzenia zajęć; lub też nie prowadzi się ich w ogóle ze względu na brak środków czy limitów /dotyczy instruktaży w terenie do ćwiczeń taktycznych/. Ponadto ustawiczny brak czasu powoduje, że instruktaże charakteryzują się ogólnikowością, a także brakiem systematyczności ich prowadzenia.

Z a j ę c i a i n s t r u k t a ż o w o - m e t o d y c z n e i p o k a z o w e prowadzone są natomiast często w sposób - jak to się określa - zdecydowanie niewłaściwy, nad czym zwykle "przechodzi się do porządku dziennego". Jest to przyczyną utrwalania złych nawyków, a w odniesieniu do efektywności zajęć - uzyskuje się zwykle skutek odwrotny w stosunku do zamierzonego celu.

Z kolei "bolećką" kursów i n s t r u k t o r e k o - m e t o d y c z n y c h są zazwyczaj:

- nieciekawe, źle przygotowane i prowadzone zajęcia, których tematy nierzadko są dobierane przypadkowo;

- źle pojęta "intensywność" szkolenia, przejawiająca się nadmierną ilością zagadnień /nawet do 8+10 w ciągu jednostki lekcyjnej/, które zamierza się omówić w czasie zajęć;

- nieprzemysłane "czasowe" umiejscowienie kursów w toku szkolenia /np. wówczas, gdy znaczna część kadry przebywa na urlopach/, z czego odnosi się wrażenie, że kursy organizowane są jedynie po to, by odnotować fakt ich "zaisnienia".

Te - niesprzyjające właściwej realizacji doskonalenia metodycznego - sytuacje pogłębia jeszcze stosunek szkolonych do omawianych przedsięwzięć. Można bowiem zauważyć ogólną niechęć kadry /szczególnie młodszej wiekiem i uboższej doświadczeniem/ do wszelkich form szkolenia doskonalącego, traktującej tę działalność jak zło konieczne. Wynika to często z niezrozumienia idei, jaka przyświeca prowadzeniu tej działalności, przy czym nie zauważa się korzyści, jakie może przynieść doskonalenie metodyczne w przyszłej pracy.

## ZAKOŃCZENIE

Stosowanie w praktyce szkoleniowej usystematyzowanych i zmodyfikowanych zasad działalności metodycznej stanowi podstawowy warunek unowocześnienia szkolenia i zwiększania jego efektywności. Usprawnienie - tych przedsięwzięć jest jednak możliwe przy spełnieniu następujących postulatów:

1. Działalność instruktorsko-metodyczna w oddziale musi być prowadzona systematycznie na wszystkich szczeblach dowodzenia.

2. Istnieje potrzeba jej ciągłego doskonalenia i wzbogacania przez wszystkich dowódców /osób funkcyjnych/ realizujących te zamierzenia.

3. Działalności instruktorsko-metodycznej należy poświęcać więcej czasu zarówno ze strony dowódców, jak i uczestników szkolenia.

4. W celu usprawnienia działalności szkoleniowo-metodycznej należy systematycznie rozbudowywać i wzbogacać bazę szkoleniową.

5. Wzorem dla działalności instruktorsko-metodycznej powinny być instruktaże do szkolenia politycznego: wyczerpujące, szczegółowe, z dokładnym /i swobodnym/ przedyskutowaniem na nich tematu, celów, ustaleniem metody prowadzenia, zagadnień, a także - ze wzorowym zabezpieczeniem materiałowym. Jest to wręcz "świętość" w jednostce. Właśnie czymś takim powinna być cała działalność związana z doskonaleniem metodycznym.

## BIBLIOGRAFIA

1. J. Boguez, "Dydaktyka wojskowa". Wyd. MON, 1983.
2. "Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej w siłach zbrojnych PRL" - projekt /w przygotowaniu/.
3. S. Ludwiczak, "Samokształcenie w wojsku". Wyd. MON, 1969.
- 3a. "Metodyka szkolenia taktycznego w wojskach lotniczych", Poznań, 1982.
4. "Program szkolenia pododdziałów czołgów". Szkol. 655/86. Wyd. MON - GZSzB., 1986.
5. "Program szkolenia pododdziałów piechoty". Szkol. 653/86. Wyd. MON - GZSzB., 1986.
6. PRZEGLĄD WOJSK LĄDOWYCH - artykuły:
  - mjr dypl. Jan KLEJSZMIT, mjr Władysław KABZAK. "Kurs instruktorsko-metodyczny dla dowódców plutonów piechoty" - PWL 1/80;
  - mjr dypl. Zdzisław DUDA "Przygotowanie do funkcji dowódcy drużyny" - PWL 3/81;
  - ppłk mgr Michał URBANIAK "Dokształcanie absolwentów WSO" - PWL 4/81;
  - płk Franciszek GÓRAL "Rozważania nad szkoleniem zintegrowanym" - PWL 5/81;
  - płk dypl. Adam ORŁOWSKI "Szkolenie zintegrowane w jednostce" - PWL 6/81;
  - ♥ - ppłk dypl. Jan KWIŁOSZ "Zajęcia instruktorsko-metodyczne przy stole plastycznym" - PWL 3/83;
  - płk dypl. Stefan WIEJAK "Instruktaż do zajęć taktycznych z dowódcami drużyn" - PWL 4/83;
  - płk dypl. Janusz BUBNOWICZ "Taktyczna baza szkoleniowa" - PWL 4/83;
  - ppłk dr Zbigniew RUSIN "Ćwiczenie grupowe z dowódcami pododdziałów" - PWL 8/83;
  - płk dypl. Stanisław BALAWENDER "Garnizonowa baza szkoleniowa" - PWL 8/83;
  - mjr mgr inż. Henryk BOSIACKI "Jak prowadzić zajęcia instruktorsko-metodyczne z minerstwa" - PWL 4/84;
  - ppłk dypl. Florian WÓJCİK "Zajęcia instruktorsko-metodyczne" - PWL 4/84;
  - kpt. inż. Janusz PODWYSOCKI, kpt. dypl. Józef RAGIEL "Dzień podoficera" - PWL 7/84;
  - płk dypl. Alfred KAWIECKI, mjr dypl. Zbigniew MUSIALIK "Kurs instruktorsko-metodyczny" - PWL 7/84;

- ppłk Dobiesław BOJANOWICZ "Doświadczenia i refleksje" - PWL 10/84;
- mjr Jerzy ZAKRZEWSKI "Kurs dla dowódców drużyn" - PWL 10/84;
- płk dypl. Feliks GÓRALSKI "Pokazywać sposoby prowadzenia zajęć" - PWL 10/84;
- płk Edward WIECZOREK "Wskazówki metodyczne" - PWL 10/84;
- płk dypl. Jan GĄTARZ "Instrukcja z funkcyjnymi ćwiczeń batalionowych" - PWL 7/87;
- płk dypl. Franciszek WOŹNIAK "Narada szkoleniowo-metodyczna" - PWL 7/87;
- płk dr Zbigniew RUSIN "Prowadzenie zajęć instruktorsko-metodycznych" - PWL 8/87.

7. PRZEGLĄD WOJSK LĄDOWYCH - dodatki:

- płk dypl. Adam ŁAPKA "Doskonalenie kadry" - PWL 2/70;
- płk dypl. Hieronim SZEWCZYK i inni "Organizacja i planowanie szkolenia na szczeblu pododdziału" - PWL 2/78;
- mjr mgr inż. Adam WICIŃSKI i inni "Przygotowanie i prowadzenie zajęć przez dowódców drużyn ..." - PWL 12/78.

8. "Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej oraz treningów w siłach zbrojnych PRL", Szkol. 519/76 - Wyd. MON, 1980.



## ZESTAWIENIE OBOWIĄZKÓW OSÓB FUNKCYJNYCH W ODDZIALE W ZAKRESIE DZIAŁANIA METODYCZNEGO

Wyszczególnienie	Na szczeblu oddziału /równorzędnym/			W pododdziałach		
	Dowódca oddziału	Zastępca dowódcy oddziału ds. liniowych	Pozostali zastępcy dowódcy oddz. oraz szefowie rodzajów wojsk i służb	Dowódca batalionu /równorzędny/	Dowódca kompanii /równorzędny/	Dowódca plutonu /równorzędny/
Podstawowe kierunki działania metodycznego	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ocena efektów działalności metodycznej w pododdziałach i ukierunkowanie pracy w tym zakresie.</li> <li>Sprawowanie nadzoru nad działalnością szkoleniowo-metodyczną dowódców pododdziałów.</li> <li>Zbieranie doświadczeń i wniosków z zakresu metodyki szkolenia i wdrażanie ich do praktyki szkoleniowej.</li> <li>Organizowanie współpracy i wymiany doświadczeń z innymi jednostkami i wyznaczonymi WSO.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Stały nadzór nad działalnością instruktorsko-metodyczną w pododdziałach, zwłaszcza nad metodycznym przygotowaniem dowódców plutonów i drużyn.</li> <li>Udzielanie pomocy dowódcom pododdziałów w przygotowaniu zajęć pod względem metodycznym.</li> <li>Studiowanie nowych publikacji dotyczących metodyki szkolenia, nawiązywanie współpracy z sąsiednimi jednostkami i wyznaczonymi WSO.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ocena efektów działalności metodycznej w pododdziałach danego rodzaju wojska /służby/ i ukierunkowanie pracy w tym zakresie.</li> <li>Współpraca z zastępcą dowódcy oddziału ds. liniowych w zakresie wymiany doświadczeń i doskonalenia metodyki szkolenia.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ocena działalności metodycznej w kompaniach oraz planowanie zamierzeń w tym zakresie na kolejny miesiąc.</li> <li>Sprawowanie nadzoru nad działalnością instruktorsko-metodyczną w oddziałach.</li> <li>Zbieranie doświadczeń i wniosków z dziedziny metodyki szkolenia oraz wykorzystywanie ich w praktyce szkoleniowej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sprawowanie nadzoru nad systematycznym i właściwym udzielaniem instruktaży dowódcom drużyn przez dowódców plutonów.</li> <li>Zapewnienie zaopatrzenia materiałowo-technicznego i pomocy szkoleniowych do zajęć prowadzonych w kompanii.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Udzielanie niezbędnej pomocy w czasie przygotowania się do zajęć, sprawdzanie ich gotowości do wystąpienia w wyznaczonych im roli.</li> </ol>
Prowadzenie ćwiczeń /zajęć/ instruktażowo-metodycznych	Przed ćwiczeniami taktycznymi na szczeblu kompanii oraz przed trudniejszymi tematami ze szkolenia taktycznego i ogniowego na szczeblu plutonu.	Przed trudniejszymi tematami ze szkolenia taktycznego na szczeblu plutonu i drużyny, przed ważniejszymi tematami ze szkolenia ogniowego.	Z dowódcami plutonów i drużyn danego rodzaju wojsk /służby/	Do każdego tematu taktycznego szczebla plutonu i trudniejszych zajęć z innych przedmiotów prowadzonych przez dowódców kompanii.	Do każdego tematu taktycznego z drużyną i trudniejszych tematów z innych przedmiotów realizowanych przez dowódców plutonów.	-
Udzielanie instruktaży	Dowódcom batalionów /dywizjonów/ oraz dowódcom samodzielnych pododdziałów rodzajów wojsk i służb do wszystkich zajęć przez nich prowadzonych.	Do szkolenia taktycznego na szczeblu drużyny i plutonu oraz do szkolenia ogniowego.	Do zajęć, które prowadzi osobiście /osobom funkcyjnym uczestniczącym w tych zajęciach/.	Dowódcom kompanii do zajęć przez nich prowadzonych.	Dowódcom plutonów do zajęć przez nich prowadzonych oraz osobom funkcyjnym biorącym udział w zajęciach prowadzonych przez dowódcę kompanii.	Dowódcem drużyn - z jednoczesnym określeniem ich roli i miejsca w zajęciach prowadzonych przez dowódcę plutonu.
Organizowanie i prowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych	Dla dowódców kompanii /baterii/ i dowódców samodzielnych pododdziałów rodzajów wojsk i służb.	-	Dla dowódców plutonów rodzajów wojsk i służb.	Dla dowódców plutonów.	-	-
Organizowanie "Dnia podoficera"	Dla dowódców drużyn na szczeblu oddziału.	Odpowiedzialny za prowadzenie szkolenia na szczeblu oddziału.	Odpowiedzialny za prowadzenie szkolenia dowódców drużyn pododdziałów specjalistycznych.	Odpowiedzialny za prowadzenie szkolenia w grupach specjalistycznych.	-	-

PLAN INSTRUKTAŻU DO ĆWICZEŃ TAKTYCZNYCH<sup>X/</sup>

TEMAT: Instruktaż z kierownikami ćwiczeń taktycznych prowadzonych metodą musztry bojowej na temat: "Pluton piechoty w natarciu w dzień"

CEL: Przygotować dowódców kompanii piechoty do zorganizowania i przeprowadzenia ćwiczeń z plutonem piechoty oraz doskonalenie ich umiejętności instruktorsko-metodyczne w prowadzeniu ćwiczeń taktycznych.

FORMA: Instruktaż

CZAS: 4 godziny

MIEJSCE: Plac ćwiczeń taktycznych

BIBLIOGRAFIA: 1. Regulamin walki /drużyna, pluton, kompania/

2. Instrukcja kierowania ogniem pododdziałów piechoty

WSKAZÓWKI ORGANIZACYJNO-METODYCZNE:

1. Kilka dni przed instruktażem:

- podać uczestnikom temat i literaturę oraz zagadnienia, do których uczestnicy zobowiązani są przygotować się; określić ubiór i wyposażenie osobiste, miejsce i czas zbiórki;

- uzgodnić w sztabie oddziału przydział pododdziałów wzmocnienia sprzętu oraz środków pozorowania pola walki.

2. Podczas instruktażu:

- instruktaż prowadzić w kolejnych punktach pracy; przejazdy wykorzystywać na szczegółowe rozpoznanie terenu;

- część wstępną i końcową instruktażu przeprowadzić metodą dyrektywną, aktywizując dowódców kompanii przez zadawanie pytań w celu potwierdzenia, czy wytyczne i ustalenia są zrozumiałe;

- na ostatnim punkcie pracy ustalić problemy organizacyjne związane z terminami ćwiczeń, przydziałem sił i środków materiałowo-technicznych, warunkami bezpieczeństwa, pozorowania oraz przygotowania się kierowników i szkolonych pododdziałów.

## PRZEBIEG INSTRUKTAŻU

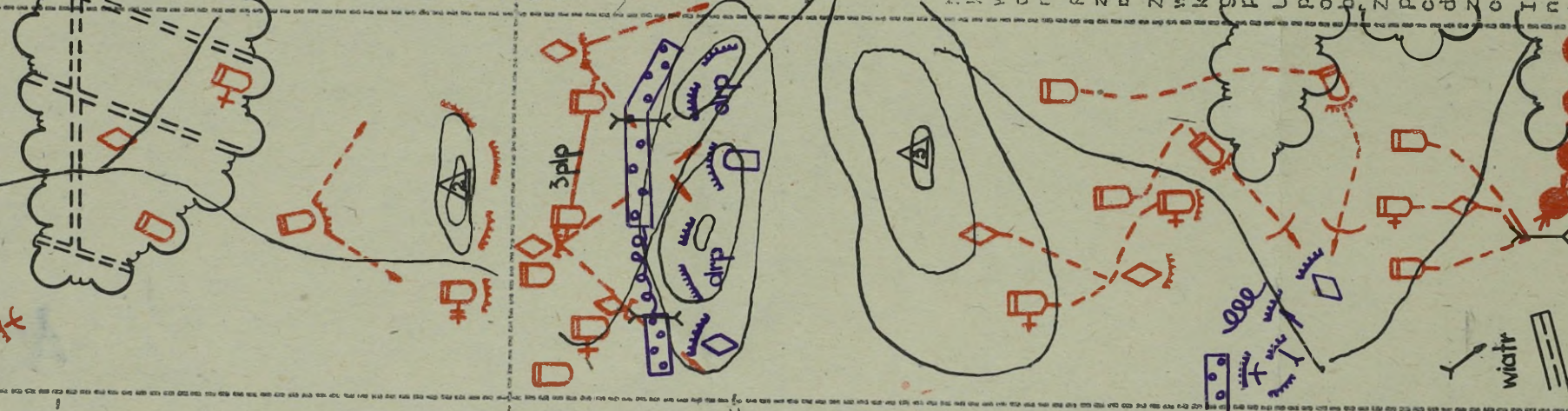
Zagadnienia szkoleniowe i punkty pracy	Szkic przebiegu instruktażu	Czynności dowódcy prowadzącego instruktaż	Czynności dowódcy kompanii uczestniczących w instruktażu
1. Wstępne czynności organizacyjne.		<p>3 Sprawdza wygląd zewnętrzny i wyposażenie dowódców kompanii do instruktażu, znajomość literatury i dokumentów bojowych. Wyjaśnia teoretyczne podstawy zajęć i wymagania dyrektywne. W dyskusji wypracowuje i ustala optymalny model ćwiczeń i sposób ich prowadzenia. USTALA: sposób i zakres sprawozdania gotowości bojowej plutonu przed rozpoczęciem ćwiczeń oraz sposób włączenia do nich pododdziałów specjalnych /wzmocnienia/.</p> <p>4 Rozliczają się z wykonania zajęć. Składają propozycje dotyczące modelu ćwiczeń oraz sposobu ich prowadzenia.</p>	
2. Wypracowanie koncepcji prowadzenia ćwiczeń.			<p>Proponują sposoby wykorzystania do marszu do rejonu ćwiczeń. Uzupełniają szkice i notatki.</p>
CZĘŚĆ STAŁA Funkcja pracy nr 1 /30 min./			
1. Ustalenie zakresu i sposobu sprawozdania gotowości bojowej plutonu.			
2. Określenie możliwych sposobów wykonania marszu i zachowania bezpieczeństwa ruchu na drodze publicznej.			

1/ Płk dypl. Franciszek WOŹNIAK, "Co jeszcze można udoskonalić, PWL 10/84.



1.  
Punkt pracy nr 2  
/60 min./

3. Sposób rozmieszczenia w rejonie wyjściowym, organizacja ubezpieczeń i przygotowanie plutonu do walki.
4. Organizacja natarcia przez dowódcę plutonu.



2.  
Punkt pracy nr 3  
/50 min./

5. Przemarsz i atak plutonu na BWP czelnych punktów celu nieprzyjaciela.
6. Manewr ogniem i sprzętem przy współdziałaniu z czołgiem i sąsiadem.
7. Pokonanie strefy pożarów.

3

Zapoznaje się z propozycjami jednego-dwóch dowódców kompanii dotyczącymi rozmieszczenia plutonu w rejonie wyjściowym.

USTALA: najważniejsze rozwiązania oraz sposób kontrolowania przez kierownika ćwiczeń. Inscenizuje epizod pracy dowódcy plutonu podczas rekonesansu i stawiania zadań dowódcom drużyn.

Wyznacza w roli ćwiczących. dwóch dowódców kompanii oraz jednego do roli kierownika ćwiczeń.

Podsumowuje zagadnienie ustalając wymagania w stosunku do dowódców plutonów oraz sposób reagowania na ew. błędy przez kierownika ćwiczeń.

Ustala w terenie rejon ćwiczeń plutonu.

Metoda dyrektywną przedstawia sposób realizacji etapu ćwiczeń, ustalając w terenie:

- skład i rozmieszczenie grupy pozorującej, sposób jej działania w czasie podjęcia i ataku plutonu, ilość zużytych środków pozorowania pola walki, rejon rozmieszczenia zapór i przeszkód własnych i nieprzyjaciela;

drogi marszu plutonu, sposób odparcia ataku śmigłowców, przejście w szyk bojowy, pokonanie zapór za czołgiem, atak na BWP, współdziałanie z sąsiadem.

Nakazuje wyznaczonemu dowódcy kompanii przedstawić technikę wykonania ataku przez pluton oraz rolę kierownika ćwiczenia na tym etapie ćwiczenia.

Przedstawia sytuację taktyczną zmuszając dowódcę plutonu do manewru ogniem i sprzętem.

Zwraca uwagę na wykorzystanie walorów terenu oraz omawia rolę kierownika ćwiczeń, sposób reagowania na błędy popełnione przez szkolonych.

Ustala sposób przećwiczenia plutonu w pokonywaniu strefy ognia oraz zachowania warunków bezpieczeństwa.

Zezwala dowódcom kompanii na przedstawienie własnych doświadczeń i ewentualnych propozycji dotyczących praktycznych rozwiązań przy pokonywaniu strefy ognia /napalmu/.

Informuje o sposobie pozorowania strefy ognia przez instruktora chemicznego.

4

Wyznacza dowódcy kompanii przedstawić propozycje dotyczące wykorzystania wrażliwości terenu w rejonie rozmieszczenia plutonu, organizacji ubezpieczenia i ochrony, organizacji obsługi sprzętu i jej zakresu.

Ustosunkowują się do treści i metody pracy dowódców plutonów i roli kierownika ćwiczeń w omawianym etapie.

Wykonują notatki i szkice terenu.

Wykonują szkice i uzupełniają notatki.

Ustosunkowują się do zaprezentowanej treści i metody pracy kierownika ćwiczenia.

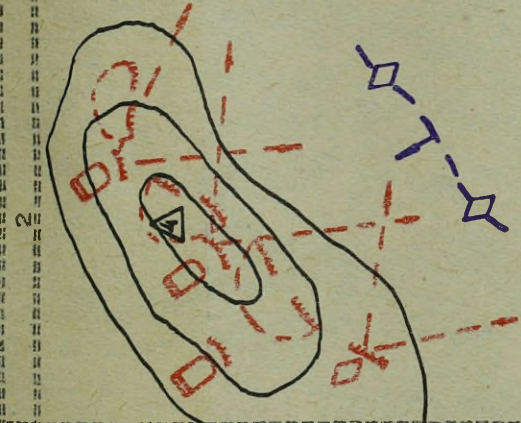
Prezentują własne doświadczenia i rozwiązania.  
Uzupełniają szkice i notatki.

1. Punkty pracy nr 4 /60 min./

8. Odparcie kontrataku nieprzyjaciela.

9. Wykonanie ataku na kolejny punkt oporu - pieszo.

10. Przejście plutonu do pościgu w roli bojowego patrolu rozpoznawczego /BPR/.



3

Wyznacza jednego z dowódców kompanii, by w roli kierownika ćwiczenia przedstawił propozycję rozegrania tego epizodu ćwiczeń.

W dyskusji - wypracowuje możliwe do zastosowania rozwiązania.

Nakazuje wszystkim dowódcom kompanii wykonanie szkicu systemu ognia do odparcia kontrataku.

Ustala sposób realizacji tego zadania, zwracając uwagę na sposób pozorowania nieprzyjaciela wykonującego kontratak.

Zaleca szczególną obserwację i ocenę sposobu spieszenia i współdziałania ogniowego czółgu, spieszony piechoty i BWP.

4

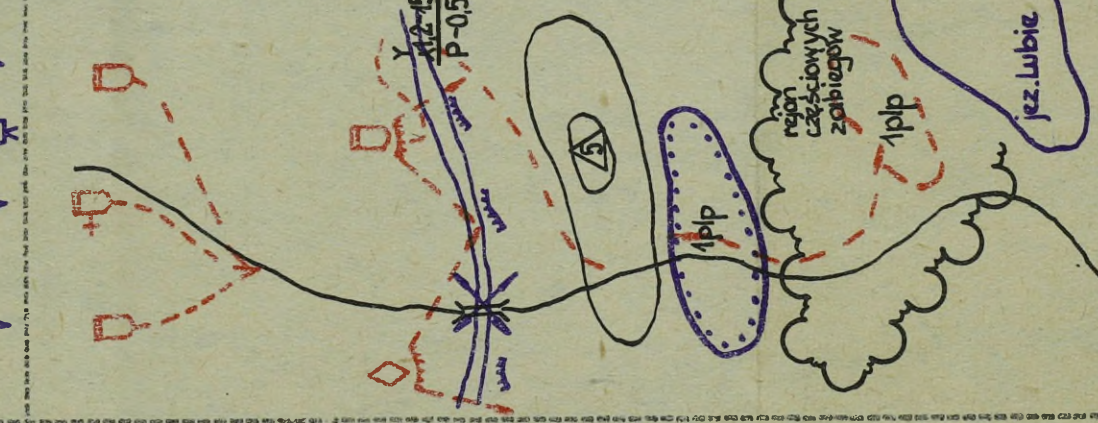
Wyznaczony dowódca kompanii prezentuje sposób kierowania w tym etapie ćwiczeń, zwracając uwagę na należność uzyskania powodzenia od szybkości zajęcia dogodnej rubieży do odparcia kontrataku i zorganizowania systemu ognia.

Wykonują szkice i uzupełniają notatki.

Punkt pracy nr 5 /40 min./

11. Pokonanie wąskiej przeszkody wodnej.

12. Pokonanie strefy skażeń, prowadzenie częściowych zabiegów sanitarnych i specjalnych



Określa odcinek, w którym powinno nastąpić pokonanie rzeki. Zwraca uwagę na miejsce i zakres przygotowania sprzętu do pokonania przeszkody wodnej w bród.

Ustala zakres pomocy elementów technicznego zabezpieczenia podczas pokonywania przeszkody wodnej.

Ustala miejsce strefy skażeń oraz rejon przeprowadzenia częściowych zabiegów specjalnych i sanitarnych.

Uzupełniają notatki i wykonują szkice. Zapoznają się ze wskazanym odcinkiem rzeki, warunkami przejścia i wyjścia naprzeciwległy brzeg oraz ustalają zakres zabezpieczenia technicznego.

CZĘŚĆ KOŃCOWA

1. Ocena przebiegu instruktażu.

2. Wydanie wytycznych.

Ocenia przygotowanie dowódców kompanii do instruktażu.

Ustala sposób zmiany grup /jeśli zajęcia prowadzone będą systemem zmiany grup w kompanii/.

Omawia warunki bezpieczeństwa w czasie ćwiczeń, które wymagają zaakcentowania.

Precyzuje przydział ilości środków materiałowo-technicznych oraz zakres pomocy w zabezpieczeniu ćwiczeń ze szczebla batalionu i pułku.

Ustala termin przedstawienia planów-konspektów do zatwierdzenia.

W drodze powrotnej rozpoznaje i ustala trasę powrotu ćwiczących pododdziałów do rejonu zakwaterowania i sposób jej wykorzystania do celów szkoleniowych.

Legenda: - punkt pracy prowadzącego instruktaż.

- żółty

Dowódca



RAMOWY PLAN SZKOLENIA ZAPOZNAWCZEGO<sup>x/</sup>

Dzień szkolenia	Treść szkolenia /zamierzenia/	Liczba godzin
Pierwszy	Zapoznanie z rejonem zakwaterowania kompanii oraz zasadami korzystania i utrzymania stanu sanitarno-higienicznego pomieszczeń i urządzeń. Zapoznanie z porządkiem dnia i czynnościami wynikającymi z jego realizacji /czynności po pobudce, przed i po capstrzyku, apele, utrzymanie higieny osobistej/.	4
	Zapoznanie z podstawowymi komendami /zwłaszcza dotyczącymi przyjmowania postawy zasadniczej i swobodnej, wykonania zbiórek, zwrotów i marszu/ oraz sposobem ich wykonywania.	1
	Zagrożenie pożarowe oraz przyczyny powstania i rozprzestrzeniania się pożarów.	1
	Zapoznanie się z ogólnymi obowiązkami i prawami żołnierza oraz tabelę zależności.	2
Drugi	Zapoznanie z rozmieszczeniem oraz funkcjonalnym przeznaczeniem obiektów, urządzeń szkoleniowych i socjalno-bytowych. Ogólne zasady warunków bezpieczeństwa na terenie pododdziału.	3
	Zasady zachowania się na wypadek pożaru.	1
	Zapoznanie z tradycjami bojowymi i osięgnięciami szkoleniowymi jednostki.	2
	Podręczny sprzęt przeciwpożarowy i środki gaśnicze oraz zasady gaszenia pożarów.	2
Treść	Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności materialnej żołnierzy i postępowania administracyjnego w wypadku powstania strat i szkód w mieniu wojskowym.	1
	Przygotowanie do uroczystej zbiórki pułku i aktu wręczenia broni.	
	Zbiórka pułku, uroczyste powitanie nowo wcielonych żołnierzy i symboliczne wręczenie broni.	
Czwarty	Zbiórka pododdziału, przedstawienie dowódców, mianowanie nowo wcielonych żołnierzy na pierwszy stopień wojskowy i wręczenie im aktualnych książek wojskowych. Dokonanie podziału organizacyjnego i wręczenie broni. Pokaz uzbrojenia i sprzętu technicznego znajdującego się w wyposażeniu oddziału oraz praktyczna prezentacja ich właściwości taktyczno-technicznych.	6

x/ "Program szkolenia pododdziałów piechoty", s. 45+48.

Wydrukowano w 200 egz.  
Egz. nr 1-200-Bibl.Nauk.DZS  
Wyk. ppik Falkowski  
Druk. 30, dnia 11.1.1988  
Druk. ASG wp nr pf-387/pf-1974/WW  
Kor. H.W.