

Grey Scale #13



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

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

~~WYKAZ~~
~~WYKAZ~~
~~WYKAZ~~

ASG WP wewn. 4128/87

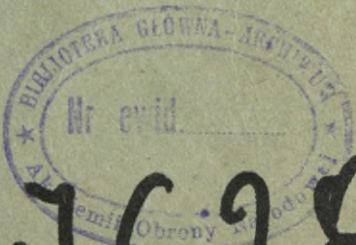
Egz. nr 1



Płk dr inż. Julian URBAN

SYSTEM SZKOLENIA WOJSKOWEGO W ODDZIALE

SKRYPT



47628

WARSZAWA

1988



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

JAWNE

~~SECRET~~

~~POUPNE~~

ASG WP wewn. 4128/87

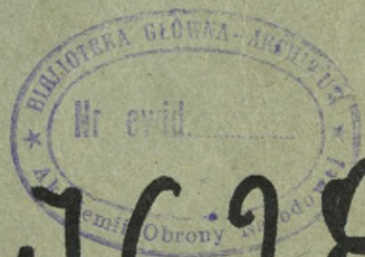
Egz. nr 1



Plk dr inż. Julian URBAN

SYSTEM SZKOLENIA WOJSKOWEGO W ODDZIALE

SKRYPT



47628

WARSZAWA

1988

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

JAWNE

PRZEKLASYFIKOWANO

ASG WP wewn. 4128/87

Protokół Nr 12657

Egz. nr.... 1

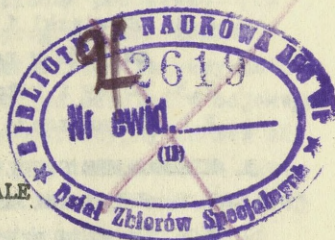
PRZEKLASYFIKOWANO

Protokół Nr 54305

Fzk dr inż. Julian URBAN

SYSTEM SZKOLENIA WOJSKOWEGO W ODDZIALE

Skrypt



WARSZAWA

1988 r.

SPIS TREŚCI

	strona
Wprowadzenie	3
1. MODEL OGÓLNY SYSTEMU SZKOLENIA WOJSKOWEGO W ODDZIALE	5
1.1. Pojęcie szkolenia wojskowego	5
1.2. Charakterystyka szkolenia wojskowego	9
1.3. System szkolenia	16
1.4. Struktura systemu	17
1.5. Ograniczenia systemowe	30
2. ORGANIZACJA SZKOLENIA W ODDZIALE	32
2.1. Odpowiedzialność szkoleniowa dowódców /szefów/	32
2.2. Obowiązki i uprawnienia dowódcy oddziału oraz jego zastępców w zakresie organizacji szkolenia	36
2.3. Formy i metody szkolenia pododdziałów	38
2.4. Organizacja szkolenia żołnierzy służby zasadniczej	43
3. KIEROWANIE SZKOLENIEM W ODDZIALE	48
3.1. Składniki kierowania	48
3.2. Decyzja szkoleniowo-wychowawcza dowódcy oddziału	49
3.3. Funkcje kierowania szkoleniem	56
Uwagi końcowe	59
BIBLIOGRAFIA	61
Załącznik	
Nr 1 Plan konspekt do przeprowadzenia szkolenia zintegrowanego	63

WPROWADZENIE

Od listopada 1986 roku w oddziałach /pododdziałach/ poszczególnych rodzajów wojsk i służb wprowadzone zostały nowe programy szkolenia. Zawarte są w nich między innymi zasady ogólne, jednolite dla wszystkich oddziałów, stanowiące podstawę do organizacji procesu szkolenia bojowego na tym szczeblu. Precyzują one w szczególności kompetencyjny zakres odpowiedzialności szkoleniowej dowódców oraz formy ich doskonalenia zawodowego i metodycznego, określają tryb podejmowania decyzji szkoleniowej przez dowódcę oddziału, ustalają także formy organizacyjne szkolenia pododdziałów w warunkach garnizonowych i poligonowych. Zasady te nie burzą dotychczasowej konstrukcji systemu szkolenia w oddziałach, nie mniej jednak implikują istotne przemiany w jego strukturze organizacyjnej i funkcjonalnej. Można stwierdzić, że przemiany odzwierciedlają postęp organizacyjny i metodyczny, jaki zaznaczył się dzięki prowadzonym badaniom naukowym problemów szkolenia wojsk i sztabów oraz dzięki praktyce dydaktyczno-wychowawczej.

Problematyka systemu szkolenia wojskowego w oddziale zawarta w tym opracowaniu uwzględnia wspomniane przemiany, współzestawiając je z innymi dokumentami normującymi działalność szkoleniowo-wychowawczą, a także z literaturą tematu - zwłaszcza najnowszą - poruszającą odpowiednie aspekty tej działalności.

Materiał zawarty w skrypcie eksponuje część zagadnień szkoleniowych studiowanych przez słuchaczy pierwszego kursu dyplomowego w ramach przedmiotu "Teoria szkolenia i wychowania wojskowego", którego głównym celem jest przygotowanie przyszłych dowódców i wychowawców żołnierzy do organizowania i prowadzenia w oddziałach na wysokim poziomie działalności szkoleniowo-wychowawczej. Skrypt powinien służyć wsparciem w osiągnięciu tego celu.

Skrypt składa się z trzech powiązanych ze sobą merytorycznie części. W pierwszej rozważane są zagadnienia natury ogólnej, której głównym celem jest przedstawienie obrazu struktury systemu szkolenia wojskowego, to jest określenie jego elementów składowych oraz zależności pomiędzy nimi - właściwych dla systemów szkolenia w oddziałach wszystkich rodzajów wojsk. Część druga i trzecia - bardziej szczegółowe - dotyczą odpowiednio problematyki organizacji szkolenia oraz kierowania jego przebiegiem w myśl jednolitych zasad ogólnych, ale w głównej mierze w odniesieniu do oddziału wojsk lądowych o profilu ogólnowojskowym.

Skrypt, siłą rzeczy, podejmuje tylko zasadnicze aspekty systemu szkolenia w oddziale i to głównie z pozycji aktualnie obowiązujących ustaleń normatywnych w tym zakresie. W niezadawalającym zaś stopniu akcentuje sferę praktycznej realizacji tych ustaleń, gdyż do czasu opracowania tego materiału ukazało się niewiele publikacji przedstawiających doświadczenia szkoleniowe z realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego według nowych programów. Dlatego studiując treść tego opracowania słuchacze powinni jednocześnie zapoznawać się z odpowiednimi artykułami zamieszczonymi w bieżących numerach "Myśl wojskowa", "Przegląd wojsk lądowych", "Przegląd wojsk lotniczych i OPK", "Żołnierzu wolności" i innych wydawnictwach.

1. MODEL OGÓLNY SYSTEMU SZKOLENIA WOJSKOWEGO W ODDZIALE.

1.1. Pojęcie szkolenia wojskowego

Termin "szkolenie wojskowe" jest w wojsku powszechnie używany. Mówi się bowiem i pisze o szkoleniu pododdziałów, oddziałów, związków taktycznych, o szkoleniu indywidualnym oraz zbiorowym żołnierzy różnych stopni i stanowisk służbowych.

Gdy mówimy o szkoleniu wojskowym mamy na myśli zorganizowany, a więc celowy, planowo prowadzony i kontrolowany proces, którego czynnymi uczestnikami są oficerowie, chorążowie, podoficerowie i szeregowcy. Jedni z nich występują w roli dowódców i zarazem wykładowców bądź instruktorów, drudzy zaś w charakterze ich podwładnych, którzy odpowiednio kierowani przyswajają wiedzę wojskową i opanowują umiejętności działania na polu walki.

W wojskowej literaturze dydaktycznej spotyka się wąskie i szerokie rozumienie szkolenia wojskowego. W pierwszym przypadku termin ten obejmuje swym zasięgiem znaczeniowym jedynie proces rozwijania u żołnierzy, zwłaszcza zasadniczej służby wojskowej, umiejętności i nawyków niezbędnych im w działaniach stereotypowych, przyuczenia ich w krótkim czasie do wykonywania nieskomplikowanych czynności wynikających z pełnionych przez nich funkcji. W drugim przypadku - szerokim rozumieniu - szkolenie wojskowe jest procesem dydaktyczno-wychowawczym, w toku którego przełożeni kierują opanowaniem przez podwładnych żołnierzy umiejętności praktycznych, przyswajaniem wiadomości oraz kształtowaniem ich osobowości, a przez te zabiegi przygotowują ich do wykonywania indywidualnych i zespołowych zadań na polu walki ^{1/}.

Nie ulega wątpliwości, że - praktycznie biorąc - występuje w wojsku szkolenie w obu tych znaczeniach. Szkolenie w wąskim znaczeniu ma miej-

1/ Por. J. Zakrzewski, Wybrane zagadnienia z dydaktyki wojskowej, ASG WP, 1974; J. Bogusz, Dydaktyka wojskowa, MON 1983 r.

sce np. w odniesieniu do poborowych, którzy z chwilą powołania do wojska przechodzą okres szkolenia podstawowego, prowadzonego według jednolitych przepisów oraz zasad działania na polu walki. W toku takiego szkolenia najwięcej uwagi poświęca się na opanowanie przez poborowych czynności praktycznych, które nie są skomplikowane i dlatego nie wymagają szerszego oparcia o wiedzę pojęciową.

Szkolenie wojskowe w szerokim rozumieniu ma większy zasięg, gdyż obejmuje nie tylko przyswajanie czynności praktycznych, ale także sposobienie umysłowe żołnierzy - w oddziałach szeregowców, podoficerów, ochotników i oficerów, a w szkolnictwie wojskowym elewów, kadetów, podchorążych i słuchaczy w stopniach oficerskich. Odbywa się ono według oddzielnych programów zależnie od specjalności, profilu i roku szkolenia. W jego przebiegu znamienny jest udział samodzielnego wysiłku intelektualnego żołnierzy niezależnie od różnych form działalności pedagogicznej przełożonych. W tym przypadku szkolenie przybiera często cechy procesu nauczania a nawet kształcenia. Dlatego też w takim rozumieniu będziemy go pojmować w tym opracowaniu.

Wspólną cechą wąsko i szeroko rozumianego szkolenia jest jedność i jednoczesność przebiegu procesu poznawczego oraz procesu wychowawczego. Wprawdzie teoria pedagogiczna warażnie rozróżnia te procesy ze względu na inne prawidłowości psychologiczne przyswajania przez jednostkę wiedzy biernej i czynnej, a inne kształtowania w jej osobowości pożądanych postaw, zachowań czy zbioru wartości ideowo-moralnych, to jednak w praktyce szkolenia wojskowego przebiegają one łącznie. Nie ma bowiem takich zajęć, takiego szkolenia w wojsku, w czasie którego żołnierze tylko poznają wiedzę i uczą się sprawnie działać, a nie wychowują i takich, w toku których tylko się wychowują a niczego nie poznają. Nie ma szkolenia bez wychowania, a wychowania bez szkolenia. Szkolenie jest orężem wychowania wojskowego.

Reasumując można stwierdzić, że szkolenie wojskowe należy pojmować jako ogół działalności dydaktyczno-wychowawczej, mającej na celu przygotowanie stanu osobowego sił zbrojnych do działań wojennych, wyrobienie u żołnierzy pożądanych walorów moralno-politycznych i bojowych oraz utrzymanie gotowości bojowej wojsk i sztabów.

W siłach zbrojnych rozróżnia się: szkolenie operacyjne, szkolenie polityczne, szkolenie bojowe, szkolenie techniczne, szkolenie ogólnowojskowe oraz szkolenie doskonalące.

Szkolenie operacyjne jest jednym z podstawowych przedmiotów szkolenia wojskowego z zakresu sztuki wojennej objętej programem szkolenia sztabów operacyjnych, instytucji wojskowych oraz akademi wojskowych, a jego

celem - umożliwienie zdobycia wszechstronnej wiedzy operacyjnej oraz umiejętności rozwiązywania operacyjnych problemów pola walki. Na szczególnie oddziały szkolenie operacyjne wyraźnie nie występuje.

Szkolenie polityczne jest jedną z podstawowych form działalności ideowo-wychowawczej mającą na celu kształtowanie postaw ideowych żołnierzy, umacnianie ideowo-moralnej zwartości sił zbrojnych. Organizowane jest i kierowane w siłach zbrojnych w myśl wytycznych Głównego Zarządu Politycznego WP.

Szkolenie bojowe obejmuje działalność szkoleniową w zakresie wybranych przedmiotów prowadzonych w oddziałach, pododdziałach i w szkolnictwie wojskowym w celu przygotowania żołnierzy do prowadzenia działań bojowych indywidualnie i zespołowo. Głównym przedmiotem tego działu jest szkolenie taktyczne.

Szkolenie techniczne dotyczy działalności szkoleniowej w zakresie wybranych przedmiotów specjalistycznych realizowanych w oddziałach, pododdziałach i w szkolnictwie wojskowym w celu przygotowania żołnierzy do właściwego wykorzystania techniki bojowej w toku walki.

Szkolenie ogólnowojskowe ma na celu nauczenie żołnierzy i pododdziałów regulaminowego trybu działania oraz wyrobienie tężyzny fizycznej żołnierzy stosownie do potrzeb i wymagań służby wojskowej.

Szkolenie doskonalące obejmuje kadre zawodową wszystkich stanowisk służbowych oraz dowódców drużyn /równorzędnych/. W odniesieniu do kadry zawodowej ma na celu systematyczne informowanie jej o nowych zdobyczach techniki wojennej i rozwoju myśli wojskowej, zwłaszcza taktyczno-operacyjnej, a w stosunku do dowódców drużyn - pogłębianie umiejętności z zakresu wychowania i dowodzenia podległymi szeregowcami, występowania w roli instruktorów oraz przygotowanie do dowodzenia plutonem.

Działy i przedmioty szkolenia wojskowego dla pododdziałów czołgów przedstawione są na rys. 1. Identyczne działy i przedmioty szkolenia występują w pododdziałach piechoty.

W programach szkolenia dla pododdziałów innych rodzajów wojsk spotyka się pewne zróżnicowanie przedmiotów w poszczególnych działach. Tak np. dla pododdziałów służby inżynieryjno-lotniczej w dziale szkolenia ogólnowojskowego występuje przedmiot "szkolenie strzeleckie", a w dziale szkolenia bojowego nie ma przedmiotu "szkolenie ogniowe". Szkolenie techniczne zaś obejmuje problematykę ruchu drogowego na obszarze lotniska, przygotowanie sprzętu do lotów, obsługę i remont statków powietrznych oraz sprzętu lotniczego.

WOJSKOWE SZKOLENIE

POLITYCZNE

/problematyka
ustalona przez
GZP WP/

BOJOWE

- z gotowości bojowej
- taktyczne
- rozpoznanie i armie obce
- ogniowe
- inżynieryjno-saperskie
- powszechna obrona przeciwlotnicza
- łączność
- sanitarne
- terenoznawstwo

TECHNICZNE

- budowa i eksploatacja sprzętu
- nauka jazdy
- dni techniki

OGÓLNOWOJSKOWE

- regulaminy
- fizyczne

DOSKONALĄCE

- dla
- kadry
- dowódców drużyn /równorzędnych/

Rys. 1. Działy i przedmioty szkolenia w pododdziałach czołgów

1.2. Charakterystyka szkolenia wojskowego

Według teoretyków wojskowych przyszła wojna, jaka zagraża ludzkości w warunkach nagromadzenia broni o niewyobrażalnej mocy i trudnych do przewidzenia jej skutków działania wymaga wszechstronnie przygotowanych żołnierzy i różnorodnie wyposażonych oddziałów /pododdziałów/. Wraz z doskonaleniem techniki wojennej prowadzenie działań bojowych komplikuje się i wymaga doskonalszego przygotowania dowódców, sztabów i żołnierzy do wykonania zadań. Wzrasta też coraz bardziej znaczenie współdziałania różnych rodzajów wojsk, oddziałów i elementów ugrupowania bojowego oraz zabezpieczenia działań bojowych.

Wszystko to wymaga wszechstronnego przygotowania wojsk w procesie szkolenia. Tak więc w okresie pokoju zasadniczą sprawą sił zbrojnych jest szkolenie. Jednostki wojskowe są na co dzień przede wszystkim instytucjami szkolnymi, które przygotowują obywateli do wykonywania konstytucyjnego obowiązku obrony ojczyzny przed agresją. Nie ma też dla dowódców wszystkich szczebli ważniejszych zadań, jak szkolenie swoich podwładnych, podległych sztabów i pododdziałów do spełniania określonych funkcji i czynności w najtrudniejszych sytuacjach, w których trzeba działać sprawnie i skutecznie w warunkach najwyższego zagrożenia. Walozyc z nie gorzej wyszkolonym, technicznie dobrze wyposażonym, sprytnym i bezwzględny przeciwnikiem. Armia to wielka szkoła, oparta na historycznie wypracowanych wzorcach organizacyjnych oraz metodach szkolenia i wychowania, ciągle doskonalonych i sprawdzanych w praktyce na poligonach i teatrach działań wojennych. Umiejętność czerpania z tych doświadczeń i wiedzy w sposób twórczy, jest wielką sztuką.

Dowódca oddziału, stosownie do otrzymanego od wyższego przełożonego zadania oraz wymagań wynikających z jego rozkazu szkoleniowego, a także roli i przeznaczenia swojej jednostki, wypracowuje zamiar i decyzję realizacji programu szkolenia. Przydziela także środki materiałowo-techniczne niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Sztab nadaje tej decyzji formę wykonawczą w postaci planu szkolenia, rozpisując zadania na poszczególne przedsięwzięcia, które mają wykonać określone osoby funkcyjne i komórki organizacyjne w wyznaczonych terminach. Dopilnowuje terminowości i jakości wykonania zaplanowanych przedsięwzięć, koordynuje całość procesu szkoleniowo-wychowawczego, stosownie do wynikających z ogólnego planu terminów i zadań cząstkowych. Wreszcie kontroluje ich przebieg i przedstawia dowódcy materiały do rozliczenia wykonawców z realizacji zadań. Dowódca na tej podstawie ocenia sytuację szkoleniową i podejmuje decyzję do szkolenia w kolejnym przedziale czasu.

Wszystkie osoby funkcyjne wchodzące w skład dowództwa oddziału, sztabu, dcy pododdziałów /szefowie/ mają określony zakres odpowiedzialności szkoleniowej /kompetencji/ stosownie do zajmowanego stanowiska służbowego. Mają także ustalone obowiązki oraz uprawnienia szkoleniowe. Nadto osoby te posiadają niezbędne kwalifikacje zawodowe /specjalistyczne/ i pedagogiczne umożliwiające im wywiązywanie się z obowiązków, korzystanie z uprawnień, a przez to czynić zadość nałożonej odpowiedzialności w zakresie szkolenia. Dzięki temu proces szkoleniowo-wychowawczy w oddziale przebiega nie w sposób przypadkowy ale uporządkowany, zorganizowany - skierowany na osiągnięcie wyznaczonych celów i pełną realizację zadań szkoleniowych.

Szkolenie żołnierzy w oddziałach ukierunkowane jest w głównej mierze na kształtowanie w ich osobowości niezbędnych wartości bojowych i ideowo-politycznych, przygotowanie całego stanu osobowego do prowadzenia walki w dowolnych warunkach oraz utrzymania sztabu oddziału, pododdziałów, oficerów, chorążych, podoficerów i szeregowców w ciągłej gotowości do podjęcia walki. Są to zarazem naczelné cele szkolenia wynikające z potrzeb narodu i jego państwa. Znajdują one odzwierciedlenie w zadaniach szkoleniowo-wychowawczych, treściach programowych, w formach organizacyjnych i metodach szkolenia oraz w praktycznej realizacji zajęć. Całokształt działalności szkoleniowo-wychowawczej podporządkowana jest osiągnięciu wymienionych celów. Okoliczność ta sprawia, że szkolenie wojskowe w oddziale - jako proces poznawczy, organizowany i prowadzony według ogólnych prawidłowości wspólnych dla wszelkiego nauczania-uczenia się, ma swoje osobliwości w porównaniu do procesu szkolenia realizowanego w szkolnictwie wojskowym, a tym bardziej w cywilnych instytucjach oświatowych.

Do osobliwych a jednocześnie charakterystycznych cech szkolenia wojskowego w oddziale ogólnowojskowym należą:

- duża skala trudności i napięcia psychicznego w toku zajęć;
- silne powiązanie szkolenia z techniką bojową;
- zespołowość szkolenia;
- nasycenie szkolenia problematyką wychowania wojskowego.

Wyjaśnijmy istotę tych cech.

Duża skala trudności i napięcia psychicznego spowodowane są tym, że znaczna ilość zajęć programowych ma charakter praktyczny i prowadzona jest w terenie, w warunkach maksymalnie zbliżonych do bojowych, w toku których żołnierze zdobywają umiejętności prowadzenia walk manewrowych, uczą się skutecznego użycia broni i sprzętu bojowego, przyzwyczajają się do trudów przyszłego pola walki. Wymaga to od nich napięcia wszystkich sił umysłowych, duchowych i fizycznych, co powoduje znaczne obciążenie psychiczne. Odnosi się to w szczególności do młodych żołnierzy pierwszego

roku zasadniczej służby wojskowej, którzy przed powołaniem do wojska uczyli się w zgoła odmiennych - powiedzmy ciepłarnianych - warunkach.

Wszystkie czynności związane z przebiegiem zajęć praktycznych, użyciem broni i zastosowaniem sprzętu bojowego, muszą żołnierze wykonywać niezwykle sprawnie zdając sobie sprawę z tego, że ich działanie jest w istocie pojedynkiem myśli, wiedzy i nawyków. Wykorzystanie środków walki, długie marsze, rozwinięcie pododdziałów w szereg bojowy, atakowanie przeciwnika z wozów bojowych lub po spieszeniu się, prowadzenie ognia do różnych celów - to wszystko wymaga ogromnego wysiłku i jest na miarę żołnierza o wysokich walorach moralno-bojowych i sprawności fizycznej. Tylko takie szkolenie, prowadzone w realnych warunkach pola walki, kształtuje w osobowości żołnierza opanowanie, upór, wytrwałość i niezłomność.

Silne powiązanie szkolenia z techniką bojową uwidoczniło się z całą wyrazistością w dobie współczesnej w związku ze zmianami, jakie zaszły w nauce wojennej oraz wyposażeniem wojsk w nowe środki walki. Środki te wamagają od każdego żołnierza dobrego rozumienia ich zasad działania, znajomości zachodzących w nich procesów fizycznych, umiejętności sprawnej obsługi oraz zdawania sobie sprawy z przyczyn i skutków ich niesprawności.

Obok środków walki w procesie szkolenia wykorzystuje się techniczne środki dowodzenia oddziałem, w tym środki łączności i sprzęt informatyczny. Znaczna część zajęć ze szkolenia ogólnowojskowego i bojowego odbywa się w oparciu o odpowiednio urządzone i wyposażone obiekty szkoleniowe bazy polowej, ułatwiające stwarzanie szkolonym różnorodnych sytuacji dydaktyczno-wychowawczych. Znajdują się tu urządzenia zastępujące często oryginalny sprzęt bojowy, nazywane urządzeniami symulacyjnymi. Umożliwiają one szybko przyuczenie żołnierzy do wykonywania określonych zadań indywidualnych bądź w składzie zespołu a przez to zapewniają płynne przejście do szkolenia na sprzęcie oryginalnym. Również podczas szkolenia w warunkach gabinetowych w szerokim stopniu wykorzystuje się zarówno urządzenia symulacyjne, jak i liczne pomoce szkoleniowe oraz techniczne środki audiowizualne. W sumie na każdych zajęciach szkoleni żołnierze spotykają się z nowoczesną techniką, która ich fascynuje, rozwija wyobraźnię pola walki, uczy kojarzyć myślenie taktyczne z myśleniem technicznym. Szkolenie bez szerokiego powiązania z techniką skazane byłoby na liczne niepowodzenia.

Utechniczenie szkolenia wojskowego ma również walory wychowawcze. Technika wpływa bowiem na kształtowanie się osobowości żołnierza racjonalistycznego światopoglądu, pożądanego z wojskowego punktu widzenia pos-

taw i zachowań żołnierzy, pomaga uczyć i wychowywać. Jest jednak nie tylko czynnikiem dynamizującym szkolenie, lecz także stwarzającym nowe, coraz bardziej kłopotliwe problemy związane z jej poznaniem, obsługą i zastosowaniem w różnorodnych sytuacjach szkoleniowych. Dlatego w szkoleniu wojskowym przykłada się dużo uwagi na kształcenie umysłowe żołnierzy, sprawiające świadome i z poczuciem odpowiedzialności posługiwanie się techniką.

Silne oparcie szkolenia o technikę współczesną przyczynia się do podnoszenia wyników dydaktyczno-wychowawczych. Technika jest bowiem siłą napędową wszystkich przemian zachodzących w formach i metodach szkolenia, a te bezpośrednio bądź pośrednio przyczyniają się do głębszego poznania przez żołnierzy wiedzy, wyrabiania umiejętności praktycznych i nawyków.

W toku szkolenia żołnierzy znajdują zastosowanie zarówno nowoczesne, jak i tradycyjne środki techniczne. Do najbardziej nowoczesnych i coraz szerzej stosowanych należą urządzenia optoelektroniczne, w tym laserowe, nokto i termowizyjne, mikroprocesory, środki automatyzujące obieg informacji dowódczo-sztabowej. Technika ta wkracza nie tylko do szkolenia w warunkach garnizonowych, ale także do szkolenia w warunkach poligonowych. Dzięki odpowiednim urządzeniom elektronicznym udało się np. zrealizować na poligonie bezprzewodowe i jednoczesne sterowanie czterystoma tarczami, przy czym sterowanie to odbywa się w sposób zautomatyzowany za pomocą specjalnego programu.

Technika mikroprocesorowa wkracza już na poligonowe strzelnice ^{2/}. Dzięki niej można zaprogramować dowolne warunki strzelania dla czołgów i nacisnąć kilka przycisków klawiatury, a resztę wykona sam komputer: policzy trafienia, ustali zgodność działania załogi z instrukcją i wystawi ocenę, czuwając jednocześnie nad przestrzeganiem warunków bezpieczeństwa. Podobne rozwiązania techniczne znajdują zapewne zastosowanie nie tylko dla czołgów.

Z przytoczonych przykładów wykorzystania techniki elektronicznej łatwo wywnioskować, jak dalece korzystne skutki mogą implikować w organizacji i przebiegu szkolenia wojskowego w oddziale określone środki techniczne. Odnosi się to w szczególności do form i metod szkolenia żołnierzy, które pod wpływem techniki i racjonalnej działalności dowódców pozyskują coraz lepsze walory oddziaływania dydaktyczno-wychowawczego. Są także źródłem pojawienia się nowych form szkolenia. To dzięki technice i twórczej myśli dydaktycznej dowódców zostały urzeczywistnio-

2/ M. Sieniawski, Komputer oceni strzelanie, w ŻW nr 132 z 08, 06.1987r.

ne w oddziałach formy szkolenia potokowego, blokowego, zintegrowanego i zgrupowań specjalistycznych, o których będzie mowa.

Zespołowość to jedna z najbardziej wyraźnych cech wszelkiego szkolenia wojskowego, a szczególnie szkolenia w oddziale. Cecha ta wyraża się nauczaniem wykonywania złożonych zadań praktycznych przez zespół żołnierzy /załogę, obsługę, drużynę, pluton, kompanię itp./, w ramach których każdy żołnierz /zespół/ realizuje określone czynności składające się na całość danego zadania.

Potrzeba zespołowego szkolenia wynika stąd, że obsługę nowoczesnej broni i sprzętu bojowego stanowi w przeważającej mierze nie jeden żołnierz lecz wielu żołnierzy. Odnosi się to np. do obsługi czołgu, samolotu, stacji radiolokacyjnej i wielu innego sprzętu bojowego. Stąd zadanie dowódcy polega nie tylko na indywidualnym wyszkoleniu swoich podwładnych w zakresie pełnionych przez nich funkcji, ale także na ich zgraniu w zespole.

Zespołowy charakter obsługi techniki wojskowej zobowiązuje każdego żołnierza do takiego wykonywania swoich obowiązków, żeby wspierać swoich kolegów, wzmacniać ich wysiłek, pomagać im. W wykonywaniu zadań złożonych istotne znaczenie ma wzajemne zaufanie żołnierzy co do tego, że każdy z nich wykona swoje powinności sprawnie i dobrze, a w razie potrzeby potrafi przejąć funkcję kolegi. Stąd w zespole nie mogą być żołnierze niedoszkoleni, nie posiadający zaufania kolektywu i ukształtowanego poczucia odpowiedzialności. Nie może bowiem w zespole jeden żołnierz działać sprawnie a inny niesprawnie, gdyż ten drugi niweczy wysiłek pierwszego. Sprawne działanie wszystkich decyduje o wykonaniu zadania.

Cecha zespołowości uwidacznia się nie tylko w szkoleniu małych liczebnych kolektywów żołnierskich, ale także w toku jednoczesnego szkolenia wszystkich żołnierzy oddziału, w tym pododdziałów rodzajów wojsk i służb. Niektóre z pododdziałów stanowią zespoły obsługujące jeden rodzaj sprzętu bojowego - zwłaszcza w lotnictwie, wojskach rakietowych, pancernych i marynarce wojennej. W tej sytuacji warunkiem odpowiedniego wyszkolenia jest osiągnięcie ścisłego scharmonizowania wykonawstwa zadań przez wszystkie pododdziały wchodzące w skład danego oddziału.

Szkolenie skierowane na wyrabianie umiejętności wykonywania złożonych zadań bojowych w składzie oddziału wymaga opanowania przez żołnierzy "języka" działania zespołowego w postaci ustalonych sygnałów wzajemnego informowania i jednoznacznego rozumienia się. Tak np. wszystkie pododdziały ogólnowojskowe i specjalistyczne, działając w ramach powszechnej obrony przeciwlotniczej, muszą w pełni opanować podstawowe sygnały ostrzegania i alarmowania, umieć obserwować przestrzeń powietrzną i prowadzić celny ogień z broni, jaką dysponują. Niezbędna jest przy tym zna-

jomość znaków rozpoznawczych i sylwetek samolotów własnych, a także sygnałów współdziałania z nimi.

Żołnierze obsługujący zespołowe środki walki muszą znać taktykę walki własnego rodzaju wojsk oraz taktykę walki rodzaju wojsk, z którymi współdziałają, np. specjalistyczny pododdział przeciwlotniczy powinien dobrze znać taktykę działania osłanianych wojsk i być w nieustannej gotowości do wykonywania zadań związanych nie tylko z tą osłoną. Jako pododdział lądowy narażony jest na podobne zagrożenie jak osłaniani. Zwycięstwo można osiągnąć bowiem wspólnym wysiłkiem wszystkich rodzajów wojsk i służb.

Szkoląc żołnierzy w zakresie wykonywania wspólnych zadań w składzie zespołu, dowódcy poświęcają dużo uwagi na wyszkolenie indywidualne swoich podwładnych, gdyż jest ono podstawą kreowania umiejętności zespołowych. Przyszłe pole walki stworzy wiele okoliczności, które będą wymagały od poszczególnych żołnierzy przejawiania inicjatywy i pomysłowości. Przygotowanie indywidualne żołnierzy do przyszłych działań bojowych, obok przygotowania zespołowego, jest szczególnie ważne ponieważ walka zbrojna będzie prowadzona w różnych warunkach terenowych i meteorologicznych, w dzień i w nocy, z zastosowaniem broni konwencjonalnej i jądrowej. Żołnierze będą się spotykać z wieloma niespodziankami, takimi jak działanie grup dywersyjnych przeciwnika, z jego oddziałami wydzielonymi, z koniecznością pokonywania różnych przeszkód i zapór, w tym odcinków terenu skażonego bojowymi środkami trującymi. Mogą spotkać leśne zawały, barykady, głębokie przeszkody wodne i rowy przeciwpancerne. Działać muszą wówczas szybko i sprawnie, ale jednocześnie z rozwagą, gdyż system zapór inżynierskich może być połączony z ogniem artylerii i atakami samolotów przeciwnika. W takich okolicznościach nie tylko dowódcy lecz także ich podwładni muszą przejawiać różnorakie inicjatywy i pomysłowość w rozwiązywaniu niespodziewanych napotkanych trudności. Trzeba przy tym zrobić wszystko, żeby nie zawiódł sprzęt bojowy. Dlatego w szkoleniu wojskowym, zarówno indywidualnym jak i zespołowym, wielką rolę odgrywa wiedza, którą żołnierz ma przyswoić dzięki zdolnościom do logicznego wnioskowania i rozwiniętej wyobraźni pola walki. Stąd szkolenie indywidualne i zespołowe przenikają dialektyczne związki w zakresie wiedzy pojęciowej oraz wiedzy praktycznej żołnierzy, składając się na komplementarny zespół zabiegów dydaktyczno-wychowawczych w oddziale.

Nasylenie szkolenia problematyką wychowania wojskowego to cecha, która wyraża się występowaniem w toku zajęć programowych licznych treści ideowo-politycznych i przyporządkowanych im zabiegów metodycznych, które przetwarzane łącznie z treściami dydaktycznymi w poszczególnych przedmiotach kreują w osobowości żołnierzy wymagane dyspozycje wolicjonalno-temperamentalne

O ile przyswojone przez żołnierzy treści dydaktyczne służą temu, żeby umieli oni wykonać zadanie szkoleniowe, a więc wyrabiać w nich umiejętności sprawnościowo-działaniowe /dyspozycje instrumentalne/, to treści ideowo-polityczne służą wyzwalaniu u żołnierzy silnej woli działania, chęci i pragnienia najlepszego wykonania obowiązku żołnierskiego. To właśnie jest istotą dyspozycji wolicjonalno-temperamentalnych wyrabianych przez zabiegi wychowawcze. Dyspozycje te można wyrazić w postaci zbioru wartości ideowo-moralnych, intelektualno-zawodowych oraz estetyczno-kulturalnych ^{3/}. W sumie wyrabianie u żołnierzy obu rodzajów dyspozycji w jednym ciągu poczynił dydaktyczno-wychowawczych sprawia, że żołnierze umieją, potrafią, chcą i pragną wzorowo wykonywać każde zadanie bojowe postawione przez dowódcę.

Dowódcy a jednocześnie wychowawcy żołnierzy zdają sobie sprawę z tego, że żołnierz chociażby najlepiej przygotowany pod względem sprawnościowo-działaniowym, natomiast słabo pod względem wolicjonalno-temperamentalnym /i odwrotnie/ - nie spełni w boju powierzonej mu roli. Dlatego w toku codziennego szkolenia wykazują maksimum troski, żeby każde zajęcie z podwładnymi posiadało zarówno walory poznawcze jak i wychowawcze. Stąd właśnie rodzi się potrzeba integrowania szkolenia /nauczania/ z wychowaniem wojskowym, czyli świadomego jednania procesu poznawania rzeczywistości wojskowej z procesem wychowania - wiązania obu tych procesów w monoprocess dydaktyczno-wychowawczy oddziały. Szkolenie nasyczone problematyką wychowawczą, organizowane i prowadzone zgodnie z zasadami dydaktycznymi, rozwija świadomość socjalistyczną żołnierzy, dobrze służy wpajaniu im karności, odwagi, męstwa i nieugiętości w walce.

Integrowaniu szkolenia i wychowania wojskowego w jeden spójny proces pedagogiczny, sprzyja charakter bliższego i dalszego otoczenia systemowego. Mamy tu na myśli przede wszystkim oddziałową organizację partyjną i młodzieżową oraz warunki społeczno-ekonomiczne Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Otoczenie to wywiera istotny wpływ na treść i proces szkolenia żołnierzy. Znajduje to bezpośredni wyraz w zadaniach szkoleniowo-wychowawczych stawianych dla oddziału oraz w obowiązkach nakładanych na wszystkich żołnierzy. Pośrednio wpływ ten wyraża się charakterem stosunków pomiędzy dowódcami a podwładnymi, doktryną wojenną państwa, poziomem wykształcenia i kulturą młodzieży poborowej.

Oddziałowa organizacja partyjna oraz organizacja młodzieżowa poświęca-

3/ Por. W. Izydorek, Wybrane problemy jedności procesu nauczania i wychowania w ASG WP, W-wa 1987 r.; J. Urban, Probabilistyczne aspekty procesu dydaktyczno-wychowawczego, w "Zeszyty naukowe ASG WP nr 2/3/ 1977 r.

ją dużo uwagi sprawom jednoci szkolenia i wychowania żołnierzy. Działalność tych organizacji ma bowiem na celu kształtowanie wysokiego stanu moralno-politycznego, oddziaływanie na prawidłowy kształt stosunków międzyludzkich i utrzymanie dyscypliny wojskowej, współuczestniczenie w zespalanu działalności szkoleniowo-wychowawczej w pododdziałach. Kadra i żołnierze służby zasadniczej kształtują swoje postawy nie tylko w procesie szkolenia, ale także przez aktywny udział w pracy organizacji partyjnej i młodzieżowej. Dużą rolę w tym zakresie odgrywają zebrania tych organizacji. Ich tematyka, przebieg, jawność i swoboda wyrażania swojego stanowiska we wszystkich sprawach, mają znaczący wpływ na kształtowanie się w osobowości członków tych organizacji pożądaných postaw i zachowań. Podstawowe organizacje partyjne w pododdziałach aktywnie współdziałają z dowódcami oraz aparatem partyjno-politycznym oddziału.

Dokonana charakterystyka szkolenia wojskowego ułatwi nam określenie struktury interesującego nas systemu.

1.3. System szkolenia

Badania prowadzone przez współczesną naukę charakteryzują się traktowaniem rzeczywistości w sposób całościowy, a nie - jak dawniej - w fragmentach. Jednakże w badaniach całości bardzo złożonych odczuwa się potrzebę wyodrębnienia z nich całości mniejszych ze względu na zadania i powiązania między nimi. Wywołuje to z kolei potrzebę posługiwania się ogólnym pojęciem czegoś, o czym wiadomo, że składa się z określonego zbioru elementów, które są ze sobą powiązane jakimiś relacjami. Pojęciu temu nadano nazwę *s y s t e m*. Systemem jest zatem całość wyróżniona z badanej rzeczywistości, utworzona przez zbiór części składowych /elementów/ oraz relacji /powiązań/ między nimi^{4/}.

Z przytoczonej definicji wynika, że system jest jednoznacznie określony przez zbiór elementów oraz powiązań pomiędzy nimi zachodzących. W takim też aspekcie metodologicznym będziemy rozważać interesujący nas system szkolenia wojskowego. Potraktujemy go przy tym jako system prawie autonomiczny, względnie niezależny od wpływów zewnętrznych, aczkolwiek w pewnym stopniu reagujący na nie. Uzasadnione jest to pojmowaniem systemu jako całości i to całości dynamicznej, stanowiącej jednak pewien fragment wielkiej rzeczywistości, do której ta całość organicznie należy.

System szkolenia wojskowego nie może być utożsamiany z jednostką wojskową, jako instytucją w znaczeniu rzeczowym. W tym bowiem znaczeniu jednostka /np. pułk zmechanizowany/, to zespół żołnierzy w połączeniu z

4/ Zob. P. Sienkiewicz. Inżynieria systemów, MON 1983 r., s. 27

techniką wojskową, czyli organizacja zespołu ludzkiego wyposażona w techniczne środki walki i spełniająca zadania nie tylko dydaktyczno-wychowawcze, lecz także administracyjne, gospodarcze itd. System szkolenia wojskowego jest atrybutowym składnikiem oddziału /oznacza nie rzecz lecz cechę/, wyróżnionym ze względu na zadania, jakie spełnia. Oprócz niego można w oddziale wyróżnić wiele systemów, realizujących inne zadania.

1.4. Struktura systemu

Oddział ogólnowojskowy lub oddział określonego rodzaju wojsk specjalnych jest podstawowym ogniwem w systemie szkolenia sił zbrojnych. Można w nim wyróżnić względnie niezależny system szkolenia i wychowania wojskowego, stanowiący część takiego samego systemu funkcjonującego w związku taktycznym, któremu dany oddział jest organizacyjnie podporządkowany, albo jest oddziałem samodzielnym. System ten można nazwać podsystemem systemu wyższego rzędu. Model struktury takiego systemu przedstawiony jest na rys. 2. Strzałkami zaznaczone relacje zachodzące pomiędzy elementami systemu.

W korespondencji z wcześniejszymi rozważaniami można stwierdzić, że system dydaktyczno-wychowawczy oddziału jest zorganizowaną całością dynamiczną obejmującą we wzajemnych relacjach:

- żołnierzy, z których jedni pełnią funkcję szkolących a drudzy są szkolonymi;
- procedury ustalające ład wewnętrzny systemu, a w tym zależności pomiędzy żołnierzami oraz generujące wymagania dydaktyczno-wychowawcze;
- procesy dydaktyczno-wychowawcze przebiegające w myśl procedur ;
- bazę szkoleniową, za pomocą której realizowane są procesy dydaktyczno-wychowawcze;
- wyniki szkolenia pojmowane jako produkt funkcjonowania systemu.

Najbliższym otoczeniem systemu, nie uwidocznionym na rys. 2 są: oddziałowa organizacja partyjna, organizacja młodzieżowa, instytucje sądów koleżeńskich, organizacje społeczne, stowarzyszenia NOT, koła zainteresowań i inne instytucje/np. oddziałowa komisja racjonalizacji i nowatorstwa/ wspomagające proces szkolenia. W otoczeniu tym interesujący nas system jest niejako zanurzony i podlega jego wpływowi. Dalszym otoczeniem systemu jest rzeczywistość poza oddziałem - rodziny żołnierzy, całe społeczeństwo wraz z ich problemami społeczno-politycznymi i ekonomicznymi, procesy życia społecznego w kraju i zagranicą.

Przeprowadźmy charakterystykę modelu systemu.

Gdy mówimy, że system jest zorganizowaną całością mamy na uwadze to,

iż jest on utworzony i funkcjonuje w sposób celowy a nie przypadkowy. System powołany jest do realizacji konkretnych zadań szkoleniowych i stosownie do nich posiada dobrane wszystkie elementy składowe, przy czym każdy element współdziała harmonijnie z innymi elementami i na swój sposób przyczynia się do wykonania zadań. Właśnie ze względu na cele i zadania system szkolenia wojskowego posiada osobliwą organizację wnętrza, znacznie różniącą się od pozawojskowych systemów edukacyjnych.

Zadania systemu uzależnione są od potrzeb społecznych, ekonomicznych i ideologicznych. Czynniki te jako nadrzędne decydują o istnieniu wojska stanowiącego część aparatu państwowego, określają jego charakter. Na treść zadań wywierają także wpływ momenty o charakterze ściśle wojskowym. Można do nich zaliczyć:

- konieczność utrzymania przez stan osobowy oddziału stałej gotowości bojowej oraz zapewnienie sprawnego przejścia do wyższych stanów tej gotowości;

- charakter przyszłej ewentualnej wojny przede wszystkim jako konfliktu nuklearno-rakietowego o podłożu ideologicznym.

Wynikają stąd dwa zasadnicze wnioski. Szkolenie żołnierzy musi być nasycone treściami wychowawczymi oraz ideologicznymi. Szkolenie musi być także szkoleniem zawodowym zapewniającym mistrzowskie posługiwanie się technicznymi środkami walki przez żołnierzy oraz przygotowanie wysoko wykwalifikowanych kadr zdolnych do wykonywania indywidualnych i zespołowych działań bojowych.

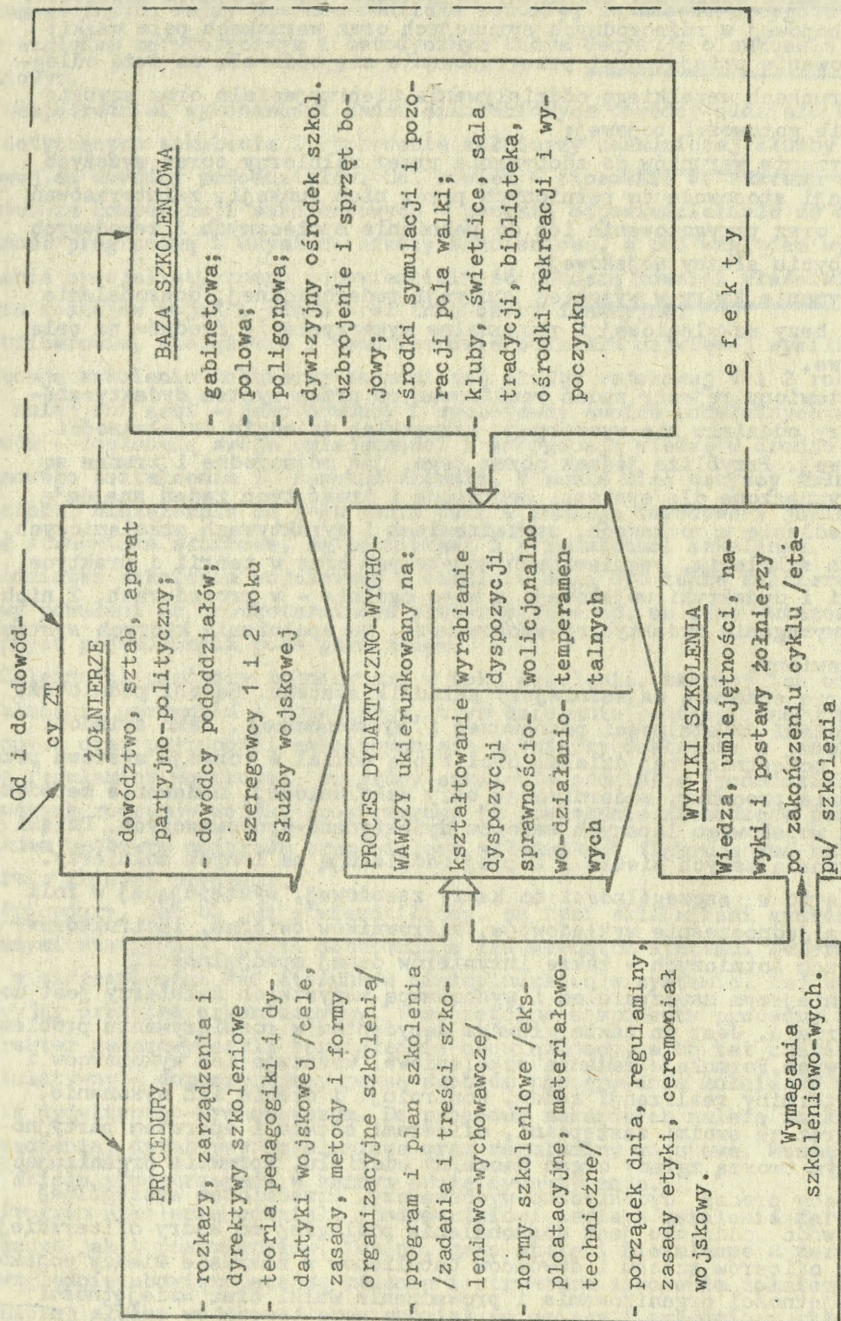
Zgodnie z wymaganiami przyszłego pola walki, zarządzeniami i rozkazami najwyższych władz wojskowych oddziały realizują następujące zadania szkoleniowe:

- rozwijanie niezbędnych cech moralno-bojowych żołnierzy; potęgowanie ich psychicznej gotowości do obrony Ojczyzny, rozbudzanie ambicji pełnego wykonania stawianych zadań, umacniania dyscypliny, porządku, a przede wszystkim skutecznego działania w warunkach dużych obciążeń fizycznych i napięć psychicznych;

- pogłębianie poczucia wspólnoty przyjaźni oraz braterstwa broni z armiami państw Układu Warszawskiego;

- utrzymanie gotowości bojowej oraz zdolności do natychmiastowego przejścia do działań bojowych w każdych warunkach;

- przygotowanie dowódców wszystkich szczebli dowodzenia do kierowania działaniami bojowymi, a zwłaszcza organizowania walki w terenie z jej zabezpieczeniem i współdziałaniem, kierowania ogniem w czasie zwalczania wszystkich środków i sił przeciwnika za pomocą własnych oraz przydzielonych sił i środków;



Rys. 2. Model struktury systemu szkolenia w oddziale

- rozwijanie zdolności żołnierzy do pełnego wykorzystania możliwości techniki bojowej w różnorodnych sytuacjach oraz warunkach pola walki;
- opanowanie umiejętności przegrupowania się oddziału na dużą odległość w warunkach wszelkiego oddziaływania nieprzyjaciela oraz szybkie odtwarzanie gotowości bojowej;
- stwarzanie warunków do zdobywania przez żołnierzy coraz wyższych kwalifikacji stosownie do pełnionych przez nich funkcji, zainteresowań twórczych oraz przygotowanie ich do pełnienia społecznych i zawodowych ról po odbyciu służby wojskowej;
- utrzymanie kadry w wysokiej kondycji pedagogicznej, doskonalenie przez nią bazy szkoleniowej i racjonalne wykorzystanie środków na cele szkoleniowe.

Przedstawiony rejestr zadań realizowanych przez system dydaktyczno-wychowawczy oddziału nie wyczerpuje wszystkich dziedzin działalności szkoleniowej. Przybliża jednak obraz tego, jak różnorodne i trudne są zadania wyznaczone dla systemu. Sentencja i treść tych zadań znajdują odzwierciedlenie w rozkazach, zarządzeniach i dyrektywach szkoleniowych, programach szkolenia, regulaminach wojskowych oraz w teorii i praktyce pedagogiki i dydaktyki wojskowej, a więc ogólnie - w procedurach. Z nich wynikają wymagania dydaktyczno-wychowawcze, na spełnienie których system jest nastawiony.

Żołnierze stanowią najważniejszy składnik systemu. Są oni podmiotami i przedmiotami działalności poznawczej i wychowawczej. Jako świadomi i aktywni uczestnicy tej działalności biorą udział w rozwoju systemu przez doskonalenie procedur, modernizację bazy szkoleniowej, nadawanie metodom szkolenia wojskowego lepszych walorów dydaktyczno-wychowawczych. Dzięki temu doskonalą samych siebie i lepiej oddziałują na innych żołnierzy. Odnosi się to w szczególności do kadry zawodowej, występującej w roli dowódców a jednocześnie wykładowców, kierowników ćwiczeń, instruktorów a w Wojskach Lotniczych - także inżynierów danej specjalności.

Najważniejszym nauczycielem i wychowawcą wszystkich żołnierzy jest dowódca oddziału. Jest on także głównym decydem w rozwiązywaniu problemów szkoleniowych. Formułuje zadania szkoleniowe, wskazuje ich wykonawców i wyznacza terminy realizacji zadań, kontroluje i ocenia ich wykonanie. Dowódca wraz ze swoimi zastępcami, oficerami sztabu i aparatem partyjno-politycznym tworzą zgrany organ naczelny oddziału, sprawnie organizujący i prowadzący proces dydaktyczno-wychowawczy. Przedmiotem szczególnej troski dowódcy oddziału jest doskonalenie podległej mu kadry oficerskiej, zwłaszcza oficerów sztabu i dowódców batalionów w zakresie wiedzy wojskowej, umiejętności organizowania i prowadzenia walki oraz umiejętności

pedagogicznych. Każdy dowódca oddziału rozumie, że dobrze przygotowana pod względem merytorycznym i metodycznym kadra decyduje o sukcesie szkoleniowym.

Bezpośrednimi wykonawcami zadań szkoleniowych dowódcy oddziału, w części dotyczących szkolenia i wychowania żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, są dowódcy pododdziałów. Oni bowiem - stosownie do zakresu określonych im kompetencji szkoleniowych - ponoszą odpowiedzialność za działalność programową i uzyskane efekty szkoleniowe, a pod względem wyszkolenia specjalistycznego odpowiedzialność ponoszą również właściwi szefowie rodzajów wojsk i służb oraz inne osoby funkcyjne.

Oficerowie, chorążowie i podoficerowie oddziału najwięcej wysiłku poświęcają szkoleniu żołnierzy zasadniczej służby wojskowej 1 i 2 roku, nie mniej oni sami - jako dowódcy i wychowawcy swoich podwładnych szeregowców - doskonalą swoje umiejętności i wzbogacają wiedzę w drodze programowego kształcenia i samokształcenia. W sumie więc wszyscy żołnierze oddziału, niezależnie od tego jakie pełnią funkcje zawodowe i jakie zajmują stanowiska służbowe, są podmiotami i przedmiotami szkolenia. Przedmiotem szkolenia wojskowego w oddziale mogą być także żołnierze rezerwy powołani na krótkoterminowe przeszkolenie np. na czas ćwiczeń taktycznych prowadzonych poza garnizonem.

Zależności pomiędzy żołnierzami w toku szkolenia, zakresy ich odpowiedzialności, uprawnień i obowiązków, tryb działania pedagogicznego przełożonych oraz powinności szkolących się żołnierzy dokładnie i jasno określają regulaminy wojskowe, programy szkolenia oddziałów /pododdziałów/ odnośnych rodzajów wojsk. Spostrzegamy tu powiązania zachodzące pomiędzy składem osobowym oddziału oraz wieloma składnikami figurującymi na rys.2 patrz w zbiorze procedur.

Procedury, jak to już stwierdziliśmy, są tymi składnikami systemu pojmowanymi statycznie, które determinują ład wewnątrz systemu. Determinują one w szczególności ład stosunków międzyludzkich w systemie, ład kompetencyjny oraz ład organizacyjny. Poszczególne komponenty procedur mają charakter nakazowy czyli bezwzględnie obowiązujący, albo też charakter postulatyczny - dopuszczający pewną swobodę postępowania żołnierzy w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Do procedur nakazowych należą rozkazy, zarządzenia, dyrektywy szkoleniowe oraz regulaminy wojskowe. Muszą one być ściśle przestrzegane w każdym akcie dydaktycznym.

Program szkolenia oddziału /pododdziałów/ zawiera ustalenia zarówno nakazowe jak i postulatyczne. Tak np. jako stałe i niezmiennie a zarazem bezwzględnie obowiązujące są zadania i struktura szkolenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz podział na działy i przedmioty szkolenio-

we /patrz rys. 1/. Pozostałe ustalenia mają charakter ramowy i pomocniczy. Mogą być przez dowódcę oddziału odpowiednio modelowane i dostosowane do konkretnych warunków, potrzeb i możliwości szkoleniowych.

Ważnym składnikiem procedur normującym szkolenie wojskowe w aspekcie metodologicznym jest teoria pedagogiki i dydaktyki wojskowej. W oparciu o badania naukowe teoria ta formułuje m.in. zasady, formy organizacyjne i metody oddziaływania pedagogicznego na szkolonych żołnierzy, wskazuje jak należy organizować i prowadzić działalność dydaktyczno-wychowawczą w wojsku, aby osiągnąć najlepsze wyniki.

Doniosłą rolę w wychowaniu żołnierzy spełniają zasady etyki i obyczaje.

Ogólnie można powiedzieć, że dzięki dobrym procedurom, prawidłowo stosowanym w praktyce edukacyjnej oddziału, system szkolenia osiąga cechy wysokiej organizacyjności, stanowiącej klucz do powodzeń dydaktyczno-wychowawczych. Dzięki nim każdy przełożony i podwładny, szkolący i szkolony, zna swoje miejsce i rolę w systemie, rozumie swoje zadania szkoleniowe i wie jak ma je wykonać, z kim ma współpracować, jakie ma do dyspozycji materiały, środki techniczne itd. Wiadomo jest także jakie są stawiane wymagania dydaktyczno-wychowawcze, co szkoleni żołnierze powinni poznać, z jakim materiałem szkoleniowym mają się zapoznać, co muszą umieć i jakie dyspozycje osobowościowe mają mieć ukształtowane po zakończeniu określonego etapu szkolenia.

Baza szkoleniowa to zespół technicznych środków dydaktycznych, materiałów szkoleniowych /podręczniki, instrukcje, schematy, plansze, tablice poglądowe, treści utrwalone na magnetycznych lub innych nośnikach informacji/, środki symulacji i pozoracji pola walki, obiekty terenowe bądź gabinetowe wyposażone w stosowne środki techniczne oraz materiały szkoleniowe, które wykorzystuje się w procesie dydaktyczno-wychowawczym żołnierzy.

Najbardziej rozpowszechniony jest podział bazy szkoleniowej na gabinetową /sale wykładowe, laboratoria, pracownie specjalistyczne/, polową /zwykle przykoszarowe place taktyczne, strzelnice, ośrodki OPL, czołgowiska, tory napalmowe, obiekty do szkolenia fizycznego i inne/ oraz poligonową przystosowaną do szkolenia oddziałów bądź pododdziałów danego rodzaju sił zbrojnych, rodzajów wojsk i służb /rys. 3/. Taki podział bazy nie jest pełny, gdyż w praktyce szkolenia wojskowego oddziału /pododdziałów/ wykorzystuje się etatowe uzbrojenie i sprzęt bojowy. Trudno sobie również wyobrazić proces dydaktyczno-wychowawczy w oddziale bez biblioteki, klubu, świetlic w pododdziałach, sali tradycji.

Każdy oddział ogólnowojskowy lub oddział danego rodzaju wojsk specjalnych tworzy i dostosowuje bazę szkoleniową do własnych możliwości ekono-

micznych, kwaterunkowych czy terenowych, a także odpowiednio do zmian zachodzących w taktyce, nowego uzbrojenia lub pojawienia się dostępnych nowych środków współczesnej techniki np. mikroprocesorów, światłowodów czy środków techniki laserowej. Dlatego w poszczególnych oddziałach występuje duże zróżnicowanie składników bazy w sensie jakości, ilości i rodzajów technicznych środków wykorzystywanych w toku zajęć programowych.

W ramach danego rodzaju wojsk podejmuje się zabiegi mające na celu ujednoczenie bazy szkoleniowej. Tak np. Szefostwo Wojsk Obrony Przeciwlotniczej opracowało "Model wyposażenia i wykorzystania bazy szkoleniowej w wojskach OPL POW", w którym to wydawnictwie zaleca podległym oddziałom jednolitą koncepcję bazy polowej i gabinetowej. W działalności związanej z rozbudową i doskonaleniem bazy, oddziały kierują się zadaniami określonymi w rozkazach ministra obrony narodowej, wytycznymi organizacyjno-szkoleniowymi dla sił zbrojnych PRL oraz rozkazami właściwych dowódców okręgów wojskowych /równorzędnych/.

W ostatnich latach nasila się tendencja doskonalenia bazy szkoleniowej zasadzającej się na modelu zintegrowanej i wyspecjalizowanej bazy w układzie ciągów specjalistycznych dla poszczególnych specjalności wojskowych. Zmierza się przy tym do szerokiego wdrożenia i wykorzystania w procesie szkolenia symulatorów, тренаżerów, zminiaturowanych strzelnic i poligonów. Rozwiązania te przyczyniają się do znacznego obniżenia kosztów szkolenia przy zachowaniu wymaganego poziomu opanowania przez żołnierzy wiedzy i umiejętności.

Techniczne środki dydaktyczne, chociażby najbardziej nowoczesne, same nie uczą. Są tylko narzędziami szkoleniowymi, które umiejętnie użyte wydatnie wspomagają proces poznawczy i wychowawczy.

Często baza szkoleniowa oddziału okazuje się niewystarczająca ze względu na jej małą pojemność, albo z uwagi na brak obiektów specjalistycznych. W tych przypadkach wykorzystuje się bazę innych jednostek wojskowych w danym garnizonie lub garnizonach najbliższej położonych. Prócz tego oddział wykorzystuje dywizyjny ośrodek szkolenia do nauki indywidualnej oraz działania w zespołach, jeżeli związek taktyczny takim ośrodkiem dysponuje.

Proces dydaktyczno-wychowawczy przebiega w toku szkolenia politycznego oraz przedmiotów szkolenia ogólnowojskowego, bojowego, technicznego i doskonalącego. Jest to zespół przedsięwzięć organizacyjno-pedagogicznych zawczasu zaplanowanych, realizowanych przez dowódców /szefów/ wszystkich szczebli oddziału w celu przyswojenia przez ich podwładnych wiedzy i umiejętności, wyrobienia w nich odporności psychicznej i wytrzymałości fizy-

B A Z A S Z K O L E N I O W A :

GABINETOWA	POLOWA	POLIGONOWA
OSRODEK PLANOWANIA I INFORMACJI SZKOLENIOWEJ	PLACE I TORY ĆWICZEŃ TAKTYCZNYCH	PASY ĆWICZEŃ
SALE ODPRAW	PLACE ĆWICZEŃ I TRENINGÓW OGNIOWYCH	OSRODKI SZKOLENIA:
GABINETY METODYCZNE I SALE WYKŁADOWE wyposażone w:	STRZELNICE	- rozpoznawczego;
- środki AV;	OSRODKI SZKOLENIA SPECJALISTYCZNEGO RODZAJÓW WOJSK	- specjalistycznego rodzajów wojsk;
- wzorce sprzętu, stendy, makiety, przekroje, przyrządy.	CZOŁGOWISKA	- desantowego.
- urządzenia treningowe i symulacyjne;	AUTODROMY	OSRODKI do:
- techniczne środki dowodzenia i informatyki	OBIEKTY WF I SPORTU	- ćwiczeń kierowania ogniem;
- materiały dydaktyczne /schematy, plansze, instrukcje, regulaminy itp./	SPRZĘT BOJOWY, TECHNICZNY, ŚRODKI POZORACJI	- przepraw wodnych.
		STRZELNICE BOJOWE dla piechoty, artylerii, wozów bojowych.

Rys. 3. Główne elementy bazy gabinetowej, polowej i poligonowej,

ocznej niezbędnej w walce. Zasadniczą treścią tego procesu jest nauczanie i uczenie się żołnierzy materiału określonego programu szkolenia oraz kształtowanie w ich osobowości wymaganych walorów ideowo-moralno-bojowych. Wynikiem tych przedsięwzięć, produktem procesu zachodzącego w systemie, są korzystne zmiany w świadomości żołnierzy, ukształtowane w nich dyspozycje sprawnościowo-działaniowe oraz dyspozycje wolicjonalno-temperamentalne, istotne z punktu widzenia potrzeb walki zbrojnej, a także pożądane społecznie.

Proces dydaktyczno-wychowawczy przebiega zgodnie z ustaleniami, zasadami i zaleceniami zawartymi w procedurach. Występują w nim takie składniki jak: zadania i treści szkoleniowe, materialna baza dydaktyczna, zasady, metody i formy organizacyjne szkolenia oraz reguły dydaktycznego współdziałania dowódców-nauczycieli wojskowych i szkolonych przez nich żołnierzy. Swoistość tych składników określają funkcje sił zbrojnych PRL, konieczność utrzymania przez wojska ciągłej gotowości bojowej oraz przebieg i częstość uzupełniania oddziałów młodzieżą poborową.

Proces, o którym mówimy, przebiega tym sprawniej, a jego efekty są tym większe, im głębiej i wszechstronniej dostrzega się ogólne i szczegółowe cele kształcenia oraz wychowania żołnierzy: panuje nad treściami i metodami oddziaływania dydaktyczno-wychowawczego; respektuje ustalenia teorii poznania w kierowaniu procesem przyswajania przez żołnierzy wiadomości, umiejętności i nawyków; podejmuje zabiegi innowacyjne w celu podnoszenia na wyższy poziom prowadzonych zajęć; realizuje w praktyce wymogi zasady jedności nauczania i wychowania wojsk oraz uwzględnia właściwości rozwojowe i możliwości poznawcze wszystkich żołnierzy uczestniczących w procesie ^{5/}.

Pedagogika i dydaktyka wojskowa silnie akcentują jedność procesów kształcenia i wychowania. Mimo tego, że w teorii tych dyscyplin rozróżnia się te procesy ze względu na odmienne prawidłowości psychologiczne decydujące o percepcji wiedzy i kształtowaniu cech osobowości, to jednak w praktyce edukacyjnej oba te procesy przebiegają łącznie i składają się na monoproces dydaktyczno-wychowawczy. Wychowanie nie może być produktem ubocznym kształcenia osiąganym przy okazji, poza celowym - zamierzonym działaniem prowadzącego zajęcia. Powinno być ono wkomponowane w każdy akt poznawczy żołnierzy. Każde zatem zajęcie prowadzone przez wykładowcę czy instruktora musi być zarówno kształcące jak i wychowujące.

Do prawidłowości procesu dydaktycznego w wojsku należy to, że przebiega ono według logicznego układu ogniw i zasad.

5/ Por. J. Bogusz, Dydaktyka wojskowa, MON 1983r., s. 119.

Ogniwami procesu dydaktycznego nazywamy te części składowe zajęć, które występują w kolejnych etapach ich realizacji. Układ i treść tych ogniw zależy od charakteru zajęć, a mianowicie od tego czy to są zajęcia podająco-naprowadzające, praktyczne czy problemowe.

W procesie szkolenia żołnierzy służby zasadniczej dość powszechnie - zwłaszcza w szkoleniu politycznym - stosuje się tok zajęć podająco-naprowadzających. W szkoleniu ogólnowojskowym, bojowym i technicznym przeważają zajęcia praktyczne. W odniesieniu do kadry oficerskiej występuje przewaga zajęć o charakterze problemowym.

Układ podstawowych ogniw zajęć podająco-naprowadzających przedstawia się jak następuje ^{6/}:

- podanie celu zajęć i zapowiedź o czym będzie mowa;
- nawiązanie do zajęć poprzednich i przygotowanie żołnierzy do aktywnego uczestnictwa w przyswajaniu nowego materiału;
- podanie nowego materiału;
- powiązanie nowych wyobrażeń ze sobą i z wyobrażeniami starymi;
- uporządkowanie i utrwalenie nowego materiału;
- zastosowanie poznanej wiedzy w ćwiczeniach zapewniających zdobycie określonych umiejętności;
- sformułowanie zadań na naukę własną.

Zajęcia praktyczne przebiegają zazwyczaj w układzie ogniw, które przedstawione są w postaci grafu /rys. 4/. Poszczególnym ogniom zajęć, którymi kieruje się wykładowca, przyporządkowane są odpowiadające im ogniwa postępowania poznawczego szkolonych żołnierzy. Strzałki symbolizują wzajemne powiązania pomiędzy ogniwami oraz sprzężenie zwrotne i współdziałanie między wykładowcą i szkolonymi.

Zajęcia problemowe opierają się na ogniwach, które obejmują:

- zapoznanie z problemem dydaktycznym /teoretycznym lub praktycznym/;
- określenie przez wykładowcę tego, co wymaga rozwiązania w danym problemie;

- sformułowanie hipotez ułatwiających poszukiwanie rozwiązania i obranie metody postępowania;
- rozwiązanie problemu oraz sprawdzenie jego poprawności;
- zastosowanie pozyskanej wiedzy w praktyce.

Podane wyżej przykłady ogniw procesu dydaktycznego nie należy traktować jako uniwersalne, szablonowe, sztywne. Dydaktyka nie lubi szablonów, gdyż przeciwstawiają się one dynamice szkolenia wojskowego, jego ustawicznej modyfikacji pod wpływem wielorakich uwarunkowań. Jednocześnie warto znać i rozumieć istotę tych ogólnych ogniw, gdyż ułatwia to budowę zajęć zależ-

6/ J. Bogusz, Tamże, s. 122-123.

nie od zadań, treści przedmiotu, możliwych do wykorzystania elementów bazy szkoleniowej, aktualnego stanu przygotowania szkolonych oraz kompetencji pedagogicznych i merytorycznych samego wykładowcy.

Proces dydaktyczno-wychowawczy przebiega również zgodnie z naukowymi regułami praktycznego postępowania pedagogicznego, które nazywa się zasadami. Określają one niejako strategię działalności szkoleniowo-wychowawczej. Różnią się one od ogniw tym, że ich treść odnosi się nie tyle do konkretnej jednostki zajęć, danego tematu 1 czy 2 lekcyjnego, ale do etapów, cykli i lat szkolenia. Zasady wyznaczają linię skutecznego działania pedagogicznego w dłuższym niż ogniwa przedziale czasu. Stosowanie się do nich pomnaża wyniki szkolenia.

Sformułowane w pedagogice i dydaktyce wojskowej zasady dotyczące wychowania, nauczania i uczenia się żołnierzy należą do problemów wciąż dyskusyjnych, nie znajdujących powszechnego uznania. Są one opisane w dostępnej literaturze ^{7/}, i dlatego nie ma konieczności ich tu podawać. Dodajmy tylko, że zasady ułatwiają organizację i kierowanie procesem kształcenia i wychowania żołnierzy wszystkich stopni i poziomów. Jeżeli treść poszczególnych zasad uwzględnia się w etapie planowania szkolenia i przestrzega się je we wszystkich fazach realizacji planu, to produkt funkcjonowania systemu - wyniki, efekty - będą porównywalne z wymaganiami dydaktyczno-wychowawczymi określonymi przez procedury.

Głównym przedmiotem szkolenia bojowego, integrującym pozostałe przedmioty, jest szkolenie taktyczne. Na tym przedmiocie opiera się przygotowanie wojsk do kompleksowego wykorzystania wiedzy i umiejętności w wykonywaniu zadań bojowych. Szkolenie w tym przedmiocie, skorelowane z pozostałymi przedmiotami, ma na celu: przygotowanie wojsk do sprawnego tworzenia zgrupowań oraz pełnego wykorzystania ich siły uderzeniowej do zaskakującego niszczenia przeciwnika; przygotowanie dowódców i sztabów do organizowania i prowadzenia działań bojowych w każdych warunkach; wyrobienie wytrwałości i odporności żołnierzy w długotrwałym wykonywaniu zadań w warunkach dużych obciążeń fizycznych i psychicznych; doskonalenie współdziałania pomiędzy pododdziałami różnych rodzajów wojsk /służb/ podczas wspólnego wykonywania zadań bojowych, w tym także z wojskami armii sojusznicznych.

Podstawę merytoryczną szkolenia taktycznego stanowią regulaminy walki dla poszczególnych szczebli.

Nieodłączną częścią procesu dydaktycznego jest działalność metodyczna ukierunkowana na doskonalenie pedagogiczne kadry zawodowej i podoficerów

7/ Bibliografia: [1], [7], [8], [13], [14].

zasadniczej służby wojskowej. Główną rolę odgrywa w niej metodyka, wskazująca najskuteczniejsze sposoby, środki i techniki do osiągnięcia celów i wyników szkolenia. Działalność ta obejmuje m.in.: instruktorsko-metodyczne przygotowanie nauczycieli wojskowych; doskonalenie organizacji zajęć i metod nauczania; wymianę doświadczeń dydaktyczno-wychowawczych; dostosowanie bazy szkoleniowej do wymagań dydaktyki.

Działalność metodyczna należy do działu szkolenia doskonalącego, o którym będzie mowa w następnym zagadnieniu pt. "Organizacja szkolenia". Działalności metodycznej poświęcony jest oddzielny skrypt ^{8/}.

Do form wspomagających proces dydaktyczno-wychowawczy należą:

- ruch racjonalizacji i nowatorstwa oraz przodownictwa i współzawodnictwa, który mobilizuje żołnierzy w zakresie doskonalenia bazy szkoleniowej oraz inspirowanie do osiągania najlepszych wyników dydaktyczno-wychowawczych;

- zdobywanie klas kwalifikacyjnych, które stymuluje osiąganie coraz wyższych kwalifikacji specjalistycznych przez młodszą kadre i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej;

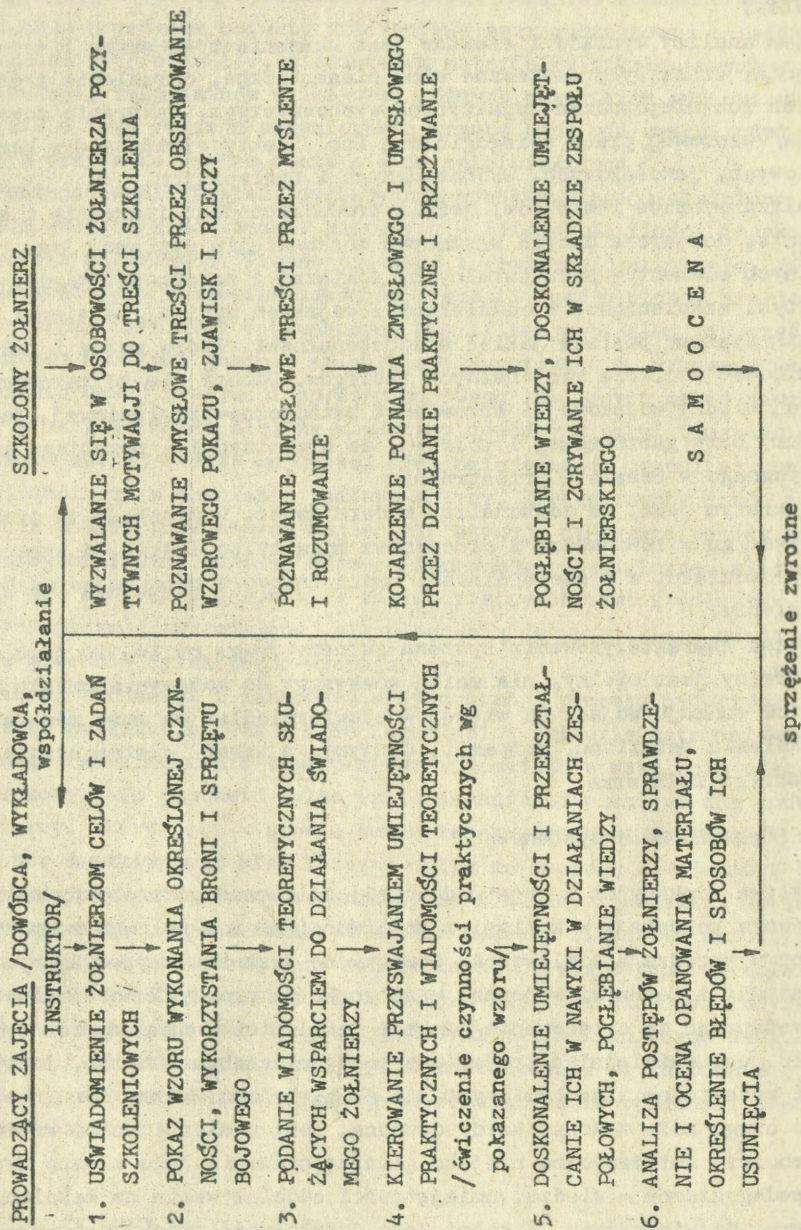
- sport, zawody sportowe i wypoczynek, które - stanowiąc uzupełnienie programu - służą jednocześnie rozwojowi fizycznemu i kulturowemu żołnierzy.

Jedną z osobliwości procesu dydaktyczno-wychowawczego zachodzącego w systemie jest nasycenie tego procesu problematyką kształtowania u żołnierzy psychofizycznej odporności. Jest ona wkomponowana w tok wszystkich zajęć, a zwłaszcza prowadzonych w terenie i w warunkach wymagających od żołnierzy dużego napięcia psychicznego oraz wysiłku fizycznego. Jest to proces ciągły i usystematyzowany.

Wyniki szkolenia wyrażają się ilością i trwałością opanowanej przez szkolonych wiedzy biernej i czynnej określonej programem szkolenia w danym przedziale czasu realizacji programu. Wyrażają się także zmianami w postawach i zachowaniach żołnierzy kreowanych przez zabiegi wychowawcze. Przedmiotem pomiaru wyników jest to, co szkoleni umieją, praktycznie potrafią wykonać i jakie przy tym prezentują postawy po zakończeniu cyklu zajęć, przedmiotu bądź roku szkolenia.

Pomiar wyników polega na ich ilościowej i jakościowej ocenie w toku kontroli, sprawdzianu, na podstawie nadzoru służbowego, egzaminu lub inspekcji oraz odniesieniu ich do wymagań dydaktyczno-wychowawczych, czyli do wyników oczekiwanych bądź pożądanых. Przez odniesienie /porównanie/ wyników rzeczywistych do pożądanых możemy określić efekty szkoleniowe.

8/ J. Falkowski, Działalność metodyczna w oddziale, ASG WP 1988.



Rys. 4. Ogniwa zajęć o charakterze praktycznym /variant/

Efekty te są przedmiotem wnikliwej analizy przez dowódcę oddziału i podległe mu osoby funkcyjne, aparat partyjno-polityczny oraz dowódców pododdziałów.

Celem analizy wyników i efektów jest ukazanie tych metod i sposobów działania, które były skuteczne albo nieskuteczne, określenie źródeł powodzeń lub niepowodzeń dydaktyczno-wychowawczych, wskazanie dowódców /szefów/ wzorowej pracy pedagogicznej itp. Efekty wyraża się w kategoriach ilościowych, jakościowych, ekonomicznych i społecznych.

Analiza wyników i efektów, jeżeli prowadzona jest rzetelnie i systematycznie, dostarcza danych służących doskonaleniu systemu, jego poszczególnych elementów strukturalnych, powiązań i zależności między nimi. Z praktyki szkoleniowej w oddziałach i wojskach wynika, że niemal każdy składnik systemu posiada jakieś niedoskonałości, które można i należy wyeliminować w drodze racjonalnych zabiegów. Odnosi się to zarówno do kadry, jej wiedzy wojskowej i sprawności metodyczno-szkoleniowej, jak i do procedur, bazy gabinetowej i polowej, do organizacji i przebiegu procesu dydaktycznego w czasie i przestrzeni.

Oczywistym jest, że doskonalić, modernizować, unowocześniać system, utrzymywać go w równowadze z otoczeniem mogą tylko ludzie, a więc skład osobowy oddziału, a w szczególności kadra zawodowa poczynając od doskonalenia siebie.

Kończąc charakteryzowanie systemu zwróćmy uwagę na to, że jego model strukturalny jest ogólny, nie mniej adekwatny do każdego oddziału niezależnie od rodzaju wojsk. Co więcej - odzwierciedlać on może również system szkolenia batalionu, kompanii, drużyny, a nawet system szkolenia pojedynczego żołnierza.

1.5. Ograniczenia systemowe

Praktyka edukacyjna w wojsku dowodzi, że często potrzeby dydaktyczno-wychowawcze pozostają w kolizji z możliwościami ich pełnego zaspokojenia. Potrzeby wyprzedzają możliwości. Powodowane jest to wyprzedzającym rozwojem sztuki i techniki wojennej w stosunku do praktyki szkoleniowej.

Przystępując do opracowania decyzji szkoleniowej na dany rok dowódca oddziału musi uwzględniać trojaki rodzaj zasoby: ludzkie, instytucjonalne i materialne. Zasobami tymi nie da się rozporządzać dowolnie, bowiem to czego może dokonać każdy dowódca, jest uzależnione od szeregu okoliczności. Automatyczną niejako granicę stanowią jego własne kwalifikacje pedagogiczne - wiedza, umiejętności oddziaływania na szkolonych żołnierzy, doświadczenia. Z kolei jego działalność dydaktyczno-wychowawcza jest determinowana zróżnicowaniem szkolonych żołnierzy pod względem

charakterologicznym, intelektualnym, zdolności do przyswajania wiedzy, osiągniętego poziomu wykształcenia, wieku. Mogą też wchodzić w grę nieodpowiednio urządzone obiekty szkoleniowe bazy gabinetowej i polowej, mała pojemność tych obiektów, niedostatek materiałów szkoleniowych w postaci instrukcji, regulaminów walki oraz różnych materiałów audiowizualnych. Wszystkie tego rodzaju ograniczenia trzeba brać pod uwagę, gdyż w przeciwnym przypadku system okaże się za mało efektywny ^{9/}.

Funkcjonowanie systemu dydaktyczno-wychowawczego uzależnione jest przede wszystkim od zasobów kadrowych - ściślej od ilości i jakości nauczycieli wojskowych. Trudno planować i realizować szkolenie, jeżeli np. część etatowych stanowisk dowódców kompanii czy plutonów nie jest obsadzona przez żołnierzy o wymaganych kwalifikacjach, albo gdy część kadry zawodowej nie jest jeszcze należycie przygotowana do wykorzystania w szkoleniu nowej generacji sprzętu bojowego lub nowych metod nauczania.

W praktyce zdarza się, że niektórzy dowódcy niezbyt troszczą się o podnoszenie swojej wiedzy wojskowej oraz umiejętności organizacyjno-metodycznych, okazując w szkoleniu postawę rutyny. Zrutynizowany dowódca uważa, że uczy swoich podwładnych najlepiej, stosuje najlepsze metody szkolenia i wychowania. Taki dowódca odrzuca innowacje pedagogiczne, sztywno trzymając się starych szablonów. W takich postawach tkwi źródło tzw. bariery psychologicznej, wyrażającej się niechęcią do wszystkiego co nowe i twórcze w procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Szereg trudności i zahamowań w dynamizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego związanych jest z ograniczeniami w zakresie materiałowo-technicznego zabezpieczenia tego procesu. Odpowiednie ustalenia stanowią, że przełożony może postawić tylko takie zadania szkoleniowe dla podwładnych żołnierzy, które jest w stanie zabezpieczyć środkami materiałowymi. Stąd niedobór środków może mieć istotny wpływ na decyzję szkoleniową dowódcy, a zarazem na treść, formy organizacyjne i metody szkolenia. Do tego rodzaju ograniczeń można zaliczyć niskie nakłady finansowe przeznaczone na modernizację i rozbudowę bazy szkoleniowej. Wiele z tych ograniczeń daje się wyeliminować przez stosowanie w toku zajęć środków symulacyjnych, częściowo zastępujących drogi sprzęt oraz minimalizujących zużycie materiałów i wydatkowanie pieniędzy. Duże znaczenie ma tu ruch racjonalizacji i nowatorstwa ukierunkowany na rozwiązywanie trudności szkoleniowo-wychowawczych.

9/ Por. R. H. Davis i inni, Konstruowanie systemu kształcenia, FWN 1983r s. 21.

2. ORGANIZACJA SZKOLENIA W ODDZIALE

Organizację szkolenia w oddziale można rozpatrywać w aspekcie statycznym - jako istniejący w danej chwili obraz struktury powinności szkoleniowych dowódców /osób funkcyjnych/ poszczególnych szczebli dowodzenia i ich podwładnych oraz w aspekcie dynamicznym - jako strukturę procesu dydaktyczno-wychowawczego zachodzącego w interesującym nas systemie w kolejnych przedziałach czasu.

W tej części opracowania zajmiemy się organizacją szkolenia w aspekcie statycznym. Aspekt dynamiczny poruszymy w części następnej poświęconej problematyce kierowania szkoleniem.

Na statyczny obraz struktury organizacyjnej szkolenia składają się ustalenia formalno-prawne, zawarte w dokumentach normujących problematykę organizowania i prowadzenia działalności szkoleniowo-wychowawczej, a które wymienione zostały na rys. 2 w zbiorze procedur szkoleniowych. Wyeksponowanie tej strony organizacji szkolenia ograniczymy jednak do najbardziej istotnych ustaleń dotyczących:

- odpowiedzialności szkoleniowej dowódców /szefów/;
- obowiązków i uprawnień dowódców oddziału oraz jego zastępców w zakresie organizacji szkolenia;
- form i metod szkolenia pododdziałów;

2.1. Odpowiedzialność szkoleniowa dowódców /szefów/

Praktyka szkoleniowo-wychowawcza w wojskach doprowadziła do wypracowania ustaleń dotyczących odpowiedzialności szkoleniowej dowódców oraz szefów rodzajów wojsk i innych osób funkcyjnych. Są one właściwie - w stosownym zakresie kompetencji służbowych - do wszystkich szczebli dowodzenia. Ustalenia te, zwane także sześcioma kanonami odpowiedzialności szkoleniowej, oraz odpowiadające im metody praktycznej realizacji przedstawimy zgodnie z ich sentencją zawartą w obowiązujących programach szkolenia oddziału /pododdziałów/ ogólnowojskowego.

1. Każdy dowódca odpowiada za przygotowanie bezpośrednio podległych mu dowódców do organizowania działań bojowych i dowodzenia w walce. Zgodnie z tym kanonem np. dowódca oddziału ponosi w tym zakresie odpowiedzialność w stosunku do swoich zastępców, szefów rodzajów wojsk i służb oraz dowódców batalionów. Przygotowanie takie osiąga się podczas szkolenia doskonalącego kadry, prowadzenie z nią zajęć grupowych, ćwiczeń dowódczo-sztabowych i ćwiczeń z wojskami.

2. Dowódcy poszczególnych szczebli dowodzenia odpowiadają za wyszkolenie bojowe dowodzonego oddziału /pododdziału/ do prowadzenia walki. Stosownie do tego dowódca oddziału odpowiada za wyszkolenie bojowe stanu osobowego batalionów, a dowódcy batalionów - za wyszkolenie bojowe kompanii itd.

Wymagany poziom wyszkolenia bojowego dowódcy osiągają w wyniku różnorodnych zabiegów organizacyjnych /racjonalne planowanie zajęć programowych, dobór najlepszych metod szkolenia dla podległych pododdziałów, unowocześnianie bazy szkoleniowej/ przez skrupulatną realizację planu szkolenia, przeprowadzenie różnego rodzaju ćwiczeń taktycznych, treningów /ogólnorozwojowych, specjalistycznych i systemowych/ oraz innych przedsięwzięć szkoleniowych.

Szefowie rodzajów wojsk i służb odpowiadają za wyszkolenie bojowe swoich pododdziałów i wyszkolenie specjalistyczne w pododdziałach pozostałych rodzajów wojsk /służb/.

3. Każdy dowódca odpowiada za wyszkolenie i zgranie podległego dowództwa. Dowódca oddziału odpowiada w tym zakresie za dowództwo oddziału, a dowódcy batalionów - za swoje dowództwa. Szkolenie i zgrywanie realizują w ramach szkolenia doskonalącego podległej kadry oraz podczas treningów sztabowych. Treningi sztabowe dla kadry dowództwa i sztabów batalionów prowadzone są wspólnie na podstawie decyzji dowódcy oddziału w zależności od potrzeb, jednak nie mniej niż cztery treningi w roku /w tym jeden - dwa zimą/. Ponadto kadra dowództwa oddziału bierze udział w treningach organizowanych przez dowódcę związku taktycznego.

Inne zajęcia doskonalące w ramach szkolenia zbiorowego kadry prowadzone metodą treningu, obejmujące głównie przygotowanie ćwiczeń sztabowych i taktycznych z wojskami, planuje dla oddziału sztab związku taktycznego.

4. Dowódca danego szczebla odpowiada za zgranie systemu ognia, dowodzenia i obrony przeciwlotniczej oraz elementów zabezpieczenia działań bojowych - dowódca oddziału za swoje dowództwo, a dowódcy batalionów, kompanii i plutonów za podlegające im pododdziały. Zgrywanie organizuje się i prowadzi metodą ćwiczeń według następujących ustaleń:

- ćwiczenia poświęcone zgraniu systemu ognia i obrony przeciwlotniczej organizuje się corocznie, a inne co dwa lata. Przeprowadza się je na kanwie ćwiczenia ogólnowojskowego, np. zgrywanie systemu ognia całego oddziału prowadzi się na tle batalionowego ćwiczenia taktycznego;

- podczas takiego ćwiczenia zgrywa się dwa - trzy elementy zabezpieczenia działań bojowych np. system ognia i zabezpieczenie inżynieryjne oraz tyłowe;

- pododdziały tworzące dany element zabezpieczenia wyprowadza się na ćwiczenie w pełnym składzie albo w takim składzie oznaczonym, który umożliwi zgranie tego elementu.

5. Każdy dowódca odpowiada za nauczenie dowódców - o dwa szczeble niżej - organizacji szkolenia i kierowania jego przebiegiem. W tym zakresie dowódca okręgu wojskowego ponosi odpowiedzialność w stosunku do dowódcy oddziału, dowódca związku taktycznego w odniesieniu do dowódców batalionów itd.

Przygotowanie dowódców do organizacji i realizacji szkolenia odbywa się w ramach działalności metodyczno-szkoleniowej przez prowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych, ćwiczeń instruktażowo-metodycznych, instruktaże do zajęć oraz konferencji /narad/ szkoleniowo-metodycznych. Wymienione kursy i ćwiczenia przeprowadzają dowódcy dla tych szczebli, za które ponoszą odpowiedzialność w ilości i czasie ustalonym w programach szkolenia oddziałów.

Instruktaże do zajęć dla instruktorów udzielają ci dowódcy /szefowie/ - którzy są kierownikami zajęć. Przeprowadzają je w tym obiekcie szkoleniowym, w którym zajęcia odbędą się i z takim wyprzedzeniem, aby instruktorzy mogli gruntownie się przygotować.

Instruktaże do zajęć prowadzonych metodą zintegrowaną prowadzi osobiście dowódca oddziału.

Konferencje /narady/ szkoleniowo-metodyczne na szczeblu oddziału prowadzi się wtedy, gdy istnieje potrzeba wyjaśnienia np. przyczyn niepowodzeń szkoleniowych, skorelowania planów szkolenia lub wymiany doświadczeń metodycznych. Uczestnikami konferencji są przede wszystkim mistrzowie metodyki szkolenia - oficerowie posiadający liczące się osiągnięcia szkoleniowo-wychowawcze oraz głęboką wiedzę pedagogiczną.

6. Dowódcy poszczególnych szczebli odpowiadają za merytoryczną ocenę zdolności bojowej oddziału /pododdziałów/ oraz za działalność osób funkcyjnych odpowiedzialnych za zapewnienie i utrzymanie tej zdolności i ich wykszolenie.

Zdolność bojową danego oddziału /pododdziału/ określa przełożony o dwa szczeble wyżej. Tak więc dowódca związku taktycznego określa zdolność bojową batalionów, dowódca oddziału - zdolność bojową kompanii itd. Natomiast ocenę osób funkcyjnych odpowiedzialnych za zdolność bojową oraz za ich wyszkolenie indywidualne określają przełożeni o jeden szczebel wyżej, czyli ich bezpośredni przełożeni.

Podstawą oceny zdolności bojowej oddziału /pododdziałów/ są wyniki uzyskane w toku szkolenia programowego, ćwiczeń ze strzelaniem i strzelań sprawdzających. Wynika to z wiodącej roli taktyki oraz ważności szkolenia ogniowego. Uzupełniają tak uzyskaną ocenę wyniki osiągnięte w czasie inspekcji i różnych kontroli.

Dla określenia stopnia przygotowania pododdziału do ćwiczeń taktycznych oraz jego zdolności bojowej powołuje się nieetatowe grupy kontrolne - na szczeblu oddziału do oceny kompanii, wyznaczając do tej roli oficerów z dowództwa oddziału oraz dowództw batalionów niekontrolowanych. Przewodniczący takiej grupy przedstawia dowódcy oddziału, który grupę wyznaczył, rezultaty - w tym wnioski odnośnie zastosowania koniecznych usprawnień w dalszym szkoleniu. Wyniki kontroli omawia także z dowódcą kontrolowanego pododdziału i wpisuje do "Książki ewidencji szkolenia i zabezpieczenia materiałowego".

Z każdego tematu przeznaczanego na wyszkolenie kompanii - a także batalionu - wydzielą się 6 godzin /jeden dzień/ na sprawdzenie i przygotowanie pododdziałów do udziału w ćwiczeniu taktycznym wyższego szczebla. Polega to na tym, aby sprawdzić opanowanie wiedzy teoretycznej przez dowódców, umiejętności organizowania przez nich walki w terenie, posługiwanie się technicznymi środkami dowodzenia i stopień przygotowania plutonów do udziału w ćwiczeniu kompanijnym, a kompanii do udziału w ćwiczeniu batalionowym. Niezależnie od tego prowadzi się przegląd musztry ze sprzętem na szczeblu kompanii i batalionu.

Przebieg ćwiczenia taktycznego kompanii ze strzelaniem ocenia nieetatowa grupa kontrolna ze szczebla pułku, natomiast batalionowego - wydzielona ze związku taktycznego. Nieetatowe grupy kontrolne dokonują oceny zdolności bojowej pododdziałów od szczebla plutonu do batalionu na podstawie wyników uzyskanych w ćwiczeniu taktycznym.

Między sprawdzianami niższego i wyższego szczebla pozostawia się stosowną liczbę dni, niezbędną do usunięcia stwierdzonych niedociągnięć w wyszkoleniu pododdziałów i ich dowódców.

Poziom opanowania problematyki ze szkolenia programowego określa się na podstawie nadzoru służbowego i kontroli prowadzonych w myśl instrukcji o działalności kontrolnej i rozliczeniowej w siłach zbrojnych.

Ocenę osób funkcyjnych za ich wykształcenie i działalność na rzecz zapewnienia zdolności bojowej ustala się na podstawie nadzoru służbowego, pracy nieetatowych grup kontrolnych, ćwiczeń taktycznych, strzelań, kontroli kompleksowych i problemowych oraz przeprowadzonych inspekcji. Ocenę roczną dla tych osób wystawia się podczas przeglądów kadrowych.

2.2. Obowiązki i uprawnienia dowódcy oddziału oraz jego zastępców w zakresie organizacji szkolenia

Obok odpowiedzialności szkoleniowej dowódcy poszczególnych szczebli w oddziale mają określone obowiązki i uprawnienia szkoleniowe. Obowiązki są sformalizowane w "Modelowym zakresie obowiązków osób funkcyjnych w pułku", a uprawnienia - w aktualnych programach szkolenia oddziału /pododdziałów/. Przedstawimy je w sposób możliwie syntetyczny tylko dla tych osób funkcyjnych, których rola w organizacji działalności szkoleniowo-wychowawczej jest najbardziej znacząca.

Dowódca oddziału

Do jego obowiązków szkoleniowych należy w szczególności:

- organizowanie szkolenia oddziału przez określenie bieżących oraz perspektywicznych zadań szkoleniowych w oparciu o rozkazy i zarządzenia wyższych przełożonych;
- wypracowanie decyzji szkoleniowo-wychowawczej, postawienie zadań podległym dowódcom, wydanie wytycznych do planowania szkolenia oraz osobisty udział w planowaniu szczegółowym;
- stwarzanie podwładnym pedagogicznych, materialnych i czasowych warunków umożliwiających wykonanie postawionych zadań przy jednoczesnym zapewnieniu im samodzielności działania, przejawiania inicjatywy oraz podejmowania innowacji metodyczno-szkoleniowych;
- organizowanie szkolenia zintegrowanego dla pododdziałów, osobiste prowadzenie zajęć z kadrą kierowniczą oddziału w ramach wewnętrznego szkolenia doskonalącego oraz ćwiczeń z podległymi pododdziałami i swoim dowództwem;
- dbanie o wysoki poziom działalności metodyczno-szkoleniowej w celu podnoszenia umiejętności pedagogicznych kadry prowadzącej szkolenie;
- ukierunkowanie rozbudowy i unowocześnienia bazy szkoleniowej oraz czuwanie nad jej racjonalnym wykorzystaniem;
- sprawowanie nadzoru nad przebiegiem szkolenia w pododdziałach, nad szkoleniem prowadzonym przez swoich zastępców i szefów, prowadzenie kontroli zajęć oraz dokonywanie okresowych analiz stosowanych metod dydaktycznych i efektów szkoleniowo-wychowawczych.

Dowódca oddziału uprawniony jest do wnoszenia korekt w programie szkolenia. Może on:

- dokonać innego podziału czasu na przedmioty, a w nich godzin na tematy oraz ustalać inną kolejność przerabiania tematów;
- wyłączyć z programu lub wprowadzić do niego nowe tematy /z wyjątkiem tematów zastrzeżonych/;
- ustalać inne niż wskazane w programie metody przeprowadzenia zajęć /ćwiczeń/;
- określać liczbę godzin szkoleniowych w ciągu miesiąca;
- ustalać ilość sprzętu technicznego, kilometrów i środków materiałowego zabezpieczenia zajęć i ćwiczeń.

Nie może natomiast zmienić figurującej w programie struktury szkolenia żołnierzy służby zasadniczej oraz podziału na działy i przedmioty szkoleniowe.

Zastępcy dowódcy oddziału są uprawnieni do wydawania zarządzeń i wytycznych w sprawach kierowanych przez siebie działów działalności szkoleniowo-wychowawczej. Ponadto szef sztabu ma prawo wydawania w tym zakresie rozkazów w imieniu dowódcy oddziału.

Szef sztabu - zastępca dowódcy oddziału jest głównym organizatorem i współwykonawcą prac dowództwa oddziału w zakresie planowania i realizacji podstawowych przedsięwzięć szkoleniowo-wychowawczych. Do jego obowiązków należy:

- kierowanie opracowaniem i aktualizacją planu szkolenia oddziału oraz kontrolowanie - we współpracy z pozostałymi zastępcami, a głównie z zastępcą dowódcy oddziału do spraw liniowych - realizacji planu;
- kierowanie opracowaniem ćwiczeń organizowanych przez dowódcę oddziału oraz udział w kierowaniu ich przebiegami;
- organizowanie szkolenia doskonalącego dla kadry dowództwa oddziału i pododdziałów, kierowanie przebiegiem tego szkolenia, a także osobiste prowadzenie ważniejszych zajęć w grupie szkoleniowej szefa sztabu oddziału;
- koordynowanie pracy ogniw składowych dowództwa oddziału dotyczącej zbierania i przygotowania danych do podjęcia decyzji szkoleniowo-wychowawczej przez dowódcę oddziału.

Zastępca dowódcy oddziału do spraw liniowych jest - obok szefa sztabu - jedną z najważniejszych osób funkcyjnych głównie w zakresie organizowania i nadzorowania działalności szkoleniowo-wychowawczej w przedmiotach działów szkolenia bojowego i ogólnowojskowego. Do jego podstawowych obowiązków w tym zakresie należy:

- udział w opracowaniu planu szkolenia oddziału oraz ćwiczeń prowadzonych przez dowódcę oddziału i w kierowaniu ich przebiegiem;
- właściwe ukierunkowanie szkolenia bojowego i ogólnowojskowego oraz koordynowanie i nadzorowanie tego szkolenia w pododdziałach;
- przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń z pododdziałami zleconych przez dowódcę oddziału oraz nadzorowanie ćwiczeń taktycznych połączonych ze strzelaniem amunicją bojową;
- doskonalenie metodyki szkolenia bojowego i ogólnowojskowego przez organizowanie oraz prowadzenie działalności metodyczno-szkoleniowej w oddziale;
- opracowanie planów rozbudowy i modernizacji polowej bazy szkoleniowej oraz nadzorowanie ich wykonania;
- współudział w ustalaniu potrzeb materiałowo-technicznego zabezpieczenia zajęć szkoleniowych;
- planowanie i organizowanie przedsięwzięć skierowanych na zdobywanie przez żołnierzy klas i specjalności kwalifikacyjnych.

Obowiązki szkoleniowe pozostałych zastępców dowódcy oddziału, tzn. zastępcy do spraw politycznych i szefa służb technicznych dotyczą organizacji działalności szkoleniowo-wychowawczej - odpowiednio w działach szkolenia politycznego i technicznego, a kwatermistrza - w zakresie taktyczno-tyłowego szkolenia podległych mu służb. Ich obowiązki sprowadzają się w głównej mierze do:

- udziału w opracowaniu planu szkolenia;
- koordynowania, nadzorowania i kontrolowania przebiegu szkolenia;
- udziału w organizowaniu działalności metodyczno-szkoleniowej, planowaniu rozbudowy specjalistycznej bazy szkoleniowej, rozwijaniu ruchu przodownictwa i współzawodnictwa oraz stwarzaniu warunków społeczno-politycznych i materialnych na rzecz efektywnego przebiegu procesu dydaktyczno-wychowawczego w oddziale.

Obowiązki szkoleniowe pozostałych osób funkcyjnych zajmujących kierownicze stanowiska w sztabie oddziału, sekcji politycznej oraz obowiązki szefów rodzajów wojsk są pod względem merytorycznym współbieżne z obowiązkami ich bezpośrednich przełożonych - odpowiednio dowódcy oddziału oraz jego zastępców i dotyczą wykonawstwa działań szczegółowych.

2.3. Formy i metody szkolenia pododdziałów

W oddziałach /pododdziałach/ wojsk lądowych o profilu ogólnowojskowym lub wojsk specjalnych szkolenie programowe żołnierzy prowadzi się w warunkach garnizonowych oraz w warunkach poligonowych.

Zadaniem szkolenia prowadzonego w warunkach garnizonowych jest przygotowanie pododdziałów do szkolenia poza garnizonem, a w szczególności w warunkach poligonowych.

W procesie szkoleniowym realizowanym w garnizonie pododdziały wykorzystują własną bazę gabinetową, bazę polową /terenową/, dywizyjny ośrodek szkolenia, a w razie potrzeby i możliwości także obiekty bazy innych jednostek wojskowych stacjonujących w pobliżu.

Zajęcia programowe prowadzi się przeważnie w terenie, przy czym nie mniej niż 60 % czasu ogólnego wydziela się na szkolenie bojowe i zajęcia praktyczne.

W procesie szkolenia bojowego, technicznego i ogólnowojskowego, realizowanego w garnizonie, stosuje się głównie następujące formy organizacyjne szkolenia wojsk:

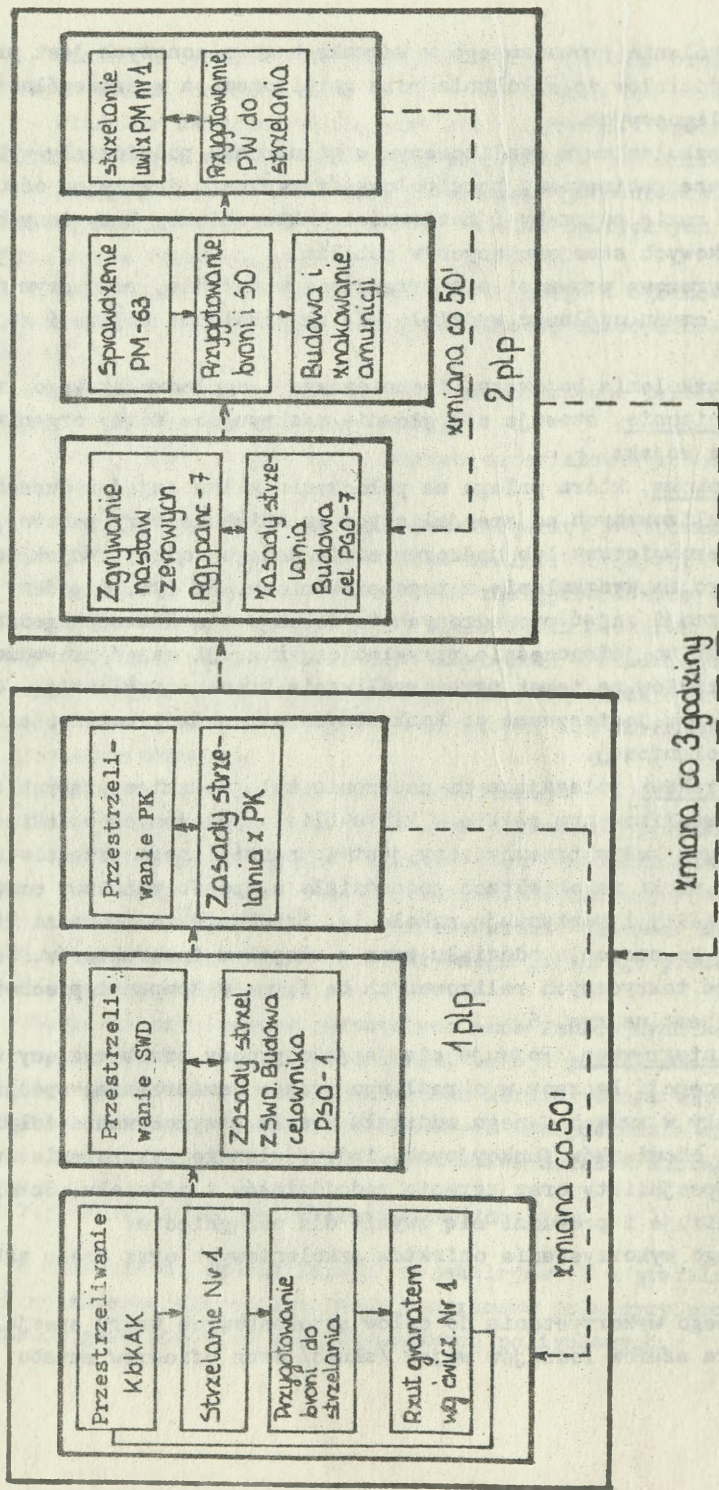
1. Forma blokowa, która polega na połączeniu kilku zajęć z danego przedmiotu, realizowanych na specjalistycznym obiekcie bazy polowej, zazwyczaj pod kierownictwem lub nadzorem szefa danego rodzaju wojsk /służb/, odpowiedzialnego za wyszkolenie z tego przedmiotu. Na rys. 5 podany jest schemat organizacji zajęć prowadzonych tą formą w ciągu sześciu godzin lekcyjnych. Jest to jednocześnie przykład organizacji zajęć prowadzonych w jednym z oddziałów na temat przestrzeliwania broni strzeleckiej. Organizacja zajęć jest dostosowana do konkretnych warunków i możliwości terenowej bazy szkoleniowej.

2. Forma potokowa polegająca na nauczaniu kolejno zmieniających się pododdziałów, realizowanym zwykle w kilku blisko położonych obiektach polowych, z których każdy przeznaczony jest do nauki innego przedmiotu. Po zakończeniu nauki na obiektach pododdziały w sposób potokowy przechodzą na następne obiekty i kontynuują szkolenie. Szkolenie to prowadzi kierownik wyznaczony ze szczebla oddziału wraz z zespołem instruktorów. Wariant korelacji zajęć taktycznych realizowanych tą formą w kompanii piechoty przedstawiony jest na rys. 6.

3. Forma zintegrowana. Pojmuje się ją jako proces przebiegający według jednolitej koncepcji łączący w określonym czasie zamierzenia, specjalności i pododdziały w ramach danego oddziału w celu przygotowania żołnierzy do wykonywania obowiązków funkcyjnych, indywidualnego wyszkolenia lub doskonalenia specjalisty oraz zgrania pododdziałów i oddziału. Szkolenie tą formą organizuje i prowadzi się zwykle dla osiągnięcia:

- efektywnego wykorzystania obiektów szkoleniowych oraz czasu szkolenia;

- racjonalnego wykorzystania do celów szkoleniowych kadry specjalistów, w tym zwłaszcza szefów rodzajów wojsk /służb/ oraz oficerów sztabu;



Rys. 5. Schemat organizacji zajęć realizowanych formą blokową na temat: zasady przestrzeliwania broni strzeleckiej

PLU TO NY	G o d z i n y					
	1	2	3	4	5	6
1	Szkolenie ogniowe T-5		Szkolenie inżynieryjno-sap.T-1		Szkolenie chemiczne T-3	
2	S z k o l e n i e t a k t y c z n e T-7					
3	Szkolenie inżynieryjno-sap.T-1		Szkolenie chemiczne T-3		Szkolenie ogniowe T-5	

Rys. 6. Wariant korelacji zajęć taktycznych w kompanii realizowanych formą potokową w ciągu trzech dni szkoleniowych

- doskonalenia umiejętności metodycznych kadry zawodowej;
- wyrównania poziomu wyszkolenia pododdziałów w poszczególnych przedmiotach;

- zgrania w krótkim czasie zespołów funkcyjnych obsługujących dany rodzaj sprzętu bojowego oraz przygotowania tych zespołów do udziału w ćwiczeniach taktycznych oddziału lub szczebla wyższego.

Szkolenie formą zintegrowaną charakteryzuje się jednoczesnym szkoleniem wszystkich pododdziałów pułku lub batalionu w ustalonych obiektach, przystosowanych do nauczania określonej problematyki programowej, umożliwiających osiągnięcie celów zajęć. Szkolenie to odbywa się pod bezpośrednim kierownictwem dowódcy oddziału /batalionu/ z udziałem szefów rodzajów wojsk i służb.

Organizatorem zintegrowanej formy szkolenia jest dowódca oddziału, który określa tematykę wspólną oraz tematykę wydzieloną dla wskazanych pododdziałów, wyznacza im obiekty oraz prowadzących zajęcia spośród swoich zastępców oraz szefów rodzajów wojsk /służb/. Określa także sposób przygotowania i przeprowadzania zajęć, przeprowadza osobiście instruktaż, precyzując organizację

i metody szkolenia w każdym obiekcie, kolejność i czas szkolenia na każdym punkcie nauczania.

Charakterystyczną cechą tej formy jest tworzenie zgrupowań szkoleniowych pododdziałów w celu praktycznego opanowania określonych zagadnień programowych przy efektywnym wykorzystaniu wyspecjalizowanej kadry instruktorskiej, nadzorowanej i kierowanej przez dowódców /szefów/ wyższych szczebli dowodzenia.

Pojęcie integracji dotyczy: w wąskim znaczeniu tematów, przedmiotów i metod szkolenia, zaś w znaczeniu szerokim - kompleksowości szkolenia, jego strony organizacyjnej oraz wykorzystania bazy. Stąd powstały następujące mutacje zintegrowanej formy szkolenia:

- integracja tematyczna polegająca na organizowaniu wspólnych zajęć dla pododdziałów specjalistycznych i ogólnowojskowych w ramach tego samego przedmiotu albo realizowanie podczas ćwiczeń taktycznych szeregu tematów i zagadnień z kilku przedmiotów;

- integracja przedmiotowa zasadzająca się na przerabianiu tematów z różnych przedmiotów w układzie logicznych ciągów szkoleniowych, np. łączenie szkolenia ogniowego z nauką terenoznawstwa, prowadzeniem wozów bojowych, obroną przeciwlotniczą, szkoleniem chemicznym /odkazywanie i dezaktywacja/;

- integracja metod szkolenia polegająca na umiejętnym wykorzystaniu w toku zajęć wielu metod nauczania, np. metod słownych i poglądowych oraz wzbogacanie ich wrażeniami słuchowymi, węchowymi i czynnościami praktycznymi. Istotą tej mutacji szkolenia zintegrowanego jest komplementarne oddziaływanie na zmysł i psychikę szkolonych żołnierzy /aktywizacja słuchu, wzroku, węchu, dotyku, wywoływanie stanów emocjonalnych/, a przez to rozwijanie umiejętności praktycznego działania i taktycznego myślenia.

W załączniku do skryptu znajduje się "plan-konspekt" do zajęć ze szkolenia zintegrowanego. Zaznajomienie się z jego treścią i rysunkami pozwoli na lepsze zrozumienie istoty tej formy szkolenia.

Szkolenie formą zintegrowaną jest zasadniczym przedsięwzięciem w skali tygodnia. Program przewiduje 1-2 dni takiego szkolenia w tygodniu, co nie oznacza, żeby w zależności od potrzeb - nie mogło trwać dłużej, w tym ponad 6 godzin w ciągu dnia.

W szkoleniu zintegrowanym stosuje się potokowe przechodzenie pododdziałów przez organizowane punkty nauczania.

W pozostałych dniach tygodnia szkolenie organizowane jest według decyzji dowódców, prowadzone stosownymi metodami. Wypełniając te dni treścią tematyczną bierze się pod uwagę skuteczność dotychczasowego szkolenia.

W toku zajęć realizowanych wymienionymi formami organizacyjnymi w poszczególnych obiektach i punktach nauczania instruktorzy posługują się

wieloma metodami dydaktycznymi. Najczęściej stosują pokaz połączony z praktycznym działaniem, w toku którego żołnierze obserwują czynności instruktora, naśladują ich wykonanie. Często metodzie pokazu praktycznego działania towarzyszy objaśnienie lub opis skierowany na zrozumienie przez uczestników szkolenia tego, dlaczego daną czynność należy wykonywać w określony sposób. Szerokie zastosowanie znajduje również metoda ćwiczenia czynności praktycznych zarówno w układzie indywidualnym jak i zespołowym. Tylko niektóre fragmenty treści programowych podaje się żołnierzowi metodą wykładu, i to zwykle łączonego z pokazem.

W szkoleniu politycznym żołnierzy służby zasadniczej stosuje się metody dydaktyczne: informacje, dyskusja, opowiadanie, wykład z fragmentami dyskusji. Wykłady w czystej postaci występują sporadycznie.

Szkolenie oddziału na poligonie stanowi najważniejszy etap działalności organizacyjno-szkoleniowej, ponieważ decyduje ono i rozstrzyga o uzyskaniu zdolności pododdziałów do prowadzenia walki w każdych warunkach terenowych i atmosferycznych. Szkolenie to przebiega w dwóch etapach.

W pierwszym etapie prowadzi się ćwiczenia zgrywające formą zgrupowań rodzajów wojsk i służb /np. piechoty, czołgów, artylerii itp./, a także zgrupowania wspólne w celu opanowania umiejętności współdziałania między nimi na polu walki oraz wspólnych zagadnień programowych /np. forsowania przeszkody wodnej/.

Ćwiczenia taktyczne prowadzi się w tym etapie na szczeblach kompanii lub plutonu. Nadzór i kierownictwo podczas szkolenia tą metodą sprawują zastępcy dowódcy oraz szefowie rodzajów wojsk związku taktycznego i oddziału.

W drugim etapie prowadzi się ćwiczenia kompleksowe oraz ćwiczenia zgrywające systemy i rodzaje zabezpieczenia walki na szczeblach batalionu i pułku z udziałem - na zasadzie wzmocnienia lub wsparcia - pododdziałów rodzajów wojsk i służb. W końcu tego etapu przeprowadza się konkursy i zawody użyteczno-bojowe, których wyniki uzupełniają dotychczasowe oceny pododdziałów.

Szkolenie poligonowe przeprowadza się także metodą zintegrowaną, podobnie jak w warunkach garnizonowych.

2.4. Organizacja szkolenia żołnierzy służby zasadniczej

Szkolenie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w pododdziałach wojsk zmechanizowanych i pancernych oraz w pododdziałach wojsk lotniczych i obrony powietrznej kraju odbywa się według jednolitych zasad ogólnych, zawartych w odpowiednich programach szkolenia. Programy te stanowią, że proces szkoleniowo-wychowawczy żołnierzy podporządkowany jest strukturze

18-miesięcznego cyklu szkolenia. W cyklu tym szkoli się zarówno absolwentów szkół podoficerskich oraz szkół młodszych specjalistów, jak również żołnierzy wcielonych bezpośrednio do oddziałów.

Absolwenci szkół kierowani są do oddziałów w każdym roku w maju i listopadzie po odbyciu przez nich 5 miesięcznego szkolenia i obejmują przewidziane im stanowiska funkcyjne w pododdziałach. Żołnierze nie szkoleni w szkołach /ośrodkach szkolenia/ a wchodzący w skład załogi np. czołgu lub statku powietrznego, pełnią służbę w oddziale przez 24 miesiące. Struktura szkolenia tych żołnierzy dostosowana jest do cyklu 18-miesięcznego w ten sposób, że powtarzają oni część materiału programowego i doskonalą swoje umiejętności do czasu przybycia absolwentów szkół.

Rok szkolny trwa 12 miesięcy. Ze struktury roku szkoleniowego wydzielona się dwa miesiące /kwiecień i październik/ jako miesiące przygotowawcze przeznaczone na:

- przygotowanie uzbrojenia i sprzętu technicznego do eksploatacji w warunkach letnich i zimowych;
- przeprowadzenie kursów instruktorsko-metodycznych i innych w celu przygotowania pedagogicznego kadry dydaktycznej;
- naprawę, konserwację i modernizację bazy szkoleniowej;
- przyjęcie absolwentów szkół podoficerskich i szkół młodszych specjalistów;
- zwolnienie żołnierzy do rezerwy oraz wcielenie poborowych i przeprowadzenie z nimi szkolenia zapoznawczego.

Ponadto oddziały mogą w ciągu jednego miesiąca realizować zadania szkoleniowo-produkcyjne albo w takim wymiarze czasu brać udział w ćwiczeniach na szczeblu oddziału lub szczeblach wyższych. W tym przedziale czasu mogą być także przeprowadzane inspekcje, kontrole i sprawdziany. Jeżeli nie planuje się takich zamierzeń, to czas przewidziany na ich realizację wykorzystuje się na wykonanie zadań /szkoleniowych lub gospodarczych/ zgodnie z ustaleniami dowódcy oddziału.

Struktura szkolenia żołnierzy służby zasadniczej w oddziałach zmechanizowanych i pancernych przedstawiona jest w tabeli 1. Jest to struktura modelowa, gdyż w praktyce szkoleniowo-wychowawczej wielu oddziałów struktura ta bywa dostosowywana do konkretnych możliwości, warunków i potrzeb szkoleniowych. Tak np. w 1 Praskim Pułku Zmechanizowanym szkolenie organizuje się w ten sposób, żeby w ciągu każdego półrocza osiągnąć zgranie pododdziałów do szczebla batalionu. Osiąga się to przez dwumiesięczne szkolenie podstawowe, przygotowujące żołnierzy młodego rocznika do działania w składzie drużyny /załogi/, a następnie przez trzymiesięczne szkolenie żołnierzy obu roczników w składzie plutonu oraz ćwiczenia zgrywa-

jące plutony i kompanie. Jest to uwarunkowane szczupłością polowej bazy szkoleniowej. Jej objętość umożliwia szkolenie pododdziałów od szczebla drużyny do szczebla batalionu, nie pozwala natomiast prowadzić jednoczesnego szkolenia zgrywającego wszystkie pododdziały.

W pododdziałach i oddziałach pozostałych rodzajów wojsk, w tym w jednostkach Wojsk Lotniczych i OPK, obowiązuje pięć okresów szkolenia w ciągu roku szkolnego. W tabeli 2 przedstawiona jest struktura szkolenia pododdziałów służby inżynieryjno-lotniczej dla żołnierzy nowo wcielonych oraz żołnierzy pozostałych wcieleni.

W tygodniu na szkolenie programowe, treningi lub obsługę lotów przeznaczona jest 5 dni. Dzień szkoleniowy trwa 6 godzin przed południem i 3 godziny po przerwie obiadowej. Godzina lekcyjna trwa 50 minut.

Z trzech godzin lekcyjnych po południu przeznaczona jest:

- jedną godzinę na obsługę sprzętu bojowego, a po ćwiczeniach lub strzelaniach /zależnie od potrzeb/ obsługę sprzętu prowadzi się kosztem innych zamierzeń przewidzianych do wykonania w godzinach popołudniowych;
- pozostałe dwie godziny - na jedno z następujących zamierzeń: zajęcia kulturalno-wychowawcze, zajęcia sportowe lub naukę własną. Zamierzenia te mogą być realizowane w pododdziałach przemienne, zgodnie z decyzją dowódcy oddziału - w różnych dniach oraz przed lub po obsłudze sprzętu.

Podczas ćwiczeń taktycznych, strzelań, szkolenia zintegrowanego, liczbę godzin ustala dowódca oddziału.

Jeżeli zajęcia prowadzone są w nocy lub wieczorem, to rekompensuje się je odpowiednio czasem przed południem.

Wszystkie tematy z zakresu szkolenia drużyny i plutonu należy realizować w kilku zajęciach, w tym nie mniej niż 1/3 czasu tematu należy przeznaczyć na doskonalenie w nocy ważniejszych zagadnień przeprowadzonych uprzednio w dzień.

Szkolenie podstawowe nowo wcielonych żołnierzy trwa dwa miesiące. Szkolenie to dzieli się na:

- zapoznawcze w pierwszych 3-4 dniach bezpośrednio po wcieleniu, którego celem jest zapoznanie z warunkami szkolenia i pełnienia służby;
- zasadnicze trwające w pozostałym okresie, a jego celem jest wdrożenie poborowych do życia wojskowego oraz przygotowanie specjalistyczne do wykonywania podstawowych zadań w składzie załogi.

W pierwszym tygodniu szkolenia zasadniczego nowo wcielonych żołnierzy przysposabia się do wykonywania obowiązków w czasie osiągania wyższych stanów gotowości bojowej oraz najprostrzych czynności w składzie załogi.

Po zakończeniu szkolenia podstawowego sztab oddziału organizuje i przeprowadza sprawdzian z działów szkolenia bojowego i ogólnowojskowego.

Tabela 1

Struktura szkolenia żołnierzy w oddziale

ROK I MIE- SIĄCE SŁUŻBY	1 rok służby												2 rok służby																							
	miesiące szkolenia												miesiące szkolenia																							
FUNKCYJNI	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Podoficerowie i młodzi spec- jaliści	Szkolenie w szkole podoficerskiej /ośrodku/ w zakresie wykonywania zadań w składzie załogi												Zgrywanie w składzie załogi, wykonywanie podstawowych zadań na szczeblu plutonu - batalionu												Zgrywanie do osiągnięcia zdolności w wykonywaniu zadań na szczeblu plutonu, kompanii, batalionu, doskonalenie w zasadniczej funkcji, szkolenie w drugiej, zdobywanie wyższych klas kwalifikacyjnych											
Pozostali żołnierze	Szkolenie w zasadniczej specjalności do wykonywania zadań w składzie załogi												Doskonalenie w zasadniczej specjalności i szkolenie w drugiej												Doskonalenie w drugiej specjalności											
	x												x												x											
																									Zdobywanie wyższych klas kwalifikacyjnych											

x/ Miesiące przygotowawcze przeznaczone na: kursy instruktorsko-metodyczne, przygotowanie bazy szkoleniowej, przyjęcie absolwentów szkół, zwolnienie żołnierzy do rezerwy

Struktura szkolenia pododdziałów służby
inżynieryjno-lotniczej

Tabela 2

Okresy szkolenia	Zakres zadań szkoleniowych:	
	dla żołnierzy nowo wcielonych	dla żołnierzy pozostałych wcielen
I — 2	<u>Szkolenie podstawowe</u> : przygotowanie mechaników do pełnienia służby w oddziale i do wykonywania prac praktycznych na stanowiskach roboczych	Szkolenie mechaników lotniczych wg programów szkolenia. Praca przy obsłudze sprzętu lotniczego
II — 3	<u>Szkolenie specjalistyczne</u> : szkolenie indywidualne mechaników lotniczych wg programu. Ćwiczenia zgrzywające na szczeblach klucza i eskadry. Praca przy obsłudze sprzętu lotniczego, zabezpieczeniu lotów, naprawie i remoncie sprzętu lotniczego	
III — 2	<u>Szkolenie specjalistyczne w kluczu</u> : dalszy ciąg szkolenia indywidualnego mechaników lotniczych. Praca przy obsłudze sprzętu. Doskonalenie czynności obsługowych na szczeblu klucza	
IV — 2	<u>Szkolenie specjalistyczne w eskadrze</u> : dalszy ciąg szkolenia indywidualnego mechaników lotniczych. Praca przy obsłudze sprzętu. Doskonalenie czynności obsługowych na szczeblu eskadry	
V — 1	<u>Szkolenie doskonalące</u> na stanowiskach starszego mechanika i mechanika lotniczego. Zdobywanie klas specjalisty wojskowego. Praca przy obsłudze i remoncie sprzętu	

Pojęcie kierowania szkoleniem, główne
składniki kierowania oraz procesne
wypracowanie decyzji i kontrol- wypracowanie
per d-ę oddziału

3. KIEROWANIE SZKOLENIEM W ODDZIALE

Ogólnie przez kierowanie szkoleniem w warunkach wojska rozumiemy celową działalność dowódcy i jego sztabu realizowaną w ramach systemu szkolenia, zapewniającą wysoką gotowość bojową i właściwe przygotowanie wojsk do jak najlepszego osiągnięcia celów walki przez sprawne wypracowanie decyzji szkoleniowej, postawienie zadań dydaktyczno-wychowawczych, organizowanie wykonania tych zadań, ich zabezpieczenia materiałowo-technicznego oraz kontrolę i ocenę wykonania zadań.

W kierowaniu tym zasadniczą rolę odgrywają: znajomość i zrozumienie zadań wyższego przełożonego oraz jego zamiaru; ciągle zbieranie, opracowywanie i terminowe przekazywanie informacji dydaktyczno-wychowawczej; wytyczanie kierunków szkolenia, udzielanie pomocy i wskazówek podległym dowódcom /wykładowcom, instruktorom/, rozsądne reagowanie na korzystne i niekorzystne zmiany w systemie; określanie zadań, precyzowanie metod ich wykonania, wyznaczanie wykonawców, czasu wykonania oraz sprawdzenie rezultatów szkolenia. Kierowanie takie składa się na treść dowodzenia w czasie pokoju.

Kierowanie szkoleniem powinno umożliwić całkowitą i gruntowną realizację postawionych zadań oraz opanowanie przez żołnierzy wymaganego zakresu umiejętności indywidualnych i zespołowych w kolejności oraz w czasie określonym w dokumentach planistycznych.

3.1. Składniki kierowania

Zgodnie z zasadą jednoosobowego dowodzenia i odpowiedzialności każdy dowódca kieruje szkoleniem osobiście, angażując do jego sprawowania - w stosownym zakresie - swoich zastępców, pomocników i szefów oraz bezpośrednio podległych dowódców /szefów/.

Głównymi składnikami kierowania szkoleniem przez dowódcę oddziału, a także przez dowódców niższych szczebli są:

- osobisty udział w planowaniu, określaniu rozmachu i korelowaniu podstawowych przedsięwzięć szkoleniowych;
- stałe doskonalenie umiejętności pedagogicznych kadry zawodowej i podoficerów zasadniczej służby wojskowej;
- stawianie jasno sprecyzowanych i realnych zadań bezpośrednio podległym dowódcom /szefom/;
- ciągły nadzór nad przebiegiem procesu dydaktyczno-wychowawczego w celu nadawania mu właściwego biegu i udzielania niezbędnej pomocy podwładnym dowódcom w wykonywaniu postawionych im zadań;
- śledzenie rozwoju wojskowej myśli i praktyki dydaktycznej oraz transponowanie ich do procesu szkoleniowego, stosowanie nowatorskich rozwiązań i metod nauczania - uczenia się;
- doskonalenie i modernizowanie bazy szkoleniowej oraz zapewnienie jej racjonalnego wykorzystania;
- udzielanie porad dotyczących organizacji szkolenia, zwłaszcza prowadzonego metodą zintegrowaną i przeprowadzenia szczególnie ważnych przedsięwzięć dydaktyczno-wychowawczych.

Znajomość tych składników i stosowanie się do nich przez dowódców poszczególnych szczebli dowodzenia ma decydujący wpływ na sprawny przebieg działalności szkoleniowo-wychowawczej w oddziale.

3.2. Decyzja szkoleniowo-wychowawcza dowódcy oddziału

Podstawą do planowania, organizowania i zabezpieczenia materiałowo-technicznego procesu szkolenia oraz do kierowania tym procesem jest decyzja szkoleniowo-wychowawcza ^{10/} dowódcy oddziału.

Metody wypracowania decyzji szkoleniowo-wychowawczej /zwanej dalej decyzją szkoleniową lub jeszcze krócej - decyzją/ powinna uczyć organizowania walki i być maksymalnie zbliżona do podejmowania decyzji bojowych ^{11/}. Stąd praca nad decyzją oparta jest na wzorach powstawania decyzji do walki, z tym, że jej wypracowanie jest bardziej rozłożone w czasie i zawiera elementy działania dowódcy oddziału, jego zastępców, sztabu oraz szefów rodzajów wojsk i służb, dostosowane do warunków pokojowych.

Decyzja dowódcy oddziału obejmuje swoim zasięgiem działalność dydaktyczno-wychowawczą w skali roku i odrębnie miesiąca, a dowódców pododdziałów /batalionu, kompanii/ - tylko w skali miesiąca. Decyzję w wymiarze roku podejmuje dowódca na podstawie analizy zadań postawionych przez

^{10/} Termin "decyzja szkoleniowo-wychowawcza" uzasadniony jest tym, że decyzja taka w sposób komplementarny uwzględnia zarówno zadania szkoleniowe jak i wychowawcze.

^{11/} H. Szewczyk, Ogólne zasady wypracowania decyzji szkoleniowej MW nr 4 1980r., s. 116-143

przełożonego, gruntownej oceny osiągniętego poziomu wyszkolenia oddziału w kończącym się roku, z uwzględnieniem środków materiałowo-technicznego zabezpieczenia, znajdujących się w jego dyspozycji.

Decyzja dowódcy powinna mieć cechę realności, tzn. powinna uwzględniać warunki wykonania zadań szkoleniowo-wychowawczych w aspekcie czasu, możliwości i potrzeb.

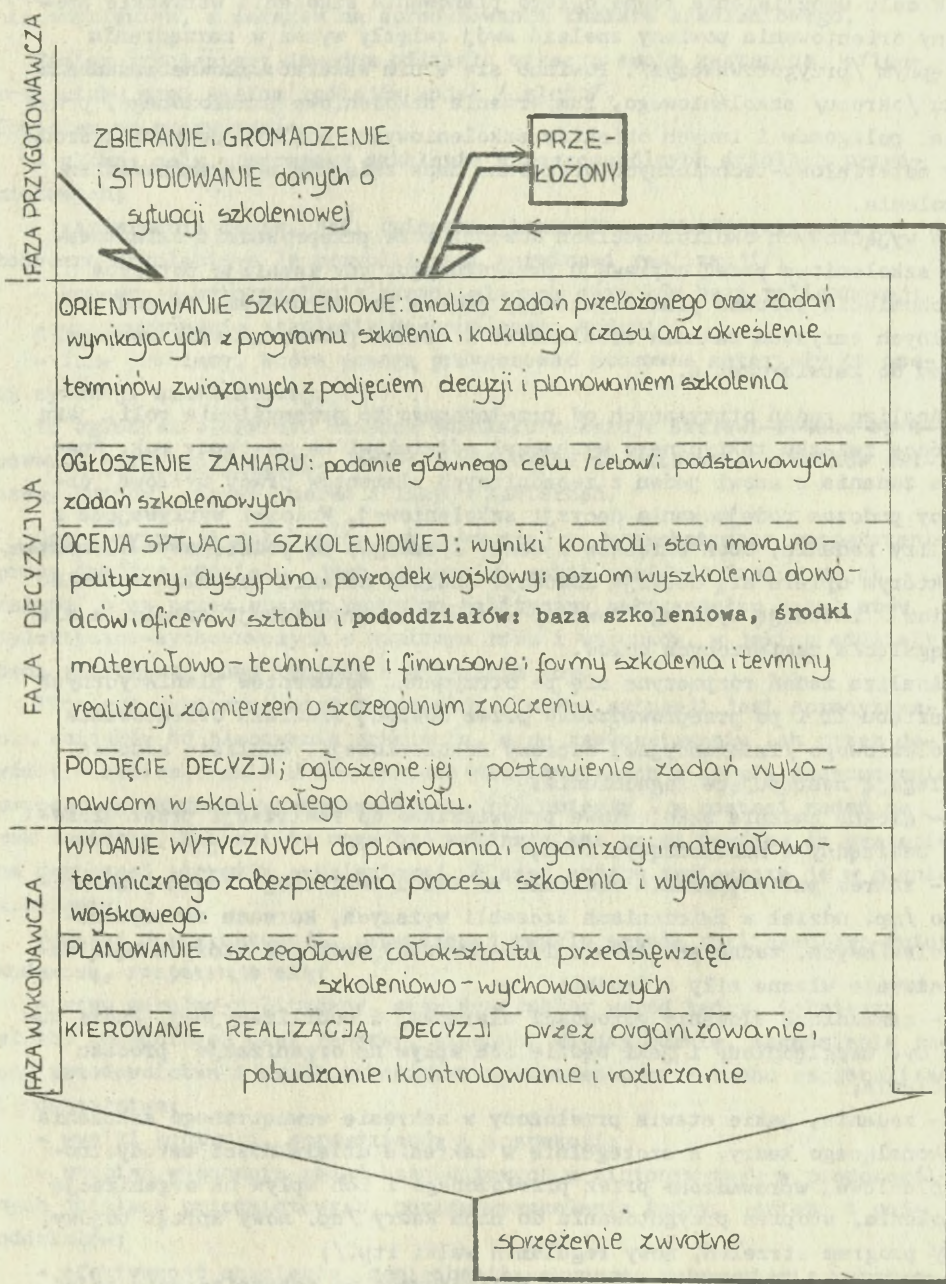
Decyzja szkoleniowa w skali roku obejmuje fazy: przygotowawczą, decyzyjną i wykonawczą /patrz rys. 7/.

Faza przygotowawcza trwa w zasadzie cały rok szkoleniowy, w toku którego zbiera się, gromadzi i selekcjonuje odpowiednie dane do szkolenia na rok następny. Dane te po uogólnieniu w formie zwięzłych analiz i wniosków powinny służyć wsparciem w dalszych czynnościach decyzyjnych. Dane zbierane w okresie przygotowawczym gromadzi się w postaci: zestawienia ocen, uogólnienia z odpraw własnych i przełożonych, analiz rozliczenia podległych dowódców, doświadczenia z ćwiczeń, działalności metodyczno-szkoleniowej, konferencji /narađ/ itp.

Dowódca każdego szczebla powinien dysponować wystarczającą ilością informacji, aby mógł właściwie kierować planowaniem szkolenia, podejmować uzasadnione decyzje i wpływać na przebieg procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Faza decyzyjna rozpoczyna się po odprawie dowódcy oddziału u swojego przełożonego, podczas której został zapoznany z zadaniami na rok następny, lecz nie miał możliwości szczegółowego ich przeanalizowania, gdyż otrzymał je w formie ustnej, albo w postaci planu szkolenia. Po ogólnym zapoznaniu się z zadaniami przełożonego dowódca prowadzi tzw. orientowanie szkoleniowe, które obejmuje następujące problemy:

- poinformowanie podwładnych o nowych zadaniach szkoleniowych, ich treści oraz formie, w jakiej zostały przez przełożonego przekazane;
- określenie trybu studiowania otrzymanych zadań przez zastępców, oficerów sztabu oraz szefów rodzajów wojsk i służb, ewentualnie nakazanie powielenia dokumentu przełożonego w celu przyspieszenia jego studiowania;
- ustalenie zakresu prac oraz terminów w formie diagramu dla zastępców, oficerów sztabu oraz szefów rodzajów wojsk /służb/ nad opracowaniem poszczególnych dokumentów i całego planu szkolenia;
- kalkulację czasu dokonuje na podstawie ustaleń przełożonego i wynikających z nich terminów meldowania decyzji oraz przedłożenia dokumentów planowania do zatwierdzenia;
- globalne limity środków na zabezpieczenie procesu szkolenia.



Rys. 7. Fazy kierowania szkoleniem

W celu umożliwienia równoległego planowania szkolenia wszystkie problemy orientowania powinny znaleźć swój zwięzły wyraz w zarządzeniu wstępnym /przygotowawczym/. Powinno się w nim wskazać: główne zadania roku /okresu/ szkoleniowego, zamierzenia szkoleniowe przełożonego, przydział poligonów i innych obiektów szkoleniowych, możliwy przydział środków materiałowo-technicznych oraz inne dane związane z organizowaniem szkolenia.

W wyjątkowych okolicznościach dowódca może przeprowadzić orientowanie szkoleniowe przed odprawą u przełożonego, gdy istnieje potrzeba uruchomienia procesu planistycznego, jednak pod warunkiem, że zna w ogólnych zarysach zadania szkoleniowe i termin przedstawienia swojego planu do zatwierdzenia.

Analiza zadań otrzymanych od przełożonego to przemyślenie roli, jaką dowódca związku taktycznego wyznaczył oddziałowi na następny rok. Analiza zadania stanowi jeden z zasadniczych elementów pracy myślowej dowódcy podczas podejmowania decyzji szkoleniowej. Wnioski wypływające z analizy zadania, obok wniosków z oceny sytuacji, są podstawowym elementem, na którym opiera się decyzja dowódcy. Analiza zadania pozwala zrozumieć zamiar i intencję wyższego dowódcy w zakresie organizacji szkolenia dla osiągnięcia zamierzonych celów.

Analiza zadań rozpoczyna się po otrzymaniu dokumentów planistycznych ze sztabu ZT i po przeprowadzeniu przez dowódcę oddziału orientowania szkoleniowego /informacyjnej odprawy szkoleniowej/. Analizie zadania podlegają następujące zagadnienia:

- główne zadania szkoleniowe przewidziane do realizacji przez szczebel nadrzędny w nadchodzącym roku;
- zakres partycypowania oddziału na rzecz realizacji zadań przełożonego /np. udział w ćwiczeniach szczebli wyższych, kursach metodyczno-szkoleniowych, zadaniach szkoleniowo-produkcyjnych/, w których będą zaangażowane własne siły i środki;
- zasadnicze elementy gotowości alarmowej i mobilizacyjnej, które muszą być uwzględnione i jaki będzie ich wpływ na organizację procesu szkolenia;
- zadania, jakie stawia przełożony w zakresie wewnętrznego szkolenia doskonalącego kadry, a szczególnie w zakresie działalności metodyczno-szkoleniowej wprowadzone przez przełożonego i ich wpływ na organizację szkolenia, stopień przygotowania do nich kadry /np. nowy sprzęt bojowy, nowy program strzelań, nowy regulamin walki itp./;
- przydział ośrodków szkolenia poligonowego na zabezpieczenie zajęć programowych;

- inne zagadnienia, które będą mieć wpływ na organizację i kierowanie szkoleniem, a zarazem na sprecyzowanie zamiaru szkoleniowego.

Zamiar szkoleniowy dowódca oddziału ogłasza swoim zastępcom, oficerom sztabu oraz szefom rodzajów wojsk / służb/.

Powinien on precyzować:

- główne cele programowe szkolenia w poszczególnych działach przedmiotowych;
- zamierzenia takie, jak: ćwiczenia taktyczne, przedsięwzięcia metodyczno-szkoleniowe /z przybliżonymi terminami realizacji/;
- koncepcję wykorzystania przydzielonych ośrodków bazy poligonowej;
- ukierunkowanie szkolenia doskonalącego kadry;
- inne problemy, które pomogą przygotować stosowne materiały do oceny sytuacji szkoleniowej.

Po ogłoszeniu zamiaru dowódca oddziału nakazuje szefowi sztabu opracowanie kalkulacji czasu. Jest ona niezbędna do ustalenia terminów ćwiczeń, kursów, odpraw, narad i innych zamierzeń.

Ocena sytuacji szkoleniowo-wychowawczej to wszechstronne rozpatrzenie przez dowódcę oddziału, jego zastępców, sztab, szefów rodzajów wojsk /służb/ oraz przez aparat partyjno-polityczny całokształtu rezultatów dydaktyczno-wychowawczych w minionym roku i warunków, w jakich oddziały będą realizować nowe zadania w przyszłym roku.

Finalnym wykorzystaniem materiałów z oceny sytuacji jest sprecyzowanie wniosków do planowania szkolenia, a po zaakceptowaniu ich przez dowódcę - zamieszczenie w dokumentach planistycznych w formie podsumowania procesu dydaktyczno-wychowawczego za rok ubiegły i w postaci zadań na rok następny. Wnioski te mogą być wykorzystane przez dowódcę do wystąpień na dorocznej odprawie szkoleniowej, a szef sztabu zamieszcza je w planie szkolenia.

Podczas oceny sytuacji, prowadzonej zwykle metodą rozliczeniowo-wnioskodawczą, rozpatruje się:

- stan moralno-polityczny, stan dyscypliny wśród kadry, żołnierzy służby zasadniczej oraz rezerwy, stosunki międzyludzkie, zagadnienia ruchu przodownictwa i współzawodnictwa w szkoleniu oraz ruchu racjonalizacji i nowatorstwa;
- wyniki kontroli, sprawdzianów i inspekcji;
- stopień wykonania zadań szkoleniowych w minionym roku w poszczególnych działach przedmiotowych, poziom wykształcenia kadry, sztabu i pododdziałów;
- efektywność szkolenia, zaniedbania, wymagane usprawnienia w proce-

durach, bazie szkoleniowej i przebiegu procesu dydaktyczno-wychowawczego;

- współdziałanie szkoleniowe z jednostkami wojskowymi innych rodzajów wojsk, rodzajów sił zbrojnych oraz jednostkami w garnizonie;

- wykorzystanie i sposób podziału limitów środków materiałowo-technicznych i finansowych, a także wykorzystanie obiektów własnej bazy gabinetowej i polowej;

- warunki bytowe kadry, żołnierzy służby zasadniczej;

- zadania i sposoby organizacji pracy kulturalno-wychowawczej i masowo-sportowej;

- bezpieczeństwo sanitarno-higieniczne, zdrowotność żołnierzy;

- inne ważne problemy występujące w funkcjonowaniu systemu dydaktyczno-wychowawczego oddziału.

Wnioski z oceny sytuacji szkoleniowo-wychowawczej powinny być sformułowane w postaci zadań i dołączone do materiałów niezbędnych do podjęcia decyzji szkoleniowej.

Na podstawie wniosków z analizy zadań, oceny sytuacji i propozycji przedłożonych przez oficerów biorących udział w tych czynnościach, dowódca oddziału precyzuje wnioski końcowe, formułuje decyzję szkoleniową, określając treść zadań dla całego oddziału, poszczególnych pododdziałów i wykonawców. Decyzja zostaje zawarta w postaci rozkazu szkoleniowego i wyrażona w kalendarzowym planie zamierzeń w formie zadań dla podległego sztabu, szefów rodzajów wojsk /służb/ oraz dla pododdziałów. Oba te dokumenty wchodzi w skład planu szkolenia i podlegają zatwierdzeniu przez przełożonego. Sztab oddziału opracowuje dla pododdziałów "diagram szkolenia" według ustalonego wzoru.

Ogłoszenie przez dowódcę oddziału decyzji na kolejny rok odbywa się metodą odprawy szkoleniowej, podając:

- wnioski z oceny działalności szkoleniowo-wychowawczej w kończącym się roku;

- myśl przewodnią tej działalności w kolejnym roku;

- zadania realizowane w poszczególnych hierarchiach w skali oddziału;

- zadania szkoleniowo-wychowawcze stawiane do wykonania przez pododdziały, komórki wspomagające i zabezpieczające wykonanie zadań.

Faza wykonawcza obejmuje wydanie wytycznych do planowania, planowanie oraz realizację szkolenia.

Wytyczne do planowania, organizacji i materiałowo-technicznego zabezpieczenia procesu dydaktyczno-wychowawczego dowódca oddziału wydaje bezpośrednio po ogłoszeniu decyzji. Sposoby udzielania wytycznych, ich treści i układ zawarte są w obowiązujących programach szkolenia.

Odpowiedzialnym za planowanie szkolenia jest szef sztabu oddziału. Dokonuje on podziału zadań, zamieszczając je w dokumentach planu szkolenia.

Zadania te dotyczące kontroli, rozliczania i wizytacji opracowuje się w osobnym dokumencie w jednym egzemplarzu i tylko do wiadomości określonych osób funkcyjnych.

Opracowanie dokumentów planu szkolenia powinno być zakończone z takim wyprzedzeniem rozpoczęcia nowego roku szkoleniowego, żeby kadra dydaktyczno-wychowawcza miała czas na zapoznanie się z nimi i mogła przygotować się do prowadzenia zajęć zaplanowanych przynajmniej na najbliższe kilka dni.

Dowódca oddziału - jak to już stwierdziliśmy - podejmuje także decyzję szkoleniową w wymiarze miesiąca, czyli na kolejny miesiąc szkolenia. Decyzje w takim wymiarze podejmują również dowódcy batalionów i dowódcy kompanii.

Decyzję w wymiarze miesiąca dowódca oddziału podejmuje w sposób podobny jak w wymiarze roku z tym, że różni się ona skalą podejmowanych zagadnień szkoleniowych, tzn. obejmuje część rocznej problematyki szkoleniowej, uwzględniając jednocześnie osiągnięte wyniki oraz nowe zagadnienia, nie figurujące w planie rocznym, o ile takie wystąpiły.

Dowódca oddziału ogłasza decyzję szkoleniową na kolejny miesiąc w formie instruktażu, który odbywa się w ustalonym dniu przedostatniego tygodnia bieżącego miesiąca. Dzięki temu zapewnia dowódcom pododdziałów czas na wykonanie czynności związanych z organizacją i planowaniem szkolenia. W instruktażu uczestniczą oprócz dowódcy oddziału - jego zastępcy, szefowie rodzajów wojsk /służb/, dowódcy batalionów i kompanii /równorzędnych/. W toku instruktażu dowódca oddziału:

- ocenia realizację planu szkolenia na podstawie wyników kontroli nadzoru służbowego i meldunków dowódców pododdziałów, podając m.in. które pododdziały osiągnęły wyniki najlepsze i najgorsze, stwierdza niedociągnięcia i poleca je usunąć we wskazanym czasie;

- wydaje wytaczone na kolejny miesiąc szkolenia dla dowódców batalionów, szefa sztabu, zastępcy do spraw liniowych i innych osób funkcyjnych, stawiając im konkretne zadania szkoleniowe.

Za przebieg planowania szkolenia na kolejny miesiąc odpowiada zastępca dowódcy oddziału do spraw liniowych, który prowadzi drugą część instruktażu z udziałem szefów rodzajów wojsk /służb/ oraz dowódców pododdziałów. Zapoznaje on uczestników ze sposobem realizacji zadań, zwracając uwagę na:

- zajęcia zintegrowane, pokazowe i inne organizowane na szczeblu oddziału;

- sposób wykorzystania bazy szkoleniowej i środków materiałowego zabezpieczenia procesu szkolenia;
- wykorzystania filmów szkoleniowych oraz materiałów źródłowych w postaci instrukcji, regulaminów walki itp.

3.3. Funkcje kierowania szkoleniem

Z chwilą rozpoczęcia nowego roku szkoleniowego trwa praktyczna realizacja decyzji szkoleniowo-wychowawczej. Uruchomiony zostaje bieg nowego cyklu dydaktyczno-wychowawczego skierowanego na wykonanie nakreślonych zadań w zakresie przyswojenia przez żołnierzy wiedzy i opanowania umiejętności. System dydaktyczno-wychowawczy oddziału zostaje włączony na pełny bieg.

W toku funkcjonowania systemu, podobnie jak to jest także w dowolnie innych systemach dynamicznych, występują różnorakie zakłócenia np. w zakresie obiegu informacji, zdarzeń losowych, nie dających się z góry przewidzieć zjawisk związanych z ludźmi, bazą szkoleniową, uzbrojeniem, sprzętem bojowym, ukazaniem się nowych rozkazów, metod nauczania - uczenia się, bądź nowych materiałów i środków dydaktycznych. Zakłócenia i zdarzenia te powodują zwykle niekorzystne oscylacje w dynamice systemu. Konieczne są zatem zabiegi o charakterze regulacyjnym bądź korektywnym, dzięki którym system powraca do stanu równowagi zgodnie z wolą dowódcy /kierującego szkoleniem/.

Kierowanie szkoleniem można scharakteryzować za pomocą funkcji sprawowanych przez dowódców w zakresie ich kompetencyjnego zakresu odpowiedzialności szkoleniowej. Są to funkcje: planowania, organizowania, pobudzania, kontrolowania i funkcje rozliczania.

Funkcja planowania /częściowo już wcześniej wyjaśniona/ jest jedną z podstawowych funkcji kierowania /dowodzenia/ szkoleniem. Wiąże się ona integralnie z planowaniem działalności bieżącej dowództwa i podległych mu organów dowodzenia oraz ujmuje w ramy organizacyjne całokształt procesu szkolenia stanu osobowego oddziału. Polega ona na precyzowaniu podległych wykonawcom zadań szkoleniowych do zrealizowania w określonym czasie i osiągnięcia zakładanych celów oraz stanów gotowości bojowej.

Planowanie ma głównie na celu twórcze przetransponowanie zadań postawionych przez przełożonego i zapewnienie ich wykonania w konkretnych warunkach szkoleniowych oddziału. Każdy dowódca ma obowiązek brać bezpośredni udział w planowaniu szkolenia. Nie może on tego obowiązku scedować na inną osobę funkcyjną.

Opracowując plan szkolenia dowódca powinien nadać mu takie cechy:

- celowość, wyrażająca się objęciem tych wszystkich przedsięwzięć, które są najwłaściwszym środkiem do osiągnięcia założonych celów, wykonania zadań;

- wykonalność polegająca na tym, żeby siły, środki i warunki przewidziane do wykonania zadań dydaktyczno-wychowawczych były dobrane poprawnie z punktu widzenia możliwości wykonawczych;

- zgodność wewnętrzna, czyli niesprzeczność przewidzianych w dokumentach planistycznych zadań i działań, dzięki czemu zapewniona jest organiczna jedność oraz wzajemne współzestawianie się części planu co do czasu, przestrzeni, metod działania itp.;

- operatywność planu szkolenia wyrażająca się tym, że jego treść jest łatwa do uchwycenia i zastosowania dzięki swej prostocie i przejrzystości;

- elastyczność planu szkolenia, tzn. możliwość wprowadzania do niego zmian, jeżeli wystąpią w takim zasadne okoliczności. Dobry plan dopuszcza, przewiduje a nawet wskazuje modyfikacje, wypełnianie lub wprowadzanie uzupełnień, zakłada alternatywne rozwiązania.

Funkcja organizowania, jako kolejna funkcja kierowania szkoleniem, jest ściśle związana z funkcją planowania i polega na pozyskiwaniu zasobów kadrowych i materiałowo-finansowych oraz na racjonalnym dysponowaniu tymi zasobami w kolejnych etapach szkolenia i działaniach cząstkowych.

Funkcja ta ma szczególny wpływ na stan moralno-polityczny w oddziale, dyscyplinę, gotowość alarmową i mobilizacyjną, szkolenie bojowe, ogólnowojskowe itp.

Funkcja pobudzania polega na stwarzaniu bodźców w postaci zachęt i wymuszeń do działania pożądanego. Są to zwykle wyróżnienia, okazanie służbowego lub społecznego uznania za działalność szkoleniową żołnierzy, pododdziałów, sztabu, organizacji politycznych, albo też napiętnowanie za działalność niewłaściwą. W sferze wychowawczej może tu dowódca posługiwać się metodami oddziaływania bezpośredniego lub pośredniego ^{12/}. Jest to w istocie funkcja oddziałująca na psychikę pojedynczych żołnierzy lub zespołów żołnierskich, gdyż - z założenia - w wyniku jej właściwego sprawowania powoduje wolę lepszego działania pedagogicznego, wyzwala w osobowości żołnierzy pozytywne motywacje na rzecz dynamizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Funkcja kontrolowania sprowadzającego się do porównania sposobu czy jakości wykonawstwa z treścią postawionego zadania lub przewidywanych efektów dydaktyczno-wychowawczych, udzielania wykonawcom zadań niezbędnej pomocy, nie krępującej jednak ich inicjatyw i twórczego działania,

^{12/} Zob. W. Magoń, Metodyka wychowania wojskowego, WAP 1979, s.108-131

wyciągnięcia wniosków na przyszłość.

Funkcja ta nie może się sprowadzać tylko do ustalenia stanu faktycznego. Kontrola bowiem powinna także znaleźć przyczyny, źródła danego stanu i wysunąć propozycje sposobów usunięcia niedociągnięć lub upowszechniania pozytywnych wyników dydaktyczno-wychowawczych. O formach kontroli i oceny wyników szkolenia była już mowa.

Funkcja rozliczania jest właściwie pochodną funkcji kontrolowania. O ile funkcja kontrolowania przenika cały cykl szkolenia we wszystkich jego fazach od początku do końca, to funkcja rozliczania odnosi się do zakońzonego już etapu szkolenia, zrealizowanego przedmiotu lub działu tematycznego. Rozliczanie dotyczy wszystkich żołnierzy, niezależnie od stopnia i zajmowanego stanowiska, nie mniej mamy tu na myśli rozliczanie przez dowódcę oddziału - dowódców pododdziałów z wykonawstwa zadań dydaktyczno-wychowawczych za dany okres szkolenia. Jest to jedna z form kontroli oceny wyników.

Rozliczanie polega na tym, że przełożony wyznacza bezpośrednio podległych dowódców pododdziałów do złożenia mu sprawozdania w formie meldunku lub przez odpowiedzi na postawione pytania. W pierwszym przypadku dowódca rozliczany składa ustny meldunek, obejmujący^{14/}:

- stan moralno-polityczny;
- stopień wykonania planu szkolenia, uzyskane efekty oraz przyczyny niewykonanych zamierzeń;
- frekwencję na zajęciach i uzyskane średnie oceny z przedmiotów;
- zużycie środków materiałowych i wykorzystanie limitu kilometrów;
- potrzeby związane z zapewnieniem realizacji procesu szkolenia w następnym miesiącu.

W toku rozliczania dowódców pododdziałów uczestniczą wszyscy zastępcy dowódcy oddziału.

Po przyjęciu/odpowiedzi na pytania/ od rozliczanych dowódców pododdziałów, dowódca oddziału podsumowuje wyniki realizacji zadań szkoleniowych, oceniając całokształt działalności dydaktyczno-wychowawczej i podając najlepsze oraz najgorsze rezultaty. Nadto udziela wytycznych do szkolenia na kolejny miesiąc.

Wymienić należy także funkcję decydowania wyrażającą się ciągiem podejmowania decyzji w różnorodnych sprawach dydaktyczno-wychowawczych - nie tylko w aspekcie decyzji szkoleniowo-wychowawczej, o której była mowa. Jest to wszakże naczelną funkcją kierowania, ściśle zestawiającą

14/ H. Szewczyk i inni, Organizacja i planowanie szkolenia na szczeblu oddziału, PWL dodatek do nr 2/1978., s. 5

się z pozostałymi funkcjami. Nie ma bowiem kierowania bez decydowania, podobnie jak nie ma organizacji bez kierowania i na odwrót. Słusznie powiedział ktoś, że kierowanie to ciągły sekwens podejmowania decyzji kierowniczych. Stwierdzenie to w pełni przystaje do kierowania działalnością szkoleniowo-wychowawczą w oddziale. I nie tylko.

UWAGI KOŃCOWE

W poszczególnych częściach tego opracowania wyraźnie akcentowaliśmy rolę dowódcy oddziału w systemie - tak w zakresie organizacji, jak również w kierowaniu przebiegiem procesu szkoleniowo-wychowawczego. Dokonajmy rekapitulacji zadań i działań szkoleniowych dla dowódcy oddziału, a następnie przeprowadzimy ocenę możliwości ich wykonania.

Rola dowódcy oddziału jako głównego organizatora i realizatora szkolenia nie sprowadza się tylko do podejmowania decyzji szkoleniowo-wychowawczej, stawiania zadań i rozliczania wykonawców. Musi on również szkolić swoich bezpośrednich podwładnych i swój sztab oraz zgrywać podległe mu pododdziały do wykonania zadań wynikających z ich przeznaczenia. Prowadzi on w tym celu osobiście ćwiczenia grupowe z podległymi dowódcami, ćwiczenia dowódczo-sztabowe i treningi sztabowe ze swoim sztabem, a także wykłady i seminaria dla oficerów dowództwa i bezpośrednich podwładnych na zasadnicze tematy ze szkolenia taktycznego. Organizuje szkolenie pododdziałów metodą zintegrowaną, zatwierdza w terenie ćwiczenia prowadzone przez podległych mu dowódców, organizuje kursy instruktorsko-metodyczne dla podległych o dwa szczeble niżej dowódców. Organizuje i zgrywa systemy walki i systemy zabezpieczenia działań bojowych, a nadto jest organizatorem wymiany doświadczeń metodyczno-szkoleniowych.

Można jeszcze wymienić organizowanie współzawodnictwa między pododdziałami, wyłaniania mistrzowskich zespołów lub specjalistów w dziedzinie metodyki szkolenia, taktyki ognia i innych, organizowanie i prowadzenie odpraw i narad metodycznych. Do wielu tych obowiązków szkoleniowych można jeszcze dodać prowadzenie zajęć i ćwiczeń instruktorskich oraz pokazowych, udzielanie instruktaży do szkolenia, zatwierdzanie konspektów, a także wykonywanie jeszcze innych czynności, których nie sposób tu wyliczyć.

Z tego ogólnego przeglądu wynika, że na dowódcy oddziału ciążyą liczne obowiązki szkoleniowe. Wymagają one wiele czasu, siły i swobody myśli. Jednak - jak wykazuje praktyka - nie te problemy i sprawy zajmują dowódcy oddziału najwięcej czasu i przysparzają kłopotów. Często problemy natury gospodarczej, ogólnoorganizatorskiej, a niekiedy reprezentacyjnej zajmują dowódcy najwięcej czasu i odrywają go od wymienionych zasadniczych

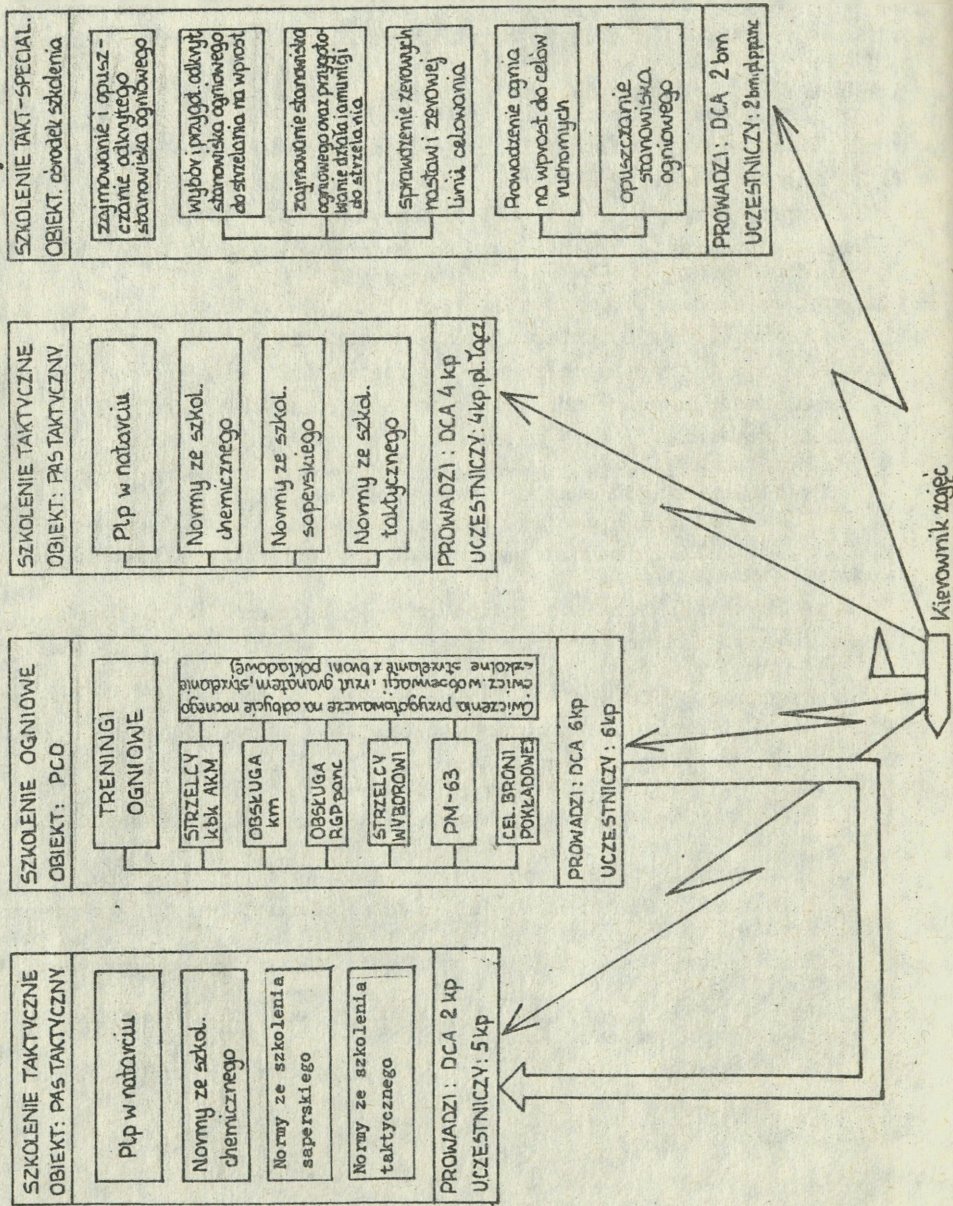
zadań i działań szkoleniowych. Stąd wiele przedsięwzięć, które powinien sam przeprowadzić i wykonać zgodnie ze swoim zakresem odpowiedzialności szkoleniowej, obowiązkami i uprawnieniami szkoleniowymi - zleca swoim zastępcom lub innym podległym oficerom. Wydawać się może dziwne, ale nierzadko dowódca oddziału nie zna nawet na tyle programu szkolenia swoich pododdziałów, że nie potrafi powiedzieć ściśle, ile i jakich ćwiczeń w ciągu roku ma przeprowadzić z podwładnymi. Wie natomiast dobrze, jakle budynki i kiedy wymagają remontu, ile palaczy mu potrzeba do palenia w kotłowni, na ile zmian trzeba organizować wydawanie posiłków w stołówce żołnierskiej itp. Tak więc troska o byt codzienny i pokonywanie trudności gospodarczych zajmują często najwięcej czasu pracy dowódcy oddziału.

Znana jest przez teoretyków zarządzania sprawa sprzeczności, jakie często występują między obowiązkami kompetencyjnymi a faktycznie wykonywanymi przez organizatora-dowódcę - między tym, co on powinien, a co może robić. Bywa, że pewne okoliczności zmuszają dowódcę do wykonywania nie tego, co on uważa za celowe, a tego co jest z niezależnych od niego powodów konieczne. Umiejętności dostosowania się do takich sytuacji i wykonywanie mimo wszystko tego co jest najważniejsze, takie kierowanie swoimi podwładnymi, aby każdy z nich robił to, co do niego należy i stwarzał warunki do działania innym - jest sztuką bycia dobrym dowódcą, a tylko tacy mają szansę osiągnąć pożądane efekty szkoleniowo-wychowawcze.

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

1. J. Bogusz, Dydaktyka wojskowa, MON 1982.
2. J. Bogusz, T. Karwat, Poradnik dydaktyczny oficera, MON 1973.
3. R.H. Davis, Konstruowanie systemu kształcenia, PWN 1983.
4. K. Gierczak, J. Michalak, Metodyka szkolenia operacyjno-taktycznego wojsk OPK, podręcznik, ASG WP 1983.
5. Instrukcja o przygotowaniu i szkoleniu wojsk lądowych w ośrodkach szkolenia poligonowego, MON 1984.
6. K. Konarzewski, Podstawy teorii oddziaływań wychowawczych, PWN 1982.
7. Z. Kosyrz i inni, Wychowanie w ludowym Wojsku Polskim, MON 1978.
8. W. Magoń, Metodyka wychowania wojskowego, WAP 1979.
9. Model wyposażenia i wykorzystania bazy szkoleniowej w wojskach OPL POW, Szefostwo WOPL 1979.
10. Program szkolenia pododdziałów czołgów, MON 1986.
11. P. Sienkiewicz, Inżynieria systemów, MON 1983.
12. Symulacja i gry komputerowe w zastosowaniach wojskowych, Szt.Gen.85r.
13. Zagadnienia metodyki nauczania w ASG WP, ASG WP 1984.
14. J. Zakrzewski, Wybrane zagadnienia z dydaktyki wojskowej, ASG WP 74r.
15. Zasady organizowania i prowadzenia działalności metodyczno-szkoleniowej i treningów w siłach zbrojnych PRL, MON 1980.
16. T. Czak, Pojęcie i charakterystyka zasad nauczania, ASG WP 1984.
17. T. Czak, Rola i zadania osobowości dowódcy w kształtowaniu osobowości podwładnych, ASG WP 1983.
18. J. Falkowski, Działalność metodyczna w oddziale, ASG WP 1988.
19. B. Smyksy, Charakterystyka psychologiczna walki zbrojnej, ASG WP 1987.
20. K. Żegnałek, Podstawy teorii wychowania, /część I, II, i III/, ASG WP.
21. F. Góral, Poznanie programu szkolenia, ŻW nr 163, 1987. /
22. H. Szewczyk, Organizowanie i prowadzenie kontroli szkolenia, w MW nr 4/1970.
23. H. Szewczyk, Ogólne zasady wypracowania decyzji szkoleniowej, w MW nr 4 1980.
24. M. Sieniawski, Komputer oceni strzelanie, ŻW nr 132, 1987.
25. I. Tułowicki, Doskonalenie metodycznych umiejętności - skutecznej w terenie, ŻW 143, 1987.
26. I. Tułowicki, Nowe programy szkolenia i strzelań w praktyce, ŻW nr 180, 1987.
27. J. Urban, Probabilistyczne aspekty integracji procesu dydaktyczno-wychowawczego, Zeszyty Naukowe ASG WP nr 2(3) 77.
28. P. Zygmuntowicz, Technika a proces wychowania, ŻW nr 91, 1987.

ORGANIZACJA SZKOLENIA ZINTEGROWANEGO 2bp



"ZATWIERDZAM"

Załącznik

DOWÓDCA PUŁKU

PLAN-KONSPEKT

do przeprowadzenia zajęć ze szkolenia zintegrowanego
z 2 bp w dn. 87.06.03

TEMATY: SZKOLENIE TAKTYCZNE: Plp w natarciu
SZKOLENIE OGNIOWE: Treningi ogniowe i strzelania
SZKOLENIE FIZYCZNE: Gimnastyka i walka wręcz
SZKOLENIE OGNIOWE: Zajmowanie /opuszczanie/ odkrytego sta-
nowiska ogniowego

- CELE:
1. Sprawdzić umiejętności żołnierzy w prowadzeniu ognia do różnych celów.
 2. Doskonalić znajomość żołnierzy w budowie i zasadzie działania granatów ręcznych.
 3. Doskonalić żołnierzy w wykonywaniu czynności zgodnie z normami szkolenia.
 4. Utrwalić znajomość teorii strzału.
 5. Doskonalić żołnierzy w prowadzeniu obserwacji i ocenie odległości.
 6. Doskonalić umiejętności kadry instruktorskiej w metodycznym prowadzeniu zajęć.
 7. Uczyć żołnierzy prowadzenia ognia w nocy.

ZAGADNIENIA:

SZKOLENIE TAKTYCZNE

1. Przegrupowanie w rejonie wyjścia do natarcia.
2. Praca myślowa dowódcy plp.
3. Przygotowanie do natarcia.
4. Wykonanie ataku i walka w głębi obrony.
5. Pościg za nplem /w transp. opanc/.
6. Natarcie w lesie.
7. Natarcie w nocy.

NORMY ZE SZKOLENIA SAPERSKIEGO

1. Ustawianie pojedynczej miny.
2. Wykonanie pojedynczego okopu.

NORMY ZE SZKOLENIA CHEMICZNEGO

1. Nakładanie maski MP-4 .
2. Zakładanie odzieży ochronnej.

SZKOLENIE OGNIOWE

Strzelcy kbk AKM:

1. Rozkładanie i składanie kbk AKM .
2. Łączne czynności do strzelania nr 1.
3. Rzut granatem.
4. Strzelanie nr 1 z kbks .
5. Ćwiczenie w obserwacji nr 3.

Celownicowicie kmPK:

1. Łączne czynności do strzel. nr 1.
2. Działanie części podczas dania strzału.
3. Nanoszenie poprawek na ruch celu.
4. Norma szkol. nr 1.
5. Strzelanie nr 1 z kbks .
6. Rzut granatem.
7. Ćwiczenia w obserwacji.

Strzelcy kbw SWD:

1. Łączne czynności do strzel. nr 1.
2. Współdziałanie części podczas dania strzału.
3. Norma szkol. nr 1.
4. Nanoszenie poprawek na ruch celu.
5. Strzelanie nr 1 z kbks .
6. Rzut granatem.
7. Ćwiczenie w obserwacji.

Uzbrojeni w PM-63:

1. Łączne czynności do strzel. nr 1.
2. Działania części podczas dania strzału.
3. Budowa PM-63.
4. Strzelanie nr 1 z kbks .
5. Rzut granatem.
6. Ćwiczenie w obserwacji.

Celownicowicie RGPpanc:

1. Łączne czynności do strzel. nr 1.
2. Budowa RGPpanc .

3. Działanie części podczas dania strzału.
4. Strzelanie nr 1 z kbks.
5. Rzut granatem.
6. Ćwiczenie w obserwacji.

Celowniczowie broni pokładowej:

1. Budowa kPWT.
2. Łączne czynności do strzel. nr 1.
3. Strzelanie nr 1 z kbks.
4. Rzut granatem.
5. Ćwiczenie w obserwacji.

ZAJMOWANIE I OPUSZCZANIE ODKRYTEGO STANOWISKA OGNIOWEGO:

1. Wybór i przygotowanie odkrytego stanowiska ogniowego do strzelania na wprost.
2. Zajęcie stanowiska ogniowego oraz przygotowanie działa do strzelania.
3. Sprawdzenie zerowych nastaw i zerowych linii celowania.
4. Prowadzenie ognia na wprost do celów ruchomych.
5. Opuszczanie stanowiska ogniowego.

SKOLENIE FIZYCZNE

- Gimnastyka i walka wręcz

CZAS:

FORMA: zintegrowana

OBIEKTY SZKOLENIOWE: Plac ćwiczeń ogniowych, hala sportowa, pas taktyczny

LITERATURA:

1. Podręcznik żołnierza wojsk zmechanizowanych.
2. Podręcznik strzelca wyborowego.
3. Instrukcja o obsłudze broni pokładowej TROP.
4. Metodyka szkolenia ogniowego.
5. Instrukcja, opis i użytkowanie kbk AKM
6. Instrukcja, opis i użytkowanie km PK.
7. Instrukcja, opis i użytkowanie pistoletu maszynowego wz. 63.

ZABEZPIECZENIE MATERIAŁOWE

- | | |
|---|-------------|
| - oporządzenie niepełne | cały stan |
| - broń etatowa | cały stan |
| - UZRGM "DYM" "BŁYSK" | 60, 50 szt. |
| - Przyrządy do zgywania nastaw zerowych | 2 szt. |

- chorągiewki	10 kp
- lornetki	2 szt.
- stojaki na punkty nauczania	2 szt.
- wskaźniki	1 szt.
- sekundomierz	1 szt.
- tablice poglądowe rodzajów broni	100 %
- miny piechot. i ppanc	20, 20 szt.
- SKOT	3
- STAR	1

WSKAZÓWKI:

ORGANIZACYJNE;

- instruktażu do zajęć udzielić 3 dni wcześniej;
- za przygotowanie kompletnego zabezpieczenia materiałowego wyznaczyć odpowiedzialnych kier. zajęć;
- sprawdzić wyposażenie i uzbrojenie żołnierzy oraz zabezp. materiałowe przed wyjściem na zajęcia;
- szczególną uwagę zwrócić na sposób instruowania przez instruktorów
- szkolenie organizować równolegle we wszystkich grupach wg załączonego schematu;
- zmianą żoł. między punktami nauczania kieruje kierownik zajęć.

METODYCZNE:

Szkolenie taktyczne:	4 kp
/pas taktyczny/	5 kp
	6 kp
	2 bm
	2 koz

Szkolenie ogniowe: PCO

Instruktaż do kbk AKM:

- Rozkładanie i składanie kbk AKM;
- Łączne czynności do strzelania nr 1;
- Rzut granatem;
- Strzelanie nr 1 z kbks;
- Ćwiczenie w obserwacji.

Instruktaż do km PK:

- Łączne czynności do strzelania nr 1;
- Działanie części podczas dania strzału;
- Nanoszenie poprawek na ruch celu;
- Norma szkol. nr 1;

Instruktaż do kbw SWD:

- Łączne czynności do strzelania nr 1;
- Współdziałanie części podczas dania strzału;
- Norma szkol. nr 1;
- Nanoszenie poprawek na ruch celu.

Instruktaż do FM-63:

- Łączne czynności do strzelania nr 1;
- Działanie części podczas dania strzału;
- Budowa FM-63.

Instruktaż do RGPPanc:

- Łączne czynności do strzelania nr 1;
- Budowa RGPPanc;
- Działanie części podczas dania strzału.

WARUNKI BEZPIECZEŃSTWA:

- kierownicy osi strzelań powinni dopuszczać żołnierzy po uprzednim sprawdzeniu znajomości warunków strzelań i bezpieczeństwa;
- wszystkie czynności na osiach strzelań wykonywać na polecenie kier. osi;
- kategorycznie zabrania się strzelać:
 - a/ z niesprawnej broni;
 - b/ niesprawną amunicją lub amunicją której używanie zabronione jest w rozkazach i zarządzeniach oraz w instrukcjach sprzętu dotyczących danej broni;
 - c/ poza granice strzelnicy;
 - d/ do schronów /niezależnie czy znajdują się w nich ludzie, czy nie/, a także do innych urządzeń strzelnicy;
 - e/ jeżeli jest podniesiona biała chorągiew lub zapalona biała latarnia na stanowisku dowodzenia kierowania strzelaniem;
 - f/ w przypadku utraty łączności między kierowania osi a schronami;
- strzelanie przerywa się na komendę kier. strzel. lub samodzielnie w razie:
 - a/ pojawienia się przed strzelającymi ludzi, sprzętu lub zwierząt hodowlanych;
 - b/ padania pocisków poza granice strzelnicy;
 - c/ powstania pożaru;
 - d/ podniesienia białej chorągwi lub zapalonej białej latarni na stanowisku dowodzenia kierowania strzelaniem;

- e/ utracenia łączności ze schronami w których znajdują się ludzie;
- f/ otrzymania meldunku z posterunku ubezpieczenia o naruszeniu bezpieczeństwa.

W celu natychmiastowego przerwania ognia przez wszystkich strzelających kierownik strzelania podaje przez urządzenie techniczne dźwiękowe lub głosem komendę "Przerwij ogień", a następnie rozkazuje opuścić czerwoną chorągiew i podnieść białą na stanowisku dowodzenia.

Sygnał natychmiastowego przerwania ognia podaje się nabojem - sygnał czerwona gwiazda.

Zwracać uwagę na nierówności terenu.

Petardy rzucać zaraz po odpaleniu na odległość nie mniejszą niż 15 m.

Nie podnosić żadnych przedmiotów, nie znając ich pochodzenia.

Nie zbierać niewypałów, niewybuchów - o znalezieniu meldować dowódcy.

Przed przystąpieniem do zajęć zapoznać żołnierzy z warunkami bezpieczeństwa.

Zabraniam celowania do ludzi z amunicji ślepej na odległość mniejszą niż 50 m.

Zabraniam posługiwania się środkami pozoracji o niewiadomym pochodzeniu.

PRZEBIEG ZAJĘĆ

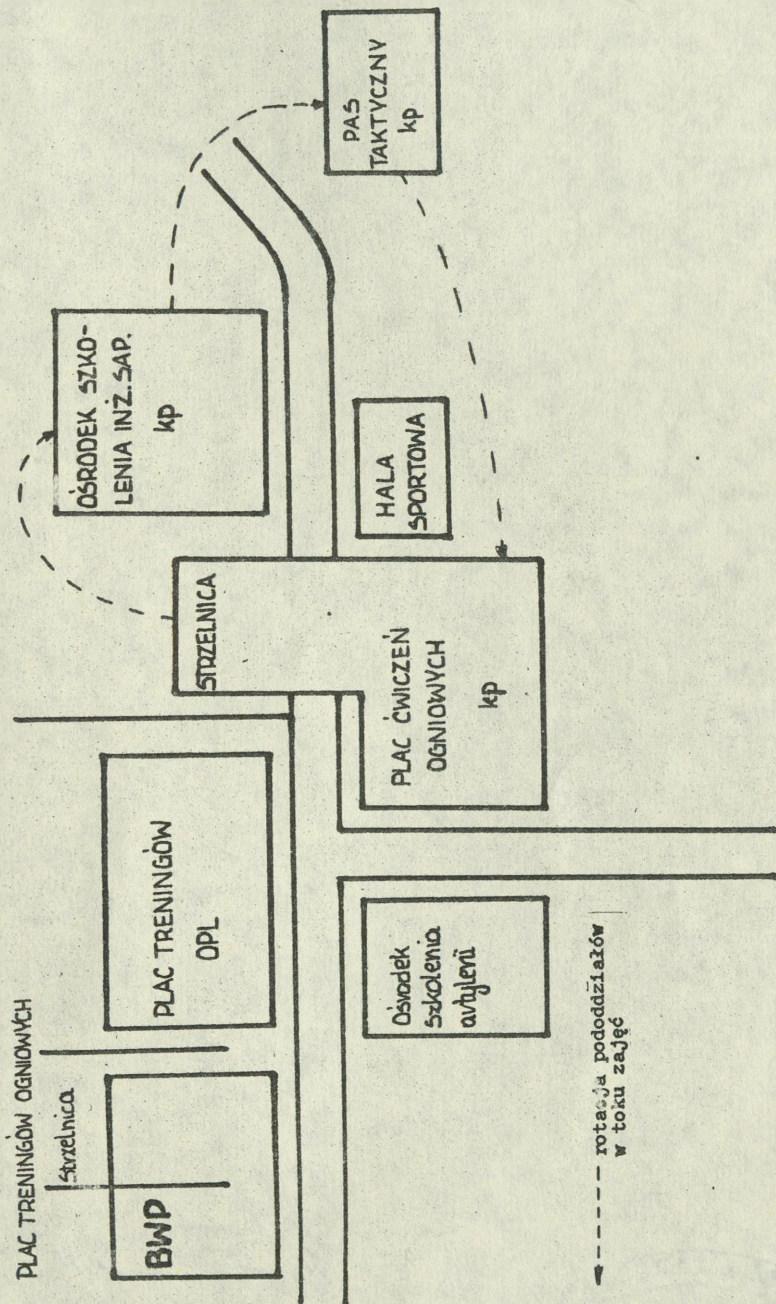
ZAGADNIENIA	CZYNNOŚCI DCY BATALIONU	CZYNNOŚCI KIER. ZAJĘĆ	CZYNNOŚCI ĆWICZĄCYCH	UWAGI
Rozpoczęcie zajęć	<ul style="list-style-type: none"> - Przyjmuje meldunek od szefa sztabu bp; - sprawdza wygląd zewnętrzny oraz zabezpieczenie mat-tech.; - zapoznaje z organizacją zajęć zintegrowanych; - podaje cele zagadnień; - zadaje pytania kontrolne; - omawia warunki bezpieczeństwa; - sprawdza i zatwierdza konspekty; - podaje komendę do rozpoczęcia zajęć na poszczególnych placach ćwiczeń; 	<ul style="list-style-type: none"> - stoją, słuchają 	<ul style="list-style-type: none"> - stoją, słuchają 	
Zagadnienie nr 1 Punkt pracy Nr 1 Szkol. takt.	<ul style="list-style-type: none"> - nakazuje dcy 5 kp rozpocząć prowadzenie zajęć ze szkol. takt.; - zwraca uwagę na metodyczne; prowadzenie zajęć; - wystawia ocenę za rozpoczęcie i organizację wstępną; - sprawdza znajomość zadań postawionych dla dcy pozoracji; - jeżeli zagadnienie nie zostało zaplanowane w należytym sposób rozkazuje dcy kp ćwiczyć temat aż do pełnego opanowania; - zwraca uwagę na przestrzeganie warunków bezpiecz. a szczególnie z obchodzeniem się środkami pozoracji; - ocenia sposób odparcia ataku lotniczego oraz wykonanie ataku na czołowe gniazdo oporu npla; 	<ul style="list-style-type: none"> - stoją, słuchają - podaje konspekt do zatwierdzenia; - dca 5 kp rozpoczyna ze szkol. takt. zajęcia na temat: "Plp w natarciu"; - dca 5 kp rozkazuje dcom plp rozpocząć zajęcia ze szkol takt.; - przeprowadza analizę zadania i ocenę położenia; - prowadzi rekonesans; - podejmuje decyzje i wydaje wytyczne, stawia zadania; - organizuje współdziałanie i wydaje wytyczne do zabezp. działań bojowych; - ćwiczy zagadnienie do pełnego opanowania; 	<ul style="list-style-type: none"> - słuchają celu zagadnień odpowiadają na pytania; - wykonują komendy dcy kp; 	
			<ul style="list-style-type: none"> - ćwiczą do pełnego opanowania; - ćwiczą odparcie ataku lotniczego; 	

ZAGADNIENIA	CZYNNOŚCI DCY BATALIONU	CZYNNOŚCI KIER. ZAJĘĆ	CZYNNOŚCI ĆWICZĄCYCH	UWAGI
<p>Punkt pracy Nr 2. szkol.ogn. strzelnica, PCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kontroluje i ocenia sposób przejścia do pościgu; - kontroluje doskonalenie żoł.; - norm ze szkol.sap.chem.takt.; - Po przybyciu na PCO przyjmuje meldunek od szefa sztabu bp; - sprawdza znajomość żoł. z warunków strzel. nr 2 z kół AKM nr 2 z PM-53, nr 2 z km PK nr 1 z kbw SWD, nr 1 z RGFT panc; - kontroluje wykonanie szkicu i naniesienie ukrytych celów na podpunkcie obserwacji; - sprawdza znajomość celowniczych RGFPanc z zasad współdziałania części podczas dania strzału; - sprawdza znajomość budowy PM-53; - kontroluje wykonanie czynności i prowadzenie ognia z RGFPanc oraz sprawdza znajomości teoret. z budowy celownika PCO-7; 	<ul style="list-style-type: none"> - przypomina ćwiczącym o warunkach bezpieczeństwa. 	<ul style="list-style-type: none"> - wykonują atak na czołowe gniazdo oporu npla; - przechodzą do pościgu za wycofującym się nplem; - odpowiadają na pytania z warunków strzelania z poszczególnych broni; - odpowiadają na pytania ze znajomości zasad współdziałania części podczas dania strzału. 	
<p>Punkt pracy Nr 3 Szkol.fiz. Hala sportowa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kontroluje przebieg szkol.fiz. na hali sportowej; - zwraca uwagę na bezpiecz. prowadzenia zajęć; 			

DOWÓDCA BATALIONU

.....

SCHEMAT ROZMIESZCZENIA ELEMENTÓW BAZY SZKOLENIOWEJ



Wydrukowano w 200 egz.
 Druk. A. Wl.
 Druk. ASG WP nr pf 355/pf 1912/WW
 Egz. nr 1-200 Bibl. Nauk. DZS
 Kor. autorska
 Wyk. płk Urban

