

Eqz. 1



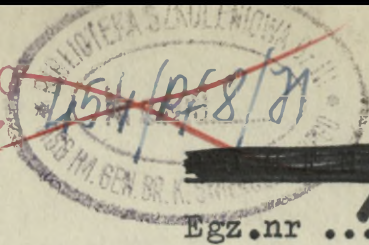
Raport i dyskusja
na Konferencji Przewodzonej ASG
1971 r.

193

ARCHIWUM
BIBLIOTEKI SZKOLENIOWEJ
KADRY SZTABU GENERALNEGO
ul. gen. Józefa K. Dworakowskiego
233518

prot. przeł. 12657
ful

PRZEKLASYFIKOWANO
Protokół Nr 12657



R E F E R A T

=====

Komitetu Uczelnianego na temat pracy wewnątrzpartyjnej w
uczelni w świetle uchwał VIII Plenum KC i przygotowań do
VI Zjazdu PZPR

/Do wygłoszenia na konferencji przedjazdowej w dn. 10.11.1971r.

Od XIII Konferencji Partyjnej ASG upłynął okres kilku-miesięczny, który wypełniony był bardzo intensywną pracą nad realizacją uchwał VII i VIII Plenum KC PZPR, bieżących wytycznych KC Partii i GZP, a także uchwały powziętej na naszej Konferencji Partyjnej. W realizacji tych uchwał osiągnięto w ASG dalszy odczuwalny postęp.

W pracy ideologicznej rozszerzono formy działania i zwiększono ich skuteczność. Wytyczne na VI Zjazd PZPR "O dalszy socjalistyczny rozwój Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej" w pozycji 133 stwierdzają, że: "Organizacje partyjne mają obowiązek prowadzić stałą pracę wychowawczą z członkami partii, kształtować ich postawy. Oceny postaw i aktywności każdego członka partii niezależnie od jego partyjnych czy państwowych funkcji dokonywane na zebraniach POP lub w trakcie indywidualnych rozmów stanowią ważne i stałe zadanie organizacji partyjnych". Obowiązek ten staraliśmy się w miarę naszych sił realizować w całym okresie po zakończeniu naszej XIII Konferencji Partyjnej, a zwłaszcza w okresie przedjazdowym. KU i Wydział Polityczny stawiały pracę ideowo-polityczną jako jeden z zasadniczych kierunków swego działania, uwzględniając to, że

ARCHIWUM
BIBLIOTEKI SZKOLENIOWEJ
KADREMI SZTABU GENERALNEGO
szk. gen. broni K. Swierczowski
033518

gruntowna znajomość ideologii marksistowsko-leninowskiej oraz stosowanie jej w praktyce życia służbowego i osobistego jest jednym z podstawowych źródeł siły partii.

Mając to na uwadze, w okresie od przesilenia grudniowego podjęto w naszej uczelni i zrealizowano szereg doniosłych przedsięwzięć ideowo-politycznych, a mianowicie:

a/ na naradach partyjnych i i zebraniach POP szeroko i dokładnie wyjaśniano w oparciu o oceny VII i VIII Plenum KC PZPR przy- czyny wydarzeń grudniowych.

Zdecydowana większość członków naszej akademickiej organi- zacji partyjnej z głębokim zrozumieniem i poparciem przy- jęła dokonane przez nowe kierownictwo partii analizę i ocenę tych wydarzeń oraz wnioski z nich wypływające na VIII Plenum KC. Pozostali nieliczni towarzysze, którzy początkowo mieli takie lub inne obiekcje w tej sprawie, konfrontując je z pozytywnymi zmianami zachodzącymi nieprzerwanie i konsekwent- nie w okresie pogrudniowym, stopniowo przewyżdzali istnie- jące poprzednio wątpliwości czy zmiany te będą skuteczne i nieodwracalne.

Jaskrawym wyjątkiem był por.inż. J. Kowalewski, który wy- korzystał te wydarzenia jako chwyt taktyczny w czynionych przezeń staraniach o przeniesienie do rezerwy, zachowując się przy tym w sposób nie licujący z przynależnością do partii, za co został z jej szeregów przez zebranie POP wy- dalony.

b/ Wszyscy członkowie partii indywidualnie wnikliwie studio- wali oraz omawiali na zebraniach grup partyjnych, OOP i POP materiały plenarnych posiedzeń KC PZPR, a zwłaszcza VIII i IX Plenum, jak również wytyczne na VI Zjazd Partii, ocenia- jąc bardzo wysoko ich konkretną i konstruktywną treść.

c/ Poważną rolę ideowo-wychowawczą odegrały rozmowy indywidualne, prowadzone przez wszystkie instancje partyjne akademii z członkami i kandydatami partii. Zebrany w czasie tych rozmów bogaty materiał zawiera wiele słusznych uwag i propozycji w sprawie usprawnienia pracy instancji partyjnych, a zarazem stanowi bilans ocen postępowania i postaw członków i kandydatów partii.

Z satysfakcją możemy stwierdzić, że zdecydowana większość towarzyszy w organizacjach partyjnych naszej uczelni to ludzie ideowi, oddani partii i ludowej ojczyźnie, czego dowody dawali oni wielokrotnie w różnych ważnych akcjach i wydarzeniach, a na codzień ich uczciwa praca i służba oraz wysoki poziom etyki i moralności socjalistycznej był i jest wzorem dla otoczenia /dla środowiska, w którym żyją i pracują/.

W toku rozmów prowadzonych w atmosferze szczerości zwrócono uwagę kilku towarzyszom na niegodne oficera i członka partii zbyt częste nadużywanie alkoholu. Organizacje i instancje partyjne stoją na stanowisku, że trzeba więcej uwagi, niż dotychczas poświęcić dalszemu kształtowaniu na naszym terenie atmosfery powszechnego potępienia oraz natychmiastowego i skutecznego reagowania wobec zdarzających się jeszcze przypadków nadużywania alkoholu i niewłaściwego zachowywania się pod wpływem upajenia alkoholowego.

Niemniej kategorycznie zwrócono uwagę również tym - co prawda nielicznym - towarzyszom, którzy swoim postępowaniem naruszają uznane przez nasze społeczeństwo zasady etyki i współżycia społecznego w życiu rodzinnym i osobistym. Organizacje i instancje partyjne - honorując niewtrącanie się

do spraw osobistych oraz intymność życia rodzinnego - nie mogą pozostawać obojętne np. w stosunku do tych towarzyszy, którzy czynią starania o rozwód z wyraźną krzywdą dla swych najbliższych lub tyranizują żonę i dzieci, gdyż w takich przypadkach sprawa posiada obok osobistych, również aspekty ogólnospołeczne.

Mając na uwadze doniosłość zawartego w materiałach VIII Plenum KC PZPR stwierdzenia, że: "W całej działalności wychowawczej powinniśmy zwracać szczególną uwagę na znaczenie i godność pracy. Praca, a nie słowa, choćby najpiękniejsze, jest centralnym kryterium oceny każdego człowieka, jego patriotyzmu, jego zaangażowania w socjalistyczne budownictwo...", organizacje partyjne wiele uwagi poświęciły również tej sprawie. Przeprowadzono krytyczne rozmowy z kilkoma towarzyszami usytuowanymi na różnych szczeblach hierarchicznych w uczelni, którzy nie należycie wykonywali swe obowiązki lub swym niewłaściwym postępowaniem powodowali pogarszanie się stosunków międzyludzkich w danej komórce lub środowisku, co wpływało na obniżanie efektów pracy.

Wszystkich towarzyszy przejawiających takie lub inne ujemne dywagacje ostrzeżono, że jeżeli nie zmienią oni swego postępowania, to będą wobec nich wyciągnięte odpowiednie wnioski partyjne. Oprócz tego jedną osobę, a mianowicie ob. Maletkę, na skutek całkowitej bierności i braku udziału w życiu partyjnym, skreślono z listy członków partii, a kpt. Łackiego Tadeusza - słuchacza II kursu wojsk chemicznych - wydalono z partii za antypartyjną postawę.

Zajęte we wszystkich rozpatrywanych sprawach stanowisko organizacji i instancji partyjnych jest zgodne z wytycznymi

na VI Zjazd, które w pozycji 143 stwierdzają: "Krytycznie należy oceniać ujemne zjawiska występujące w życiu społecznym, gospodarczym i partyjnym, a także postępowanie członków i kandydatów partii bez względu na pełnione funkcje i zajmowane stanowisko służbowe, jeżeli naruszają oni etykę zawodową lub etykę i dyscyplinę partyjną. Piętnować należy wszystkie deformacje ideowe, dwulicowość, kumoterstwo, marnotrawstwo oraz nadużywanie stanowiska służbowego. Należy tępić wszelkie przejawy tłumienia krytyki, a w stosunku do winnych wyciągać ostre sankcje partyjne".

Do ważnych zadań akademickich organizacji partyjnych należy stały wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich. Tę dziedzinę życia społecznego trzeba oceniać wszechstronnie.

Z jednej strony istotne są tu związki łączące we wspólnym działaniu przełożonego z podwładnym /szeregowym członkiem partii/, który ma prawo oczekiwać od przełożonych i instancji partyjnych rzetelnej oceny swej pracy oraz postępowania zgodnie z zasadami sprawiedliwości socjalistycznej i współżycia społecznego. Wszelkie uchybienia w tym względzie powinny być nadal bezwzględnie eliminowane.

Z drugiej strony należy mieć na uwadze związki łączące podwładnego z przełożonym, który ma prawo i obowiązek oczekiwać, a nawet wymagać od podwładnego solidnej pracy, lojalności i dyscypliny w codziennym działaniu. Powoływanie się na socjalistyczne stosunki międzyludzkie nie może być zasłoną dymną, za którą kryje się pobłażanie i tolerowanie zła ze strony przełożonych, a niedyscyplinowanie, demagogia, czy też niedbalstwo ze strony podwładnych.

Trzeba nadal kształtować tę atmosferę, w której wszyscy członkowie partii będą przestrzegać jedności praw i obowiązków, mając na względzie to, że: kto chce korzystać z wytwarzanych dóbr, musi na swoim odcinku pracy bezpośrednio lub pośrednio współprzyczyniać się do ich osiągnięcia; kto krytykuje, nie może nie mieć wysokich wymagań w stosunku do siebie; kto żąda, by z jego głosem się liczone, musi potwierdzić, to, co mówi własnym postępowaniem; kto chce dyskutować w procesie podejmowania decyzji, musi aktywnie uczestniczyć w jej realizacji; kto chce, by go oceniano jako aktywnego członka partii, musi brać czynny udział w pracy społecznej.

Jakże często jednak praca społeczna bywa traktowana formalnie. Przykładem takiego stosunku do pracy społecznej może być zlot PTTK, który odbył się w dniu 24.10.1971 r. Na 12 członków zarządu PTTK obecny był tylko tow. Michałowski, a przecież był to zlot podsumowujący roczny okres pracy, w czasie którego wręczano dyplomy. Pozostali członkowie zarządu to przecież również członkowie partii. Komitety POP powinny przedyskutować i ustalić skuteczniejsze niż dotychczas sposoby aktywizowania wszystkich członków i kandydatów partii w pracy społecznej, jak również kontrolować wyniki tej pracy i wyciągać odpowiednie wnioski w przypadku stwierdzenia braku aktywności społecznej, do której zobowiązuje nas statut PZPR.

Nie ulega wątpliwości, że na postawy i właściwy stosunek do wszystkich spraw życia partyjnego, służbowego i osobistego, na ugruntowywanie trwałych przekonań politycznych i aktywizowanie członków partii niemały wpływ ma wewnątrzpartyjna praca ideowo-wychowawcza, a w szczególności szkolenie partyjne. Podkreślić należy, że wszelkie szkolenia, a tym bardziej

szkolenie ideowo-polityczne powinno być ściślej - niż dotychczas - łączone z wychowaniem.

Praca ideowo-wychowawcza organizacji partyjnych naszej uczelni oraz szkolenie ideologiczne realizowane w takich pionach, jak konferencje ideowo-teoretyczne, Koła Wiedzy o Partii i WUML stanowi zespół skutecznych form i środków kształtowania ideowych, zaangażowanych postaw zarówno wojskowych, jak i cywilnych pracowników akademii.

O skuteczności tych form we wszystkich organizacjach partyjnych akademii świadczą m.in.:

- znaczne ożywienie życia ideowo-politycznego w całej uczelni oraz wzrost zaangażowania w pracy i służbie wielu członków i kandydatów partii zwłaszcza w okresie kampanii przedjazdowej;
- wzrost aktywności uczestników na zajęciach realizowanych w poszczególnych pionach szkolenia ideowo-politycznego oraz wyższy poziom wystąpienia w dyskusjach;
- uzyskanie przez przytłaczającą liczbę słuchaczy WUML ocen bardzo dobrych i dobrych.

Natomiast do braków w tym zakresie należy m.in. zaliczyć formalny stosunek niektórych towarzyszy do szkolenia ideowo-politycznego. Są również tacy - co prawda nieliczni - spośród których jedni bardzo rzadko, a inni w ogóle nie uczestniczyli w tym szkoleniu. Do tych ostatnich należą: Józef Dynkowski, Jerzy Wójcik, Rafał Walerych /z gr. VIII/ i Zdzisław Andrzejewski /z gr. V/. Stwierdzonego zjawiska nie podważa fakt, że nieobecność wymienionych towarzyszy była zawsze usprawiedliwiona. Z powodu nie poświęcania dostatecznej uwagi tej sprawie przez bezpośrednich przełożonych tow. ci nie mogli korzystać z tak ważnej formy oddziaływania ideolo-

gicznego jaką jest szkolenie ideowo-polityczne. Z całym naciskiem należy podkreślić, że szefowie tych komórek, w skład których ci towarzysze wchodzi, mają partyjny i służbowy obowiązek troszczyć się o aktywny udział wszystkich swoich podwładnych w tym szkoleniu. Jak widać, niektórzy towarzysze tego obowiązku jednak nie dopełniają.

W kilku indywidualnych przypadkach rzucają się również w oczy przejawy swoistej ideowo-politycznej bezinteresowności, malkontenstwa lub próby zastępowania braku niezbędnej wiedzy ideowo-politycznej stawianiem dużej liczby tzw. drażliwych pytań. Nie do przyjęcia jest również stanowisko tych, którzy chcieliby szkolenie ideowe sprowadzić tylko do wykładu lub referatu, uciekając od zajęć dyskusyjnych wymagających samodzielnego przygotowania i aktywnego uczestnictwa.

W przyszłym roku szkoleniowym organizacje i instancje partyjne powinny przynajmniej co trzy miesiące analizować sprawy szkolenia ideowo-politycznego swych członków. W szczególności należy dążyć do przewyciężenia stwierdzonych braków i niedociągnięć, do wzbogacenia, unowocześnienia i stałego doskonalenia form oraz metod działalności ideowo-politycznej. Działalność ta ma szczególne znaczenie w okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu, w którym - nawet w warunkach sprzyjających pokojowemu współistnieniu i współzawodnictwu tych dwóch ustrojów - trwa zdecydowana walka z dywersją ideologiczną oraz z obcymi socjalizmowi poglądami, które przy braku dostatecznego oddziaływania z naszej strony znajdując podatny grunt w niskiej świadomości ideowo-politycznej niektórych osób.

W związku z tym niemałe znaczenie posiada praca ideowo-wychowawcza w masowych organizacjach społecznych, zwłaszcza młodzieżowych, gdyż właściwe wychowanie młodego pokolenia jest sprawą niezwykle istotną dla przyszłości naszego kraju. Oceniając pracę na tym odcinku stwierdzić można, że zdecydowana większość naszej młodzieży posiada wymagane współcześnie wartości ideowe i społeczne, ale są jeszcze jednostki aspołeczne, bezideowe, chuliańskie, a nawet przestępcze. Takie jednostki są także i w naszym środowisku, na terenie Poligonu. W ograniczeniu i stopniowym eliminowaniu tych zjawisk jeszcze większe znaczenie niż sankcje karne może mieć praca wychowawcza. Dlatego też poszczególne komitety POP powinny przeprowadzić rozmowy partyjne z tymi towarzyszami, których dzieci dopuściły się wymienionych czynów, a ich nazwiska są znane instancjom partyjnym. W procesie wychowania młodzieży muszą stale współdziałać: rodzina, środowisko społeczne, szkoła oraz organizacje młodzieżowe.

Na terenie Poligonu działa wiele organizacji i instytucji związanych z wychowaniem młodzieży, a m.in. Klub Oficerski, Klub Sportowy "KADRA", PTTK, a nawet Komitety Blokowe, ale w działalności tej brak jest jednolitej platformy działania, brak ogólnego koordynatora. Każda z tych organizacji realizuje swoje zamierzenia zgodnie z opracowanymi przezeń planami i formalnie wszystko jest w porządku, ale faktyczne efekty pozostawiają wiele do życzenia. Czynniki zatwierdzające te plany powinny kłaść większy nacisk na wychowanie ideowe w tych organizacjach. W rzeczywistości jest tak, że WKS "KADRA" zapatrzony w wysoki wyczyn traci z pola widzenia masową pracą sportową. Klub Oficerski ograniczony warunkami lokalowymi, nie może

rozwinąć szerokiej działalności. Młodzież dorastająca nie ma praktycznie rzecz biorąc miejsca na godziwą, kulturalną rozrywkę, w ramach której byłby nadzór wychowawczy. Przecież nie może jej zapewnić kawiarnia "BŁĘKITNA", czy też "KOBRA".

Problemy te wymagają radykalnego rozwiązania, wypracowania jednolitej dla wszystkich organizacji platformy działania, aktywnego udziału członków partii w pracy tych organizacji, Rolę czynnika inspirującego i kontrolującego te dziedziny pracy powinna przejąć Rada Klubu jako organ społeczny mieszkańców Poligonu.

W pracy ideowo-wychowawczej ważną rolę mają do spełnienia informacje polityczne. Uzyskaliśmy już pewną poprawę w tej dziedzinie. Uważamy jednak, że trzeba jeszcze bardziej usprawnić nasze informacje polityczne i wewnątrzpartyjne nie tylko w okresie kampanii przedzjazdowej, lecz także w trakcie i po VI Zjeździe Partii. O ile po VIII Plenum KC PZPR istniała potrzeba intensyfikacji przekazywania informacji, to obecnie rolę tę spełniają coraz lepiej środki masowego przekazu, co nie zwalnia nas jednak od konieczności szukania nowych sposobów doboru najbardziej interesujących tematów informacji /zwłaszcza wewnątrzpartyjnych/ i nowych form ich przekazu.

Dostrzegając własny dorobek i potrzeby lepszego działania w dziedzinie ideowo-wychowawczej trzeba podkreślić, że organizacje i instancje partyjne naszej uczelni w pełni akceptują zawarte w wytycznych zadania partii na tym odcinku. Uważamy, że musimy w dalszym ciągu doskonalić formy i środki oddziaływania, które wpływają na podnoszenie poziomu ideowo-politycznego, stanowiącej jeden z istotnych czynników szeroko rozumianej gotowości bojowej naszego wojska.

Z tym związany jest obowiązek zachowania stałej czujności wobec zagrożenia imperialistycznego i niesugerowania się okresami chwilowego spadku napięcia lub nawet wyraźnej poprawy stosunków międzynarodowych, bo wspomniane zagrożenie wynika z samej natury ustroju imperialistycznego i trwać będzie tak długo, dopóki ustrój ten istnieje. Z naciskiem podkreślić należy, że stała czujność i gotowość bojowa zwiększają szanse pokojowego ustabilizowania sytuacji światowej.

Naszym wkładem bezpośrednim w tę gotowość bojową są przede wszystkim uzyskiwane wyniki w pracy dydaktyczno-szkoleniowej i naukowo-badawczej i dlatego tej sprawie musimy poświęcić więcej uwagi w ramach podsumowywania naszej pracy w okresie przedzjazdowym.

Praca dydaktyczno-szkoleniowa i naukowo-badawcza jest centralnym zadaniem naszej uczelni.

Szczegółowa ocena naszej działalności dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej została dokonana przez Komendanta akademii na kursie metodycznym podczas podsumowania ubiegłego roku szkolnego. Oczywiście jest, że wytyczone na tej podstawie kierunki działania oraz wynikające z nich zadania, jakie zostały sformułowane w tym zakresie na nowy rok akademicki są i będą przedmiotem zainteresowania naszych organizacji partyjnych. W świetle Wytycznych KC PZPR na VI Zjazd Partii wymaga się od organizacji partyjnych szczególnie aktywnej i twórczej postawy, aby postawione zadania wykonywać zgodnie z partyjnym sumieniem jak najlepiej.

W sprawie usprawnienia działalności dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej wysunięto wiele wniosków na naszej XIII Konferencji Partyjnej. Większość z nich, bo ok. 75%

zrealizowano w ramach możliwości akademii, niektóre zostały zaś przekazane po linii partyjnej i służbowej do instancji wyższych, a niektóre są w toku załatwiania.

Należy z satysfakcją stwierdzić, że usprawnianiom procesu dydaktycznego i naukowo-badawczego udzielano wiele rzetelnej uwagi i troski podczas zebrań partyjnych i na posiedzeniu Rady Naukowej ASG, na których omawiano Wytyczne KC na VI Zjazd PZPR i wnioski wynikające dla naszej działalności. Oczywiście, nie oznacza to wcale, że wszystkie sprawy w tych dziedzinach zostały w akademii przedyskutowane i rozstrzygnięte, a pozostało jedynie oczekiwać na pozytywne rezultaty.

Usprawnienie i doskonalenie działalności dydaktycznej i naukowej jest procesem ciągłym. Ścisła współzależność obu tych dziedzin wymaga, by rozpatrywać je łącznie i stale, gdyż tylko wtedy można oczekiwać wzrostu jakości wyników naszej pracy służbowej i aktywności partyjnej.

Istotne jest więc, aby na naszej konferencji powrócić do nich jeszcze raz, zwłaszcza w świetle Wytycznych przedzjazdowych, krytycznie przeanalizować, wszechstronnie rozpatrzeć, a niektóre z nich poprzez naszych delegatów zgłosić na konferencji IC MON.

Uczelnia nasza, z uwagi na swój charakter, stanowi najbardziej właściwą placówkę predystynowaną do kształtowania i twórczego rozwijania teoretycznej myśli wojskowej, zwłaszcza w zakresie założeń i rozwiązań taktyczno-operacyjnych.

Działalność ta musi być w ASG rozwijana harmonijnie w dwóch współzależnych płaszczyznach, tj. dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej. Trzeba tu mocno podkreślić konieczność utrzymywania trwałego praktycznie związku między procesami dydaktycznym i naukowym w naszej uczelni. Obserwując

obiektywne zjawisko szybkiego rozwoju nauki i techniki, a tym samym - szybkiego starzenia się wiedzy, problem nowoczesności metod przekazywania słuchaczom wiedzy, którą mogliby wykorzystywać w swej pracy - w ciągu najbliższych 5-10 lat, stał się w naszym przekonaniu problemem kapitałnym. Aby nasze wysiłki dydaktyczno-wychowawcze spełniły ten postulat musimy intensywnie rozwijać bazę naukową, gdyż nie istnieje inna droga do postępu w praktyce jak tylko poprzez uprzedni rozwój teorii. Znane stwierdzenia Lenina o stosunku teorii do praktyki i wynikający z niego obowiązek komunistów nabierają obecnie szczególnej ważności, a w świetle celów i zadań naszej uczelni praktycznie konkretnej treści.

Oceniając naszą pracę dydaktyczno-wychowawczą można stwierdzić, że dzięki zaangażowaniu i dużym, a w wielu wypadkach nadmiernym wysiłkiem kadry dydaktyczno-naukowej i zdecydowanej większości słuchaczy, osiągnięto w ubiegłym roku szkolnym pozytywne wyniki nauczania. Kształtowały się one w granicach 4,2 stopnia, biorąc pod uwagę wszystkie przedmioty i kierunki studiów akademii, mimo zwiększonych ilościowo zadań w stosunku do lat poprzednich.

Przygotowano i z powodzeniem przeprowadzono nowo uruchomione drugie kursy specjalistyczne oraz kurs dwumiesięczny dla kierowniczej kadry WP, w pełni zrealizowano programy szkolenia na pozostałych kursach, jak również pomyślnie zrealizowano szereg innych ważnych przedsięwzięć. Wypada w tym miejscu zakomunikować, że Szef Sztabu Generalnego na ostatniej odprawie dowódców podkreślił duże osiągnięcia ASG w tej dziedzinie, zwłaszcza w zakresie organizacji i prowadzenia wspólnych, interesujących, wartościowych pod względem szkoleniowym ćwiczeń

z okręgami wojskowymi, opracowania wartościowych prac, w tym także dyplomowych dla potrzeb szkoleniowych wojsk oraz inne osiągnięcia. Wcale to nie oznacza, że nie powinniśmy na wiele zagadnień naszej pracy w tej dziedzinie spojrzeć w parametrach krytycznych. Uważamy, że:

- nie zawsze umiejętnie i wystarczająco wiązano nauczanie z wychowaniem naszego słuchacza i kształtowaniem właściwych postaw oraz cech umysłu i charakteru;
- słabe są jeszcze wyniki w kierunku wdrażania słuchaczom umiejętności posługiwania się zasadami logiki, jako narzędziem poprawnego wyrażania swoich myśli formułowanych w mowie i piśmie, dowodem tego jest zbyt niski poziom ich prac indywidualnych;
- nie zawsze w dostatecznym stopniu zabezpiecza się słuchaczy w literaturę do studiowania, zdarzają się wypadki, że do niektórych zagadnień szkoleniowych ASG dysponuje kilkoma, a nawet pojedynczymi egzemplarzami literatury.

Zdarzają się jeszcze przypadki zlecenia przez niektórych wykładowców słuchaczom po kilkanaście pozycji literatury do jednego tematu, który był przedmiotem wykładu, bez bliższego określenia rozdziałów tych partii materiału, które słuchacz powinien opanować szczególnie starannie. Są także przypadki nieujawniania ocen słuchaczom i inne.

Są w tej dziedzinie także i inne niedomagania, ale są też trudności o charakterze obiektywnym i subiektywnym. Powinniśmy na tych sprawach więcej skoncentrować naszą uwagę. Podczas zebrań przedzjazdowych POP członkowie partii w naszej uczelni popierając założone w wytycznych na Zjazd zadania na odcinku nauki i wychowania podkreślali, że i u nas możemy i

powinniśmy zrobić więcej, by lepiej ugruntowywać słuchaczom zagadnienia taktyki i sztuki operacyjnej.

Komitet Uczelniany liczy, że delegaci i zagroszeni towarzysze na konferencję w toku dyskusji przedstawią propozycje zmierzające do przezwyciężenia występujących niedomagań, trudności i lepszego wykorzystania własnych rezerw oraz możliwości w tych sprawach. Jest to tym bardziej niezbędne, ponieważ w ostatnim okresie ilościowy rozwój akademii nakłada szereg dodatkowych zadań związanych z przygotowaniem do nich kadry dydaktyczno-naukowej, rozbudową bazy szkoleniowej oraz zabezpieczeniem warunków bytowych słuchaczy i kadry. Niezbędna tu jest, perspektywicznie widziana, korelacja potrzeb w tych trzech zakresach. Pewne rozwiązania zależą oczywiście od akademii i na te przede wszystkim należy w naszej dyskusji zwrócić uwagę.

Wśród tych problemów, które wymagają rzetelnego z naszej strony wysiłku, by ich rozwiązania jednocześnie rzutowały na wzrost jakości naszej pracy w najbliższych latach można wymienić:

- doskonalenie programów studiów, ich korelacji i dostosowywania do potrzeb praktyki wojsk i sztabów widzianych perspektywicznie na kilka lat naprzód;
- doskonalenie metod i treści nauczania w oparciu o współczesne, interdyscyplinarne dziedziny wiedzy;
- doskonalenie metodologii planowania zajęć zapewniającej słuchaczom i kadrze niezbędne warunki do pracy samodzielnej;
- ściślejsze powiązanie pracy dydaktycznej z pracą naukowo-badawczą.

Możliwie energiczne podjęcie tych prac spoczywa w pierwszym rzędzie na towarzyszach naszych organizacji partyjnych.

Jest w tej dziedzinie jeszcze jeden problem, który musimy szybko i lepiej rozwiązać. Kadra naukowa ulega zmianie. Ostatnio do akademii przybyło wielu oficerów, którzy prawie bez przygotowania musieli się włączyć do prowadzenia zajęć. Istnieje więc bardzo poważny problem odpowiedniego przygotowania metodycznego nowo przybyłych oficerów do jak najszybszego włączenia ich w proces dydaktyczny i naukowy.

Należy szukać także rezerw w organizacji procesu dydaktycznego, gdyż od tego w dużej mierze zależy wzrost efektywności naszego wysiłku dydaktycznego i wychowawczego.

Równocześnie nie mniejszą uwagę i wysiłek należy koncentrować na działalności naukowej. Doświadczenia ubiegłego okresu wskazują, że ASG w poważnej mierze wykorzystuje posiadane warunki i możliwości w zakresie podejmowania skutecznych studiów i badań w dziedzinie sztuki wojennej. Z coraz większym pożytkiem dla wojsk opracowano w ASG szereg istotnych problemów zarówno dla potrzeb naszych wojsk, jak i ich zastosowania w ramach sił zbrojnych Układu Warszawskiego. Nie zawsze jednak ASG skupia główny wysiłek na problematyce najważniejszej, kompleksowej, wynikającej z praktycznych potrzeb sił zbrojnych i potrzeb procesu dydaktycznego w naszej uczelni, co nie zawsze zależy od nas, gdyż 66% tematów, to tematy zlecone ASG. Należy jednak podkreślić, że coraz większa ilość opracowywanej przez naszych towarzyszy problematyki naukowej powiązana jest ściśle z praktyką szkoleniową i wychowawczą wojsk oraz w coraz większym stopniu uwzględnia się doświadczenia życia codziennego naszych sił zbrojnych.

Dążymy, chociaż nie zawsze z najlepszym skutkiem, aby wiązać działalność naukowo-badawczą ASG z praktyką wojsk na wszystkich szczeblach realizacji prac naukowo-badawczych, a

mianowicie podczas planowania, prowadzenia badań oraz w czasie wdrażania w życie rezultatów tych badań.

W coraz szerszym zakresie zacieśnia się współpraca i kontakty akademii z wojskowymi i cywilnymi placówkami naukowymi.

Należy również przypomnieć, że zadania w zakresie prac naukowo-badawczych, które akademia podjęła w br. są ogromne. Z 87 tematów na użytek sił zbrojnych ASG wykonuje 57 tematów. ID zaś wykonuje 25 tematów, z tego tylko 7 na użytek ASG. W związku z tym i wysiłek towarzyszy w wykonaniu tych zadań jest bardzo poważny. Z drugiej strony zbyt wielka ilość prac, jak na nasze możliwości, rozprasza wysiłki, a także stanowi, że niektóre prace nie są wykonane na najwyższym poziomie naukowym. Niemniej jednak wysiłek poszczególnych towarzyszy jest widoczny, a świadczą o tym między innymi uzyskanie w br. dorocznych nagród i wyróżnień MON. W tym zakresie szczególnie należy wyróżnić zespół kierowany przez tow. Remigiusza Wojtowicza, który uzyskał nagrodę MON III stopnia, wyróżnienie tow. Łuczyńskiego i Izydorka, w dziale historii tow. Krzemińskiego. Ze szczególną satysfakcją odnotowujemy wyróżnienie w dziedzinie publicystyki wojskowej tow. Kołodziejczaka i Wójcika Edwarda. Oczywiście można wymieniać wiele nazwisk towarzyszy, którzy swoją sumienną pracą rozwijają i pogłębiają dorobek ASG oraz wnoszą godny wkład w dzieło umacniania gotowości bojowej naszych sił zbrojnych. Bieżący, jubileuszowy dla ASG rok nakłada na nas zwiększone wymagania w zakresie wzmożenia wysiłku w pracy naukowo-badawczej i zaprezentowanie tego dorobku podczas jubileuszu 25-lecia ASG.

W działalności naukowo-badawczej akademii szczególna rola przypada Instytutowi Dowodzenia. Niewątpliwie dorobek Instytutu

posiada wysoką wartość dla usprawniania systemu kierowania siłami zbrojnymi. Świadczą o tym bogate opracowania tworzone dla potrzeb terytorialnego zautomatyzowanego systemu kierowania siłami zbrojnymi i polowego systemu dowodzenia wojskami lądowymi. Na podkreślenie zasługuje również współpraca z armiami Układu Warszawskiego w dziedzinie projektowania zautomatyzowanych systemów dowodzenia.

Z drugiej strony należy uznać, że udział Instytutu Dowodzenia w pracach na rzecz akademii jako uczelni jest zbyt mały. Np. w 1971 r. na 25 tematów Instytut może tylko 7 uznać jako przydatne dla potrzeb ASG, przy czym zostały one wykonane dla innych instytucji. Zbyt nikły jest jeszcze udział Instytutu, jako naukowo-badawczej placówki uczelnianej, w pracach akademii. Należy spodziewać się, że towarzysze z Instytutu Dowodzenia głębiej przeanalizują swoje możliwości i bardziej aktywnie włączą się do prac wynikających z wdrażania elektronicznej techniki obliczeniowej do procesu naukowego i dydaktycznego akademii.

W ścisłej łączności z pracą naukowo-badawczą ASG pozostaje jej Biblioteka Główna - podstawowa baza bibliograficzna naszej twórczości naukowej, która obsługuje nie tylko pracowników akademii, lecz służy swoimi zbiorami niemal całej kadrze naszego wojska, która zajmuje się pracami badawczymi.

Należy z uznaniem podkreślić, że towarzysze z Biblioteki wiele uczynili ażeby zbliżyć zasoby biblioteki do oficerów kadry i słuchaczy, a także wyjść poza uczelnię, ale powinni jeszcze wiele zrobić ażeby nasza biblioteka rzeczywiście stała się codziennym warsztatem pracy naukowo-badawczej naszych towarzyszy.

W pracy naukowo-badawczej na pewno wiele niedomagań wynika z przyczyn obiektywnych, które komenda ASG i KU widzi i podejmuje wysiłki w celu ich usunięcia. Niektóre jednak niedociągnięcia zależą od nas samych.

Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

1. Jeszcze nie zawsze dostateczną koncentrację wysiłków katedr /zakładów/, a w nich poszczególnych towarzyszy, na wykonaniu w danym okresie najważniejszych prac i w ustalonym planem czasie.
2. Nie podejmowanie w pracach naukowo-badawczych tematów trudnych, ale perspektywicznych, wynikających najczęściej z dyrektywy szkoleniowej MON.
3. Nie równomierne w ramach katedry /zakładu/ obciążenie zadaniami naukowymi poszczególnych pracowników.
4. Zlecenie ASG prac naukowych także w roku szkolnym, najczęściej z krótkimi terminami wykonawstwa, co niewątpliwie ujemnie rzutuje na ciągłość i rytmiczność pracy.
5. Niedostateczne jeszcze powiązanie prac naukowo-badawczych z tematyką prac doktorskich i habilitacyjnych i nie wykorzystywanie w tych pracach możliwości naszych słuchaczy, zwłaszcza w formie prac indywidualnych.

Wydaje się, że w odniesieniu do prac naukowo-badawczych organizacje partyjne powinny większą uwagę zwrócić na organizację pracy naukowo-badawczej w swoich komórkach, na pobudzenie inicjatywy i inwencji twórczej w jak najszybszym zlikwidowaniu niedociągnięć, zwłaszcza zaś tych, które od nas samych zależą.

Mamy bowiem wszelkie możliwości, ażeby nasi towarzysze coraz wyraźniej i coraz pełniej byli głównymi autorami w roz-

wijaniu naszej teoretycznej myśli wojskowej. Trzeba do tej działalności szybciej włączyć zarówno towarzyszy doświadczonych, jak i nowych wartościowych oficerów, którzy powinni już teraz przystąpić do przygotowania materiału do pisania rozpraw doktorskich. Oficerom tym trzeba będzie pomóc i odpowiednio pokierować nimi. Obowiązek ten będzie spoczywał nie tylko na kierownictwie katedr /zakładów/, gdyż tym zagadnieniem powinny się zająć i to w większym niż dotychczas stopniu organizacje partyjne. Na równi z doktoryzacją organizacje partyjne powinny widzieć i więcej udzielać uwagi tym towarzyszom, którzy podjęli prace habilitacyjne i tym, którzy powinni je podjąć.

Organizacje partyjne powinny również w trybie roboczym w komitetach z udziałem kierowników komórek służbowych i na zebraniach partyjnych rozpatrzyć formy i sposoby realizacji zadań w działalności naukowo-badawczej, które nakreślił Komentant Akademii na kursie metodycznym, oraz które były przedmiotem obrad Rady Naukowej. Tu pragniemy przypomnieć, że do zasadniczych zadań w działalności naukowo-badawczej, na które główną uwagę w swojej pracy powinny zwrócić organizacje partyjne należy zaliczyć:

1. Przeanalizowanie na komitetach POP obciążenia poszczególnych towarzyszy pracami naukowymi, dokonując w porozumieniu z kierownictwem komórek niejako bilansu posiadanych sił i środków oraz możliwości wykonawczych. Krytycznie spojrzeć na problematykę badawczą, zwłaszcza wysuwaną przez komórki organizacyjne, dokonać też analizy możliwości wykorzystania rozpracowywanej problematyki do podjęcia prac doktorskich i ewentualnie habilitacyjnych.

2. Wytworzenie odpowiedniej atmosfery wokół doktorantów, którym udzielić wszechstronnej pomocy w wykonaniu przez nich podjętych prac.
3. Podniesienie na wyższy poziom dyscypliny w zakresie systematyczności terminowości i na wysokim poziomie wykonywania prac naukowo-badawczych.
4. Zwrócenie większej uwagi na powiązanie problematyki naukowo-badawczej z procesem dydaktycznym w akademii, szerzej wykorzystując doświadczenia i wnioski z procesu szkolenia sztabów i wojsk.
5. Zwiększenie roli i znaczenia seminariów doktoranckich, a to już tyczy głównie towarzyszy samodzielnych pracowników nauki. Seminaria te powinny się stać prawdziwą szkołą przygotowania kadr naukowych, zarówno dla ASG, jak i dla wojsk.
6. Zwrócenie głównego wysiłku w procesie realizacji badań naukowych - w tym również i prac doktorskich - w poszczególnych katedrach i w skali uczelni na rozwiązywaniu tych problemów, które mają zasadnicze znaczenie dla zwiększenia gotowości bojowej sił zbrojnych i umacniania obronności kraju.

x

x

x

Tak szeroki program doskonalenia procesu dydaktyczno-wychowawczego i pracy naukowej nakreślają wytyczne na Zjazd Partii i traktować go powinniśmy jako nasz uczelniany program działania nie tylko na bieżący rok, ale i na najbliższe lata.

W przyszłym roku przypada 25-lecie naszej uczelni. Zobowiązuje nas to do szczególnego wysiłku i wyteżonej pracy, aby osiągnąć wyraźny postęp w głównych dziedzinach naszej

działalności. Wykonanie naszych podstawowych zadań dydaktycznych i naukowych na wysokim poziomie stanowić będzie nasz realny wkład w godne podkreślenie dobrego imienia uczelni, jakie zaskarbiła sobie w ciągu 25-letniej działalności.

Nie tylko sprawom czysto produkcyjnym poświęciliśmy w ostatnim okresie naszą uwagę. Zgodnie z zaleceniami kierownictwa partii szerzej zajmowaliśmy się także sprawami bytowymi stanu osobowego uczelni.

W sprawach socjalno-bytowych podejmowano w ostatnim okresie wiele wysiłku. Postulaty zgłaszane na zebraniach POP oraz w czasie akcji rozmów indywidualnych, były przez KU dokładnie analizowane i przekazywane do kompetentnych instytucji lub bezpośrednich wykonawców, a te których realizacja może nastąpić stopniowo, po pewnym czasie weszły do planu działania KU. W okresie tym dał się zauważyć wyraźny wzrost poczucia odpowiedzialności towarzyszy pracujących w administracji za powierzone im odcinki pracy, za realizację potrzeb socjalno-bytowych mieszkańców Poligonu.

Z inspiracji członków partii pomyślnie rozwiązano problem zaopatrzenia w węgiel mieszkańców Poligonu, chociaż nie odbyło się i tu bez tendencji do zbiurokratyzowania formalności z tym związanych, które jednakże później usunięto. Usprawniono pracę magazynu mundurowego w czasie wydawania należnych kadrze zawodowej sort mundurowych oraz pracę Izby Chorych, chociaż i tu nierzadko potrzebna była partyjna interwencja, zwłaszcza w zakresie zapewniania pomocy personelu pomocniczego Izby Chorych pracownikom cywilnym, by dla uzyskania zabiegów ambulatoryjnych nie musieli jeździć do placówek społecznej służby zdrowia na terenie Warszawy.

Powyższe przykłady świadczą o tym, że czasami jeszcze niektórzy towarzysze nie wyzbyli się nawyków formalizmu, że wykazują braki w organizacji pracy, że jeszcze nie u wszystkich została wyzwolona twórcza inicjatywa pozwalająca na pracę po nowemu, odpowiadająca potrzebom społecznym i wymaganiom stawianym przez KC naszej partii, by w codziennym działaniu wykazywać rzeczywisty, a nie formalny stosunek do potrzeb bytowych człowieka.

W okresie ostatniego roku dokonano olbrzymiego wysiłku na odcinku remontu internatu, budowy hotelu dla rodzin oficerów przyjeżdżających w odwiedziny. W bloku szkolnym dokonano wymiany oświetlenia. Przebudowuje się kanalizację na terenie Poligonu. Poczyniono przygotowania do doprowadzenia gazu dla potrzeb mieszkańców Poligonu. Dokonano uzupełnienia umeblowania pomieszczeń służbowych kadry dydaktyczno-naukowej. Przykłady te świadczą o dużym wysiłku kwatermistrzostwa w dziedzinie poprawienia warunków bytowych, o większej inwencji i pomysłowości w rozwiązywaniu związanych z tymi pracami problemów organizacyjnych i wykonawczych, o nowym stylu pracy.

Są jednak na tym odcinku pewne niedomagania i wiele jest jeszcze do zrobienia.

Bardzo trudna sytuacja kształtuje się u nas w dziedzinie mieszkaniowej. Zwiększenie etatów, rotacja kadry, brak budownictwa mieszkaniowego powoduje, że sytuacja w tej dziedzinie - jeśli nie zostaną zwiększone możliwości - nie będzie się poprawiać, a zdecydowanie pogarszać.

Problem jest tak poważny, że ASG nie może go samodzielnie rozwiązać. Istnieje uzasadniona potrzeba dokładnego przebadania tego problemu i opracowania planu uwzględniającego:

posiadany stan mieszkań, możliwości uzyskania drogą planowych przekwaterowań osób nie związanych z akademią aktualne i przewidywane do 1975 r. potrzeby związane z przybywaniem nowych pracowników, przechodzeniem pracowników na rentę itp. Na podstawie takiego planu możliwe będzie racjonalne rozwiązanie tego problemu i prowadzenie właściwej gospodarki mieszkaniowej. Uważamy, że trzeba wyjść w tej sprawie z postulatem do władz zwierzchnich, by uzyskać pomoc w kompleksowym rozwiązaniu problemu mieszkaniowego w Rembertowie.

Ważnym odcinkiem zabezpieczenia potrzeb bytowych jest zagadnienie organizacji wypoczynku. W dziedzinie wczasów pracowniczych mamy do zanotowania pewne osiągnięcia. Każdy pracownik akademii może korzystać z wczasów co dwa lata, podczas gdy w skali wojska co 5-6 lat. Osiągnięto to dzięki budowie ośrodka w Brzeźnie. Ośrodek ten jest stale doskonalony, wybudowano nową kuchnię, doprowadzono wodę bieżącą, planuje się w roku 1972 skanalizowanie. Niezależnie od tego są i minusy. Ośrodek nie jest w pełni wykorzystany, zwłaszcza w turnusie czerwcowym i wrześniowym, kiedy to można zwiększyć ilość skierowań dla pracowników. Większość wniosków dotyczy lipca i sierpnia, oczywiście nie mogą one zostać zrealizowane. Zdarzają się przypadki zabierania osób nieuprawnionych, korzystania przez niektóre osoby z wczasów przez dwa turnusy itp. Te wszystkie przypadki muszą być wyeliminowane, zgodnie z wymogami współżycia społecznego.

W naszym środowisku, bardzo ważną rolę odgrywają warunki współżycia społecznego. W tej dziedzinie niestety nie mamy do odnotowania pozytywów. Staraniem administracji zasiano trawę, wysadzono kwiaty, zainstalowano oświetlenie, ustawiono

ławki, a rezultat - ciągła dewastacja, zniszczone ławki, rozbite oświetlenie. W tym właśnie wyraża się społeczny stosunek do mienia naszej młodzieży. Braki w pracy wychowawczej wśród młodzieży, uwidaczniają się właśnie w bezmyślnym niszczeniu dobra społecznego. Za wychowanie młodzieży ponoszą odpowiedzialność rodzice, jakże często członkowie partii. Nadmierna tolerancja rodziców doprowadziła do tego, że młodzież nasza nie przejawia szacunku do mienia społecznego. Stan ten musi ulec radykalnej zmianie, a w stosunku do rodziców najbardziej niesfornej młodzieży trzeba wyciągać wnioski partyjne i stosować sankcje odpowiedzialności materialnej.

Jednym z ważnych zadań nowej polityki partii jest wzrost podaży artykułów spożywczych i towarów przemysłowych. Na terenie Poligonu niestety w tej dziedzinie nie obserwujemy poprawy. Od wielu lat powtarzają się te same niedociągnięcia: mały wybór pieczywa oraz częste przypadki dostarczania go nawet z godzinnym opóźnieniem, braki w ciągłości sprzedaży mleka i białego pieczywa lub tylko rano zamiast przez cały dzień, niska jakość i złe zaopatrzenie w warzywa, chronicznie nieczynny sklep mundurowy, niewłaściwe planowanie urlopów personelu, to niektóre tylko przykłady zjawisk utrudniających normalne zakupy z jakimi na codzień stykają się mieszkańcy Poligonu. Sekretariat KU zorganizował spotkanie komisji kontroli społecznej z Dyrekcją WPH, w czasie którego uzyskano konkretne obietnice usprawnienia zaopatrzenia. Niestety poprawy prawie nie ma. Odpowiedzialność za taki stan rzeczy ponosi Dyrekcja WPH, która nie może przestawić się na pracę w nowym stylu, zgodnym z założeniami polityki partii.

Mimo tych pozytywnych osiągnięć na odcinku socjalno-bytowym są jeszcze dość istotne potrzeby. Poprawy wymaga organizacja wypoczynku młodzieży szkolnej, by nie powtórzyły się niedomagania, jakie miały miejsce w bieżącym roku. Co prawda poczyniono już w tym kierunku pewne starania, chodzi jednak o to, by odpowiedzialni za ten odcinek towarzysze bardziej starannie zajęli się organizacją i zabezpieczeniem wypoczynku młodzieży szkolnej w nowym rejonie kolonijnym.

Dalszej poprawy wymaga również zabezpieczenie warunków pracy w ASG. Mimo uzyskania dalszego zaopatrzenia w sprzęt kwaterunkowy i w oświetlenie pomieszczeń służbowych, nadal trudne warunki pracy są w Instytucie Dowodzenia. Zbyt duże jest jeszcze zagęszczenie w internatach. Niewygodne są warunki oficerów, którzy z braku mieszkań służbowych zamieszkują w internacie. Nadal niezadowalające są warunki spożywania posiłków w kasynie. Niektóre z tych trudności usuwać musimy własnymi siłami, inne natomiast, jak np. rozwiązanie sprawy mieszkaniowej będą wymagały pomocy naszych przełożonych.

Przedstawione wyżej niektóre problemy socjalno-bytowe wskazują, że przede wszystkim sami musimy się zabrać do bardziej operatywnej i rzetelnej pracy nad ich usuwaniem. Trzeba w tej mierze wprowadzić nowy, bardziej wydajny styl pracy i wykazać bardziej rzetelne, partyjne podejście do tego rodzaju potrzeb.

Wykonanie wszelkich związanych z tym zadań jest możliwe jedynie przy pełnym zaangażowaniu ludzi, przy wyzwaniu ich inicjatywy i pomysłowości. W tej dziedzinie nie wykorzystuje się wszystkich możliwości. Zbyt mało popularyzuje się dobrych pracowników, ludzi z inicjatywą, nie w pełni wykorzystuje się

system premionowania i nagradzania za dobre pomysły za wykorzystywanie rezerw i oszczędności materiałowe. Bo przecież takim bodźcem nie mogą być udzielane nagrody tylko dlatego, że ktoś dawno jej nie dostał. Mamy ludzi, których wysiłek i praca jest widoczna na codzień i tych trzeba wyróżniać przede wszystkim. Mamy jeszcze wiele do zrobienia, by wykorzystać inicjatywę wszystkich ludzi działających w tym pionie. Rzecz w tym, by bardziej wnikliwie przysłuchiwać się wyrażanej na zebraniach POP krytyce i propozycjom w tych sprawach oraz bardziej operatywnie wprowadzać je w czyn. Zdaniem naszym wiele jeszcze należy poprawić na tym odcinku. Wytyczne na Zjazd Partii stawiają zadania w tej dziedzinie jako problem szczególnie ważny. Dla bardziej rzetelnego omówienia tych spraw i ściślejszego sprecyzowania naszych możliwości i zadań w tej dziedzinie oraz sposoby skuteczniejszego działania w tej dziedzinie naszych komórek administracyjno-gospodarczych będziemy organizować specjalną naradę partyjną jeszcze w tym miesiącu.

Praca organizacyjno-partyjna spełnia szczególnie ważną rolę w zapewnieniu prawidłowej realizacji linii partii w zakładzie pracy. Wiele miejsca tej sprawie poświęcają również wytyczne na Zjazd Partii. W tej dziedzinie, zgodnie zresztą z wytycznymi na zjazd od dłuższego czasu zwracamy uwagę na ukształtowanie jak najwyższych walorów członka partii i wysokiej rangi pracy partyjnej w życiu uczelni. Wychodzimy z założenia, że przynależność do PZPR musi być konsekwentnie traktowana jako świadomy wybór aktywnej postawy w życiu społecznym, politycznym i zawodowym. Tego staramy się konsekwentnie przestrzegać. Stałe umacnianie pracy wewnątrzpartyjnej, rozwój jakościowy, mają pierwszorzędne znaczenie dla skuteczności partyjnego działania, zarówno w sferze polityczno-ideowej,

szkoleniowej, jak i gospodarczej. Od tego kto należy do organizacji partyjnej, kim jest, jakie wnosi ze sobą wartości ideowe i polityczne oraz sprawdzone konkretnymi praktycznymi wynikami umiejętności zawodowe - zależy dynamizm podstawowej organizacji partyjnej, jej ofensywność. Duży wpływ na ten dynamizm ma także właściwy styl pracy instancji partyjnych, komitetów POP i KU. W dziedzinie zmiany tego stylu pracy w duchu uchwał VIII Plenum KC i wytycznych na VI Zjazd Partii zrobiliśmy - naszym zdaniem - wiele. Tak też oceniono to na ostatniej konferencji partyjnej. Nauczyliśmy się lepiej dostrzegać zjawiska w życiu naszej organizacji, analizować źródła niepowodzeń, potrafililiśmy wypracować w skali uczelni wewnątrz organizacyjny program działania wiodący ku poprawie.

Sprawie tej służyć miały zgłoszone na Konferencji Partyjnej postulaty, rozpatrzeniu których Komitet Uczelniany poświęcił wiele uwagi w swej dotychczasowej działalności.

Ze stu wniosków zgłoszonych na konferencji czterdzieści po opracowaniu uzasadnień zostało wysłanych do rozpatrzenia przez instancje nadrzędne zarówno partyjne, jak i służbowe.

Pozostałe sześćdziesiąt wniosków były przedmiotem zainteresowania odpowiednich własnych instancji partyjnych i ogniw służbowych.

Do chwili obecnej Komitet Uczelniany otrzymał odpowiedzi z instancji nadrzędnych na wszystkie wysłane postulaty. Z otrzymanych danych wynika, że 5 wniosków zostało już zrealizowanych, 9 jest w trakcie realizacji, 10 może być zrealizowane w późniejszym okresie, 4 przesłano z powrotem do rozpatrzenia i załatwienia w akademii, w 7 wypadkach uznano wnioski za nieuzasadnione, ponieważ regulują je wydane uprzednio przepisy, oraz w 7 za niemożliwe do zrealizowania.

Z ogólnej ilości wniosków i postulatów leżących w gestii akademii - 47 zostało zrealizowanych, a odpowiedzi doprowadzono do wnioskodawców, 13 wniosków nie doczekało się realizacji - gorzej, nie raczono na nie odpowiedzieć. 2 wnioski uznano za niemożliwe do zrealizowania.

Stwierdzić należy, że w początkowym okresie zarysował się pewien formalizm u niektórych towarzyszy w uczelni, odpowiedzialnych za realizację zgłoszonych pod ich adresem wniosków. Formułowane odpowiedzi były bardzo ogólnikowe i nie mogły w żadnym stopniu zadowalać wnioskodawców.

Sekretariat KU zmuszony był niejednokrotnie przekonywać tych ludzi, że postawa ich budzi zastrzeżenia, że analiza wniosków winna być wnikliwa, a odpowiedzi pomyślane i konkretne, choć nie zawsze po myśli tych, którzy wniosek zgłaszali.

Obowiązek wnikliwego stosunku do zgłoszonych wniosków i postulatów, ścisłego rozliczania się wobec wnioskodawców, informowania ich o sposobie załatwiania i praktycznym wykorzystaniu w naszych instancjach partyjnych i ogniwach służbowych jest coraz szerzej praktykowane i powinno stać się regułą, jednym z nowych pozytywnych form partyjnego działania.

Sprawa stopnia realizacji wniosków i postulatów z XIII Konferencji była dwukrotnie przedmiotem analizy i oceny na posiedzeniach KU.

Ostatnio KU podjął uchwałę o powołaniu zespołu, który na bieżąco będzie prowadził kontrolę oraz dokonywał oceny wdrażania w życie przyjętych do realizacji wniosków i postulatów. Żadna bowiem uchwała, żadna decyzja, nie może utonąć w powodzi słów. Każdy wniosek, który uzyskał sankcję uchwały partyjnej powinien być sprawnie realizowany. Jest to sprawa przełamywania biurokratycznych i bezdusznych zahamowań, sprawa zwiększenia operatywności i odpowiedzialności za wykonywanie

zadań partyjnych i służbowych.

Bardziej stanowczo wprowadzamy i będziemy wprowadzać do praktyki zasadę według której rzetelność w wykonywaniu obowiązków, uczciwość w stosunkach międzyludzkich, poczucie odpowiedzialności za swój odcinek pracy, pełne poszanowanie regulaminów, przepisów i norm prawnych oraz respektowanie zasad współżycia społecznego warunkują osiągnięcie postępu we wszystkich dziedzinach naszego życia.

Organizacje i instancje partyjne inspirujące działalność szkoleniową, naukowo-badawczą, wychowawczą oraz społeczną muszą ją widzieć w bezpośrednim związku z kształtowaniem postaw ludzkich. Na jeden zwłaszcza element tej pracy ideowej trzeba zwrócić uwagę - na zgodność słów i czynów.

Werbализm, deklaratywność, napuszone sformułowania jakie często idą w parze z brakiem dyscypliny, nieudolnością organizacyjną, chaotycznością, przymykaniem oka na błędy.

Jeżeli chcemy szybciej iść naprzód, szybciej poprawiać warunki życia i pracy w naszej uczelni - musimy energiczniej rugować z naszego życia wszelkie przejawy nieliczenia się z opinią środowiska, marnotrawstwa mienia społecznego, przejawy złego zachowania się, destrukcyjną działalność nieodpowiedzialnych elementów, a nawet nierzadkie przypadki chuligaństwa na naszym terenie.

We wszystkich tych sprawach staramy się zapewnić aktywną, twórczą postawę wszystkich członków partii. Organizacja nasza ma ambicje dobrego kierowania życiem partyjnym i pracą członków partii w naszej uczelni, dobrego wywiązywania się z zadań, które nakładają na nas wyższe instancje. Jej spoistość zależy od postawy wszystkich członków partii, sprawności działania komitetów podstawowych organizacji partyjnych oraz ze-

społów partyjnych działających w poszczególnych komórkach organizacyjnych akademii.

Dyskusję przedzjazdową poprzedziły w naszej organizacji partyjnej rozmowy z członkami i kandydatami partii. Dostarczyły one instancjom i podstawowym organizacjom partyjnym bogatego i wszechstronnego materiału. Ich spożytkowanie służyć będzie umacnianiu centralizmu demokratycznego, rozwijaniu demokracji wewnątrzpartyjnej, zacieśnieniu więzi instancji i organizacji partyjnych ze środowiskiem. Na przeprowadzonych zebraniach podsumowujących zgodnie podkreślano, że przeprowadzone rozmowy przyczyniły się do dalszego podniesienia autorytetu organizacji partyjnych, znacznego ożywienia ich działalności, zwiększenia indywidualnej aktywności członków i kandydatów oraz uwolnienia się od ludzi niedostatecznie przygotowanych do wypełniania statutowych obowiązków.

Niemniej wartościowe są także doświadczenia jakie z przeprowadzenia tych rozmów wynikają i dadzą się niewątpliwie z pożytkiem zastosować w dalszej działalności partyjnej. W świetle tych właśnie doświadczeń znacznie większą niż dotychczas rangę otrzymały między innymi indywidualne rozmowy oraz indywidualna praca członków i kandydatów partii. Stwierdzono, że obecnie nie wystarcza już, by członek partii wydajnie pracował na swoim stanowisku. Wymaga się od niego szerszego przykładu obywatelskiej postawy, krytycznego stosunku do wszelkiego zła, umiejętności zajmowania stanowiska wobec trudnych problemów, jakie się często w miejscu pracy wyłaniają. Służyć temu może i powinno zebranie partyjne, na którym jest miejsce nie tylko na krytykę, ale również na wyróżnianie

postaw wzorcowych, które mogą stać się przykładem dla całego naszego środowiska.

W ramach partyjnej krytyki trzeba także oceniać postępowanie członków i kandydatów partii bez względu na pełnione funkcje i zajmowane stanowiska, jeśli naruszają oni etykę zawodową lub etykę i dyscyplinę partyjną. Krytyka zawsze pomagała skutecznie eliminować wszelkie ujemne zjawiska w życiu partyjnym i w działalności służbowej, ale jednocześnie wyłaniała związane z tym problemy, a niekiedy i konflikty. Oprócz przyjmowania i uwzględniania krytyki, zdarzały się przypadki jej lekceważenia, bezpodstawnego obrażania się, a nawet szczególnie szkodliwe przejawy tłumienia jej za pomocą posiadanych dla zgoła innych celów kompetencji. Trudno oczywiście twierdzić, że wszystkie te zjawiska zostały już ostatecznie wyeliminowane z naszego życia partyjnego. Jedno jest pewne, że w toku ostatnich rozmów i dyskusji uwidoczniło się zastosowanie tych wszystkich pozytywnych cech i form krytyki.

Zarówno w toku rozmów indywidualnych, jak i na zebraniach przedjazdowych wielu towarzyszy wyrażało głęboką troskę o to, by utrwalić i pomnożyć te pozytywne procesy, jakie zaistniały w naszej partii i państwie w okresie politycznej odnowy. Chodzi o to, by ten ożywczy proces zapoczątkowany przez VII i VIII Plenum KC stale się rozwijał i pogłębiał - także w naszych organizacjach partyjnych.

Faktem jest, że nowa treść i formy pracy partyjnej zarówno w skali kraju, jak i w poszczególnych organizacjach czy instancjach partyjnych, torują sobie drogę w trudnych i złożonych warunkach.

Stąd też nieustająca potrzeba dalszego umacniania organizacji partyjnych, dynamizowania pracy wewnątrzpartyjnej, dalszego doskonalenia działalności partyjnego aktywu. Chodzi o podniesienie roli i znaczenia zebrań partyjnych, by stały się one jednym z decydujących ogniw realizacji polityki partii, by każde zebranie było rzeczywistą lekcją partyjnego wychowania.

Wiele uwagi poświęcili członkowie partii przekazując komitetom POP rady i praktyczne sposoby przygotowania i prowadzenia zebrań POP, aby czas na nie przeznaczony nie był stracony. Zgłoszono w tym względzie wiele wniosków, uwag i propozycji. Domagano się stworzenia na zebraniach takiej atmosfery, która będzie sprzyjać swobodnemu wypowiedaniu się, bez obawy o poniesienie konsekwencji ze strony osób, których wypowiedzi te mogą dotyczyć. Wyrażano konieczność wzbogacenia tematyki zebrań poprzez dostosowanie jej do potrzeb danej POP i wychodzenia naprzeciw aktualnym zainteresowaniom towarzyszy. Niektóre zebrania - wskazywali rozmówcy - są wręcz źle przygotowane, odbywają się niesystematycznie. Zebrania zwołane tylko po to, by zadość uczynić formalnemu wymogowi statutowemu, nie mobilizują kolektywów partyjnych do pracy i działania, pomniejszają rolę organizacji partyjnej w życiu poszczególnych komórek organizacyjnych uczelni.

Dla nadania właściwej rangi zebraniom partyjnym wielu towarzyszy proponowało, aby częściej stawiać na porządku dziennym problemy ideowo-wychowawcze, etyczno-moralne, światopoglądowe, a także konfrontować z nimi postawy członków partii. Jeżeli chodzi o dyskusję i szczerą wypowiedź, to rozmowy wykazały odczucie ogółu członków partii, że najaktywniej przebiegają one w niedużych organizacjach partyjnych. Stąd też

dalsza aktywizacja najniższych ogniw partyjnych jest ze wszechmiar pożądana i celowa.

Rozmowy wykazały również, że zdecydowana większość naszych POP to organizacje dobrze pracujące, właściwie pojmujące swoją rolę i miejsce w uczelni, skupiające w swych szeregach towarzyszy w pełni oddanych sprawom partii, państwu ludowemu, sprawom socjalizmu.

Można stwierdzić, że w naszych podstawowych organizacjach partyjnych zdecydowana większość to ludzie ideowi, którzy swe oddanie partii i narodowi niejednokrotnie już dokumentowali konkretnymi czynami. Przeżywali oni zawsze wraz z całą partią wszystkie jej kłopoty i wysiłki. Tak było w dniach kryzysu grudniowego i później gdy usuwano błędy przeszłości i gdy czyni się ogromne wysiłki w przygotowaniu do VI Zjazdu. Nasi członkowie partii podejmując aktywną dyskusję nad wytycznymi i deklarując poparcie dla ich założeń szerokim zasięgiem podjęli i realizują czyn zjazdowy. W ASG obejmuje on dodatkowe poza planem pracy opracowanie pomocy dydaktyczno-szkoleniowych, przyspieszenie terminów prac naukowo-badawczych, przygotowanie obiektów szkoleniowych, wykonywanie prac gospodarczo-porządkowych, prac fizycznych przy budowie zamku i inne. Za wcześnie jeszcze, by oszacować wartość materialną tego czynu. Jest ona niewątpliwie duża, a przede wszystkim społecznie i wychowawczo - bezcenna. Towarzysze z Ośrodka Badań Sprzętu Chemicznego podjęli i realizują zobowiązania podobnego charakteru na sumę 6200 roboczo-godzin.

W ten sposób my komuniści w mundurach, pracownicy najstarszej w LWP uczelni wyrażamy swe poparcie dla przemian

pogrudniowych, dla założeń zawartych w wytycznych na zjazd
widząc wypływające z nich nasze konkretne zadania do dalszej
pracy nad umacnianiem gotowości bojowej. W ten sposób uważa-
my, że najlepiej spełniamy naszą rolę w służbie partii i na-
szej socjalistycznej ojczyzny.

Wydrukowano w 2 egz.

Egz.nr 1-2 - KU

Wyk. płk Wasil

Druk. OH, dn. 13.11.71r.

Nr ks. PF-3222/WW

1. Tow. BARTUSZEK

Minęły już ponad dwa miesiące gorącej, a jednocześnie rzeczowej i wszechstronnej dyskusji nad wytycznymi KC PZPR na VI Zjazd "O dalszy socjalistyczny rozwój Polskiej Rzeczypospolicitej Ludowej". Trwająca dyskusja stanowi wyraz twórczego zaangażowania się całego naszego społeczeństwa w problematykę, dotyczącą całokształtu szybkiego rozwoju kraju i wzrostu autorytetu partii.

Również towarzysze POP nr 1 poruszali w czasie dyskusji wiele różnych spraw. Jako upoważniony delegat tej organizacji pokrótce omówię niektóre tylko problemy, zasługujące na przedstawienie ich towarzyszom.

Zanim jednak przejdę do tych spraw pragnę na wstępie powiedzieć o znacznych osiągnięciach naszych towarzyszy w procesie dydaktyczno-naukowym ASG i we współpracy z innymi instytucjami i jednostkami wojskowymi.

W minionym roku szkolnym nastąpiło dalsze zacieśnienie współpracy między naszą akademią a wojskami, pogłębiła się tendencja większego łączenia teorii z praktyką.

Zapoczątkowane przed paru laty próby bliższego współdziałania z wojskami okazały się słuszne, dają coraz lepsze rezultaty i są zgodne ze wskazaniem wytycznych KC na VI Zjazd partii.

Kadra i słuchacze naszej uczelni - uczestniczą w licznych ćwiczeniach szczebla operacyjnego w charakterze zarówno ćwiczących, jak i rozjemców - są zawsze mile widzianymi pracownikami. Często słyszy się od przełożonych bardzo pochlebne o nich opinie. Kadra dydaktyczno-naukowa w br. w znacznej liczbie brała udział w inspekcjach ZT i oddziałów. Opracowuje ona podręczniki, zbiory prac, zeszyty taktyczne i artykuły do różnych wydawnictw wojskowych, będące cenną pomocą w procesie szkolenia wojsk i sztabów. Około 25% prac dyplomowych stanowią tematy opracowywane na zapotrzebowanie IC MON oraz OW. Większość tych prac uzyskuje bardzo wysoką ocenę i jest w pełni przydatna do praktycznego wykorzystania. Ostatnio część kadry i słuchaczy

III kursów oraz KOS uczestniczyła na poligonie "DRAWSKO" w ćwiczeniach prowadzonych w ramach centralnego kursu instruktorsko-metodycznego WP.

Oto kilka zaledwie przykładów świadczących pozytywnie o stale zacieśniającej się współpracy naszej akademii z wojskami.

W akademii towarzysze z pionu taktyczno-operacyjnego wykonują zasadnicze, najbardziej trudne i pracochłonne prace, związane z zapewnieniem właściwego przebiegu procesu szkolenia. Chodzi tu między innymi o takie przedsięwzięcia, jak: opracowanie ćwiczeń, ich organizację i przeprowadzenie, opracowywanie skryptów, wykładów, podręczników i innych materiałów szkoleniowych, kierowanie pracami dyplomowymi i kursowymi, wykonywanie prac naukowo-badawczych, a także prowadzenie zajęć dydaktycznych. Ponadto na barkach kadry pionu taktyczno-operacyjnego spoczywa główny ciężar utrzymania dyscypliny i wychowania słuchaczy; jest ona zobowiązana również do udzielania konsultacji, instruktaży i wszelkich porad, do pisania opinii służbowych itp.

Już te tylko wymienione zadania pozwalają na zobrazowanie, jak odpowiedzialna, wszechstronna i czasochłonna jest praca tej części kadry naszej uczelni, nie mówiąc już o tym, że bierze ona bardzo aktywny udział w działalności partyjnej i społecznej.

Należyte wywiązywanie się towarzyszy zarówno z obowiązków służbowych, jak partyjnych i społecznych najlepiej świadczy o ich wielkim zaangażowaniu, ofiarności i oddania dla dobra naszych sił zbrojnych. Należy tu podkreślić szczególną rolę tych towarzyszy, którzy są najściślej związani z procesem dydaktyczno-wychowawczym tj. kierowników grup oraz kierowników kursów. Większość z nich przepracowała w roku szkolnym 1970/71 ponad 400 godz. dydaktycznych, przy kalkulacyjnym obciążeniu 220 godz. dla adiunkta i 120 godz. dla kierownika kursu, zaś ich całkowite obciążenie roczne wynosi średnio około 3.000 godz. Powyższe dane cyfrowe świadczą wymownie o ogromnym wkładzie pracy tych towarzyszy w proces dydaktyczno-wychowawczy oraz o potrzebie rozważenia sposobu zmniejszenia tego obciążenia.

A trzeba tu podkreślić, że na około 50 oficerów byłej katedry TO i Szt.Oper., aż 50% to kierownicy grup i kierownicy kursów /konkretnie 24 ofic./. Również obciążenie pozostałych towarzyszy tej katedry jest niewiele mniejsze.

Przedstawienie tego ogromnego wysiłku towarzyszy z POP nr 1 oraz z innych POP grupujących oficerów katedr taktyczno-operacyjnych stanowić będzie z jednej strony dla tych towarzyszy dużą satysfakcję oraz zachętę do dalszej wydajnej i owocnej pracy, a z drugiej świadczy o pilnej potrzebie takiego usprawnienia organizacji pracy przez kierowniczą kadre ASG, aby zmniejszyć obciążenie najbardziej przeciążonych pracą towarzyszy, by mogli na przykład w większym stopniu drogą samokształcenia i doktoryzacji podnieść swoje kwalifikacje fachowe. A jak wiadomo w POP nr 1 sprawa doktoryzacji towarzyszy jest wyjątkowo trudna, wymagająca większej troski, zainteresowania i pomocy ze strony kierownictwa ASG.

Obecnie postaram się przedstawić towarzyszom kilka spraw będących przedmiotem dyskusji w naszej POP.

Pierwsza sprawa to czas trwania studiów w wojsku, niezbędny dla uzyskania wyższego wykształcenia II stopnia. Mam tu na myśli łączny czas nauczania w WOS i ASG i wynoszący razem aż 7 lat, nie licząc różnych krótkotrwałych kursów, na których przeszkala się oficerów przed pójściem do ASG. Jest to okres stosunkowo długi w porównaniu z innymi uczelniami zwłaszcza cywilnymi, w których studia II stopnia można ukończyć w ciągu 5 lat. Powstaje pytanie, czy nie należy skrócić okresu wyższych studiów wojskowych, co przyniosłoby olbrzymie korzyści materialne i szybszy dopływ nowych kadr do wojska. I kolejne pytanie w jakiej uczelni to uczynić w WOS czy w ASG? Odpowiedź nie jest prosta, chociaż wydaje się, że można by dokonać tego w obu uczelniach. Niemniej jednak problem ten należałoby gruntownie zbadać przez kompetentne instytucje i zainteresowane uczelnie.

Druga sprawa, którą poruszę, to konieczność istnienia szkoleniowego ognia pośredniego między WOS a ASG.

Obserwując oficerów przychodzących na studia do ASG, nasuwa się myśl o potrzebie nie tylko istnienia, ale i rozwinięcia na szerszą skalę szkolenia, stanowiącego ogniwko pośrednie /łączące/ WSO i ASG.

Uważamy, że szkolenie to powinno być organizowane na kursach krótkoterminowych /kilkumiesięcznych/ z daleko posuniętą specjalizacją, do szczebla pułku włącznie, zależnie od stanowiska i rodzaju wojsk, do którego kieruje się oficera po ukończeniu kursu.

Z kolei omówię kilka spraw bezpośrednio odnoszących się do procesu szkolenia w ASG.

Na czoło tych spraw wysuwa się profil studiów w ASG: zintegrowanych czy zdezintegrowanych.

W dalszym ciągu w toku dyskusji czy podczas różnych spotkań szkoleniowych odżywa problem profilu studiów zintegrowanych, z zachowaniem niezbędnej specjalizacji. Ta niezbędna specjalizacja mogłaby się np. wyrażać w podwójnym wymiarze godzin na dany przedmiot specjalistyczny w porównaniu do innych, pozostałych nie specjalistycznych przedmiotów plus praktyka w jednostkach. Taki profil studiów wydaje się bardziej wskazany i korzystny, chociażby z uwagi na ... fakt, że ASG to nie uczelnia, w której uczy się spraw natury technicznej, a jedyna uczelnia w kraju szkoląca oficerów o profilu dowódczo-sztabowym. Kilkuletnie doświadczenie z programami zintegrowanymi wskazuje, że raczej zdały one egzamin w świetle wypowiedzi oficerów kończących studia o takim profilu. Uważamy, że zarówno taktyka, jak i sztuka operacyjna dla wszystkich specjalności winny być prowadzone w jednakowym wymiarze godzin. Obecnie dla każdej specjalności jest inaczej. Wielu towarzyszy pyta więc kogo i co uczy akademia na poszczególnych kursach - jakie kryteria zadecydowały na przykład, że na kursie WRiA jest mniej godzin z zakresu sztuki operacyjnej, aniżeli na kursie łączności itd. Wydaje się, że problem ten powinien być właściwie wyważony, aby nie popadać z jednej skrajności w drugą: od całkowitej integracji do całkowitej dezintegracji studiów. Następna, z pozoru błaha sprawa, to ocenie słuchaczy. Dotychczas w akademii od szeregu lat obowiązuje zasada "ukrywania" ocen za

poszczególne przedsięwzięcia szkoleniowe przed słuchaczami. Wyraża się to w postaci zapisu w indeksie słuchacza., "zaliczono" lub nie "zaliczono". Uważamy, że ocena powinna być konkretna /2,3,4,5/ i jawna oraz wpisywana natychmiast przez wykładowcę po zdaniu kolokwium czy zakończeniu ćwiczenia.

Taka bowiem praktyka wystawiania ocen z jednej strony niewątpliwie bardziej zmobilizuje słuchaczy do nauki, zapoznając go natychmiast z osiąganymi rezultatami w pracy, a z drugiej - podniesie znacznie autorytet wykładowców.

Kierownicy grup, kursów i słuchacze coraz częściej stawiają problem czasu na odpowiednie przygotowanie się do kolokwium oraz egzaminów państwowych i rocznych. Dotychczasowa praktyka wielu już lat dowodzi, że słuchacze idą na egzamin prawie z "marszu", tj. bez przygotowania. Solidne przygotowanie się do egzaminu wymaga bowiem usystematyzowania i uporządkowania materiału, powtórzenia i wyjaśnienia często wielu problemów, zapoznania się z ostatnimi zmianami, jakie ciągle zachodzą w TO i Szt.Oper.

Chodzi tu również o stworzenie najbardziej sprzyjających warunków dla przygotowania obrony prac dyplomowych. Z tym wiąże się konieczność zapoznawania dyplomanta z treścią całej opinii o pracy, a nie tylko z jej wyciągiem. Wydzielenie czasu na sesję egzaminacyjną to w dalszym ciągu bardzo intensywne i samodzielne studiowanie problematyki związanej z egzaminami wbrew poglądom niektórych oficerów traktujących sesje egzaminacyjne jako stratę czasu. Uważamy, że sesje te winny być dwie na każdym roku studiów. Jedna po cyklu natarcia, a druga w końcu roku dla przygotowania się bezpośrednio do egzaminów rocznych czy państwowych. Czas trwania sesji średnio 2 tygodnie. W tym czasie słuchacze winno zdać obowiązujące kolokwia i egzaminy. Obecnie wygląda to różnie, ponieważ nie ma specjalnie na ten cel wydzielonego czasu. Dlatego kolokwia nie są zaliczane w wyznaczonym terminie, a prezentowane wiadomości przez słuchaczy pozostawiają wiele do życzenia.

Kolejnym problemem nurtującym kadrę są prace dyplomowe. Ostatnio utarło się przekonanie, że studia musi ukończyć każdy słuchacz, który jest na trzecim roku, jak również musi

obronić pracę dyplomową skoro została ona dopuszczona do obrony. Wielu towarzyszy, obserwując pracę słuchaczy na trzecim kursie oraz egzaminy i obronę prac dyplomowych dochodzi do wniosku, że podejście wielu słuchaczy do nauki, napisania pracy oraz jej obrony jest zbyt formalne i powierzchowne. W wielu pracach dyplomowych dostrzega się zbyt mały stopień samodzielności pracy słuchacza. Wydaje się, że trzeba znacznie zaostrzyć kryterium dopuszczania dyplomanta do obrony.

Decydujący głos w tej sprawie powinien mieć kierownik pracy dyplomowej, który konsultując słuchacza najlepiej zna jej wartość. Pewien procent tych prac wyraźnie odbiegający od wymagań należy w ogóle nie dopuszczać do obrony. Również należy zakładać, że nie każda praca dopuszczona do obrony musi być obroniona. Nie obronienie pracy dyplomowej czy nie zdanie egzaminu państwowego nie powinno jednak przekreślać kariery oficera. W takim wypadku otrzymywałby on zaświadczenie o odbyciu studiów wyższych bez prawa używania tytułu oficera dyplomowanego i pobierania z tego tytułu dodatku kwalifikacyjnego. Takie postawienie sprawy podniosłoby rangę uczelni oficera dyplomowanego oraz stanowiłoby czynnik mobilizujący słuchaczy do rzetelnej pracy w czasie studiów. Oficerowie nie posiadający dyplomu mogliby np. ubiegać się o jego otrzymanie w ciągu kilku lat, jednak nie dłużej niż 5-ciu.

Na propozycje te można spojrzeć przez pryzmat obowiązujących w tym zakresie przepisów w cywilnych szkołach średnich i wyższych. Tam przecież nie wszyscy bronią prac magisterskich i kończą studia. Jest tam naturalny odsiew do ostatniego roku nauki i to jest prawidłowe.

Bardzo ważną sprawą jest właściwe przygotowanie nowych oficerów do pracy naukowo-dydaktycznej w ASG. Przygotowanie kadry naukowo-dydaktycznej jest procesem długofalowym, trwającym kilka lat. Uważamy, że dobry wykładowca będzie dopiero po okresie przynajmniej 3-5 letniej praktyce pedagogicznej w wyższej uczelni. Zajmowanie kolejnych stanowisk etatowych w akademii powinno odbywać się po odbyciu odpowiedniego stażu. Praktyka dowodzi, że ta zasada nie jest nadal przestrzegana, zwłaszcza w odniesieniu do oficerów przychodzących spoza ASG.

Dobre przygotowanie kadr wymaga również stosowania przemysłowej rotacji. Masowa rotacja powoduje poczucie niepewności kadry, stwarza złą atmosferę w pracy, co odbija się ujemnie w procesie szkolenia. W ostatnim okresie utworzono tzw. "złoty fundusz" kadry. Chcielibyśmy przy okazji zasignalizować możliwość zaistnienia niewłaściwego podejścia przy typowaniu oficerów do tego funduszu. Wydaje się konieczne zapoznanie sekretarza POP przez szefa odnośnej komórki z oficerami, którzy są zaliczani do tego funduszu. Zainteresowani, a może nawet wszyscy powinni być też o tym fakcie poinformowani. W naszym przekonaniu będzie to stanowiło doping do pracy, by się w tym funduszu utrzymać lub do niego wejść. Musi tu dominować rzetelna i obiektywna ocena poszczególnych towarzyszy, mająca na celu jedynie dobro służby, a nie inne przesłanki.

W celu usprawnienia procesu szkolenia w akademii ważną rolę odgrywa: - usprawnienie obiegu informacji, polepszenie obsługi przez personel pomocniczy kadry naukowo-dydaktycznej oraz skomasowanie różnorodnych przedsięwzięć realizowanych na szczeblu uczelnianym, katedralnym i zespołowym w ściśle określone dni miesiąca. Do przedsięwzięć tych przykładowo zaliczamy WF, WO, posiedzenia, odprawy itp. Chodzi nam również o to, aby poszczególne kancelarie, magazyny były dostępne dla kadry przez cały dzień pracy stosownie do istniejących niezbędnych i istotnych potrzeb. Wszelkie w tym zakresie ograniczenia prowadzą do dezorganizacji pracy dydaktyczno-naukowej podstawowej części kadry, która spełnia decydującą rolę w realizacji zadań uczelni.

Uważa się również za konieczne maksymalne odciążenie kierowników grup i kursów od prac dodatkowych, by skoncentrować ich uwagę na procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Na zakończenie pragnę poinformować delegatów i zaproszonych gości, że towarzysze z naszej POP dla uczczenia VI Zjazdu Partii, podjęli zobowiązanie długofalowe i występują z inicjatywą do innych POP przygotowania materiałów szkolno-poglądowych do znajdującego się w budowie centralnego ośrodka dowodzenia.

2. Tow. KURKUS

TOWARZYSZE!

POP kadry Oddziału Wojsk OPK i Lotnictwa - jak i inne organizacje ASG - przychodzi na konferencję po 11-miesięcznym okresie doniosłych przemian jakie w tym czasie zachodziły w życiu naszej partii i naszego państwa. Warunki, stworzone przez VII i VIII Plenum KC PZPR wyzwoliły olbrzymi kapitał społecznej inicjatywy i określiły perspektywę przemian społeczno-gospodarczych, gwarantujących szybki postęp we wszystkich dziedzinach naszego życia.

Nasza organizacja nie stała na uboczu tych przemian. Zgodnie z uchwałami VIII Plenum, w oparciu o leninowskie normy życia partyjnego i ogólne kierunki określone przez KU ASG, realizowaliśmy na naszym podwórku nową linię partii, zwracając szczególną uwagę na:

- stworzenie właściwej atmosfery do rzeczowej i nieskrępowanej oraz twórczej dyskusji;
- stałe wsłuchiwanie się w propozycje zmierzające do polepszenia pracy i życia, umiejętne z nich korzystanie w działalności partyjnej dla ciągłego doskonalenia procesu dydaktyczno-naukowego;
- ugruntowaniu zasad demokracji wewnątrzpartyjnej, łączeniu szybkiej i zdecydowanej realizacji decyzji władz partyjnych i uchwał nadrzędnych instancji tworzenia właściwego klimatu dla twórczej pracy w poszczególnych katedrach czy też zespołach specjalistycznych;
- większy stopień zainteresowania się ocenami i kształtowaniem postaw ludzkich; tworzeniu wespół z przełożonymi atmosfery, w której dla zwiększenia wydajności pracy mobilizować będą nie tylko sprawiedliwe rozdzielane nagrody, ale także bodźce natury moralnej - pochwały, publiczna satysfakcja, poczucie dobrze spełnionego obowiązku itp.

Jednym z poważniejszych przedsięwzięć było przeprowadzenie rozmów indywidualnych ze wszystkimi członkami naszej POP.

Wyniki tych rozmów dały komitetowi, jak i całej POP dużo praktycznych wniosków odnośnie doskonalenia form kierowania pracą partyjną oraz w zakresie polepszania pracy dydaktyczno-naukowej.

Tak w czasie rozmów indywidualnych jak i w okresie kampanii przedzjazdowej głównym i decydującym nurtem naszej działalności oraz dalszych dyskusji czy to na forum grup partyjnych, czy też na zebraniach POP były problemy związane z postawami ideowymi, z działalnością służbową towarzyszy, stanem dyscypliny służbowej i partyjnej, aktywnością i działalnością partyjno-społeczną, warunkami bytowymi i kształtującymi się na tym tle stosunkami międzyludzkimi.

W okresie przedzjazdowym główną uwagę zwracamy na: indywidualne i zespołowe studiowanie wytycznych na VI Zjazd oraz przygotowanie odpowiednich wniosków dążących do polepszenia stylu naszej pracy partyjnej i służbowej. W tym celu na szczelnie POP jak i grup partyjnych zaplanowano odpowiednie przedsięwzięcia, które zapewniają właściwe przygotowanie się poszczególnych towarzyszy, jak i całej organizacji partyjnej do VI Zjazdu PZPR.

Rozmowom indywidualnym oraz dyskusjom na zebraniach POP i w grupach partyjnych towarzyszyła atmosfera obustronnej szczerości, zaangażowania ideowego, troska o naszą przyszłość, jako wyraz słuszności i pełnego poparcia uchwał VII i VIII Plenum KC PZPR.

Nie znaczy, że wszystko u nas odbywało się w warunkach idealnych - bezkonfliktowych. Nie - były głosy krytyczne, a niekiedy rozmowy gorzkie i trudne, ale właściwie dlatego naszym zdaniem bardzo potrzebne.

Na ostatnim zebraniu POP, towarzysze dla uczczenia VI Zjazdu zgłosili swój udział w realizacji jednego z poniższych przedsięwzięć:

1. Udział w pracach związanych z gazyfikacją Poligonu.
2. Udział w pracach przy odbudowie Zamku Królewskiego w Warszawie.
3. Udział w wykonaniu i uporządkowaniu przejścia /chodnika/ od bl. 25 do kasyna.

Ponadto podjęto zobowiązanie przetłumaczenia w godzinach pozasłużbowych poza planem trzech materiałów specjalistycznych z języka rosyjskiego na język polski o objętości około 500 stron maszynopisu.

Chciałbym podkreślić, że towarzysze naszej POP robią dużo w zakresie podniesienia poziomu dydaktyczno-naukowego. Zdajemy sobie jednak sprawę z tego, że poziom ten nie będzie się podnosił tak jakbyśmy sobie tego życzyli, że nie będzie on odpowiadał tempu dokonywującej się rewolucji naukowo-technicznej, jeśli nie przemyślimy od nowa, zgodnie z treścią i duchem wytycznych do VI Zjazdu całości kształtu naszej działalności dydaktyczno-naukowej, jeśli nie ujmemy kompleksowo zadań dydaktycznych i naukowych oraz możliwości i warunków ich realizacji. A z tym nie jest najlepiej, ponieważ nadal odczuwamy brak synchronizacji pomiędzy zlecanymi nam zadaniami dydaktycznymi, naukowymi i innymi. Spływają one na nas często przypadkowo, nie zgrane tematycznie, ilościowo i czasowo, powodując niekiedy trudne do pokonania spiętrzenia czynności. Jesteśmy zdania, że przy zlecaniu nam nowych zadań, a zwłaszcza takich, jak np: opracowanie materiałów i prowadzenie zajęć na nowych kursach, jak ostatnio kursy przeszkolenia kadry kierowniczej WP, opracowania szeregu tematów na zlecenie Sztabu Generalnego, kierowania oficerów na inspekcję i ćwiczenia - konieczna staje się korelacja tych zadań z punktu widzenia oceny realnych możliwości ich realizacji. Rekordowymi pod względem spiętrzenia prac były np. miesiące: luty, marzec /przygotowanie materiałów szkoleniowych dla KPKK WP/ oraz wrzesień i październik /wyjazd na zawody Rozpoznania Powietrznego i Inspekcje w siłach zbrojnych, przy jednoczesnym przygotowaniu się do rozpoczęcia nowego roku akademickiego.

Wydaje nam się, iż pomocnym w rozwiązaniu omawianego problemu byłoby znowelizowanie norm obciążenia kadry tak, aby uwzględnione zostały najbardziej pracochłonne czynności, tj. opracowanie materiałów do wykładów, ćwiczeń grupowych i na mapach, podręczników, skryptów, kolokwiów, egzaminów, konsultowania prac dyplomowych, sprawdzenia ćwiczeń i opracowań sprawdzających itp.

Kolejnym krokiem na tej drodze powinno być, naszym zdaniem, opracowanie równoległe ze statutem, regulaminu pracy akademii i w ślad za tym - poszczególnych jej komórek, by - w rezultacie - była pełna jasność nie tylko co do zakresu obowiązków osób funkcyjnych, ale również co do zakresu ich kompetencji.

Sądzimy również, że w pewnym sensie jednostronny charakter nosi takie usprawnienie pracy i zarządzenia w ASG, które polega na ścisłym przestrzeganiu godzin przyjmowania interesantów przez poszczególne komórki administracyjne - zwłaszcza kwatermistrzowskie. W rezultacie załatwienia najprostszej pracy wymaga niekiedy długotrwałego wystawiania oficerów katedr w kolejkach w czasie objętym w kalkulacjach jej obciążenia, stąd właśnie wywodzą się opinie, że nie komórki administracyjno-kwatermistrzowskie spełniają zabezpieczającą rolę względem komórek dydaktyczno-naukowych, lecz odwrotnie.

Stan zdrowia kadry staje się zły jeżeli nie wręcz alarmujący. Naszym zdaniem należy prowadzić bardziej wnikliwe, a nie jak dotychczas pobieżne i w naszym odczuciu formalne okresowe badania lekarskie. Należy profilaktycznie kierować na leczenie sanatoryjne tych oficerów, których stan zdrowia tego wymaga.

Przydział kart wczasowych budzi również wiele zastrzeżeń. Należy przydzielać te karty, zwłaszcza do SDW Brzeźno, na sprawiedliwych i bardziej demokratycznych zasadach, a nie na zasadzie preferowania zajmowanych stanowisk.

Ponieważ wniosków i postulatów wysuniętych przez naszą POP było stosunkowo sporo, dlatego też w swoim wystąpieniu poruszyłem tylko niektóre z nich, a pozostałe przedłożę pisemnie Prezydium Konferencji Partyjnej.

Podsumowując wyniki dotychczasowej naszej pracy przedzjazdowej stwierdzić należy, że widoczny jest dalszy wzrost aktywności i wpływ pracy ideologicznej na realizację wykonywanych przez nas zadań, że pogłębia się stale zespolenie pracy partyjno-politycznej z procesem dydaktyczno-naukowym, że umacnia się zrozumienie, że w końcu dobre stosunki międzyludzkie w zespołach i katedrach mają niemały wpływ na wyniki naszej pracy.

Włączając się do ogólnonarodowej debaty chcemy, ażebyśmy w przededniu VI Zjazdu mogli odpowiedzieć na pytanie i to - każdy z nas z osobna - jakim dorobkiem w służbie powitałem ją, jako członek partii, oficer, wykładowca i wychowawca VI Zjazd PZPR.

Na zakończeniu pragnąłbym podkreślić, że dalszym celem działalności komitetu jak i całej naszej organizacji partyjnej jest utrzymanie wzbudzonej aktywności i wysokiego tempa życia partyjno-politycznego osiągniętego w czasie po VII i VIII Plenum dla polepszenia pracy służbowej i doskonalenia pracy partyjno-politycznej dla dobra naszej socjalistycznej ojczyzny.

3. Tow. KOŁODZIEJCZAK

Towarzysze POP-6 na zebraniach oddziałowych organizacji partyjnych i POP, w dyskusji nad wytycznymi KC PZPR wysunęli szereg postulatów, które mam obowiązek przedstawić.

Uczelnia nasza, co podkreślił w swoim referacie tow. sekretarz może poszczycić się poważnymi osiągnięciami naukowymi. Nie można oprzeć się wrażeniu, że przy lepszym planowaniu prac naukowo-badawczych można było zrobić więcej. Uważamy, że o rzeczywistej skuteczności naukowej w działalności akademii decyduje użytkowość jej prac. Przyznać trzeba, że większość tematów naszych prac ma właśnie taki charakter. Jednak zło tkwi nie w tematach, lecz w sposobie ich opracowania. Jeżeli praca ogranicza się do rozprawy czysto teoretycznej, jeżeli plan badań naukowych obejmuje tylko pierwszy etap pracy - etap założeń i hipotez, a pomija etapy dalsze - te najważniejsze /doświadczenia, próby i eksperymenty/, które powinny być uwieńczone opracowaniem instrukcji i wprowadzeniem jej do szkolenia wojsk - wówczas taka praca staje się pracą nieużyteczną. Pracownicy naukowcy naszej uczelni mają jeszcze zbyt mało okazji do prowadzenia eksperymentów i prób na poligonach. Akademia wiele wkładu wniosła np. w kwestię pokonywania obro-ny przeciwpancernej przeciwnika. Problemy te są dalej eksperymentowane na poligonach, podczas ćwiczeń z wojskami np. Centralny Kurs Metodyczny w Drawsku. Z zasady jednak udział oficerów ASG ogranicza się w tego rodzaju pokazach do roli obserwatorów. Towarzysze wysuwają więc postulaty, aby w pracach organizacyjnych i przygotowawczych, pokazach poligonowych w ćwiczeniach z wojskami, powinni uczestniczyć autorzy wstępnych teoretycznych opracowań tematu, lecz nie w charakterze widzów, ale jako grupa zbierająca doświadczenia. W ten sposób umożliwi się prowadzenie dalszych badań. Uważamy, że

różnego rodzaju pokazy na poligonach czy ćwiczenia z wojskami są bardzo kosztowne i nie można sobie pozwolić na organizowanie ich bez uwzględnienia potrzeb prowadzenia eksperymentów naukowych w trakcie ich trwania.

Inna sprawa związana z działalnością naukową to przedstawione przez Oddział Naukowy propozycje "normowania" prac naukowych. Normy te spotkały się z dość ostrą krytyką towarzyszy gdyż określają ilość potrzebnego czasu wg objętości pracy, a nie według jej stopnia trudności.

Mamy doświadczenie, że prace rozwlekłe były najmniej przydatne w procesie szkolenia słuchaczy. Postulujemy więc zamiast sztywnym norm objętościowo-czasowych wypracowanie konkretnych zasad oceny efektywności. pracy naukowej, w której za podstawę przyjęte zostałyby takie elementy, jak: zawartość i praktyczna przydatność dla wojska i sztuki wojennej.

O stanie nauki decydują kadry. Wydaje się, że należy większy nacisk położyć na kształtowanie kadr naukowych. W naszej uczelni przebiega ono na drodze szkoleń oficjalnych i poprzez seminaria doktoranckie. Te ostatnie nie zostały w pełni wykorzystane. Również o tym wspomniał tow. Wasil. Na liczną grupę profesorów i docentów naszej uczelni prowadzi się aktualnie 4-5 seminariów doktoranckich. Co robią pozostali doktoranci i samodzielni pracownicy naukowcy? Należy więc seminariami objąć wszystkich doktorantów, a obowiązek ich prowadzenia rozłożyć na wszystkich.

Działalność dydaktyczna jest tą najważniejszą, a na jej zabezpieczenie powinno się kierować maksimum wysiłku. W realizacji zadań dydaktycznych napotykamy nadal na wiele trudności. Do nich towarzysze zaliczają:

- nadal słabe zabezpieczenie w materiały i środki pracy;
- nadal słabe wyposażenie miejsc pracy. Nierówne traktowanie komórek - rozdzielanie przez WAK środków w tajemnicy co musi budzić wątpliwości;
- trudności w prowadzeniu zajęć na sali 30 i 218. Ta ostatnia jest przygotowana, ale słaba wentylacja.

Z uwagi na ograniczony czas muszę ograniczyć się do zasygnalizowania pozostałych spraw:

- dość często wypadki chuligaństwa wśród młodzieży na Poligonie świadczą o słabym oddziaływaniu wychowawczym - szczególnie ze strony rodziców;
- skargi towarzyszy na działalność WAK-u, GAM-u przedłużające się remonty, niesolidarność prac;
- skargi na ślepy - zamykane z uwagi na brak personelu, złe zaopatrzenie;
- skargi na izbę chorych /konieczność podniesienia jej rangi/;
- skargi na węzeł łączności;
- sprawa tymczasowych zakwaterowań dla nowych wykładowców.

4. TOW. FILIPOWICZ

W swoim wystąpieniu chciałbym poruszyć w zasadzie 3 zagadnienia dotyczące spraw wewnątrzpartyjnych, szkoleniowych i bytowych słuchaczy.

W toku dyskusji przedzjazdowej członkowie naszych organizacji partyjnych zarówno na zebraniach grup partyjnych, jak i na zebraniach POP szeroko omawiali problematykę związaną z życiem partyjnym, a szczególnie podkreślano wychowawczą rolę zebrań partyjnych, ideowe postawy członków partii w życiu partyjnym i społecznym. Podkreślano szczególnie, że zebrania muszą uczyć i wychowywać, a dla spełnienia tych zadań nieodzownym jest przywrócenie odpowiedniej rangi dla krytyki i samokrytyki. Chodzi tu między innymi o to, by nie popełniać starych błędów i nie zasłaniać uchybień i niedociągnięć różnego rodzaju pseudo wyższymi celami, jak autorytet, wiek czy stanowisko, a pokazywać towarzyszy takimi jakimi są bez upiększeń i wypaczeń. Oceny zaś towarzyszy powinny być zgodne z ich postawą i pracą.

Tym samym zebrania muszą stać się "trybuną obywatelską" dla wszystkich niejasności i wątpliwości towarzyszy, co w znacznej mierze ożywi zebrania i przywróci im właściwą rangę i rolę.

W toku dyskusji towarzysze zwracali uwagę, że zbyt mało i w niewłaściwy sposób porusza się sprawy wojska w środkach masowego przekazu. Audycje w radiu i telewizji, artykuły w

prasie /z małymi wyjątkami/, filmy o wojsku, są niedopracowane, nudne a często nawet w wypaczony sposób pokazują nas i naszą służbę. Wiele razy autorzy czy reżyserzy nie znając w ogóle spraw wojska, realizując zamówienie tworzą "dzieła", które wywołują odwrotny skutek od zamierzonego. Wnioskujemy, aby kierownictwo MON, a nie kto inny oceniało /przez odpowiedni organ/ każde wystąpienie inteligencji twórczej w naszych sprawach oraz odpowiednio ukierunkowało działalność propagandy dotyczącej wojska. Żenująco ubogie było w telewizji i radiu święto Wojska Polskiego w bieżącym roku.

Sądzimy, że Ministerstwo Kultury, zbyt tolerancyjnie traktuje niektórych twórców, którzy piszą, malują, kręcą filmy, wystawiają sztuki itp. nie dbając o to co przyniesie dane dzieło dla społeczeństwa.

Uważamy, że sztuka, publicystyka czy literatura powinna być komunikatywna, czemuś służyć, do czegoś mobilizować, a nie zamykać się w gronie kilkuset osób krążących po jednej orbicie wzajemnych ambicji i sporów.

Wprawdzie w ostatnich latach zlikwidowano swoiste teorie o "bohaterszczyźnie" i kompleksy na temat naszej historii narodowej, lecz jeszcze tu i ówdzie można spotkać wypowiedzi zohydzające naszą przeszłość szczególnie w teatrzykach młodzieżowych i studenckich.

Nie chodzi nam o hamowanie krytyki i wolności wypowiedzi, lecz o to, by nie doprowadzić do zwątpienia we własne siły i w budownictwo socjalizmu. Krytyka winna w efekcie mobilizować i krzepić społeczeństwo, pokazywać drogi wyjścia z trudnej sytuacji, a nie ograniczać się do negowania. Dlatego też proponujemy, aby odpowiednie organy kontrolowały wszelkiego rodzaju wystąpienia twórców korzystających ze środków masowego przekazu. Chodzi o to, aby wyeliminować bynajmniej z radia i telewizji dzieła przynoszące szkodę dla dobra ogółu.

Nakazem partii i czasu jest zdobywanie głębokiej wiedzy w każdej dziedzinie, w każdej szkole i każdej uczelni - w codziennym życiu każdego obywatela.

Nie możemy więc pominąć tu wojska, które opiera się na coraz to nowszych osiągnięciach techniki i nauki. Tym samym nie można pominąć w tym ogólnym rachunku i naszej uczelni szkolącej przyszłych dowódców tychże wojsk. Chętnych do nauki nie brak, o czym świadczy najlepiej duża ilość kandydatów i konkursowe egzaminy. Tylko brak odpowiedniej ilości miejsc nie pozwala na przyjęcie tych, których ambicją jest podnoszenie swoich kwalifikacji. Poza tym dla nauczania nieodzownym elementem jest odpowiednio przygotowana baza szkoleniowa, a w warunkach naszej uczelni i odpowiednie zaplecze dla zabezpieczenia warunków wyżywienia i mieszkań dla słuchaczy.

Mówiąc o bazie naukowej w naszej uczelni należy stwierdzić, że mimo bogatej biblioteki i gabinetów naukowych istnieje nadal niedobór zaopatrzenia w odpowiednie pomoce, jak przezrocza i filmy, mamy trudności w otrzymaniu odpowiedniej literatury przesyłanej z wydawnictw wojskowych i skryptów wydawanych przez ASG. Na dowód tego można przytoczyć brak w bibliotece naukowej ASG wydawnictw pt. "taktyka lotnictwa myśliwskiego" część V Lot.964/66 oraz podręcznika "taktyki lotnictwa myśliwskiego" Lot.1167/68, które na dzień dzisiejszy są podstawą do szkolenia wojsk lotniczych.

Sprawy mieszkaniowe też nie napawają optymizmem słuchaczy mieszkających po trzech w pokojach o powierzchni mieszkaniowej w granicach 12-13 m². W pokojach jest ciasno, z trudnością mieszczą się w nich trzy łóżka i jeden mały stolik. Dlatego też proponują towarzysze, aby MON rozpatrzyło możliwość wykorzystania części funduszu, który kadra WP przeznacza na "Budowę Szkół i Internatów" dla rozbudowy bazy i zaplecza ASG.

Jednym z głównych problemów jakie w świetle wytycznych na VI Zjazd i w dyskusji przedzjazdowej szeroko przewija się w środkach masowego przekazu jest troska o człowieka. Ale i na tym odcinku nie można poszczycić się osiągnięciami mimo wysiłków i trosk ze strony uczelni.

Słuchacz w zasadzie rodzinę może odwiedzać jeden raz w miesiącu, rodzina zaś mogłaby go odwiedzać, lecz brak możliwości zapewnienia noclegu dla osób odwiedzających nie pozwala

na to. Tak przedstawia się sytuacja słuchacza w ciągu trzech lat studiów w ASG, a jak po ich zakończeniu jeżeli nie wróci się do macierzystej jednostki? To wówczas dochodzi jeszcze rok lub dwa czekania na /mieszkanie/ - kwaterę w nowym garnizonie. Czyli w sumie około 5 lat rozłąki z rodziną co nie wpływa pozytywnie na stosunki rodzinne, a nieraz może stać się przyczyną ich tragedii.

Wydaje się, że akademia powinna dysponować hotelem, gdzie od czasu do czasu mógłby przenocować ktoś z rodziny odwiedzającej słuchacza.

Słuszne również byłoby według nas takie ustawienie spraw kadrowych w stosunku do słuchaczy, aby zapewnić po ich ukończeniu ASG jak najszybsze uzyskanie mieszkania w nowym miejscu służby.

Proponujemy aby powiadamiać słuchaczy równoległe z dowódcami jednostek, do których są przydzielani już na początku 3 roku studiów.

Równocześnie należałoby zobowiązać dowódców jednostek aby z chwilą otrzymania wiadomości o przydziale absolwenta ASG do jednostki, włączali go na listę ubiegających się o mieszkanie i odpowiednio zaplanowali mu przydział.

My ze swej strony jako oficerowie i słuchacze dołożymy wszelkich starań, by osiągnąć jak najlepsze wyniki w szkoleniu i z kolei zdobytą wiedzę w uczelni właściwie i skutecznie wykorzystać dla dalszego umacniania sił zbrojnych PRL.

Pragnę zapewnić towarzysze, że członkowie organizacji partyjnych i słuchacze Oddziału nr 2 dokładają maksimum wysiłku w zdobywaniu wiedzy, aby w przyszłości wykorzystać zdobytą wiedzę dla umocnienia naszych sił zbrojnych w obronie naszych granic, naszej ojczyzny.

5. Tow. LEWANDOWSKI

Swym wystąpieniem pragnę w nieco szerszym zakresie zwrócić uwagę towarzyszy - uczestników Konferencji na sprawy mieszkaniowe pracowników akademii i innych instytucji wojskowych mieszczących się na terenie Rembertowa, z racji społecznie

pełnionej od dwóch lat nie łatwej funkcji przewodniczącego podkomisji mieszkaniowej - w komisji socjalno-bytowej akademii.

Wytyczne KC PZPR na VI Zjazd nakreślają szeroki program w zakresie budownictwa mieszkaniowego. Wysoka ranga potrzeb mieszkaniowych jest w pełni rozumiana i doceniana przez partię. Rząd PRL jest zobowiązany do opracowania 10-letniego programu dalszej poprawy sytuacji mieszkaniowej ludności.

Śledząc przebieg konferencji przedzjazdowych na każdym szczeblu, sprawy mieszkaniowe i socjalno-bytowe są przedmiotem szerokiej dyskusji. Ostatnio szeroko o tych sprawach mówili w swych wystąpieniach na Warszawskiej Konferencji tow. KEPA i tow. JAROSZEWICZ.

Obserwujemy również dążenia kierownictwa MON w celu poprawy warunków mieszkaniowych kadry zawodowej, których główne kierunki zostały ostatnio przedstawione w artykule Głównego Kwatermistrza WP opublikowanym w Żołnierzu Wolności.

Jak przedstawiają się sprawy mieszkaniowe u nas?

Jak towarzyszom wiadomo, na terenie Rembertowa - osiedle Poligon i Pocisk znajduje się szereg instytucji i jednostek wojskowych. Największą z nich jest oczywiście akademie. Każda z tych instytucji i jednostek posiada swoje potrzeby mieszkaniowe, które w obecnej chwili przedstawiają się następująco:

1. Osiedle Poligon:

- Ogółem: 74 mieszkania, 183 izby, w tym poprawa 14 izb.
- Z tego: ASG - 55 mieszkań, 124 izby, w tym poprawa 13 izb.
- COSO - 9 mieszkań 30 izb.
- Inne jednostki - 10 mieszkań 29 izb, w tym poprawa 1 izba.

2. Osiedle Pocisk:

- Ogółem: 13 mieszkań 29 izb, w tym poprawa 4 izby.

Potrzeby te związane są rotacją kadry i rozwojem tych instytucji, wynikających z określonych planów rozwojowych oraz przybywania do nich nowych pracowników.

Oczywiście każdy rozwój określonych struktur organizacyjnych pociąga za sobą potrzeby kadrowe, dla której niezbędnym jest zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych. Często w naszych konkretnych przypadkach sprawy te nie zawsze są uwzględniane. Przy tym poszczególni szefowie tych instytucji i jednostek, realizując swą politykę kadrową nie uzgadniają swych potrzeb z Komendą akademii i nie biorą pod uwagę trudnej sytuacji mieszkaniowej na terenie Poligonu.

Oficerów przybywających do akademii i Instytutu Dowodzenia przyjmuje osobiście Komendant Akademii, uprzedzając ich o trudnościach mieszkaniowych i okresie oczekiwania na przydział mieszkania.

Na podstawie osobistych obserwacji zauważamy, że ze względu na trudną sytuację mieszkaniową komenda akademii ma trudności w realizacji odpowiedniej polityki kadrowej, ponieważ wielu wartościowych i potrzebnych akademii oficerów nie decyduje się na pracę w niej ze względu na długi okres oczekiwania na mieszkanie.

Przy tym sytuację pogarsza fakt, że na terenie Poligonu 115 mieszkań /258 izb/ blokowanych jest przez rodziny nie uprawnione do zajmowania kwater wojskowych, ponadto 82 mieszkania, co daje 248 izb, zajęte są przez żołnierzy zawodowych, którzy zostali przeniesieni do Instytucji Centralnych MON i innych garnizonów. Z tego do IC MON - 66 mieszkań 120 izb, inne garnizony 16 mieszkań 45 izb. W sumie na Poligonie blokowanych jest 197 mieszkań - 506 izb.

Starania władz partyjnych i służbowych akademii o przekwaterowanie z Poligonu rodzin nie uprawnionych do zajmowania kwater wojskowych, które z wielu względów nam oczywistych winny być wykwaterowane, nie dały dotychczas żadnych rezultatów.

W br. organa kwaterunkowe MON przeznaczyły 100 izb na terenie garnizonu Warszawa dla przeniesienia z terenu Poligonu 31 rodzin oficerów pracujących w Instytucjach Centralnych MON. Dotychczas z tej ilości zwolniono 8 mieszkań /24 izby/. Z tym, że w zasadzie każdy z wyprowadzających się otrzymał w Warszawie większe mieszkanie, o większej ilości izb jaką zwolnił.

Wojskowe organa kwaterunkowe Warszawy odliczają z puli przeznaczonej akademii taką ilość izb, jaką dany oficer otrzymał, stąd akademia straciła dotychczas 11 izb. Interwencja Komendy Akademii i Komisji Mieszkaniowej w sprawie obliczania z przyznanej puli - izb zwalnianych na terenie Poligonu nie odniosły skutku.

Chcę nadmienić, że najczęściej zwalniane mieszkania są o najniższym standardzie. Często wytypowani do przeniesienia oficerowie niechętnie się wyprowadzają ze względu na standard posiadanego na Poligonie mieszkania lub posiadania garażu czy ogródka działkowego.

W tej trudnej sytuacji mieszkaniowej Komisja nie była w stanie dokonywać poprawy warunków mieszkaniowych, ograniczono się wyłącznie do zrealizowania kilku najbardziej drastycznych spraw.

A trzeba szczerze powiedzieć, że na terenie Poligonu jest wiele rodzin, którym ze względu na złe warunki mieszkaniowe należałoby je poprawić. Są rodziny zajmujące mieszkania poniżej przysługujących norm /poniżej 5 m na osobę/, mieszkania zimne, zawilgocone, w blokach bez strychu i pralni - pranie i suszenie bielizny odbywa się w mieszkaniu. Wysłuchujemy wiele naprawdę bolących spraw, żony nas atakują, wiele spraw trafia do naszych przełożonych nie wyłączając Ministra Obrony Narodowej i do redakcji Żołnierza Wolności. Często odpowiadamy na wiele interwencji. Z wieloma ludźmi oczekującymi na mieszkanie trudno się porozumieć, widzą tylko swoją sprawę nie uwzględniając spraw innych.

Proszę sobie towarzysze wyobrazić jakie to ma reperkusje społeczne, kiedy młody oficer musi oczekiwać na przydział mieszkania 2-3 lata /mieliśmy przypadek oczekiwania na mieszkanie przez oficera 13 lat/ lub nie może poprawić sobie warunków mieszkaniowych przez okres 10-15 lat. Wprawdzie przepisy mówią, że poprawa warunków mieszkaniowych może nastąpić tylko w zasadzie poprzez spółdzielczość mieszkaniową, jednak nie w każdym wypadku warunki materialne, szczególnie młodszej kadry oficerów, chorążych i podoficerów na to pozwalają.

Wielu oficerów starszych akademii skorzystało z trójdrogowej poprawy warunków lub otrzymania mieszkania.

Wiosną br. Komisja miała nadzieję na częściowe rozwiązanie trudnych warunków mieszkaniowych, w związku z przyznaniem akademii puli 100 izb, o której już mówiłem. Jednak w miesiącu wrześniu i październiku br. wpłynęło do Komisji 40 nowych wniosków o przydział mieszkań. Są to wnioski żołnierzy zawodowych przeniesionych do pracy w akademii, Instytucie Dowodzenia, COSO i pozostałych jednostek rozmieszczonych na terenie Poligonu. Skomplikowało to ponownie w istotny sposób trudną sytuację mieszkaniową, ponieważ dysponujemy tylko mieszkaniami zwalnianymi /przeciętnie 2-3 w m-cu/. Kadra akademii i innych instytucji nie może korzystać z mieszkań na terenie Warszawy. Nie przewiduje się również budowy nowych bloków mieszkalnych na terenie Poligonu, według informacji uzyskanych w Zarządzie Budownictwa nie jest to możliwe ze względu na wyczerpanie możliwości istniejącego uzbrojenia terenu.

W tej sytuacji Komenda Akademii i Komisja Mieszkaniowa nie jest w stanie realizować określonej polityki mieszkaniowej, zajmuje się mówiąc językiem prostym "łatanie dziur".

Jak, zdaniem Komisji Mieszkaniowej, powinna być realizowana polityka mieszkaniowa? Należałoby przede wszystkim:

- bardziej rygorystycznie egzekwować konieczność zabierania rodzin przez żołnierzy zawodowych przeniesionych do innych garnizonów. Dotychczasowe interwencje Komendy Akademii i Komisji Mieszkaniowej pozostają bez większych rezultatów;
- zgłaszamy postulat ażeby realizacja przyznanych akademii wiosną br. 100 izb była bardziej rygorystyczna i energiczna. Nie przedłużała się na następny rok;
- wydaje się nam, że rozbudowa instytucji i jednostek stacjonujących na terenie Poligonu, tworzenie w nich nowych pionów organizacyjnych oraz ich uzupełnianie należy uzależnić od możliwości mieszkaniowych dla nowej kadry;
- postulujemy rozpatrzenie możliwości budowy bloków mieszkalnych dla akademii i pozostałych instytucji Rembertowa na terenie Dzielnicy Praga-Płd. - w rejonie osiedla Międzynarodowa, Kinowa, Szaserów.

Proszę towarzyszy - poruszamy ten problem na Konferencji Partyjnej z dwóch powodów:

1. Żeby zdawać sobie sprawę z istniejących trudności mieszkaniowych na naszym terenie. Żeby w tych sprawach kierownicy poszczególnych instytucji i dowódcy jednostek konsultowali się i uzgadniali swoje zamierzenia kadrowe z Komendą Akademii, która jest najlepiej zorientowana w trudnościach mieszkaniowych Poligonu.
2. Ponieważ widzimy w tym reperkusje natury społeczno-politycznej, wynikające z rozgoryczenia ludzi oczekujących na przydział mieszkania lub poprawę warunków mieszkaniowych.
3. Ponieważ nie widzimy możliwości rozwiązania tych trudnych spraw socjalno-bytowych w ramach samej akademii bez dalszej wydatnej pomocy ze strony naszych przełożonych.

6. Tow. CIELAS

Występuję z upoważnienia Podstawowej Organizacji Partyjnej Pracowników Cywilnych. W swoim wystąpieniu poruszę nie tylko problemy wynikające w pracy naszej organizacji, ale również i problemy pozostałych pracowników akademii, jak i członkiń Organizacji Rodzin Wojskowych. Na dzisiejszą konferencję przedjazdową przychodzimy z bogatym dorobkiem zarówno w partyjnej działalności, jak również z dobrymi wynikami pracy, które omówiliśmy na jednym z ostatnich naszych zebrań podsumowując akcję przeprowadzanych rozmów indywidualnych. Przychodzimy z aktywnym poparciem naszej organizacji partyjnej dla programu przedstawionego w Wytycznych "O dalszy socjalistyczny rozwój Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej".

Dzisiejszą konferencję poprzedziła bogata dyskusja zarówno w naszej organizacji, jak również wśród całego stanu osobowego pracowników cywilnych ASG. Dyskusja ta była żywa i aktywna. Wpłynęła duża ilość wniosków i propozycji, które w dalszej części swojego wystąpienia postaram się przedstawić.

Wytyczne na VI Zjazd Partii uchwalone na XI Plenum KC zawierają jasną, ambitną koncepcję rozwoju gospodarczego, społecznego, politycznego i kulturalnego Polski, odpowiadającą

potrzebie czasów, w których żyjemy, naszym nadziejom i ambicjom. Pragniemy wszyscy by nowe rozwiązania w zakresie struktury społeczno-ekonomicznej i metoda kierowania społeczeństwem były nowoczesne, skuteczne i by znajdowały pełną społeczną akceptację. Nowe rozwiązania muszą gwarantować w pełni socjalistyczny charakter naszego rozwoju. Szczególną cechą wytycznych jest dostrzeganie potrzeb dla człowieka pracy w naszym kraju. Weszliśmy w okres, w którym śmiały dyskutant, autor ostrych pytań, odważny krytyk zła przestał być dokuczliwym natrętem, a stał się motorem działań polepszających stan naszych spraw. Taki sposób działania aktywizuje politycznie członków partii, buduje poczucie współodpowiedzialności i kształtuje ich morale.

Zbyt dużo energii traciliśmy na nieustające zabiegi zmierzające do ożywienia biernych członków partii, choć bierność ta była w decydującej mierze rezultatem rozerwania związków między dążeniami dołów i działaniami góry, działaniami nie liczącymi się z nastrojami społeczeństwa i z jego potrzebami. Potwierdziła to konieczność rozważnego i nieustającego działania wszystkich członków partii, aby zmiany zachodziły przede wszystkim na ich odcinku pracy, zapewnienie prymatu świadomej dyscypliny w każdym działaniu na społeczną miarę, począwszy od codziennej pracy na swoim odcinku. I w tym odczuciu postaram się poruszyć niektóre problemy nas nurtujące.

Jak już wspomniałam na początku organizacja nasza reprezentuje różne środowisko, skupia bowiem pracowników członków Związku Zawodowego, jak również towarzyszy nie pracujących zawodowo. Każda ta grupa posiada wspólne, a zarazem i odrębne problemy. Dlatego też trudno w tych wszystkich sprawach nurtujących nasze środowisko znaleźć takie, które byłoby więcej lub mniej ważne. Dużo z tych spraw zostało przedstawionych na poprzedniej konferencji wiosną tego roku. Niewielka część naszych postulatów została zaakceptowana pozytywnie. Na część z nich otrzymaliśmy wyjaśnienia. Jednak od wiosny do jesieni upłynęło trochę czasu i życie zrodziło nowe problemy i bardziej uwypukliło stare. Obecnie w trakcie studiowania Wytycznych ponownie musimy powrócić do niektórych spraw.

I tak w 39 pktcie Wytycznych mówi się o polityce płac, która powinna być oparta na społecznych zasadach sprzyjających rozwojowi gospodarki narodowej, polityce płac, która powinna szybciej usuwać narosłe od lat dysproporcje i nieprawidłowości. Na ubiegłej konferencji wysuwaliśmy postulat, aby MON przeanalizowało zarządzenia i układy zbiorowe, według których są opłacani pracownicy cywilni wojska. Wykazaliśmy jak wielkie są dysproporcje w opłacaniu pracowników fizycznych i umysłowych wykonujących te same prace. Różnice w płacach powodują duże rozgoryczenie wśród pracowników, a i samym szefom nie ułatwiają pracy z ludźmi. Na postulat otrzymaliśmy ze Sztabu Generalnego długą i zawiłą odpowiedź, z której wyciągnęliśmy jeden wniosek - że w dalszym ciągu nic się w tej sprawie nie zmieni w najbliższym czasie. Nas niestety taka odpowiedź nie zadowala, gdyż nic nam nie wyjaśnia i nie daje żadnej nadziei. Nie możemy zgodzić się z takim wyjaśnieniem, że zniesienie różnic w płacach może nastąpić w pewnych grupach pracowniczych tylko wtedy, jeżeli dany resort, a według którego są opłacani również prac.cyw. wojska przeprowadzi u siebie regulację płac. Krzywdą dzieje się pracownikom w resorcie MON, a nie w resorcie szkolnictwa wyższego. Tak samo niczego nam nie wyjaśnia odpowiedź, że premie jubileuszowe będą wprowadzone jako przywilej w projektowanej ustawie o służbie cywilnej w Siłach Zbrojnych PRL. Nie podano nam w wyjaśnieniu, czy taka ustawa jest w opracowaniu i czy w ogóle będzie kiedykolwiek wprowadzona w życie. W takiej sytuacji ponownie powracamy do tych spraw. Postulujemy więc, aby ostatecznie uregulowano prawnie status pracownika cywilnego wojska przez wprowadzenie odpowiedniej pragmatyki, określającej prawa i obowiązki pracownika. Powinna ona zawierać siatkę płac dla wszystkich pracowników cywilnych instytucji wojskowych, nie odbiegającej rażąco stawkami uposażenia od pionu cywilnego. Siatka płac powinna być wyśrodkowana również w samym wojsku, znosząc różnice między obecnie obowiązującymi zarządzeniami i układami zbiorowymi, z uwzględnieniem jednak specyfiki pracy w wojsku. Mamy tu na myśli prace związane z zabezpieczeniem tajemnicy wojskowej. Odpowiedzialnością za dokumentację tajną jednakowo są obciążeni tak oficerowie, jak i pracownicy cywilni. Z tej samej też

specyfiki pracy wynika, że pracownicy cywilni wojska przy wyjazdach za granicę muszą każdorazowo uzyskiwać zezwolenie na wyjazd, czego nie stosuje się w innych resortach. Wspomniana pragmatyka powinna zawierać ostateczne rozwiązanie dodatku za wysługę lat, powinna uregulować przyznawanie premii jubileuszowych, które są przysłowiową kością niezgody wprowadzającą niesłuszny podział pracowników na lepszych i gorszych.

Również utworzenie funduszu socjalnego jest dla nas sprawa wielkiej wagi. Ponadto w pragmatyce powinny znaleźć się sprawy lecznictwa, bhp, przydziału i remontu mieszkań dla pracowników cywilnych wojska. Czas już na to, aby wzrosła ranga pracownika cywilnego w wojsku. Dlatego inne resorty mogły te sprawy rozwiązać prawidłowo, jak np. resort Spraw Wewnętrznych i w radach narodowych, gdzie tak rażące nieprawidłowości nie występują, a jesteśmy członkami przecież tego samego Zw. Zawod. Prac. Państw. i Społecznych.

W trakcie przeprowadzanych rozmów indywidualnych, jak również na zebraniach grup partyjnych wypłynęły nowe wnioski. Pracownicy nasi nie ograniczają się tylko do żądań, ale również wysuwają wiele propozycji chcąc dać maksimum swego wysiłku. I właśnie w trosce o dobrą jakość pracy postulują wprowadzenie szkolenia mającego na celu zapoznanie zainteresowanych grup pracowniczych ze wszystkimi obowiązującymi skrótami wojskowymi i ze wszystkimi zmianami w znakach taktycznych. Pracownicy nasi widzą potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i zwiększania dyscypliny pracy. Jest to objaw zdrowy i pozytywny. Podczas rozmów indywidualnych szefowie wydawali opinie o pracy zawodowej naszych towarzyszy. Trzeba powiedzieć, że wypadły te opinie bardzo pozytywnie. Szefowie podkreślali nasze zaangażowanie w pracę, ofiarność i zdyscyplinowanie. Stwierdzono, że na członkach partii można zawsze w każdej sytuacji polegać. Przyjemnie było słuchacz takiej oceny. Tylko nie zawsze idzie ona w parze z uhonorowaniem danego pracownika. Trzeba więc aby szefowie nasi bardziej niż dotychczas, zwrócili uwagę na sprawę odznaczeń wyróżniających się pracowników, przeszeręgowań i nagradzania. Większość pracowników wyraża opinię, że nagrody powinny być wartościowsze, przyznawane za faktyczną pracę, a nie traktowane

jako dodatek do pensji. Tak traktowane nagrody będą miały wielki aspekt społeczny, pozwolą na prawdziwą ocenę pracownika, zmuszą innych do spojrzenia na swoją pracę.

Zarówno organizacja partyjna, jak i związki zawodowe dążą w swej pracy wychowawczej, aby stosunki międzyludzkie układały się w naszej uczelni prawidłowo. Tylko taka płaszczyzna współżycia między ludźmi jest dobra, gdzie istnieje właściwa atmosfera pracy, gdyż tylko ona rzutuje na lepsze wyniki produkcji. Pracownicy nasi chcą widzieć w swoich szefach ludzi, którzy na codzien mogą pomóc im w ich kłopotach, którzy sprawiedliwie ocenią ich pracę, którzy z równym szacunkiem będą traktować swoich pracowników. Z drugiej strony, my pracownicy darząc swych szefów szacunkiem i zaufaniem, wykazując się rzetelną pracą i zdyscyplinowaniem, swoim przywiązaniem do zakładu pracy staramy się dać dowód, iż zasługujemy na tak dobrą opinię. Jest wśród nas wielu pracowników o dużym stażu pracy w wojsku i akademii. Trzeba więc, aby nasze kierownictwo widziało tych pracowników na codzien, nie tylko od święta czy jakiejś akcji. Ludzie ci stanowią "złoty kapitał", który w żadnej sytuacji nie zawiedzie i gotowi są wykonać każdą pracę o każdej porze.

Wielką bolączką naszych pracowników, która wymaga rozpatrzenia i załatwienia jest sprawa doprowadzenia centralnego ogrzewania do bloku nr 17 na terenie Poligonu. W bloku tym, który jako jedyny jest pozbawiony centralnego ogrzewania, mieszka wielu naszych pracowników - dobrych fachowców.

W trakcie zebrań poświęconych studiowaniu Wytycznych wszyscy członkowie naszej POP włączyli się do czynu zjazdowego dając 280 roboczo-godzin na pracę społeczną. Do nas dołączyli się również bezpartyjni, wyrażając tym swojej poparcie dla VI Zjazdu.

Obok wielkich problemów wymagających rozwiązania na wyższym szczeblu istnieją jednak i te małe, złośliwe, które nam zatrzuwają codzienne życie. Można je rozwiązać bez sięgania do jakichkolwiek rezerw finansowych. Wiele mówi się w Wytycznych o pomocy dla kobiety pracującej. O kobiecie, jako organizatorze życia codziennego, na której ciążyą rozliczne obowiązki.

Jednym z takich obowiązków jest zaopatrywanie domu w żywność. Niestety musimy tu ponarzekać solidnie, gdyż sklepy nasze są bardzo źle zaopatrzone, często zamykane z różnych powodów, a już kupienie kawałka mięsa okupione jest zawsze co najmniej dwugodzinnym stanieniem w kolejce. Tak jest od lat i nic się nie zmienia. Widać kierownictwo sklepów WPH widzi jako ozdobę swoich pomieszczeń kolejkę klientów zrezygnowanych i podenerwowanych. Z zaopatrzeniem, a zarazem i z kolejkami wiąże się również i nasza wydajność pracy. Która z nas kobiet może spokojnie pracować nie mając tej pewności, czy po wyjściu z pracy będzie mogła coś kupić na obiad, ile czasu będzie stała w kolejce, czy będzie miała ten czy inny sklep otwarty. Może w ramach pracy przedzjazdowej kierownictwo WPH przemyśli swój styl pracy i zmieni swój stosunek do klienta. Również godziny otwarcia poczty na Poligonie są ~~nie~~ dla ludzi pracy nierealne. Szczególnie w sobotę, kiedy my pracujemy do godziny 14 poczta też jest czynna do tej godziny i praktycznie w ten dzień nie możemy nic na pocztę załatwić. Dotyczy to również godzin pracy punktów usługowych jak krawiecki, szewski i fryzjerski.

Do jednego z problemów utrudniających nam życie jest zakaz wstępu do bloku 14, gdzie znajduje się biblioteka naukowa. Wielu z nas ma w rodzinie studiującą młodzież, która w dużej mierze korzystała z księgozbioru naukowego ASG. Obecnie nie może z niego korzystać, by wypożyczanie książek za pośrednictwem rodziców czy biblioteki beletrystycznej nie jest zawsze możliwe. Prosimy więc aby zezwolono młodzieży studiującej na korzystanie z biblioteki naukowej za wprowadzeniem specjalnych kart wstępu lub za pozostawieniem dowodu osobistego w portierni.

Organizacja Rodzin Wojskowych za naszym pośrednictwem postuluje aby zgodnie z zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów poszukać możliwości utworzenia w ASG półetatów dla kobiet. Również w związku z trudnością znalezienia pracy dla kobiet zamieszkałych na miejscu należałoby udzielić pomocy ORW w zorganizowaniu kursów zawodowych dla kreślarzy i maszynistek. Po ukończeniu takiego kursu uczestniczki mogłyby być zatrudnione w akademii i na pewno byłyby pełnowartościowymi i stabil-

nymi pracownikami. Wiele się mówi o młodzieży z naszego terenu, o jej zachowaniu. ORW pragnie również włączyć się w ramach Klubu w nurt prac związanych z poprawieniem tej sytuacji. Uważamy, że Wydział Polityczny i Klub wezmą pod uwagę tę propozycję. Niezależnie od tego ORW domaga się nakładania i egzekwowania kadr administracyjnych w stosunku do rodziców dzieci, które niszczą i dewastują nasz teren.

Proszę towarzyszy, byłoby jeszcze wiele różnych bolączek do poruszenia, jednak czas jest ograniczony, a i sprawy niektóre można załatwić inną drogą. Obecny klimat odnowy sprzyja szerszemu, gospodarskiemu spojrzeniu na otaczające nas życie. Wyzwała społeczną potrzebę i inicjatywę poprawy, która pozwoli nam wszystkim lepiej żyć i wydajniej pracować.

7. Tow. ZARZYCKI

Zabierając głos w dyskusji na konferencji przedjazdowej reprezentuję POP Kursów Specjalistycznych ASG.

Z upoważnienia towarzyszy w swoim wystąpieniu poruszę problemy związane z kampanią przedjazdową i pracą wewnątrzpartyjną w okresie poprzedzającym VI Zjazd PZPR oraz problemy, które zdaniem towarzyszy winny być w jak najkrótszym czasie rozwiązane z uwagi na swoje znaczenie. Okres poprzedzający dzisiejszą konferencję towarzysze Kursów Specjalistycznych wykorzystali na wnikliwe zapoznanie się z wytycznymi KC PZPR na VI Zjazd Partii. Odbyte zebrania na szczeblach grup partyjnych i w POP wykazały, że Wytyczne zostały opracowane wnikliwie i poruszają najważniejsze problemy związane z odnową życia gospodarczego i politycznego w naszym kraju. Niemniej zdaniem towarzyszy zbyt ogólnikowo zostały potraktowane w Wytycznych sprawy związane z wypadkami grudniowymi. Mimo zapowiedzi po VII i VIII Plenum naszej partii, że sprawy te zostaną do końca wyjaśnione na VI Zjeździe, Wytyczne na Zjazd nic o powyższym nie wspominają.

Towarzysze Kursów Spec. wyrażają aktywne poparcie dla Kierownictwa Partii i Rządu w realizowaniu niełatwego programu naszej polityki opartej na leninowskich zaadach budownictwa

socjalizmu i pracy wewnątrzpartyjnej. Na zebraniach POP podjęto szereg zobowiązań przedzjazdowych, a wspomnę tylko niektóre z nich, i tak:

Towarzysze z POP Kursu WRiArt. przepracowali przy odbudowie zamku 420 rb/godzin.

POP Kwatermistrzostwa - 236 rob/godzin.

POP Kursu W.Inż. zobowiązali się przepracować 60 godzin, przy budowie internatu, wykonać dokumentację w ramach rozbudowy Centrum Dowodzenia.

POP K.Chem. zobowiązali się przepracować 35 rob/godz. przy zamku i wpłacili na Fundusz Budowy Centrum Zdr.Dziecka 400 zł.

POP K.W.Ł. zobowiązała się wykonać dokumentację do ćwiczeń szkieletowych w roku przyszłych oraz przepracować 60 godz. przy odbudowie zamku.

Szereg towarzyszy podjęło zobowiązania indywidualne mające na celu osiągnięcie jak najlepszych wyników w szkoleniu, dyscyplinie oraz niesienia pomocy w nauce towarzyszom mającym trudności z adaptacją wiedzy z niektórych przedmiotów.

Chciałbym towarzyszy poinformować, że na dzień dzisiejszy 70% zobowiązań natury jednorazowego czynu zostało zakończone.

W toku realizacji jest większość zobowiązań długofalowych.

Korzystając z obecności na naszej konferencji tow.gen. dyw. Siwickiego i tow. płk Sochy prosimy o ustosunkowanie się do problemów, które naszym zdaniem, leżą w kompetencji kierownictwa MON.

1/ Z doświadczenia lat ubiegłych jest nam wiadome, że rozmowy ze słuchaczami III kursów w sprawie podjęcia przez nich pracy po ukończeniu akademii prowadzone są w ostatniej chwili przed wręczeniem dyplomów, co wprowadza niepotrzebne zdenerwowanie wśród słuchaczy, którzy do końca nie wiedzą na jakie stanowiska i dokąd pójdą po ukończeniu studiów. Czy rozmów tych nie można by zakończyć 1-2 miesiące przed opuszczeniem murów akademii, stwarzając w ten sposób lepsze samopoczucie słuchaczy i przekonanie o poważniejszym ich traktowaniu. Złazszcza, że o ile nam wiadomo OW i Sztaby Rodzajów Wojsk składają zapotrzebowanie do Departamentu Kadr MON w terminie dużo wcześniejszym.

- 2/ Drugi problem uważamy jak najbardziej na czasie, to nawiązanie bardziej ścisłej współpracy z ASG przez OW i Sztaby Rodzajów Wojsk co do możliwości wykorzystania w toku szkolenia wojsk prac rocznych pisanych przez słuchaczy I i II kursów oraz prac dyplomowych, które nie wszystkie pisane są na zapotrzebowanie Instytucji Centralnych MON i OW. Uważamy, że szereg prac napisanych i opracowanych poprawnie, idąc dalej wyróżnionych w dorocznym konkursie MYŚLI WOJSKOWEJ nie ogląda światła dziennego, a wyrażając się ściślej nie trafia do wojsk, a wędruje do akt powiększając archiwum ASG i to nie w każdym przypadku, ponieważ większość z nich ulega zniszczeniu. Wydaje nam się, że powinna nastąpić poprawa na tym odcinku przez odpowiednie kierowanie procesem adaptacji prac na użytek wojsk oraz Inspektorat Sztabu MON. Słuchacze wkładają dużo wysiłku w opracowanie tematu, dużo czasu poświęcają wykładowcy, którzy je konsultują, niech w końcu będzie to również z pożytkiem dla procesu szkolenia wojsk.
- Przy opracowywaniu ram współpracy i partycypowaniu w tym przedstawicieli z wojsk i ASG jest to naszym zdaniem możliwe i jak najbardziej wskazane i przyczyni się do powiązania nabytych wiadomości teoretycznych z praktyką.
- 3/ Trzeci problem to sprawa stawiana już przez nas na konferencji sprawozdawczo-wyborczej, na którą do dnia dzisiejszego nie doczekaliśmy się reperkusji popartych wydaniem zarządzenia względnie rozkazu regulującego ten problem. Chodzi o sprawy mieszkaniowe, a szczególnie o to, żeby oficerom-słuchaczom ASG, którzy z chwilą rozpoczęcia studiów nie posiadali kwater służbowych okres pobytu na akademii był wliczany w poczet okresu oczekiwania na kwaterę służbową, aby nie było tak jak dotychczas, tzn. że na nowym miejscu pracy po ukończeniu studiów przy ubieganiu się o kwaterę służbową absolwent ASG jest traktowany na równi z tymi, którzy ukończyli dopiero szkoły oficerskie, względnie zmienili stan cywilny. Wydaje się, że okres 3 lat rozłąki z rodziną jest już wystarczającą "karą" dla tych, którzy zdecydowali się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe dla

dobra całych sił zbrojnych, a nie jak niektórzy jeszcze interpretują, dla wyłącznej korzyści osobistej.

- 4/ Problem ostatni jest najbardziej drażliwy, bo związany ze sprawami finansowymi. Obecny III Kurs W.Łądowych i Kursy Specjalistyczne przyszedł na studia z dniem 1 października 1969 r. Niemal 100% słuchaczy przyszło z jednostek liniowo-operacyjnych, które w tym okresie przeszły do grupy B. Większość z nas, nie powiem że niemal wszyscy uposażenie za m-c październik pobrali jeszcze w jednostkach macierzystych co w myśl zarządzenia kwalifikowało się do wypłacenia nam kwoty 200 zł. miesięcznie więcej. Niestety z niewyjaśnionych dotąd powodów nie przeszliśmy do grupy B, mimo że w roku bieżącym kursy I przeszły do grupy C o ile oczywiście oficerowie byli na etatach w jednostkach operacyjnych. Pogodziliśmy się wówczas z tłumaczeniem, które nas wcale nie przekonywało o słuszności decyzji, że przejdziemy do grupy B jak przejdzie cała ASG. Kadra ASG przeszła do grupy B w październiku 1970 r. z wyrównaniem uposażenia od miesiąca lipca 70 r. Tymczasem my słuchacze przeszliśmy od stycznia 1971 r. bez wyrównania od m-ca lipca 1970 r. Zapytujemy - dlaczego? Przecież również jesteśmy oficerami-żołnierzami podobno tymi, którzy w drodze wyróżnienia zostali przyjęci w poczet słuchaczy ASG. Towarzysze! Przecież my też mamy żony i dzieci, żyjemy w rozłące, mamy z tego powodu większe wydatki, chyba w tym gronie nie musimy się przekonywać, że zostaliśmy mówiąc delikatnie "skrzywdzeni przez zły los". Tyle mówi się o sprawach socjalno-bytowych, stało się to popularne po VII i VIII Plenum, a tu dzieje się wręcz coś, co przeczy nowym poczynaniom partii i rządu w tym zakresie. Jesteśmy pozbawieni w akademii tego co w czasie pobytu w jednostce łątało nasz budżet - nagród pieniężnych. Zasób kasy zapomogowej jakim dysponuje ASG jest też szczupły i nie ma z czego dzielić. Licząc od m-ca października 1969 r. do stycznia 1971 r. każdy z nas stracił 3.000 zł, a w drugim przypadku od lipca 1970 r. do stycznia 71 r. 1.000 zł. W naszym budżecie i przy naszych pensjach, gdzie duży procent posiada na utrzymaniu żonę i dwoje dzieci, są to sumy niebagatelne. Dlatego z całą odpowiedzialnością żądamy

wyjaśnienia tej sprawy do końca i jeśli jest to możliwe wyrównania nam poniesionych, naszym zdaniem, niesłusznie strat finansowych, natomiast winnych niedopatrzenia swoich obowiązków pociągnięcia do odpowiedzialności służbowej i poinformowania o tym .

W zakończeniu swojego wystąpienia chciałbym zapewnić towarzyszy w imieniu III Kursów Wojsk Specjalistycznych, że dołożymy wszelkich starań, żeby prace dyplomowe pisane przez nas w roku 25-lecia ASG były na jak najwyższym poziomie i przyczyniły się do szerokiego ich wykorzystania w procesie szkolenia wojsk.

8. Tow. ZALEWA

Towarzysze Delegaci! Jak Polska długa i szeroka dyskutowane są wytyczne KC PZPR "O socjalistyczny rozwój PRL" jako program naszej partii, perspektywy rozwoju kraju, jako sformułowanie naszych zadań.

Chyba nikomu nie jest tak potrzebny jak nam optymizm i perspektywy, bez których działanie jest raczej niemożliwe.

Ten optymizm i program działania pokazały 3 kwartały jakże upływały od VII i VIII Plenum KC.

W okresie tym usunięte zostały główne przyczyny kryzysu politycznego, przyczyny ostrych napięć społecznych i zostały naprawione błędy poprzedniego okresu dotyczące gospodarki, równowagi rynkowej i innych konfliktów.

Zmiany te spotkały się z głębokim zrozumieniem i poparciem wśród podoficerów ASG.

W swej codziennej służbie przenosząc na nasz grunt wytyczne rozumiemy, że naszym czynem przedzjazdowym jest wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych.

Palącym zagadnieniem jest problem podnoszenia swoich kwalifikacji. Wymagania czasu, w którym żyjemy zmuszają nas do dążenia do opanowania nowoczesnej techniki, w przeciwnym razie będziemy się cofać zamiast iść naprzód.

By sprostać tym zadaniom wielu podoficerów ukończyło szkołę średnią i wyższe studia, wielu kontynuuje naukę.

Zdarzają się sytuacje, że podoficerowie rozpoczynają naukę, lecz z różnych przyczyn przerywają. Przełożeni powinni nie ograniczać się tylko do udzielenia zgody na rozpoczęcie nauki, winni interesować się jej przebiegiem, wpływać mobilizującą, ułatwiać radzić i podnosić na duchu w chwilach załamania.

Musimy walczyć o to, ażeby nauka i kwalifikacje, energia twórcza przynosiły korzyści zarówno dla wojska jak i dla każdego z nas.

Jest to między innymi droga do awansów i wyższych statów, a tym samym otwarcie dróg i perspektyw rozwoju.

Musimy rozwinąć kult dobrej pracy, służby, postawić na kształtowanie pełnego poczucia odpowiedzialności, dyscypliny i solidności, punktualności i obowiązkowości.

Mówiąc o tych sprawach, chciałbym zasygnalizować, że nie zawsze nasz trud podoficerski jest widziany, a dobrze by było żeby podoficer mógł usłyszeć od przełożonego słowo "dziękuję", bo nie tylko nagroda, ale uznanie naszego wysiłku i dobrze spełnionego obowiązku ma duże dla nas znaczenie.

Postulowałem wprowadzenie nowych form nagród np. dyplom uznania, przyznanie wczasów bo jak wiedzą towarzysze uzyskanie kart w okresie letnim jest dość trudne w ASG.

Wydaje się również, że proporcjonalnie do ilości wykonywanych zadań, dla zwiększenia wpływu na jakość i skuteczność naszej pracy wskazane byłoby również zapewnienie naszego udziału w pracach komisji ogólniakademickich, mam na myśli nie tylko Komisję Socjalno-Bytową, ale również instancję partyjną jaką jest Komitet Uczelniany PZPR.

Osobnym zagadnieniem, który chciałbym poruszyć to sprawy związane z przyjęciem młodych podoficerów do pracy w ASG i udzieleniem im w początkowym okresie niezbędnej pomocy. Wiąże się z tym również udzielenie pomocy młodym małżeństwom, a to w szybszym przydzielaniu mieszkań, pomocy materialnej i w adaptacji do nowego środowiska.

Pogląd, że pomoc w osobistych sprawach ludzkich, uważanych dotąd na ściśle prywatne, a więc nie wymagających zorga-

nizowanej działalności społecznej powinien ulec zmianie.

W tym zakresie potrzebna jest duża pomoc Komendy Akademii, Komitetu Uczelnianego, Radzie Podoficerów Zawodowych.

Od chwili powstania RPZ, organu młodego, borykającego się z trudnościami i nie mającego jeszcze wypracowanego stylu pracy Komenda Akademii i Wydział Polityczny okazali wiele zainteresowania, czego dowodem są częste spotkania i narady.

Wiele problemów rozwiązujemy na szczeblu akademickim, jak sprawy mieszkaniowe, odznaczenia, zapomogi, stosunki międzyludzkie, szkolenie polityczne.

Jednak wiele spraw nie rozstrzygniętych i drażliwych nurtuje podoficerów, zarówno tych co posiadają dużą wysługę lat, jak i tych co kosztem wielu wyrzeczeń zdobyli średnie wykształcenie.

Są to sprawy etatów i z tym związane awanse na stopnie chorążych. Postulowaliśmy opracowanie planu wysłania podoficerów spełniających warunki na organizowane kursy chorążych, zapoznanie ich z możliwościami i perspektywami dalszego awansu.

Dalszym problemem wysuwany przez podoficerów jest postulat podnoszenia etatów tym podoficerom, którzy otrzymali awans do stopnia sierżanta sztabowego i starszego sierżanta sztabowego. Dotychczas najwyższym etatem podoficerskim jest etat starszego sierżanta.

Kończąc chcę zapewnić Komitet Uczelniany i Komendę Akademii, że podoficerowie dołożą wszelkich starań, w ramach swoich możliwości, by zabezpieczyć szkolenie słuchaczy i swoją pracą udowodnić, że zasługują na zaufanie.

Towarzysze! Uważamy, że trzeba iść energicznie wytyczoną drogą i tworzyć rzeczywisty program, a nie rejestry spraw do załatwienia, po nowemu spojrzeć na potrzeby, a nie mnożyć wnioski i tylko postulować, a trzeba zacząć konkretnie, systematycznie, codziennie materializować te wszystkie idee, które zawarte są w Wytycznych KC PZPR.

9. Tow. NOGAŃSKI

Towarzysze Delegaci! Występuję w imieniu członków organizacji POP Kursów Ogólnowojskowych.

Podstawowe organizacje partyjne kursów ogólnowojskowych przybywają, przez swoich delegatów na Konferencję Partyjną ASG z pewnymi osiągnięciami.

Przybyliśmy z różnych jednostek wojskowych do ASG po to, żeby zdobyć zasób wiedzy i umiejętności dowódczo-sztabowych, aby zdobyć wyższe wykształcenie wojskowe.

Podnosząc swoje kwalifikacje zawodowe w większym stopniu będziemy zdolni do wykonywania zadań jakie stawia przed nami kierownictwo MON, a tym samym zapewnić rozwój naszej socjalistycznej ojczyzny pod kierownictwem PZPR.

Pierwszy i drugi rok studiów ukończyło 100% słuchaczy dopuszczonych do egzaminów. Ogromna to zasługa kadry dydaktyczno-wychowawczej i Komendy Akademii, nie mała też zasługa POP, które poza pracą ideologiczno-polityczną podjęły pracę produkcyjną. Było kilku słuchaczy, którzy mieli trudności w opanowaniu programu, były również trudności natury dyscyplinarnej. Komitety i POP podjęły pracę w kierunku udzielania pomocy słabszym kolegom, działając elastycznie bez schematyzmów zależnie od sytuacji i potrzeb. Podejmowano różne formy pracy, rozpatrując każdy problem indywidualnie, dostosowując do niego odpowiedni sposób działania.

Dużo cennych wskazówek otrzymaliśmy od naszych przełożonych, Komendy Akademii, Komitetu Uczelnianego, dowództw kursów kierowników taktycznych i wykładowców, za co składamy serdeczne podziękowanie.

Następny rok studiów w akademii chcielibyśmy ukończyć z jeszcze lepszymi wynikami, uczcić w ten sposób jubileusz 25-lecia naszej uczelni.

Chcielibyśmy sprawić miłą niespodziankę naszym przełożonym, a tym samym przyczynić się do zasilenia sił zbrojnych dobrze wyszkolonymi absolwentami akademii.

Już dziś analizujemy jak to zrobić, jak ustrzec się niedociągnięć i co nam przeszkadza.

Wynikające trudności jakie poruszono na zebraniach POP można ująć w dwa zasadnicze problemy:

1. Problem organizacji i planowania szkolenia.
2. Problem - warunki socjalno-bytowe słuchaczy.

Analizując pierwszy problem zwracamy się z prośbą do towarzyszy odpowiedzialnych za planowanie szkolenia, aby uwzględniali nie tylko korelację tematów ćwiczeń i wykładów, ale i korelację możliwości wysiłku słuchaczy.

Planowanie ćwiczeń, czy zajęć seminaryjnych w pierwszym dniu po powrocie z odwiedzin naszych rodzin, stwarza poważne trudności w prowadzeniu zajęć przez wykładowców, gdyż słuchacze są słabo przygotowani, a ponadto przemęczeni podróżą.

Nieuwzględniony postulat z poprzedniej Konferencji Partyjnej zwiększenia ilości dni na odwiedziny zmusza oficerów do powrotu nocą tak, aby zdążyć na zajęcia.

Nie domagamy się przyznania nam statutowo trzech dni wolnych w miesiącu, ale wydaje się, że przez odpowiednie planowanie szkolenia można uzyskać więcej czasu na pomoc pozostawionym w garnizonach rodzinom, które po naszym odejściu z garnizonów zostały pozostawione wyłącznie na własne siły.

Ponadto do odległego garnizonu koledzy podróżują w sumie jedną dobę, a na odwiedzenie i ewentualną pomoc rodzinie pozostaje zaledwie parę godzin. Tym bardziej jeśli zajdzie konieczność wrócić tak, żeby przygotować się do zajęć.

Nam się wydaje, że taki system planowania przyniesie wiele korzyści dla osiągnięcia lepszych wyników. Np. w miesiącu listopadzie mamy dni wolne 27 i 28, a 1 grudnia jest nauka własna, którą z łatwością można było zaplanować 29 listopada.

Na poprzedniej konferencji postulowaliśmy aby naukę języków obcych zreorganizować - stworzyć grupy mniej i bardziej zaawansowanych /chodzi o języki zachodnie/. Otrzymaliśmy odpowiedź, że zostanie to uwzględnione w bieżącym roku szkolnym. Pomimo pozytywnej odpowiedzi nadal uczymy się w tych samych zespołach, w wyniku czego jedni nie wykorzystują swoich możliwości, a mniej zaawansowani mają duże trudności, gdyż

poziom sprowadza się do lepiej znających język. Mamy również trudności z zapoznawaniem się na bieżąco z rozkazami i zarządzeniami przełożonych w związku z czym oficerowie przywożą szereg wiadomości z jednostek co sprzyja zniekształceniu ich treści.

Uważamy, że tę sprawę rozwiązałyby awizo w bibliotece szkoleniowej dostępnej wszystkim słuchaczom.

Na proces szkolenia pozytywnie wpłynęło mianowanie oficerów młodszych na wyższe stopnie wojskowe. Natomiast majorowie spełniający warunki i posiadający przedłużony staż w tym stopniu nie otrzymali awansów gdy stwierdzono, że na stopień ppłk. awansuje się po zakończeniu akademii. Natomiast kole-dzy towarzyszy majorów, którzy pełnią służbę w jednostkach wyprzedzili ich w awansie. Uważamy, że dla dobra słuchaczy i akademii celowe było by stworzyć możliwości awansu majorom.

Drugi problem - warunki socjalno-bytowe słuchaczy. Wydawać by się mogło nieprawdopodobnym, że wpływ na wyniki studiów mają warunki socjalno-bytowe słuchaczy.

Wystarczy poczekać pół godziny na śniadanie w kasynie, a następnie jego spożycie na tempo, już na samym początku dnia wytrąca słuchacza z równowagi. Przyczyna tkwi w tym, że śniadanie przygotowano z 15-minutowym opóźnieniem, co ujemnie wpływa na organizację pracy i powoduje zatłoczenie stołówek. Naszym zdaniem, organizację pracy kasyna należałoby zrewidować i wymagać od personelu kasyna zasady, że nie my konsumenci istniejemy dla kasyna a kasyno winno służyć nam.

Nie sposób omawiać na konferencji wszystkich niedociąg-nięć, postaram się niektóre z nich przytoczyć:

- bar mleczny nieczynny podczas kolacji;
- w pomieszczeniu gdzie jest bufet długowłosa młodzież urzą-dza sobie "nasiadówki" przy piwie;
- dania o nazwie mielony, befsztyk, kiełbaski po litewsku i runsztyk - różnią się tylko od mielonego kształtem, natomiast codziennie za wyjątkiem poniedziałku można zjeść pieczeń;
- pani przy wejściu do ~~kasyna~~ kawiarni kasyna jest bardzo opryskliwa i każe sobie organizować krzesła.

Wiele innych niedociągnięć codziennie wpisywanych do książeł zażaleń nie może umrzeć śmiercią naturalną. Zwrócił również uwagę na siebie sklep mundurowy WPH, który ze względu na brak operatywności uruchamiany jest już od pięciu tygodni, a ostatecznie ogłasza komunikuje o przedłużonym terminie bezczynności. My naprawdę nie mamy czasu jeździć do Warszawy.

Rozumiemy trudności w zakwaterowaniu słuchaczy, ale w miarę możliwości warto nieco poprawić istniejące warunki zakwaterowania, chociażby kosztem zaplecza gospodarczego, które można zmniejszyć - mam na myśli pokoje sprzątaczek na sprzęt gospodarczy, można zlikwidować pokój depozytu, który obecnie stoi pusty, a potrzebny jest tylko na czas urlopu wypoczynkowego. Nie mamy gdzie oglądać programu telewizyjnego - obecne dwa telewizory zapewniają oglądanie programu ok. 100 osobom, a jest nas dużo więcej. Proponujemy przeznaczyć salę wystawową na salę telewizyjną, gdyż sala wystawowa przynosi nam minimalne korzyści.

Ostatnią sprawą jaką chciałem przedstawić to trudności w leczeniu stomatologicznym. Pobyt w akademii to dla niejednego oficera okazja do wyleczenia uzębienia, gdyż służba w garnizonach leśnych nie sprzyja możliwości leczenia.

Jak się okazuje to w akademii w tym względzie są jeszcze większe trudności. Dobrodziejstwem by było nie tylko powiększenie etatów dentystów, ale przydałby się technik dentystryczny, dzięki czemu niejednen z nas kończąc akademię, miałby wysoki procent zucia.

Mimo wymienionych powyżej trudności, postaramy się dołożyć wszelkich starań w osiągnięciu jak najlepszych wyników studiów i wzorowej dyscypliny, solidaryzując się z klasą robotniczą w rozwoju naszej socjalistycznej ojczyzny godnie powitamy VI Zjazd PZPR.

10. Tow. CIECHANOWICZ

Organizacja partyjna ID przychodzi na przedjazdową konferencję organizacji partyjnej ASG z określonym dorobkiem. Dyskusja nad wytycznymi na VI Zjazd PZPR wyzwoliła aktywność i inicjatywę. Towarzysze naszej POP w sposób twórczy przenoszą wytyczne na odcinek swojej działalności, wysuwają szereg wniosków i postulatów celem usprawnienia całokształtu działalności Instytutu. Komitet POP w swojej codziennej pracy w sposób planowy poprzez rozmowy indywidualne z towarzyszami, a przede wszystkim z kierownikami grup partyjnych, włączył do dyskusji przedjazdowej cały stan osobowy Instytutu. Praca organizacji partyjnej przyniosła już pewne efekty. Wzrosła dyscyplina i wydajność pracy - chociaż zdajemy sobie sprawę, że na tym odcinku nie wyzwolono u nas jeszcze wszystkich rezerw. Członkowie naszej POP i bezpartyjni w ramach czynów przedjazdowych w dowód poparcia polityki partii i rządu podjęli szereg konkretnych, przemyślonych zbiorowych i indywidualnych zobowiązań, z których do najważniejszych należy zaliczyć:

- przepracowanie w godzinach pozasłużbowych 1778 godzin nad realizacją zadań planowych celem przyspieszenia terminów ich zakończenia;
- wykonanie prac ponadplanowych z zakresu metodyki projektowania systemów.

Należy podkreślić, że zobowiązania są wykonywane w sposób zorganizowany - całymi zespołami.

W wyniku realizacji zobowiązań większość zadań planowanych na rok 1971 zostanie wykonanych o miesiąc wcześniej, ich jakość będzie lepsze, a przygotowanie do nowych zadań w przyszłym roku - pełniejsze i wszechstronniejsze. Zadania są poważne, lecz i osiągnięcia też są niemałe.

POP ID może poszczycić się w roku bieżącym poważnym dorobkiem w działalności służbowej członków partii.

M.in. w tym roku zakończono prace nad koncepcją budowy polowego zautomatyzowanego podsystemu dowodzenia wojskami OPL i polowego zautomatyzowanego podsystemu dowodzenia tyłami, które z bardzo nieznacznymi formalnymi poprawkami weszły do

jednolitej perspektywicznej koncepcji budowy polowego zautomatyzowanego systemu dowodzenia wojskami na szczeblu dywizja-armia-front, wykonanej w ramach UW. Nasi oficerowie współuczestniczyli w opracowywaniu i tej koncepcji.

Po okresie wstępnej eksploatacji w ID i całkowitej weryfikacji - 15.XI.71 r. przekazujemy dla COPI MON system oceny stanu podstawowych elementów gotowości bojowej sił zbrojnych celem eksploatacji dla potrzeb Sztabu Generalnego. Przekazuje się również kilka mniejszych systemów oraz kilkanaście nowych programów.

Proszę towarzyszy? Nie jest celem wystąpienia pokazywanie wyłącznie osiągnięć POP, lecz wydaje się, że na wszystkie niedociągnięcia powinno się patrzeć przez pryzmat dorobku.

Za jedno z niedociągnięć uważamy zbyt szczegółowe kierowanie pracą Instytutu przez BAM, co praktycznie sprowadza się do administrowania. Odnosi się to szczególnie do sfery planowania.

Obowiązujące w organach informatyki dwuletnie plany kroczące, w odniesieniu do ID, są opracowywane z dużymi szczegółami, nawet do drobiazgowych zagadnień i kilkudziesięciu roboczogodzin, bez uwzględnienia konieczności wykonywania prac na rzecz ASG.

Jest to sytuacja pozornie wygodna dla nas, gdyż zdejmuje wszelką odpowiedzialność za wybór kierunków działania - z jednej strony, z drugiej zaś strony - jest to sytuacja szkodliwa.

W konsekwencji ten bardzo niepokojący stan prowadzi do:

- ograniczenia inicjatywy naukowo-badawczej i poszukiwań nowych rozwiązań, obniżania efektów praktycznych opracowywanych projektów;

- utrudnień w zakresie optymalizacji działalności ID we wszystkich dziedzinach;

- obniżenia stanu zaangażowania pracowników w działalności Instytutu i często niewłaściwych nastrojów;

- rozliczania się z wykonania poszczególnych opracowań /projektów/, a nie z ich ~~mg~~ efektywności i przydatności praktycznej.

To sterowania przybrało już takie formy, że pomija się odpowiednich przełożonych, przekazując doraźne polecenia wprost poszczególnych pracownikom. Jest to sprzeczne z praktyką wojskową oraz regulaminami.

W celu zmiany istniejącego stanu rzeczy proponujemy przyjąć zasadę określania akademii przez Sztab Generalny grup problemów, problemów i kierunków działalności z ogólnym wyznaczeniem oczekiwanych rezultatów /efektów/. Sytuacja wymaga zmiany obowiązujących zasad i trybu planowania w organach informatyki wojskowej oraz metod kierowania realizacją prac. Dalsze trwanie danego stanu powoduje narastanie szeregu zjawisk dezorganizujących i obniżających efektywność pracy.

Nie należy obawiać się wyzwolenia inicjatywy pracowników Instytutu we wszystkich kierunkach działalności i możliwych do osiągnięcia lepszych wyników w zakresie usprawniania procesów i systemów dowodzenia.

Mamy już za sobą etap żywiołowego rozwoju informatyki w wojsku, kiedy prace w tej dziedzinie prowadzone były na zasadach swego rodzaju "hobby", a przyszli użytkownicy mało interesowali się opracowaniem programów, traktując nasze prace z pewnego dystansu.

Obecnie weszliśmy w okres, który charakteryzuje się próbą organizacyjnego ujęcia rozwoju informatyki w wojsku. Zdajemy sobie sprawę z tego, że w tym nowym etapie nie możemy pracować starymi metodami, Jeżeli chcemy, aby informatyka usprawniła procesy dowodzenia wojskami i przyniosła jakościowe zmiany w tej dziedzinie, to nie możemy zadowolić się tylko rozwiązywaniem doraźnych zadań. Odczuwamy potrzebę i konieczność podjęcia kompleksowych perspektywicznych prac, które nie dadzą widocznych wyników ani jutro, ani za rok, ale które są nieodzowne dla dalszego postępu i uzyskania zmian jakościowych. Prowadzenie prac perspektywicznych wiąże się ściśle z koniecznością prowadzenia badań podstawowych w wybranych dziedzinach informatyki. W chwili obecnej, w pogoni za doraźnymi, przeznaczonymi na użytek bieżący, rozwiązaniami prac tego typu są prowadzone w bardzo ograniczonym zakresie. Mając na uwadze

dobro sprawy oraz troskę o dalszy rozwój informatyki poddajemy pod rozwagę następujące propozycje:

1. Sprecyzować ściśle główne kierunki prac naukowo-badawczych ASG w zakresie informatyki uwzględniając przede wszystkim prace systemowe, perspektywiczne, koncentrując odpowiednio siły i środki;

2. Przeanalizować problem koordynacji działalności placówek informatyki w wojsku;

3. W miarę możliwości eliminować z planu zadania cząstkowe, oderwane od siebie i nie rokujące nadziei włączenia do systemów;

4. Na prace systemowe, perspektywiczne i długofalowe wydzielić większość mocy produkcyjnej, przeznaczając w tym część czasu na badania podstawowe;

5. Na prace doraźne, bieżące, związane z zabezpieczeniem ćwiczeń i inne wydzielić nieznaczna moc produkcyjną;

6. Rozpocząć planowe przygotowywanie kadry do rozwiązywania oczekujących nas nowych, niewątpliwie bardziej złożonych zadań, o większym ciężarze gatunkowym.

Przykładem tego rodzaju zadania, z zakresu badań podstawowych, które już dzisiaj czeka na rozwiązanie jest problem organizacji i oprogramowania banku informacji, co ma kapitalne znaczenie dla projektowania nowoczesnych systemów przetwarzania danych, dysponujących wielkimi zbiorami informacji.

Innym ważnym zagadnieniem wpływającym już dzisiaj hamującą na rozwój informatyki wojskowej jest problem standaryzacji programowania. Rzecz niezwykle ważna dla skrócenia i ułatwienia projektowania nowych systemów oraz niezbędny warunek współdziałania ze sobą różnych systemów.

Uważamy także, że Instytut powinien bardziej aktywnie niż dotychczas uczestniczyć w wymianie doświadczeń z innymi ośrodkami badawczymi wojska, korzystać z dorobku instytutów cywilnych i brać udział w życiu naukowym przez uczestniczenie w konferencjach ogólnokrajowych i zagranicznych, publikowanie dorobku teoretycznego, a może nawet podejmowanie wspólnych prac przy współpracy z innymi ośrodkami badawczymi.

W perspektywie ważną jest rzeczą podniesienie rangi informatyki wojskowej, do czego w poważnym stopniu może się przyczynić nasza akademia przez większą intensyfikację zajęć ze słuchaczami z wykorzystaniem EMC, środków mechanizacji i automatyzacji oraz spowodowanie wykonywania prac dyplomowych w zakresie informatyki wojskowej. Pozwoliłoby to w szerszym stopniu wykorzystywać potencjał akademii dla potrzeb rozwoju informatyki. Wydaje się również celowe zasygnalizowanie potrzeby zasilania organów informatyki absolwentami ASG.

Na rezultaty pracy nie mały wywierają wpływ warunki socjalno-bytowe. Komitet POP stara się w miarę swoich możliwości i kompetencji działać tak, aby stworzyć możliwości jak najlepszej pracy. Są jednak problemy, których sami nie jesteśmy w stanie rozwiązać. Do zasadniczych należy niedostateczna ilość pomieszczeń do pracy i sprzętu kwaterunkowego. Nie chodzi tu o formalnie traktowaną powierzchnię użytkową, jak to nam wylicza administracja, ale o odpowiednie miejsca pracy dla pracowników naukowych. Aktualnie w większości pomieszczeń pracuje po 4-5 osób co zdecydowanie nie sprzyja podnoszeniu efektywności wykonywanych prac. Na siłę w naszych pokojach możemy pomieścić nawet po 8-10 osób, lecz wtedy na pewno praca nie da oczekiwanych efektów. Istniejący stan znacznie się pogorszy z chwilą całkowitego zapełnienia etatu. W chwili obecnej w bloku 25 na 115 pracowników naukowych mamy 24 pomieszczenia, czyli średnio przypada 4,8 pracowników na 1 pokój.

Nie lepiej wygląda zaopatrzenie w sprzęt kwaterunkowy.

Do niedomagań w naszej POP należy niewystarczająca jeszcze praca na odcinku bardziej równomiernego i intensywnego zaangażowania każdego towarzysza do realizacji zadań stojących przed Instytutem, bardziej wnikliwego oceniania każdego w oparciu o konkretne wyniki jego pracy służbowej i społecznej oraz postawę moralno-polityczną. Zagadnienia te widzi nasza organizacja, lecz usunięcie tych niedomagań wymaga czasu i partyjnego podejścia do tych problemów wszystkich towarzyszy.

Pragnę zapewnić uczestników konferencji, nasze władze partyjne i służbowe, że organizacja partyjna ID, nie zrażając się napotykanymi trudnościami, wypełni wszystkie zadania stawiane przez przełożonych.

11. Tow. RADOMSKI

Korzystając z udzielonego mi głosu pragnę przedstawić niektóre problemy zauważone przez kadre i pracowników cywilnych w trakcie naszej działalności na terenie ASG, rzutujących w pewnym stopniu na proces dydaktyczno-naukowy i pracą ogniów zabezpieczających.

Sprzyjający klimat dyskusji przedzjazdowej zachęcił i nasze środowisku do rozważań nad usprawnieniem naszej pracy, wyzwolił inicjatywę i aktywność oraz odwagę w formułowaniu zauważonych braków i niedociągnięć w naszym działaniu, które nie jest jeszcze w pełni doskonała i wymaga ciągłej korekty narzucanej przez życie. Dlatego też zbierane obecnie postulaty powinny przyczynić się do usprawnienia naszej codziennej pracy, nacelowanej na jak najlepsze wyszkolenie młodych kadr dowódczych naszego wojska.

Ważnym zagadnieniem w naszej działalności jest stan ukompletowania kadry zawodowej oficerów ASG, który obecnie wynosi /po wprowadzeniu poprawek etat bez ID/ 88%. Są jednak katedry profilujące gdzie stan ten jest mniej korzystny bo wynosi:

- w Katedrze Taktyki Ogólnej - 76%
- w Katedrze Taktyki Wojsk Łączności - 74%
- w Katedrze Taktyki Wojsk Chemicznych - 72%

Uzupełnienie tych katedr staje się więc pilną potrzebą tym bardziej, że powstanie nowych grup szkoleniowych pociągnęło za sobą konieczność zwiększenia obciążenia dydaktycznego nie mówiąc już o działalności naukowej, która staje się bardzo ograniczona. Czynione starania o uzupełnienie nieobsadzonych stanowisk etatowych nie przynoszą dotąd pożądaných rezultatów. Często proponowani kandydaci nie odpowiadają wymogom jakie stawia się pracownikom dydaktyczno-naukowym lub rezygnują z proponowanych stanowisk bądź na skutek mniejszego uposażenia, bądź też ze względu na brak mieszkania, na które musieliby czekać około dwóch lat.

Konieczne też staje się uregulowanie stawek etatowych w akademii, co doprowadza do niezdrowych dążeń przenoszenia oficerów ze stanowisk adiunktów na stanowiska starszych wykładowców, które są staryfikowane o 100 zł. więcej.

Nie najlepsza też jest struktura wiekowa kadry, którą należałoby systematycznie poprawiać ponieważ za kilka lat stanie my przed problemem gremialnego zwalniania z zawodowej służby wojskowej oficerów, którzy osiągną wiek emerytalny. W tej chwili mamy razem z Inst.Dow. około 20% oficerów w wieku do 40 lat życia i 11% powyżej 50 lat życia, natomiast największy procent stanowią oficerowie w granicach od 40 do 50 lat, bo aż 69% ogółu kadry oficerskiej ASG. Najstarsza wiekiem kadra znajduje się w Katedrze Taktyki Wojsk Rakietowych i Artylerii i w Katedrze Taktyki Tyłów. Z wiekiem wiąże się również stan zdrowotny kadry, który z każdym rokiem ulega pogorszeniu. Coraz liczniejsza grupa oficerów posiada ograniczenia zdrowotne, co rzutuje na ich możliwości pełnego zaangażowania w pracy. Dlatego też należałoby przedsięwziąć pewne kroki profilaktyczne czym bliżej powinna zainteresować się nasza służba zdrowia, wykazując więcej niż dotychczas własnej inwencji w tym kierunku. Wydaje się słuszne przywrócenie naszej służbie zdrowia uprawnień do wystawiania kart sanatoryjnych. Należy również spopularyzować konieczność korzystania z wczasów zorganizowanych, które zostały uruchomione przez kierownictwo MON dla oficerów powyżej 45 lat życia właśnie celem poprawy stanu zdrowia kadry. Wczasy te powinny być również umożliwiane oficerom powyżej 54 lat życia oraz chorążym i podoficerom zawodowym.

W tej chwili jest jeszcze w ASG 94 oficerów, którzy przesłużyli w służbie zawodowej powyżej 15 lat i nie posiadają żadnego odznaczenia państwowego. Wprawdzie ostatnio sytuacja w tym zakresie ulega systematycznej poprawie ale zaniedbania poprzednich lat są trudne do odrobienia w krótkim czasie, co wywołuje niezadowolenie u zainteresowanych oficerów.

Do podstawy wymiaru renty wliczać oficerom zwolnionym do rezerwy równowartość świadczeń w naturze, tj. równoważnik mundurowy i koszty przejazdu na urlop na takich samych zasadach, jakie przyjęto w resorcie MSW.

Obniżyć wiek z 45 do 40 lat uprawniający do dodatkowego urlopu w wymiarze 7 dni i z 55 do 50 lat w wymiarze 15 dni z zachowaniem warunku 15-letniej służby zawodowej. Dążyć do zmiany Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13.09.1961 r.

w sprawie uposażenia pracowników szkół wyższych, a szczególnie przepisu dotyczącego uposażenia pracowników administracyjno-biurowych, ponieważ identyczne stanowiska tylko opłacane z innych zarządzeń są wyżej staryfikowane, co utrudnia znalezienie odpowiednich kandydatów z wyższymi kwalifikacjami zawodowymi.

Przyznać bez wyjątku wszystkim pracownikom cywilnym zatrudnionym w wojsku nagrody jubileuszowe - na wzór pracowników opłacanych wg "Układu zbiorowego pracy" dla zakładów wojskowych.

Wprowadzić pragmatykę służbową dla pracowników cywilnych wojska - na wzór pragmatyk pracowników PKP, nauczycieli i Rad Narodowych.

Są to tylko niektóre zagadnienia sygnalizowane jako problemy do rozważenia, rozwiązanie których powinno przyczynić się do wzmoczenia wysiłku w podniesieniu poziomu naszej pracy.

12. Tow. GRZMIL

Komitet Uczelniany w referacie przedstawionym na obrady Konferencji, zawarł wiele przemyśleń, analiz i wniosków wynikłych w toku szerokiej i żarliwej dyskusji w naszych organizacjach nad Wytycznymi na VI Zjazd Partii.

Członkowie POP katedr specjalnych upoważnili mnie do przedstawienia swojego stosunku do problemów zawartych w Wytycznych na VI Zjazd PZPR, zachodzących przemian we wszystkich dziedzinach życia oraz niektórych zagadnień nurtujących członków naszej POP, a szczególnie dotyczących spraw dydaktyczno-naukowych.

Wszyscy jesteśmy zgodni co do tego, że Wytyczne na VI Zjazd są dokumentem ogromnej wagi, uwzględniającym kompleksowo wszystkie dziedziny życia partyjnego, państwowego i społecznego, nakreślające realny program działania na najbliższe lata i koncepcję perspektywicznego rozwoju. Jak nigdy dotąd partia przedstawia szeroki program działania, który daje nam perspektywy lepszego jutra. Popieramy w pełni ten program, jak również metodę poddania go pod ogólnonarodową dyskusję. Popieramy również jako pozytywne wszystkie zmiany wprowadzone po VIII Plenum KC w naszym kraju, w dziedzinie partyjnej, gospodarczej, społecznej i politycznej.

Towarzysze! Partia nasza docenia konieczność dalszego doskonalenia zdolności obronnej PRL oraz umacnia siły obronne, jaką stanowi Ludowe Wojsko Polskie. Nakłada to na nas obowiązek podnoszenia na wyższy poziom gotowości bojowej. Uważamy, że w naszych akademickich warunkach powinniśmy to realizować poprzez doskonalenie procesu dydaktycznego, opracowań teoretycznych oraz podnoszenie swoich kwalifikacji naukowo-dydaktycznych.

Minęło już dwa lata gdy towarzysze z katedr specjalnych stanęli przed bardzo trudnym zadaniem, rozpoczęcia po raz pierwszy w naszej uczelni studiów specjalistycznych: wojsk inżynierskich, łączności i chemicznych. Od tego okresu, nasze katedry stały się już nie tylko komórkami - w pewnym sensie usługowymi w stosunku do katedr profilujących, ale profilującymi, jako że mamy własne kursy.

Wzrost roli i znaczenia naszych katedr zarówno pod względem dydaktycznym, jak i naukowym nakłada na naszych towarzyszy poważne obowiązki i zadania opracowania od podstaw nowych programów, materiałów teoretycznych i opracowań metodycznych przy jednoczesnej konieczności opracowywania w tymże samym czasie różnorodnych ćwiczeń i zajęć grupowych.

Sprawy te, okazały się nie proste w codziennej realizacji, zwłaszcza gdy trzeba wykuwać nowe zasady i formy działania jednostek specjalistycznych, a także w szczegółach rozpatrywać problematykę zabezpieczenia działań rodzajów wojsk. Te nowe zadania były i są oczywiście wynikiem znaczenia rozszerzonej problematyki na kursach specjalistycznych oraz stale zachodzących przeobrażeń i zmian w strukturze naszych wojsk.

Ogrom wysiłku i trosk naszych towarzyszy jeszcze się nie skończył. Mamy za sobą kawał zrobionej roboty, przygotowaliśmy materiały szkoleniowe już na dwa lata studiów.

Przed nami trzeci rok studiów, gdzie ilość zajęć na kursach specjalistycznych jest bardzo duża z uwagi na koncentrację jednostek specjalistycznych właśnie na szczeblu armii. To oczywiście spowoduje w tym roku szkolnym wzrost obciążenia dydaktyczno-naukowego naszych towarzyszy powiększonego jeszcze ogólnym wzrostem ilościowym grup szkoleniowych w naszej uczelni. Jeżeli uważamy, że obok prac związanych z bezpośrednim za-

bezpieczeniem procesu szkolenia, przed pracownikami katedr stoją dodatkowe zadania związane z kierownictwem wieloma pracami indywidualnymi i dyplomowymi, to dochodzimy do wniosku, że w obecnym roku szkolnym musimy jeszcze bardziej zwiększyć nasze wysiłki, tym bardziej przy szczupłej etatowej obsadzie.

Obok prac związanych z zabezpieczeniem procesu dydaktycznego, katedry zobowiązane są także do prowadzenia prac naukowo-badawczych oraz zapewnienia swoim pracownikom warunków do podnoszenia kwalifikacji.

Trzeba jednak stwierdzić, że pełna mobilizacja sił członków partii, ich pełne poświęcenie i oddanie sprawiły, że pomimo wymienionych trudności, stojące dotychczas przed nami zadania dydaktyczno-naukowe w pełni wykonaliśmy. Nie obeszło się oczywiście bez wielu wyrzeczeń osobistych, rodzinnych, a u niektórych towarzyszy nawet bez szkody dla ich zdrowia.

Towarzysze! W naszej codziennej działalności dydaktyczno-naukowej napotykamy wiele trudności i zaniedbań, których usunięcie pomoże nam lepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków.

Niektóre trudności wynikają z organizacji procesu szkolenia i planowania zajęć zarówno w katedrach, jak i w oddziale szkolenia /planowanie/, co spowodowane jest dużą ilością grup szkoleniowych i braków w obsadzie etatowej katedr. I tak przykładowo: Katedra TWChem. posiada 72% obsadzonych etatów, TWŁącz. 74%. W tym stanie rzeczy nasi towarzysze mają aż po 5-6 a niekiedy i więcej grup szkoleniowych. Muszą więc prowadzić zajęcia i opracowywać materiały prawie na wszystkie kursy i specjalności. To oczywiście z kolei nie ułatwia pracy metodycznej i szkoleniowej w katedrze biorąc pod uwagę podział na zespoły - taktyczny i operacyjny oraz konieczność specjalizacji oficerów według odpowiednich ukierunkowań.

Zwracamy się zatem z prośbą do towarzyszy przełożonych o udzielenie nam jeszcze wydatniejszej pomocy w uzupełnieniu obsady etatowej katedr i tak zresztą szczupłych pod względem ilościowym w stosunku do innych podobnych w ASG.

Jeżeli chodzi o planowanie to znaczne odciążenie od prac biurokratycznych /papierkowych/ można osiągnąć drogą uproszczenia dokumentacji prowadzonej w katedrach i dokonania w tej mierze pewnych ustaleń. Próby takie były już czynione lecz

nie zostały doprowadzone do końca - a szkoda. Z całą stanowczością będziemy popierać te wszystkie propozycje, które pomogą nam w pracy jak i szkoleniu słuchaczy. Dlatego popieramy również te głosy, które postulują wprowadzenie w naszej uczelni sesji egzaminacyjnych, podobnie zresztą jak to ma miejsce w wielu uczelniach wojskowych w kraju oraz w ZSRR, a stwarzających lepsze warunki do samodzielnego studiowania materiałów i głębszego przyswojenia wiadomości teoretycznych. Kolokwia i egzaminy zdawane z marszu nie służą bowiem dobremu przyswojeniu i ugruntowaniu wiadomości.

Znaczne wzbogacenie treści zajęć dydaktycznych widzimy w przygotowaniu nowych sal wykładowych, wyposażonych w różne środki audiowizualne, odpowiadające potrzebom akademii, jak też we właściwym wykorzystaniu już istniejących. Wydaje się, że nie wszyscy towarzysze w pełni doceniają i wykorzystują to co już mamy, gdyż nie wszyscy są chyba dostatecznie zapoznani z obsługą różnych urządzeń. W tym względzie wydaje się celowe przeprowadzenie odpowiedniego szkolenia kadry dydaktycznej do pokazów włącznie.

Oddzielny problem stanowią trudności związane z realizacją prac naukowo-badawczych, których ilość, tematyka i ukierunkowanie problemowe nie zawsze są właściwe i odpowiadają naszym realnym możliwościom. Ilość prac przypadająca na jednego oficera nie zawsze sprzyja możliwościom dobrego ich wykonania. Większość towarzyszy ma bowiem do wykonania dwie, a niekiedy trzy prace naukowo-badawcze, co przy nieprzestrzeganiu terminów i rytmiczności wykonania powoduje niekiedy ich spiętrzenie w jednym okresie. Należy w tym również miejscu wspomnieć o konieczności jednoczesnego konsultowania prac indywidualnych i dyplomowych. Przeciętnie każdy z nas będzie miał do konsultowania 1-2 prace dyplomowe oraz dwie prace indywidualne co w połączeniu z innymi już wymienionymi zadaniami i obciążeniem ma swoją wymowę. A do tego przecież istnieje obowiązek podnoszenia własnych kwalifikacji, pisania prac doktorskich. Postulujemy więc jako jedną z form stwarzających warunki do pisania prac doktorskich wprowadzenie w ASG aspirantury.

Tematyka prac naukowych zlecanych akademii do wykonania np. dotyczących studium operacyjnego ZTDW i OTK nastrocza towarzyszących szczególne trudności, gdyż zleceniodawca nie precyzuje dokładnie założeń. Niekiedy bywa i tak, że zespół oficerów przez długi okres opracowuje pracę przewidzianą do wygłoszenia na konferencję naukową aby po jej zakończeniu dowiedzieć się, iż prawdopodobnie nie ujrzy ona światła dziennego. Jako przykład może posłużyć praca na temat "Podstawy struktur organizacyjnych sił zbrojnych współczesnych armii". Jak z powyższego widać tematy prac muszą być zawczasu przemyślane, aby nie marnować wysiłku ludzi, którzy stracony czas mogli by spożytkować na inne cele.

Towarzysze! przedstawiając obowiązki i zadania członków partii podstawowej organizacji partyjnej katedr specjalnych pokazaliśmy, iż wraz z podniesieniem roli i znaczenia naszych katedr wzrosły jednocześnie trudności wykonawstwa zadań naukowo-dydaktycznych. Trudności te oczywiście staramy się pokonywać przy wydatnej pomocy naszych przełożonych, którzy czynią nie mały wysiłek aby nam w tym pomóc. Rezultaty tego są już widoczne.

Są jednak inne jeszcze sprawy, które nie wpływają na dobrą atmosferę pracy. Towarzysze na przykład zapytują dlaczego istnieją różne proporcje ilościowe stanowisk adiunktów do starszych wykładowców. W każdej bowiem katedrze pod tym względem jest inaczej, jakie są kryteria ilościowe jednych i drugich. Sprawy te nie są bagatelne skoro pod stanowiskami kryją się różne stawki pieniężne, a praktycznie rzecz biorąc jedni i drudzy wykonują te same zadania.

Wraz z podniesieniem roli oraz znaczenia katedr specjalnych, a zatem i wzrostu zadań dydaktyczno-naukowych nie zawsze idą w parze stanowiska etatowe szefów katedr, ilości awansów, nagród, odznaczeń itp, w porównaniu do innych katedr o tym samym profilu.

Daje się zauważyć pewne różnice nie zupełnie dla nas zrozumiałe.

Dlatego towarzysze POP chcieliby widzieć większy udział swoich szefów katedr i komitetów partyjnych w dysponowaniu wyróżnieniami jak też otrzymywać informacje w wypadku nie załatwienia ważniejszych spraw.

Trudno jest też zrozumieć jakie np. przyjęto kryteria przy ustalaniu etatów szefów katedr specjalnych, skoro szefowie innych katedr profilujących /nie mówiąc już o tych, które nie są profilujące/ mają wyższe etaty. Czyżby dzielono stanowiska etatowe szefów katedr na kategorie. Wydaje się, że problemy te należałoby odpowiednio wyważyć, zgodnie z poczuciem sprawiedliwości partyjnej i społecznej, o której to mówi się również w wytycznych na VI Zjazd PZPR.

Bardzo dobrą formą wyróżnienia towarzysze w naszej uczelni za najlepsze prace naukowo-badawcze lub całokształt pracy w tym kierunku, były swego czasu, jeszcze kilka lat temu, nagrody Komendanta. Niestety te dobre, chociaż krótko trwające tradycje zanikły nie wiadomo dlaczego.

Chcielibyśmy jeszcze zwrócić uwagę na wyrządzanie niektórym towarzyszom krzywd moralnych, może nawet i bezwiednie. Chodzi o to, iż prezentuje się najwyższym dostojnikom wojskowym rzekomo najlepsze prace naukowe kandydujące do nagrody Ministra, prasa wojskowa publikuje nazwiska, wszystko to idzie "w Polskę", a potem okazuje się, że żaden z towarzyszy z podanych w prasie nie otrzymuje żadnego wyróżnienia, a tylko zupełnie inni. Towarzysze z tak zwanego "niewypału" są tym samym narażeni na docinki, uśmieszki, a nawet dobre rady - że lepiej jest pisać do Biuletynu Informacyjnego Sztabu Generalnego.

Pomimo trudności towarzysze z naszej POP z pełnym oddaniem realizują stojące przed nimi zadania.

Manifestując swoje poparcie dla KC PZPR nasza POP podjęła w czynie zjazdowym następujące zobowiązania. Dodatkowo poza normalnym obciążeniem opracować dla potrzeb kadry i słuchaczy ASG podręcznik "Dezaktywacja i odkażanie terenu". Opracować bibliografię - katalog wydawnictw i publikacji oraz wzo-ry dokumentów zabezpieczenia inżynieryjnego.

Zaprojektować plansze poglądowe, ewentualnie opracować historię i dorobek Katedry Taktyki Wojsk Łączności i wydać w formie wydawnictwa w ramach obchodów 25-lecia ASG.

13. Tow. MUCHA

W imieniu POP Katedry Taktyki Tyłów przedstawiam pod rozważenie delegatów na Konferencję Partyjną problemy, o których dyskutowaliśmy co najmniej od grudnia 1970 r., a które uważamy, że powinny znaleźć odzwierciedlenie w uchwale naszej konferencji. Są to zarówno sprawy ogólnopartyjne, jak i dydaktyczno-naukowe ASG.

My członkowie partii ponosiliśmy i zawsze ponosić będziemy konsekwencje występujących niedomagań w życiu kraju, dlatego mamy prawo i obowiązek brania czynnego udziału w wypracowaniu takiego układu stosunków społeczno-politycznych i gospodarczych, który gwarantowałby eliminację napięć jakie obserwowaliśmy zarówno w 1956, 1968, jak i 1970 roku. Jednocześnie jako członkowie partii - kadra naukowo-dydaktyczna akademii, jesteśmy w dużej mierze odpowiedzialni za przygotowanie kadr dowódców i oficerów sztabu, a także za rozwój teoretycznych zasad nauki wojennej, stąd mamy nie tylko prawo, ale i obowiązek przedstawienia naszych opinii i postulatów w tym względzie.

Jesteśmy na równi z całą partią zainteresowani rozszerzeniem demokracji wewnątrzpartyjnej, rozwojem oświaty i nauki, nadążaniem naszej gospodarki za postępem, podnoszeniem dobrobytu społeczeństwa. Popieramy więc bez zastrzeżeń obecną politykę partii i jesteśmy gotowi współuczestniczyć w jej tworzeniu.

W okresie gorącej debaty partyjnej po grudniu 1970 nasza POP przedstawiała propozycje rozszerzające naszym zdaniem demokrację wewnątrzpartyjną, na które dotychczas nie otrzymaliśmy odpowiedzi. Jesteśmy zadania, że propozycje te nie straciły na aktualności i dlatego je ponawiamy.

Uważamy, że jedną z przyczyn powodujących powstawanie napięć społeczno-politycznych i gospodarczych w ubiegłych okresach jest tendencja do zajmowania stanowisk partyjnych niejako dożywotnie, w wyniku czego tworzyło się na wszystkich szczeblach władz partyjnych przekonanie o nieomyślności towarzyszy zajmujących wysokie stanowiska partyjne. Wokół tych towarzyszy grupowali się ludzie często dbający tylko o własne interesy, w wyniku czego nie były przestrzegane podstawowe

zasady demokracji. Przeciętny członek partii i obywatel kraju dostrzegający rozbieżności między podstawowymi ideami głoszonymi przez twórców socjalizmu i komunizmu, a praktyką życia codziennego, nie miał wpływu na poprawienie sytuacji. Obserwaliśmy tendencje do sugerowania niektórym towarzyszom aparatu kierowniczego nieomyślności zarówno przed rokiem 56 jak i w okresie ostatnich lat - do grudnia 1970 roku. Występowały te nieprawidłowości zarówno na szczeblu centralnym, wojewódzkim jak i powiatowym. Trzeba było dopiero wydarzeń grudniowych aby zmienić sytuację. Odczucia szeregowych członków partii w tych okresach - trzeba powiedzieć wyraźnie - odczucia prawidłowe - nie docierały do towarzyszy sprawujących władzę polityczną. Widzimy dwie przyczyny występujących nieprawidłowości.

Po pierwsze - sprawowanie władzy przez długi okres czasu stępia ostrość spojrzenia na problemy nurtujące społeczeństwo oraz ogranicza możliwości dostosowywania systemu władzy do zmian wywołanych rozwojem kraju. W związku z tym widzimy potrzebę wprowadzenia ograniczeń czasowych w zajmowaniu kluczowych stanowisk na każdym partyjnym szczeblu do dwóch kadencji.

Doświadczenia ubiegłych okresów, a także obecna rzeczywistość wskazują na to, że od indywidualnych cech I sekretarza partii, który jest inspiratorem podstawowych ustaleń na każdym szczeblu, zależy właściwe funkcjonowanie aparatu władzy. Ileż to znamy przypadków od najniższych do najwyższych instancji, że I sekretarzem zostawał towarzysz, który w wyborach miał najmniejszą ilość głosów - jakie to wywoływało komentarze. Doświadczenia ubiegłych okresów wskazują na to, że szeregowi członkowie partii nie mieli wpływu na wybór I sekretarza partii i to zarówno na szczeblu centralnym, wojewódzkim jak i powiatowym czy nawet POP. Statut naszej partii nie przewiduje bowiem wyborów bezpośrednich I sekretarza. Członkowie naszej POP stoją na stanowisku, że wybór I sekretarza partii na szczeblu POP przez ogół członków partii, a na wyższych szczeblach przez delegatów na konferencję /Zjazd/ byłby gwarancją, że nieprawidłowości stwierdzone w naszym kraju się nie powtarzają. Uważamy, że zarówno ograniczenie czasowe w sprawowaniu funkcji par-

tyjnych, jak i zasada bezpośredniego wyboru I sekretarza POP, natomiast przez delegatów na szczeblach wyższych powinna być rozpatrzona przy opracowaniu poprawek do statutu PZPR. Uważamy również za celowe wprowadzenie w życie zasady odwoływania ze stanowisk partyjnych towarzyszy nie wywiązujących się z obowiązków lub działających wbrew przyjętym założeniom oraz podawanie tych decyzji do wiadomości ogółu członków partii.

My członkowie POP Katedry Taktyki Tyłów doceniamy wysiłek nowych władz partyjnych szczebla centralnego w dziedzinie porządkowania stosunków panujących w kraju. Widzimy jednakże nie dość energiczne wprowadzanie w życie w dolnych ogniwach ducha odnowy i zasad dobrej roboty. Przyczynę tego widzimy między innymi w nie dość energicznym eliminowaniu z aparatu władzy ludzi, którzy już wyczerpali swoją inwencję, którzy często działają na szkodę partii, którzy nie wnoszą do dotychczasowego dorobku nic nowego. Powinni oni odejść z zajmowanych stanowisk, często na zasłużony odpoczynek.

Przechodząc do spraw dotyczących nas - kadry naukowo-dydaktycznej przedstawię pogląd członków naszej POP na sprawy mające istotne znaczenie dla należytego funkcjonowania uczelni.

1. Widzimy przede wszystkim potrzebę opracowania nowych ustaleń porządkujących funkcjonowanie ASG w związku ze zmianami jakie zaszły w ostatnim okresie w jej strukturze organizacyjnej. Przekształcenie wielu katedr na profilujące, powołanie nowych kursów, tworzenie zespołów w katedrach i inne nowe przedsięwzięcia powinny być usankcjonowane w statucie uczelni, gdyż wiele zarządzeń wykonawczych doraźnie regulujących zagadnienia nie przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania poszczególnych jej komórek.
2. Już od dłuższego czasu kadra dydaktyczna naszej katedry obserwuje wśród części słuchaczy tendencje do uzyskiwania wyników w nauce na poziomie zaledwie wystarczającym do uzyskania promocji. Jest to spowodowane między innymi brakiem odpowiednich bodźców, które preferowałyby słuchaczy osiągających bardzo dobre wyniki. Wchodzi tu w grę zarówno doraźne zaspokojenie w czasie zajęć i ćwiczeń ambicji poszczególnych oficerów w formie podawania ocen oraz wpisy-

- wania ich do indeksów, jak również chodzi o nagradzanie po zakończeniu roku szkolnego wszystkich uzyskujących określone oceny, a także o preferowanie po ukończeniu studiów słuchaczy bardzo dobrych poprzez wyznaczanie ich na wyższe stanowiska służbowe lub stwarzanie im możliwości pierwszeństwa w wyborze miejsca pracy czy też stanowiska. Jesteśmy przekonani, że wprowadzenie podanych zasad w życie prowadziłoby do osobistego zainteresowania słuchaczy wynikami nauki, byłoby korzystne zarówno dla uczelni, jak i dla nich samych.
3. Zdajemy sobie sprawę z tego, że kształcimy dowódców i oficerów sztabu na dziś i na jutro, to znaczy również na lata osiemdziesiąte. Uczelnię wyższą, w której uzyskuje się umiejętności i nawyki wymagane od oficera absolwenta ASG, kończy się jeden raz. Nie możemy więc tylko, czy przede wszystkim przekazywać słuchaczom wiedzę o aktualnych poglądach na problemy taktyczno-operacyjne.
 4. Aby uzyskać dobre wyniki w kształceniu słuchaczy, formy i metody nauczania muszą być rozwijane. Nasza katedra wprowadziła począwszy od pierwszych zajęć zamiast wykładów samodzielne studiowanie przez słuchaczy opracowanego materiału oraz wyjaśnienie podstawowych i niezrozumiałych zagadnień na lekcjach /dyskusjach/ prowadzonych w grupach szkoleniowych. Wprowadzamy do procesu nauczania, chociaż zbyt powoli, urządzenia małej i średniej mechanizacji. Widzimy jednak potrzebę efektywniejszego niż dotychczas wykorzystywania wysokosprawnej techniki obliczeniowej. Na przeszkodzie stoją tu nie przystosowanie programów do naszych konkretnych potrzeb oraz organizacyjne trudności uniemożliwiające systematyczne włączanie tejże techniki do procesu nauczania.
 5. Nasze długoletnie doświadczenia wskazują na konieczność adaptacji oficerów przybywających do akademii na stanowiska naukowo-dydaktyczne. Wydaje się nam celowe organizowanie dla przybywających wykładowców nie mających stażu dydaktycznego trwającego 3-6 miesięcy, na którym opanowaliby oni podstawowe zasady i umiejętności dydaktyczne. Obecnie ci oficerowie uczą się na błędach, co nie przynosi im uznania a słuchaczom korzyści.

6. Wydaje nam się, że bez szkody dla procesu dydaktycznego możemy eliminować marnotrawstwo pracy kadry dydaktyczno-naukowej, personelu wydawniczego i personelu bibliotek, a także marnotrawstwo papieru, map i maszyn drukarskich, powodowanych corocznym zmienianiem ćwiczeń często dobrze opracowanych. Tylko kadra dydaktyczno-naukowa wie jak często bez głębszych przyczyn rezygnowano z dobrze opracowanych ćwiczeń. W wyniku tego pracownicy dydaktyczno-naukowi ASG zaledwie nikły procent czasu przeznaczają na podejmowanie tematów naukowo-badawczych, a zbyt wiele czasu na opracowanie metodyczne.
7. Wyższa uczelnia typu Akademii Sztabu Generalnego musi się wyróżniać od wyższych szkół oficerskich przede wszystkim większym zaangażowaniem w pracach naukowo-badawczych. Widzimy niedostateczne wykorzystanie potencjału kadry ASG posiadającej tytuły i stopnie naukowe w rozwijaniu nauki wojennej. Nie mamy przy tym wypracowanych i sprawdzonych metod zespołowej pracy naukowo-badawczej, o czym świadczy chociażby organizacja opracowania materiałów na zbliżającą się konferencję naukową, która ma być przeprowadzona wspólnie ze Śląskim Okręgiem Wojskowym. Brak ten jest przyczyną marnotrawstwa energii i możliwości kadry ASG zajmującej się pracą naukowo-badawczą. Na występujące niedomagania w tym względzie zwraca uwagę Komitet Centralny PZPR w swych wytycznych na VI Zjazd Partii.
8. Uważamy również za stosowne podkreślić zbyt niską rangę zawodu oficera-wykładowcy, pracownika naukowo-dydaktycznego w Akademii Sztabu Generalnego. W wyniku tego obecnie niewielu młodych, zdolnych oficerów decyduje się na pracę w naszej uczelni. Pociąga to za sobą dalsze konsekwencje - zbyt późne podejmowanie opracowań rozpraw doktorskich przez kadre naukowo-dydaktyczną, a w konsekwencji i prac habilitacyjnych, brak perspektyw rozwojowych tej kadry, zbyt małą ilość wartościowych opracowań. W wyniku prowadzenia określonej polityki kadrowej zbyt wielu jest w naszej uczelni oficerów skierowanych tu w celu dotrwania do emerytury, przy czym zajmują oni często eksponowane stanowiska naukowo-dydaktyczne

Uważamy, że w większym niż dotychczas stopniu na kierownicze stanowiska w ASG wymagające odpowiedniego doświadczenia dydaktyczno-naukowego, powinni być wyznaczani wieloletni pracownicy akademii.

Przedstawione w wystąpieniu problemy nie wyczerpują zagadnień nurtujących nasze środowisko. Jesteśmy przekonani, że odnowa życia jako obserwujemy w ostatnim okresie w kraju nie ominie również i naszej uczelni.

14. Tow. CZAPLEWSKI

Towarzysze! Obrady naszej konferencji partyjnej odbywają się w czasie gdy całe społeczeństwo oraz nierozzerwalnie z nim związane ludowe siły zbrojne, których częścią składową jest nasza uczelnia, licznymi osiągnięciami w pracy i służbie oraz czynami produkcyjnymi daje dowód głębokiego zrozumienia, pełnego zaufania i poparcia dla wszystkich przedsięwzięć nowego kierownictwa partyjno-rządowego poprzedzających VI Zjazd PZPR, który będzie wielkim wydarzeniem w życiu naszej partii i całego narodu.

Obradująca w tej doniosłej atmosferze nasza akademicka konferencja partyjna stanowi swego rodzaju podsumowanie dotychczasowych osiągnięć ASG we wszystkich dziedzinach jej działalności, skierowanej na sprawną realizację - postawionego przed nami przez kierownictwo MON - celu zasadniczego, polegającego na kształceniu dla potrzeb sił zbrojnych ideowo zaangażowanych i wysoko kwalifikowanych pod względem fachowym kadr dowódczo-sztabowych.

Szczególne znaczenie dla osiągnięcia tego celu posiada skuteczna praca dydaktyczno-wychowawcza i naukowo-badawcza całej kadry akademii.

Dlatego też na posiedzeniu Rady Naukowej, na kursie metodycznym oraz w czasie zebrań partyjnych i spotkań komendy ASG z poszczególnymi katedrami dokonano głębokiej oraz wnikliwej analizy i oceny tych dziedzin działalności, a zarazem zaproponowano wiele nowych rozwiązań, metod, form i środków

działania, których zastosowanie praktyczne może w poważnym stopniu przyczynić się do usprawnienia pracy dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej.

Wygłoszony dziś referat KU oraz wystąpienia towarzyszy delwгатów zawierają z jednej strony bilans ocen wszystkich, a w tym również podstawowych kierunków naszej pracy w minionym okresie, zaś z drugiej strony wnioski i postulaty dotyczące dalszego usprawnienia działalności akademii. Wszystko to stanowi bogaty materiał pozwalający konfrontować dotychczasowe nasze osiągnięcia z zadaniami, jakie staną przed nami w przyszłości.

Towarzysze! Nie sposób w krótkim wystąpieniu ustosunkować się do całego bogactwa poruszanych tutaj zagadnień, aczkolwiek będą one przedmiotem wnikliwych rozważań w okresie po-konferencyjnym. Pragnę jedynie zająć uwagę towarzyszy kilkoma - moim zdaniem - podstawowymi obecnie problemami, którym podporządkowane są wszystkie dziedziny naszej działalności. Chodzi tu o dostrzegane przez nas problemy z zakresu pracy dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej.

Z satysfakcją możemy dziś zakomunikować, że w wyniku codziennej, trudnej i odpowiedzialnej pracy w tych dziedzinach, realizowanej przez wszystkie katedry i komórki, akademia nasza uzyskała określone rezultaty naukowe w postaci licznych prac doktorskich i zespołowych oraz poważne efekty dydaktyczno-wychowawcze.

X

X

X

W dziedzinie działalności dydaktyczno-wychowawczej główna uwaga w latach 1970/71 koncentrowała się na wcielaniu w życie postanowień kierownictwa MON dotyczących generalnej koncepcji studiów i głównych kierunków doskonalenia działalności uczelni.

Realizując te postanowienia dokonaliśmy daleko idących zmian przede wszystkim w organizacji studiów przez przejście od studiów zintegrowanych do wielokierunkowych i powołanie nowych kierunków oraz kursów przeszkolenia kierowniczej kadry Wojska Polskiego.

W celu pełniejszego uwzględnienia w procesie studiów aktualnych problemów szkoleniowych oraz rzeczywistych i aktualnych potrzeb wojsk nawiązaliśmy ściślejszą współpracę z okręgami wojskowymi, rodzajami sił zbrojnych, wojsk i służb, czego wyrazem jest między innymi uczestnictwo oficerów kadry i słuchaczy w procesie szkolenia wojsk. Np. w ćwiczeniach dywizyjnych na konkretnych stanowiskach dowódczych i sztabowych ćwiczyło około 120 słuchaczy, zaś słuchacze kursów obrony powietrznej kraju szkolili się bezpośrednio na bojowych stanowiskach systemu OPK.

Również cele praktyk słuchaczy zostały ściślej powiązane z praktyką szkoleniową jednostek i ZT. Niezależnie od tego uczestniczyliśmy w około 80 pokazach techniki bojowej, bazy szkoleniowej, poligonów i bojowego działania wojsk.

Coraz szersza i pełniejsza jest również informacja o aktualnych problemach szkoleniowych wojsk ze strony najbardziej kompetentnych przedstawicieli Sztabu Generalnego i innych instytucji. Wszystko to pozwala nam bardziej efektywnie rozwiązywać zarówno pod względem teoretycznym jak i praktycznym najistotniejsze problemy szkoleniowe zawarte w dyrektywach szkoleniowych MON i programach studiów ASG, głównie w czasie wspólnych ćwiczeń akademii z okręgami wojskowymi /POW, SOW/.

Dzięki temu mogliśmy również wykonać poważne świadczenia szkoleniowe na rzecz jednostek i ZT. Wyrażają się one między innymi w opracowaniu prac dyplomowych słuchaczy na zlecenie wojsk, które niezwłocznie upowszechniają i wykorzystują te prace w procesie szkolenia wojsk.

Poza tym ponad 130 oficerów kadry akademii uczestniczyło w organizacji i przeprowadzeniu ćwiczeń oddziałów i związków taktycznych. Przeprowadziliśmy również 260 wykładów i innych zajęć szkoleniowych poza akademią.

Wszechstronny udział naszej kadry i słuchaczy w procesie szkolenia wojsk spotkał się z przychylnym przyjęciem dowódców, a oficerowie nasi uzyskali wysoką ocenę za wiedzę, sprawność organizacyjną i wzorową realizację postawionych im zadań, czemu dowódcy jednostek dają wyraz w pismach kierowanych na moje ręce.

Szeroko zakrojona i realizowana współpraca akademii z praktykami dała wyraźne efekty, wyrażające się w wzbogaceniu treści studiów i metod przygotowania naszych absolwentów do pracy w wojskach, które coraz wyżej cenią wiedzę i umiejętności wychowanków akademii, dzięki czemu rośnie jej autorytet.

Wyniki szkoleniowe uzyskane przez naszą uczelnię są więc w sumie pozytywne. Postawione zadania, zwielokrotnione w porównaniu z poprzednim okresem wykonaliśmy sprawnie i dobrze zarówno pod względem organizacyjnym jak i w sensie doskonalenia naszej działalności szkoleniowej. Taka ocena zawarta jest w ostatnim wystąpieniu Szefa Sztabu Generalnego na odprawie szkoleniowej w Żaganiu, gdzie stwierdził on, że Akademia Sztabu Generalnego przyjęła właściwy kierunek działania i ma poważne osiągnięcia w dostosowaniu procesu studiów do potrzeb szkoleniowych sił zbrojnych oraz w przygotowaniu absolwentów do pracy w wojskach. Podobną opinię wyrażają również dowódcy okręgów wojskowych i rodzajów wojsk oraz komisje egzaminacyjne.

Osiągnięte rezultaty są wynikiem pracy całej naszej kadry, zwłaszcza tej, która podjęła główny ciężar prac związanych z uruchomieniem nowych kierunków studiów oraz kursów przeszkolenia kierowniczej kadry Wojska Polskiego.

Na tym nie możemy jednak poprzestać. Rozwój nauki, potrzeby sił zbrojnych oraz konieczność przewyższania istniejących jeszcze niedostatków w procesie szkolenia stawiają przed nami zadanie dalszego pogłębiania efektywności pracy szkoleniowej i jeszcze lepszego dostosowania procesu studiów do bieżących oraz perspektywicznych potrzeb wojsk.

W dążeniu do lepszych rozwiązań w procesie dydaktyczno-wychowawczym jednym z pierwszoplanowych zadań jest usprawnienie programów studiów - które są podstawą kształcenia.

Obecnie są one przeładowane, na skutek konieczności ciągłego wzbogacania ich o nowe dziedziny wiedzy. Nasilają się w związku z tym coraz wyraźniejsze dysproporcje w bilansie czasu, przeznaczonego na realizację zajęć programowych i na pracę samodzielną słuchaczy.

Poważne trudności sprawia nam również zapewnienie w programach odpowiedniego stopnia integracji wiedzy taktyczno-operacyjnej z potrzebami specjalistycznymi, pogoszenie i rozwiązanie problemu jednoczesnego przygotowania słuchaczy do działań na przyszłym polu walki oraz do wykonywania funkcji w okresie pokojowym.

To poważne zadanie chcemy wykonać przez zastosowanie bardziej nowoczesnych metod budowania optymalnych programów, które zamierzamy realizować począwszy od roku szkolnego 1973/74.

Wzbogacając treści nauczania i doskonalenia programu studiów zamierzamy osiągnąć również wyraźny postęp w dziedzinie metod kształcenia. Traktujemy to jako jeden z zasadniczych warunków realizacji zadań szkoleniowo-wychowawczych stojących przed akademią.

Niemalży wpływ na rozwiązanie tego problemu może mieć doskonalenie systemu doksztalcenia pedagogicznego kadry, głównie nowo przybyłych oficerów oraz realizacja długofalowego planu podnoszenia poziomu zajęć pod względem metodycznym.

Pragniemy, aby rezultatem dalszego postępu w procesie studiów było coraz lepsze przygotowanie słuchaczy do sprawowania funkcji dowódczych i sztabowych. Zadania stawiane w tym zakresie przez naszych przełożonych, szczególnie wyeksponowane w dyrektywie szkoleniowej MON na rok 1972 zobowiązują nas do jeszcze bardziej skutecznego i efektywnego upracticznienia studiów.

Warunkiem sprawnej realizacji tych zadań jest stałe przestrzeganie zasady nierozłączności nauczania i wychowania w procesie dydaktycznym. To z kolei wymaga przywrócenia właściwej rangi służbie sztabów w procesie szkolenia oraz stwarzania takich sytuacji w ćwiczeniach operacyjno-taktycznych, które zmuszałyby słuchaczy do umiejętnego wiązania teorii z praktyką.

Zbliżenie treści i metod procesu szkolenia do praktycznych warunków i metod szkolenia wojsk możemy osiągnąć poprzez dalsze efektywne rozwijanie kontaktów z nimi, a przede wszy-

stkim rozszerzenie praktyki udziału słuchaczy w ćwiczeniach organizowanych w oddziałach i związkach taktycznych. W tym zakresie liczymy na pełne zrozumienie naszych potrzeb przez okręgi wojskowe i rodzaje wojsk.

x

x x

Drugą zasadniczą dziedziną działalności naszej uczelni jest praca naukowo-badawcza. W świetle Wytycznych na VI Zjazd Partii badania naukowe stają się siłą napędową umacniania zdolności obronnej naszego kraju, umożliwiając rozwiązywanie problemów współczesnego kierowania wojskami, wyszkolenia i wychowania żołnierzy.

Nie ulega wątpliwości, że w ogromnie szerokiego wachlarza wojskowych dyscyplin naukowych zasadniczą rolę w kształtowaniu zdolności obronnej kraju i doskonalenia gotowości bojowej sił zbrojnych spełnia sztuka wojenna, a przede wszystkim zaś taktyka, sztuka operacyjna i strategia tzn. te dziedziny, które stanowią podstawę studiów w ASG.

Jakkolwiek zadania wypracowania zasad współczesnej sztuki wojennej spoczywają na wszystkich dowództwach i sztabach wyższych jednostek i instytucji wojskowych, to niemniej jednak szczególna rola w tej dziedzinie przypada Akademii Sztabu Generalnego, gdyż z uwagi na swój charakter jest ona najbardziej predestynowana do kształtowania i twórczego rozwijania teoretycznej myśli wojskowej.

Mając to na uwadze staramy się w pełni wykorzystać posiadane warunki i możliwości do opracowania praktycznych na użytek sił zbrojnych potrzebnych materiałów i prac naukowych.

Potrzeba służenia wojskom w zakresie teorii powoduje, że naszą działalność naukowo-badawczą również wiążemy z ich praktyką szkoleniową.

Świadczą o tym między innymi następujące dane:

a/ Spośród 87 tematów prac naukowych podjętych przez akademię w bieżącym roku, 57 z nich jest przewidzianych dla potrzeb sił zbrojnych. Ponadto Instytut Dowodzenia wykonał dla tych samych potrzeb 25 prac, z tego 7 wykorzystuje również ASG.

b/ Na przestrzeni ostatniego roku zostało wydanych na użytek wojsk /bądź znajduje się w druku/ 8 prac. Należy tu jeszcze dodać: 6 prac do "Biuletynu Informacyjnego" Sztabu Generalnego, 1 pracę do Biuletynu Zjednoczonego Dowództwa Układu Warszawskiego, kilkadziesiąt artykułów do jawnej i tajnej "Myśli Wojskowej", 5 "Zbiorów Prac Akademii" na około 60 arkuszach drukarskich i 9 "Zeszytów Taktycznych" przeznaczonych również wyłącznie dla potrzeb wojsk. Poza tym udostępniono jednostkom liniowym 970 ogólnoakademickich opracowań teoretycznych. Dużą poczytnością w sztabach i wojskach cieszy się "Przegląd Informacyjny", wydawany przez ASG do użytku wewnętrznego. W br. wydano 7 numerów, w których zamieszczono około 50 artykułów.

c/ Wspólnie z dowództwem SOW akademia przygotowała i przeprowadziła w bieżącym roku ćwiczenie dowódczo-sztabowe ze środkami łączności, w którym uczestniczyła kadra i słuchacze, a obecnie zgodnie z dyrektywą szkoleniową MON bierze udział w przygotowaniu przez to dowództwo materiałów na konferencję naukową na temat: "Usprawnienie organizacji i techniki likwidacji skutków uderzeń BMR oraz odtwarzanie zdolności i gotowości bojowej wojsk w strefach porażenia".

d/ Z własnej inicjatywy lub na zapotrzebowanie wojsk podjęliśmy szereg rozpraw doktorskich i habilitacyjnych odpowiadających aktualnym tendencjom rozwojowym sił zbrojnych.

e/ Szczególnie wysokim wyrazem uznania dla wkładu akademii w rozwój naukowej myśli wojskowej, jak to słusznie podkreśla referat KU, jest między innymi przyznanie niektórym oficerom i zespołom naukowym ASG dorocznych nagród i wyróżnień MON w dziedzinie sztuki operacyjnej, historii wojen i wojskowości oraz w dziedzinie publicystyki.

Po raz pierwszy w historii ASG dwaj pracownicy dydaktyczno-naukowi, ppłk Kołodziejczak i ppłk Wójcik Edward zostali wyróżnieni za działalność publicystyczną, co jest dla nas bodźcem do podejmowania dalszych wysiłków w tej dziedzinie.

Mówiąc przykładowo o niektórych rezultatach naszej pracy i świadczeń na korzyść wojsk, pragnę podkreślić, że były one możliwe dzięki zrozumieniu, ofiarności i ogromnemu wysiłkowi całej kadry akademii oraz dzięki życzliwemu podejściu i wydatnej pomocy dowódców jednostek wojskowych.

Wdzięczni jesteśmy również Sztabowi Generalnemu za stworzenie nam odpowiednich warunków umożliwiających nawiązanie ściślejszej współpracy z wojskami i tym samym intensyfikowanie badań oraz zwiększanie efektywności prac naukowych.

Mimo widocznych osiągnięć w działalności naukowo-badawczej akademii, widzimy pewne trudności, które wywierają ujemny wpływ na efektywność podejmowanych przez nas studiów i badań.

1. Jedną z nich jest nie zawsze istniejąca możliwość skupienia głównego wysiłku badań na problematyce najważniejszej, kompleksowej, wynikającej z praktycznych potrzeb sił zbrojnych i uczelni. Sądzymy, że praca naukowo-badawcza w ASG powinna być odzwierciedleniem celów i zadań rozwoju sił zbrojnych. Tymczasem przekazywane akademii zadania naukowo-badawcze wynikają często z doraźnych potrzeb instytucji centralnych MON, a nie z perspektywicznego rozwoju sił zbrojnych oraz długofalowego planu badań w zakresie problematyki sztuki wojennej.

Dotychczas jest tak, że zlecane uczelni problemy badawcze, oddzielnie biorąc, są słuszne i bardzo potrzebne wojskom, jednakże w całości stanowią zbyt wąskie, nie powiązane z sobą tematy. Gdyby ASG otrzymywała zamiast wielu odrębnych - kilka tematów głównych, kompleksowych, to do ich opracowania mogłaby być zaangażowana większość komórek organizacyjnych uczelni, co dałoby możliwość koncentracji wysiłku badań w procesie rozwiązania najbardziej ważnych problemów operacyjno-taktycznych i strategicznych, mających w danym okresie największe znaczenie dla sił zbrojnych.

2. Jednocześnie z tematami prac naukowo-badawczych akademii powinna otrzymywać dane niezbędne do ich opracowania. Inaczej mówiąc prace tego rodzaju powinny być zlecane w formie zadań naukowych, ustalających temat, termin jego opracowania oraz cel i zakres pracy, wymagania szczególne zlecaniodawcy oraz zakres pomocy jakiej może udzielić on zespołowi opracowującemu dany temat poprzez udział w ćwiczeniach doświadczalnych, eksperymentach, konsultacje fachowe itp.

3. Opracowanie niektórych tematów prac naukowych o charakterze taktyczno-operacyjnym, zlecanych akademii wymaga udziału innych uczelni /np. WAT lub WAP/ w celu rozwiązywania spokrewnionych z problematyką taktyczno-operacyjną zagadnień natury technicznej lub społeczno-ekonomicznej.

Z tych względów synchronizacja planów działalności naukowo-badawczej ASG z innymi akademiami i ośrodkami naukowo-badawczymi oraz ustalenie zasad współpracy z nimi jest obecnie szczególnie aktualne.

Zwróciłem uwagę na niektóre tylko trudności w naszej działalności naukowo-badawczej obok tych, które zostały podniesione w referacie KU.

Istotnym problemem wiążącym się ściśle z działalnością dydaktyczno-wychowawczą i naukowo-badawczą jest rozwój i doskonalenie kadry naszej uczelni, zdolnej do podejmowania coraz bardziej złożonej problematyki wynikającej obecnie zwłaszcza z dokonującej się rewolucji naukowo-technicznej.

Należy stwierdzić, że mamy dobrze przygotowaną, politycznie dojrzałą i ideowo oddaną kadre dydaktyczno-naukową. Osiągnięcia nasze zawdzięczamy przede wszystkim jej ofiarności i wysiłkowi. Na przestrzeni od 1958 roku do 1 listopada br. w naszej uczelni 107 oficerów obroniło prace doktorskie, a dwóch habilitacyjne, zaś otwartych jest 90 przewodów doktorskich.

Niemniej jednak mamy w tej dziedzinie wiele jeszcze do zrobienia, zwłaszcza obecnie gdy do akademii przychodzą oficerowie ze sztabów i wojsk, a rozkaz MON zobowiązuje każdego oficera do podniesienia wiedzy o jeden stopień.

W związku z tym do pierwszoplanowych należą tu takie zadania, jak:

- systematyczne podnoszenie kwalifikacji metodycznych i fachowych zwłaszcza przez tych oficerów, którzy przybyli do nas z jednostek;
- zintensyfikowanie pisania prac doktorskich, co w obecnej sytuacji ze względu na duże obciążenie dydaktyczne i naukowe kadry jest problemem niezwykle trudnym. Niemniej jednak jest to konieczne i sędzę, że przy mobilizującej roli organizacji

partyjnych oraz zwiększonym wysiłku całej kadry problem ten rozwiążemy pozytywnie.

Korzystając z obecności Szefa Sztabu Generalnego pragnę zameldować, że dla właściwego wykonania zadań stawianych przed ASG, konieczne jest uzyskanie większych niż dotychczas możliwości w doborze kadry dydaktyczno-naukowej. Praktyka bowiem wskazuje, że oficerowie, którzy wprost z linii przyszli do pracy dydaktycznej lub naukowej napotykają na ogromne trudności, a poziom wykonywanych przez nich zadań niestety nie jest najlepszy. Poza tym są to oficerowie o zaawansowanym wieku i w zasadzie nie podejmują pisania prac doktorskich. Sądzę, że oficer przychodzący na wykładowcę /adiunkta/ do ASG powinien przejść minimum roczny okres adaptacji, co pozwoliło by mu osiąść odpowiednie przygotowanie do pracy dydaktyczno-naukowej.

Byłoby więc celowe uzupełnianie kadry naukowo-dydaktycznej akademii poprzez aspiranturę i zdobywanie stopni naukowych oraz niezbędnych kwalifikacji pedagogicznych. Nie sprzyja również procesowi doktoryzacji i rozwijaniu pracy naukowej podział kadry na pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, czyli asystentów i adiunktów oraz wykładowców i starszych wykładowców. Ci ostatni nie są formalnie zobowiązani do pisania doktoratów i pracy naukowej /aczkolwiek ze względu na dużą liczbę prac naukowych nie przestrzegamy tej zasady/, natomiast uposażenie st.wykładowców jest wyższe niż adiunktów;

- Widzimy również konieczność zapewnienia oficerom o długoletnim doświadczeniu w akademii niezbędnego stażu w wojskach i sztabach, z tym że powinni oni mieć gwarancję powrotu do uczelni;

- Poważne znaczenie dla dalszego doskonalenia naszej kadry ma - jak to już niejednokrotnie podkreślaliśmy - podejmowanie i co najważniejsze kończenie prac habilitacyjnych. Na obecnym etapie rozwoju naszej uczelni habilitację naszych doktorów należy uznać, za jedno z istotnych zadań służbowych i partyjnych. Sądzę, że 1972 rok, na który przypada jubileusz 25-lecia ASG stanie się rokiem przełomowym w zdobywaniu przez naszą kadrę stopnia doktora habilitowanego.

W związku z przemianowaniem szkół oficerskich na szkoły wyższe i pod wpływem rozkazu MON o obowiązku podniesienia przez wszystkich oficerów wiedzy o jeden stopień, napływa do ASG doraz więcej raportów o otwarciu przewodów doktorskich z tychże szkół, z IC MON i okręgów wojskowych. Obecnie 33 osoby spoza ASG ma otwarte przewody doktorskiej i w ostatnich dniach wpłynęło jeszcze 8 raportów o wszczęciu tych przewodów. Jest to, rzecz jasna dobry i pozytywny objaw, podnosi bowiem rangę akademii, ale zarazem nakłada na nas zwiększone, bardzo poważne i odpowiedzialne zadania, których realizacja powinna być wykorzystana do rozwijania prac dydaktyczno-wychowawczych i naukowo-badawczych zarówno dla potrzeb akademii, jak i sił zbrojnych.

Towarzysze! Komitet Uczelniany w swoim referacie bardzo wysoko ocenił postawę ideową członków partii wskazując, że zdecydowana większość towarzyszy naszej uczelni to ludzie wysoce ideowi, dla których ideologia socjalistyczna jest wytyczną w codziennej trudnej pracy zawodowej i całokształcie działalności pozazawodowej.

Wysoka ideowość jest motywem ich praktycznej aktywności, oddania partii i socjalistycznej ojczyźnie czemu dali wyraz zajmowaną, wysoce dojrzałą postawą w trudnym okresie grudniowym. Zajęta postawa w owym okresie, a także w innych niełatwych okolicznościach życia naszej akademii i całego kraju jest niezawodnym, praktycznym sprawdzianem skuteczności naszych oddziaływań kształcących i zabiegów wychowawczych zmierzających do kształtowania pożądanej osobowości każdego członka naszej akademickiej społeczności.

Z satysfakcją podzielam ową ocenę Komitetu Uczelnianego, która, jak sądzę, jest przejawem wysokiej troski o dalsze zwiększanie efektywności naszych oddziaływań wychowawczych zarówno w samym procesie dydaktycznym, jak i poza jego formalnymi ramami, a także w życiu i pracy wszystkich podstawowych organizacji partyjnych.

Z każdym bowiem rokiem otrzymujemy coraz to młodszego wiekiem i doświadczeniem, a chłonniejszego umysłem słuchacza,

którego osobowość bądź to nie jest jeszcze w pełni ukształtowana, bądź też wymaga pewnych zabiegów modyfikujących, to co w niej już pod wieloma względami jest ukształtowane.

W okresie trzyletnich studiów mamy sprzyjającą okazję ku temu, by w różnorodnych działaniach na świadomość słuchacza, które wynikają z realizowanego programu, móc w sposób celowy i systematyczny, każdy na swoim odcinku działalności dydaktyczno-wychowawczej - nie tylko przekazywać określoną sumę wiadomości, ale i kształtować te elementy osobowościowe, które określamy łącznym mianem postawy ideowej i zawodowej, a przez którą rozumiemy oddanie idei socjalizmu, patriotyzm, internacjonalizm, honor, a także aspiracje i ambicje zawodu oficera, zainteresowania i zamiłowania oraz odpowiedzialność zawodową.

Mając bowiem ukształtowane postawy ideowe i zawodowe /które w naszym przypadku najczęściej należy tylko wzmacniać lub rozszerzać/ o wiele łatwiej przy pełnej i świadomej aktywności słuchacza kształtować jego cechy umysłowe tak pod względem wiedzy i doświadczenia zdobywanego w procesie studiów, jak i cech inteligencji, to znaczy rozwijania jego spostrzegawczości, sprawności myślenia, czy też kształtowania takich umiejętności, jak analiza i synteza, przewidywanie rozwoju zdarzeń i skutków własnego czy podwładnych działania, pomysłowości, krytycyzmu i samokrytycyzmu własnego postępowania. Cechy owe bowiem pozwalają na skuteczne działanie w każdej dziedzinie życia wojskowego oraz sprzyjają procesowi umacniania świadomej dyscypliny i kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich.

Oczywistą też wydaje się być potrzeba kształtowania przede wszystkim umiejętności i rozwijania uzdolnień organizacyjnych i kierowniczych; one bowiem będą decydowały w przeważającej mierze o jakości przygotowania naszych absolwentów do praktycznej działalności przyspasabiającej wojska do działania na polu walki, będą też decydowały o jakości dowodzenia w ewentualnej walce zbrojnej, której obraz w poważnej mierze determinuje całokształt pokojowego życia sił zbrojnych.

Stąd wynika też potrzeba koncentrowania naszej uwagi na kształtowanie zdyscyplinowanego jak i efektywnego działania zarówno na dziś - w procesie studiów, jak i na jutro w pro-

cesie szkolenia wojsk czy prowadzenia przez nich ewentualnych działań zbrojnych. Walka zbrojna warunkuje również potrzebę kształtowania umiejętności szybkiego podejmowania decyzji w sytuacjach trudnych i wymagających odporności na różnego rodzaju deprywację i przeciążenia.

Sądzę, że nie bez znaczenia jest również potrzeba ukształtowania zaradności i opanowania w działaniu, bowiem analiza obrazu współczesnej walki zbrojnej wskazuje, że będzie ona obfitowała w różnego rodzaju utrudnienia w toku podejmowania czy też realizowania decyzji oraz sytuacje zaskakujące lub nie pewne, które będą wpływały na szybkość i jakość procesu decyzyjnego. Te wnioski wypływające z analizy współczesnego pola walki wskazują na potrzebę zwrócenia większej uwagi na człowieka i jego możliwości w działaniu oraz na tworzenie sprzyjających warunków, a zwłaszcza zapewnienia niezbędnych środków dla realizacji stawianych zadań - na co szczególną uwagę zwracają zarówno materiały przedjazdowe Komitetu Centralnego naszej partii, jak i żywa oraz powszechna dyskusja, w tym i naszego akademickiego środowiska nad wytycznymi zawartymi w owych materiałach. Oto dlaczego jak sądzę, zarówno ocena Komitetu Uczelnianego jak i dyskusja na dzisiejszej konferencji taką wagę przywiązują do problemów kształtowania pożądanej osobowości naszego absolwenta w procesie wychowawczym, realizowanym przez wszystkie komórki organizacyjne.

x

x

x

Wszystkie nasze poczynania dydaktyczno-wychowawcze i naukowo-badawcze zmierzają do praktycznej realizacji przez akademię wytycznych na VI Zjazd PZPR, które w rozdziale traktującym o przemianach w systemie szkolnictwa i nauki między innymi głoszą: "Na czoło wysuwają się...zadania jakościowego rozwoju uczelni, od których w decydującym stopniu zależy tempo dokonywanej rewolucji naukowo-technicznej. Jest to w pierwszym rzędzie zadanie wykształcenia licznych absolwentów na wysokim poziomie zawodowym, twórczych intelektualnie i ideowo

zaangażowanych w socjalistyczne przeobrażenie i doskonalenie wszystkich dziedzin naszego życia, umiejących skutecznie działać oraz organizować i jednoczyć wokół realizowanych przez siebie zadań zespoły współpracowników".

Mamy pełne możliwości, również w naszej uczelni, aby te ambitne zadania zrealizować dobrze i na wysokim poziomie. Możliwości te zapewnia doświadczona i ofiarna kadra, sprzyjający współpracy z akademią klimat w wojskach oraz coraz pełniejsze zaspokajanie przez naszych przełożonych potrzeb szkoleniowych akademii /materiałowych, finansowych i innych/. Wszystko to pozwala nam doskonalić organizację procesu szkolenia, a tym samym podnieść poziom studiów i przygotowania absolwentów. Sfinalizowanie tych zadań będzie konkretnym wkładem całej kadry akademii we wspólne dzieło przeobrażeń socjalistycznych w naszym kraju.

15. Tow. BOJKO

Towarzysze! Podstawowa Organizacja Partyjna Katedry Obrony Przeciwlotniczej poleciła mi przedstawić na Konferencji Partyjnej Akademii Sztabu Generalnego, kilka problemów nurtujących nasze środowisko. Problemy te zostały wyłożone w bogatej, pod względem merytorycznym, dyskusji będącej przejawem aktywności społecznej i zrozumienia wagi przygotowań do VI Zjazdu Partii. Jest to udokumentowaniem stosunku do tych zmian, które w wyniku decyzji VII i VIII Plenum KC PZPR wprowadzone zostały do stylu i metod działania partii, jej kierowniczych organów, do życia publicznego państwa i narodu, do polityki gospodarczej i społecznej Polski Ludowej. Jednocześnie, mając na uwadze wypadki grudniowe, pragnęlibyśmy podkreślić, że mamy głębokie przekonanie, iż partia dołoży wszelkich starań, by nie dopuścić do możliwości pojawienia się problemu wewnętrznego wstrząsu w naszym kraju.

Stąd też wypływa troska naszej Organizacji Partyjnej o podniesienie roli organizacji partyjnych, umocnienie demokracji wewnątrzpartyjnej w oparciu o szerokie informowanie członków partii o problemach nurtujących partię, o wysoki poziom i sprawność dwukierunkowego przepływu informacji.

Rola członków partii i organizacji partyjnych, szczególnie w Akademii Sztabu Generalnego, nie może sprowadzać się wyłącznie do biernej akceptacji. Organizacje partyjne winny aktywnie uczestniczyć w całokształcie działalności akademii i nie tylko w tej mającej na celu przygotowanie wysoko kwalifikowanych oficerów-dowódców. Przez aktywne uczestnictwo w życiu akademii winniśmy wpływać na kształtowanie się socjalistycznych stosunków międzyludzkich. Osiągnąć to możemy przez krytyczne ocenianie i zdecydowane tępienie złego postępowania członków i kandydatów partii bez względu na pełnione funkcje i zajmowane stanowisko służbowe, przez zdecydowane występowanie przeciwko dygnitarstwu i nadużywaniu zajmowanego stanowiska dla celów osobistych.

Osiągniemy to przez podniesienie sprawności działania podstawowych organizacji partyjnych i Komitetu Uczelnianego. Osiągniemy to, jak się nam wydaje, przez bardziej dokładne sprecyzowanie zakresu kompetencji organizacji partyjnych w wojsku. Problem ten uważamy za nadzwyczaj istotny i wymagający rozpatrzenia na wyższym szczeblu. W oparciu o sprecyzowany zakres kompetencji organizacji partyjnych w wojsku Komitet Uczelniany winien przedstawić podstawowym organizacjom partyjnych szczegółowy program działania trzonu partyjnego w ASG. Program działania winien zawierać oprócz tego dokładne kryteria oceny pracy organizacji partyjnych i poszczególnych członków partii, by granica między źle i dobrze pracującym członkiem partii nie była tak płynna i niekonkretna jak to ma miejsce dziś. Wytyczne Komitetu Uczelnianego dla POP są tak sprecyzowane, że praktycznie nic nie dają, są wręcz nieuchwytnie. Usprawniać natomiast to co jest nieuchwytnie można wyłącznie w sposób werbalny nigdy natomiast w sposób faktyczny. Dokładne wytyczanie celu działania jest trudnym lecz podstawowym wskaźnikiem dobrej organizacji pracy, w naszej pracy właśnie do tego winniśmy dążyć.

Na rangę zawodu, jego pozycji w opinii społecznej, składa się oczywiście wiele czynników, jak określone tędycje, poziom wynagrodzeń, także klimat. jaki kształtują masowe środki przekazu - prasa, radio, telewizja. Ale ranga zawodu zależy również od stosunków panujących w ramach tego zawodu, od sposobu oceniania pracy. Brak jednolitej jednoznacznie sformułowanej

zasady oceniania pracy oficera prowadzi do ocen subiektywnych opartych najczęściej o zróżnicowane kryteria będące wyrazem cech charakteru dowódcy, które to cechy nie zawsze są na najwyższym poziomie. Taki stan rzeczy wprowadza niezdrową atmosferę i poczucie krzywdy. Podstawowa organizacja partyjna uważa, że istnieje konieczność stworzenia aktu prawnego precyzującego nie tylko obowiązki oficera, ale również zawierającego prawa oficera. Sformułowania zawarte w istniejącej Pragmatyce oficerskiej są wysoce niedokładne, pozwalające na dowolną interpretację, czego dowodem jest praktyka dnia codziennego. O ten dokument jednak opiera się cały tok służby podstawowego trzonu sił zbrojnych. Oprócz tego uważamy, że istnieje potrzeba ustalenia jednolitego systemu oceniania pracy oficera, dokładnego sprecyzowania wymagań w stosunku do oficera w ogóle, a dla naszych warunków w stosunku do oficera-wykładowcy. Praca oficera stanie się bardziej ustabilizowana, mniej nerwowa, mniej wyczerpująca i jednocześnie bardziej efektywna.

Z tym zagadnieniem ściśle łączy się problem naboru do szkół oficerskich. Trudności w naborze do szkół oficerskich sugerują systematyczny spadek popularności zawodu oficera. Kandydaci do zawodu oficera to przeważnie ci, którzy nie mogą liczyć na przyjęcie na studia cywilne. Z grupy tych, którzy zdecydowali się na zawodową służbę wojskową, lepsi kandydują do szkół oficerskich o profilu technicznym. Pozostała masa najgorzej przygotowana, najmniej zdolna zostaje przyjęta do szkół oficerskich o profilu dowódczym. Ta grupa w przyszłości będzie sprawowała kierowniczą rolę w wojsku. Wydaje się nam, że jest to sytuacja nienormalna, wymagająca wnikliwych studiów, wyjawienia konkretnych przyczyn takiego stanu rzeczy i definitywnego usunięcia tych przyczyn w imię dobrze pojętego interesu obronności kraju.

Problemy poruszone powyżej nasza POP uważa za bardzo istotne jako te, które winny mieć odzwierciedlenie w wystąpieniu delegata ASG na Konferencji Partyjnej szczebla wyższego.

Problemy, które jeszcze mam zamiar poruszyć, nasza POP nie uważa za mniej ważne lecz, że w poważnej mierze mogą być

zrealizowane w ramach ASG pod warunkiem, że znajdą należyte zrozumienie i potraktowane przez Komitet Uczelniany i dowództwo akademii. Problemem tym jaki przedstawiam z polecenia POP, jest stan zdrowotny kadry.

Od szeregu lat postulujemy, by zwiększono opiekę lekarską, by więcej dbano o stan zdrowia kadry. Od szeregu lat czekamy na jakąkolwiek zmianę w tej kwestii. Któs może powiedzieć, że przeprowadza się przeglądy profilaktyczne, że prowadzi się ewidencję itd. Owszem prowadzi się ewidencję, ale służy ona do odzwierciedlenia pogarszającego się stanu zdrowia kadry. Nie służy natomiast do prowadzenia profilaktyki, do zapobiegania schorzeniom. Niech ilustracją posłużą tu przypadki zawałów i to wśród oficerów w wieku 40-45 lat.

Przyczyn tego zjawiska dopatrujemy się naturalnie nie tylko w braku zapobiegania schorzeniom. Ten stan rzeczy według naszego mniemania wynika również z błędnej polityki kadrowej. Przeciętna wieku kadry wykładowczej w akademii jest dość znaczna. O wiele wyższa niż w innych podobnych placówkach. Znaczna część oficerów napływających do ASG z innych instytucji to ludzie w pobliżu wieku emerytalnego i ich bezpośredni wkład do pracy dydaktycznej jest niewielki. Obciążenie dydaktyczne liczy się jednak według ilości oficerów w danej komórce organizacyjnej. Stąd widzimy, że część oficerów jest nadmiernie obciążona i to z konieczności. W ten sposób przyspieszamy zużywanie się kadry jeszcze dość wydajnej, tej w wieku średnim. Perspektywy na najbliższą przyszłość nie sugerują poprawy sytuacji, gdyż młodsza kadra z wyższym wykształceniem nie kwapi się do pracy w akademii i to z braku widocznych perspektyw rozwojowych, z braku możliwości awansu. Każdy z oficerów w jednostkach wie, że praca w akademii nie jest łatwa, a możliwość powrotu do wojsk znikoma. Wydaje się nam, że sytuacja taka wynika z braku statusu prawnego pracownika naukowo-dydaktycznego Akademii Sztabu Generalnego.

W pracy dydaktyczno-naukowej często występuje konieczność uzgodnienia poglądów naukowych. I na przykład w akademii problematyką przeciwdziałania radioelektronicznego zajmuje się szereg katedr. Każda z katedr posiada określony pogląd na za-

gadnienie taktyki działania sprzętu przeciwdziałania. Poglądy te mogą się różnić między sobą. Naszą organizację partyjną interesuje takie zagadnienie: kto jest obowiązany do przestrzegania tego, by w ASG na jedno zagadnienie istniał jednakowy pogląd we wszystkich ogniwach organizacyjnych. Jeżeli znajdziemy tego, który za to odpowiada to ujednoczenie poglądów nie nastręczy chyba trudności.

16. Tow. ONYSIAK

Tocząca się dyskusja w siłach zbrojnych, wokół wytycznych na VI Zjazd Partii, obejmuje swoim zasięgiem również wszystkie dziedziny służb kwatermistrzowskich.

Wiemy, że ażeby szkolenie mogło odbywać się normalnie, bez żadnych zakłóceń, muszą należycie pracować służby zabezpieczające. Chciałbym pokrótce przedstawić towarzyszącej właśnie pracę aparatu zabezpieczającego, nasze osiągnięcia, braki i trudności ostatniego okresu.

Jedną z najważniejszych i najtrudniejszych prac kwatermistrzowskich, jest należyte zabezpieczenie wszelkiego rodzaju ćwiczeń, gier, pokazów i obozów, tak w terenie, jak i na miejscu w garnizonie. W br. było ich w ASG ponad 30 i w zasadzie od strony zabezpieczenia żadnych poważniejszych zakłóceń nie było.

Następną poważną pracą, jest praca remontowo-budowlana oraz zabezpieczenie kwaterunkowe. Przebiegają one przeważnie w garnizonie. Z poważniejszych, w ostatnim roku, mających na celu poprawę warunków bytowych kadry i słuchaczy można wymienić:

- zakończenie przebudowy wartowni, co i kanalizację;
- adaptacja części pomieszczeń w 14 bloku na internat dla słuchaczy /uzyskano 50 pokoi na około 100 miejsc/;
- zakończenie generalnego remontu izby chorych;
- wybudowanie całkowitej nowej kuchni w SNDW Brzeźno;
- dobudowanie 1 piętra nad halą sportową z przezhaczeniem na hotel;
- wyremontowanie kuchni i stołówki żołnierskiej;
- wyremontowanie hotelu w 14 bloku.

Ponadto przeprowadzono cały szereg drobnych remontów. Łącznie prace remontowo-budowlane wykonano na ponad 6 milionów zł. W salach wykładowych, pokojach kadry i części internatu, zmieniono oświetlenie na rtęciowe. Koszt około 1,5 miliona zł.

W internacie i pokojach pracy kadry wymieniono sprzęt na łączną kwotę 4.103 mln zł.

Łącznie na poprawę warunków bytowych w br. Służba Kwaterunkowo-Budowlana wydała ponad 10 milionów zł.

Nasuwa się pytanie, czy wszystko zostało już zrobione.

Na pewno nie. Pozostały jeszcze bardzo poważne prace, jak:

- zakończenie ośrodka dowodzenia w bloku 25;
- zakończenie przebudowy trasy kanalizacyjnej na terenie poligonu;
- założenie gazu na poligonie;
- wybudowanie nowego pawilonu sklepowego, w miejsce starego baraku;
- adaptacja starego przedszkola na hotel oficerski /rozpoczniemy jeszcze w miesiącu grudniu br. po zakończeniu budowy prysznic w internacie/;
- budowa 24 garaży na samochody specjalne;
- założenie kanalizacji w Brzeźnie;
- dalsze wyposażenie pokoi pracy oficerów w nowy sprzęt.

Krótką sprawą mieszkaniowa na Poligonie:

Potrzeby mieszkań:

kawalerek 4	- 4 izby
1 pok. z kuchnią 12	- 24 "
2 pok. z kuchnią 21	- 63 "
3 pok. z kuchnią 5	- 20 izb

Razem: 42 miesz.	111 izb
+ poprawa warunków	13

	124 izby w ASG

Łącznie w całym garnizonie brak jest 183 izby.

Na pokrycie tych potrzeb w 1971 r. otrzymujemy 100 izb.

Do dnia dzisiejszego otrzymano 35, a w rzeczywistości tylko 24, ponieważ o 11 izb poprawiono warunki mieszkaniowe przeniesionym oficerom. Pozostałe 76 izb mamy otrzymać do końca br.

Dużo mówi się o wykwaterowaniu osób cywilnych z rejonu Poligonu, już nawet sporządzono odpowiednie wykazy, ale żadnych realnych prac w tym kierunku nie ma. Narazie są prowadzone rozmowy na szczeblu Głównego Kwatermistrzostwa - Rada Narodowa m. Warszawy.

W hotelu w bloku 14 i w przystosowanych pomieszczeniach mieszka ponad 50 oficerów. Obecnie są prowadzone tam prace remontowe oraz zmieniany jest sprzęt kwaterunkowy na nowy.

Remonty mieszkań:

Od 1.I 1971 r. do 1.XI 1971 r. wyremontowano 98 kwater. Ponadto 38 żołnierzom zawodowym wypłacono równoważnik za remont.

Łącznie remonty mieszkań wyniosły w br. 891.441 zł. Z remontów kapitalnych przeprowadzono elewację 3 budynków /97, 113, 99/ do końca br. zakończą jeszcze bud. 90. Na pozostałych 7 bud. elewacje będą zakończone w 1972 i 73 r.

Działki i zadrzewienie:

- Na terenie Poligonu jest obecnie 235 działek ogrodowych. Tereny ogrodzono i założono wodę. Np. koszt robót przy działkach za izbą chorych wyniósł 73.500 zł. Należy podkreślić bardzo duży wkład pracy społecznej przy budowie działek. Na wyróżnienie zasługują przewodniczący Komitetów Działkowych tow. płk Zakrzewski i płk Auerbach.

- Na terenie służbowym i mieszkaniowym zasadzono w br. drzewek i krzewów na kwotę ponad 100.000 zł.

Sprawa opału:

Na poprzedniej konferencji stanęła sprawa opału wolno-rynkowego. Załatwiono ją mimo poważnych trudności, jak:

- bocznicą kolejową uszkodzona;
- brak etatu magazyniera - przyjmowanie opłat;
- brak transportu /wywrotki/;
- brak ludzi do załadowania węgla.

Koszt dodatkowy wyniósł 52 zł. na 1 tonie.

Sprawy wyżywienia:

Co usprawniono?

- Trudności pozostały, kasyno na 600 osób - żywionych 1500.
- Dla kadry od 15.00 wydzielono dodatkową salę na górze;

- przedłużono pracę kasy kasyna do 14.45;
- wyposażono kasyno w nowy sprzęt stołowy;
- Na polepszenie wyżywienia w kasynie
 - kuchni żołnierskiej
 - ćwiczeniach

wydano do 1.11.1971 r. 113.814 zł.

- nie podniesiono ceny wyżywienia, która kształtuje się w wysokości 24 zł. i jest najniższa w WP.

Obecnie stan gotówki na dzień 5.11.1971 r. w gospodarce przykoszarowej wynosi 235.278 zł. i do końca roku przewidujemy jeszcze wpływ ca 100.000 zł. Jest to przeznaczone na dobre polepszenie wyżywienia i na budowę nowych 2 ciepłarni w miejsce zburzonych starych.

Zgromadzono zapasy na zimę ziemniaków i jarzyn w wysokości 415 t, z tego rozwieziono kadrze do piwnic 102 tony ziemniaków.

Sprawy socjalne:

W br. Kwatermistrzostwo ASG organizowało niżej wymienione formy wczasów dla dorosłych i młodzieży.

- 1/ SNDW - Brzeźno 6 turnusów po 200 osób.
- 2/ Kolonia letnia - Maków Mazowiecki w terminie 1-26.08.1971 r. 146 dzieci.
- 3/ Obóz wędrowny młodzieżowy - Tatry, Pieniny w terminie 3-18.08.1971 r. młodzieży 105 osób.
- 4/ Obóz wędrowny dla dorosłych - Tatry, Pieniny w terminie 17-30.08.1971 r. 41 osób.
- 5/ Zimowisko dla młodzieży - Bukowina Tatrzańska w terminie 20.12.1971 r. - 6.01.1972 r.

Wprawdzie miejscowość Maków Mazowiecki nie był miejscem atrakcyjnym na kolonie, ale spowodowane to było brakiem innego obiektu. Na rok 1972 jest podpisana umowa na nową szkołę w województwie Poznańskim. Do prac kolonijno-oboazowych zostanie w większym stopniu wciągnięta ORW.

Sprawa ostatnia bardzo ważna to:

- sprawa dewastacji, chuligaństwa i kradzieży na Poligonie.

- Największe dewastacje powstają na osiedlu mieszkaniowym
- np: rozbicie budki telefonicznej i stałe przecinanie kabli do mieszkań prywatnych bl. 97,98,99;
 - niszczenie automatów schodowych zamykających drzwi;
 - wybijanie szyb, mazanie ścian;
 - odbijanie nowego tynku i lastryka przy bloku 113;
 - stałe kradzieże materiałów budowlanych przy budowach;
 - niszczenie ławek, parkanu i żywopłotów;
 - nawet w bloku 101 3 razy odcięto chodniki na korytarzach;
 - dwa włamania do bufetów w kasynie.

GAM stara się przeciwdziałać i tak np. za wybite szyby ściągnął opłaty w wysokości 4305 zł. Dwie sprawy skierował do kolegium, zaś szereg drobnych do MO.

Powyższe jednak wymaga pomocy i opieki stałych mieszkańców Poligonu.

17. Tow. JANICKI

Towarzysze! W wystąpieniu swoim pragnę zwrócić uwagę na niektóre problemy gospodarki finansowej w ASG.

Wiadomo jest nam wszystkim, że ekonomicznym źródłem wydatków obronnych PRL jest dochód narodowy, którego odpowiednią część przeznacza państwo na obronę.

Stosowana u nas gospodarka planowa umożliwia przeznaczenie w czasie pokoju odpowiednich funduszy na obronę narodową bez zakłóceń w gospodarce finansowej państwa, to jest bez doprowadzenia do deficytu budżetowego, inflacji itp.

Celem wydatków obronnych PRL jest zapewnienie potęgi i siły państwa. Konieczność tych wydatków nie wynika więc z przesłanek ustrojowych, lecz z zagrożenia ze strony państw kapitalistycznych. W Polsce istnieją wszelkie możliwości, aby w sposób jak najbardziej racjonalny wydatkować fundusze przeznaczone na obronę. Stale rozwijająca się nauka wojenna oraz doskonała gospodarka wojskowa, kierowana przez odpowiednich specjalistów, ma jedynie na celu uzyskiwanie jak najwyższych efektów obronnych przy określonych nakładach.

Jeżeli chodzi o finanse sił zbrojnych - to stanowią one system ekonomiczno-pięniężnych stosunków, za pośrednictwem których w oparciu o planowy podział dochodu narodowego, następuje wykorzystanie części produktu społecznego przeznaczonego na potrzeby sił zbrojnych dla uzyskania najwyższej gotowości bojowej przy danych nakładach.

Podstawowe funkcje finansów; rozdzielcza i kontrolna działają i przejawiają się w zasadzie jednocześnie, przy czym jedna z nich w określonym przypadku może mieć decydujące znaczenie. Tworzenie i wykorzystanie funduszków pieniężnych wojska podlega kontroli finansowej, której rodzaje, formy i metody oparte są na wykorzystaniu kontrolnej funkcji finansów.

Należy nadmienić, że obowiązujące nas akty prawne ujmują dość szczegółowo zasady i sposób gospodarowania przyznanymi funduszami.

Pomimo jednak tej szczegółowości, istnieje tendencja pozostawiania oddziałom gospodarczym, a takim jest również ASG dość znacznej swobody działania dla umożliwienia wykorzystania własnej inicjatywy oczywiście w ramach ustalonych centralnie zadań.

Jeśli chodzi o naszą uczelnię, to jej zabezpieczenie finansowe wykonuje zespół w składzie 11 ludzi - w tym 4-ch oficerów i 7 pracowników cywilnych. Przy okazji chciałem poinformować towarzyszy, że od dnia 1.10.1971 r. został wprowadzony etap pracownika cywilnego, który zgodnie z wysuwanymi na XIII Konferencji Partyjnej postulatami i wynikającymi potrzebami zostanie wykorzystany do obsadzenia stanowiska kasjera po uruchomieniu drugiego punktu kasowego, w celu rozładowania istniejących kolejek przy kasie, których przyczyn należy między innymi szukać w ilości jednostek i osób będących na naszym zaopatrzeniu.

Na zaopatrzeniu finansowym akademii znajduje się 12 jednostek:

1. Akademia Sztabu Generalnego
2. Wojskowa Administracja Koszar
3. Garnizonowa Administracja Mieszkań
4. Centralny Ośrodek Szkolenia Oficerów
5. Wojskowy Instytut Historyczny

6. Szefostwo Wojsk Chemicznych MON
7. Centralny Ośrodek Analizy Skażeń
8. Centralne Archiwum Wojska Polskiego
9. 96 Rejonowe Przedsiębiorstwo Wojskowe
10. Jednostka Wojskowa nr 5564
11. Jednostka Wojskowa nr 3321 GZP
12. Grupa Organizacyjno-Transportowa

Ogółem na zaopatrzeniu Wydz. Fin. znajduje się ok. 900 oficerów i podoficerów kadry, około 1000 słuchaczy ASG i COSO oraz ok. 1000 pracowników cywilnych.

Naliczanie uposażenia dla żołnierzy zawodowych jest wykonywane systemem mechanicznym na maszynie "Mińsk" w Ośrodku Obliczeniowym Instytutu Dowodzenia. Eksperymentalnie wprowadzony w akademię ten program nie zdał egzaminu i wobec tego nie został wprowadzony na szerszą skalę w naszym wojsku, jednak w akademii pozostał dalej. Próby opracowania nowego programu /z kolei już trzeciego/ nie dają oczekiwanego rezultatu z powodu zbyt skomplikowanego systemu uposażeń żołnierzy i pracowników cywilnych oraz ciągle zmieniających się zasad i składników uposażenia.

Eksploatowany system nastęrcza wiele trudności tak Wydziałowi Finansów w przygotowaniu danych, jak również pochłania zbyt dużo czasu pracownikom Ośrodka Obliczeniowego na przetworzenie tych danych oraz wykorzystanie maszyny - średnio przez około 10-12 godzin. Jeśli przeliczymy teraz koszt eksploatacji maszyn 1 godz. = 2.000 - to sam wydruk list kosztuje miesięcznie około 20 tysięcy zł. nie licząc pracy personelu Instytutu, zaś wysokość wynagrodzenia pracownika Wydz. Fin. wynosi średnio 2.200 zł. miesięcznie.

Niedoskonałość tego systemu polega przede wszystkim na tym, że brak jest jakiegokolwiek kontroli o wprowadzanych danych, stąd zdarzają się częste pomyłki, o które słusznie oficerowie mają pretensje. Ponadto brak w maszynie systemu kontroli wprowadzonych danych powoduje to, że otrzymane listy z maszyny muszą być skontrolowane przez pracowników Wydz. Fin. poprzez porównanie każdej pozycji na listach płacy z listami poprzedniego m-ca oraz z kartami uposażenia tych żołnierzy, u których zachodzą w danym m-cu zmiany w uposażeniu.

Również na skutek braku podliczeń składników uposażenia w zakończeniu list płacy istnieje konieczność podliczenia tych rubryk przez pracowników w celu wykonania kwartalnych sprawozdań. Ograniczona możliwość wprowadzenia potrąceń w tym systemie spowodowało, że na listach płacy potrącenia wykazywane są w sumie globalnej, a to z kolei nakłada na pracowników Wydziału Finansów prowadzenia oddzielnych list potrąceń na każdego żołnierza. Potrąceń tych w akademii namnożyło się cała masa. Tak np. potrącamy kwoty nakazane przepisami oraz całą masę innych prywatnych zobowiązań, jak np. alimenty czy komorne za mieszkanie, za korzystanie z samochodów, za ziemniaki, prasę, składki łowieckie i inne kwoty, które winny być regulowane przez samych oficerów.

Prowadzenie i uzgadnianie tych list potrąceń zajmuje czas jedyne go pracownika w całym wymiarze pracy.

Również duże utrudnienie w działalności Wydz. Fin. ASG powoduje duża płynność oficerów kadry oraz coroczne rozliczanie i przyjęcie na zaopatrzenie ok. 600 słuchaczy akademii i COSO tym bardziej, że spotykamy się z niedokładnościami dokumentów finansowych otrzymywanych z jednostek. Jeżeli do tego dodamy takie wymogi, jak konieczność: przedkładania dodatkowych zaświadczeń w celu zachowania w okresie studiów pobieranych w jednostkach dodatków: strefowych, za klasę pilota; u słuchaczy COSO dodatku granicznego, desantowego, coroczne składanie zaświadczeń szkolnych dla dzieci kończących 16 rok życia, a uczęszczających do szkół, dokonywanie wpisów żołnierzom do książeczek uposażeń dotyczących zmian zaszłych w ciągu roku itp. - to z grubsza rzecz biorąc możemy sobie uzmysłwić ogrom czynności pracowników finansów ASG, a także zaabsorbowanie zainteresowanych oficerów.

Dla ilustracji tego problemu chciałbym dodać, że w akademii i pozostałych jednostkach będących na zaopatrzeniu finansowym pracuje ok. 1000 pracowników cywilnych. Pracownicy ci opłacani są wg różnych normatywów prawnych, jak: Zarządzeń MON, Układów Zbiorowych, Dzienników Ustaw, Zarządzeń Ministra Kultury i Sztuki i innych. W sumie pracownicy opłacani są wg piętnastu różnych zarządzeń, znajomość których jest dla nas

rzeczą konieczną, aby sprostać postawionym nam zadaniom. Dla przykładu przytoczę, że wg Układu Zbiorowego Pracowników dla Zakł. Wojsk. zatrudniamy u nas około 400 pracowników, zaś pozostali są opłacani wg następujących dokumentów:

UZ. w Budownictwie ok. 100	
Zarz. MON 90/61 pracow. Wyższych Uczelni	- ok. 130
Zarz. MON 6/61 pracow. Ośrodków Naukowych	- ok. 30
Dz. U. 34/66 pracow. biblioteki	- ok. 40
Zarz. Min. Kult i Sztuki korektorki, redaktorzy	- ok. 40
Zarz. MON 83/67 maszynistki	- ok. 10
Zarz. MON 95/69 operatorzy	- ok. 10
Zarz. MON 45/66 lekarze	- ok. 20
Zarz. MON 25/69 - Ośrodków Obliczeniowych	- ok. 100
Zarz. MON 32/69 Przedstawicielstwa Wojskowego	- ok. 50
Zarz. MON 57/66 Prac. Jednostek Wojskowych	- ok. 30
Zarz. MON 69/66 pracownicy archiwum	- ok. 5
Zarz. MON 52/64 pracownicy Szef. W. Chem.	- ok. 20
Zarz. MON 82/58 pracownicy przedszkola	- ok. 5

Także wprowadzenie w grudniu ub. roku Uchwałą Rady Ministrów dodatku dla pracowników najniżej zarobkujących oraz podwyższonego zasiłku rodzinnego postawiło przed pracownikami Wydz. Fin. poważne zadanie - jak przeliczanie rocznych zarobków ok. 70% pracowników, zebrania masy dodatkowych oświadczeń i zaświadczeń w celu prawidłowego naliczania należności. Taka syzyfowa praca czeka nas na początku każdego roku.

Poważnie absorbuje również Wydz. Fin. prowadzenie dla każdego pracownika książeczek ubezpieczeniowych, do których musimy wpisywać co roku każdemu jego średnioroczne uposażenie, jest to ogrom pracy - przygotowanie danych do wpisu, a potem dokonanie samego wpisu. Można by nadal wyliczać obowiązki pracowników Wydz. Fin., jak np. naliczanie i wypłacanie za różnego rodzaju prace zleczone /naukowo-badawcze/ wykonywane dla Inst. Dowodzenia Akademii, a także prace zleczone w WIH - które w roku sięgają ok. 3 milionów zł. itd. itp, co powoduje niemożliwość wykonania ich w godzinach służbowych. Dlatego też do porządku dziennego należy praca w godzinach pozasłużbowych,

pracownikowi nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie, a nawet są poważne trudności z wykorzystaniem urlopów wypoczynkowych.

Nie o to jednak chodzi! Nie występuję tu by się skarżyć. Po prostu chcemy jak najlepiej pracować, lecz w nadmiarze spraw - mamy trudności, aby nasze zamiary wcielić w życie. Zwracamy się do towarzyszy o pomoc i partyjną poradę. Wierzymy, że zgodnie z Wytocznymi KC PZPR na VI Zjazd Partii dokonane zostaną udogodnienia systemu płac. A zatem Dep. Fin. MON może przystąpić do zreformowania płac tak żołnierzy, jak i pracowników cywilnych. Będzie ono dobrodziejstwem dla wykonujących listy płacy, jak również zrozumiałym dla otrzymujących wynagrodzenie.

W ASG wykonuje się 50 list płacy dla żołnierzy zawodowych, 12 dla żołnierzy służby czynnej oraz 26 list płac dla pracowników cywilnych.

Pomieszczenia Wydziału Finansów w świetle wymogów racjonalnego zabezpieczenia pod względem finansowym są zbyt małe. Stanowczo nie wystarczające. Problem ten sygnalizowaliśmy już kilkakrotnie. Zdajemy sobie sprawę z tego, że Komenda Akademii boryka się z poważnymi trudnościami lokalowymi, Możemy więc poczekać.

Nadal będziemy sumiennie pracować w dotychczasowych warunkach. Apelujemy jedynie do towarzyszy o życzliwość wobec pracowników naszej komórki, którzy nie tylko wykonują bardzo ciężką i skomplikowaną pracę, lecz również stale studiują nowe przepisy dotyczące gospodarki finansowej i płac.

Zwracamy się z prośbą o wyrozumiałość w razie popełnienia pomyłki przez pracowników Wydziału Finansów lub pracowników Ośrodka Obliczeniowego. Każda pomyłka jest do poprawienia w atmosferze spokoju i obopólnej życzliwości.

Korzystając z obecności na Konferencji Partyjnej przedstawicieli kierownictwa partii i resortu Obrony Narodowej - ośmielamy się wysunąć pewne postulaty, a mianowicie:

Przy przeniesieniach służbowych nie wymagać od zainteresowanych stosowanych dotychczas zaświadczeń:

- na ryczałt żywnościowy;
- na dodatek strefowy;
- na przejście do wyższego szczebla;
- zaświadczeń o zaopatrzeniu pieniężnym i ewentualnie innych.

Proponujemy, aby podstawą do przyjęcia na zaopatrzenie pieniężne w oddziale gospodarczym stanowiła książeczka o uposażeniu opracowana według nowego wzoru.

Ponadto proponujemy - zlikwidowanie wymogów dotyczących adnotacji na rozkazach wyjazdów, jak: stempli kolejowych, stwierdzeń o korzystaniu z miejscówek oraz zniesienia zróżnicowania wysokości diet w zależności od charakteru administracyjnego miast.

Ze swej strony - pracownicy Wydziału Finansów dołożą starań, aby w myśl Wytycznych KC PZPR na VI Zjazd Partii zmodyfikować swój system działania, usprawnić organizację pracy, być maksymalnie życzliwym wobec każdego Petenta, wychodząc naprzeciw jego przecież życiowym - bo finansowym - problemom.

Ta życzliwa obustronnie atmosfera może stanowić nasz skromny wkład w dzieło możliwie najlepszego ułożenia stosunków międzyludzkich w uczelni i stać się spoiwem łączącym nas - aparat zabezpieczenia ASG z pozostałymi członkami akademickiego kolektywu.

18. Tow. SMUTEK

Zagadnienia do poruszenia na Konferencji Uczelnianej PZPR z Izby Chorych ASG:

1. Izba Chorych w dalszym ciągu nie może uzyskać sanitarki do nagłych wypadków. Postulowaliśmy wydzielenie jednej sanitarki, która byłaby używana do szybkiego niesienia pomocy w nagłych zachorowaniach. Wiąże się to z przydzieleniem trzeciego kierownicy dla Izby Chorych. /Postulat ten wysuwamy jest od kilku lat w ub. roku znalazł się w materiałach KU - dotąd nie został zrealizowany/.

2. Problem Gabinetu Fizykoterapii. Brak technika fizykoterapeuty spowoduje konieczność zamknięcia gabinetu - ponieważ pielęgniarki nie mają uprawnień do wykonywania zabiegów. Rozwiązanie sprawy możliwe przez zaangażowanie na 1/2 etatu pracownika cyw. jednakże brak etatu stoi temu na przeszkodzie.
3. Lekarze proszą o materiały szkoleniowe - fachowe. Od kilku lat nie uzyskujemy literatury fachowej, która uprzednio sprowadzana była dla Izby Chorych przez Bibliotekę Naukową ASG.
4. Szatnia nie strzeżona na Izbie Chorych. Liczne wypadki kradzieży. Rozwiązanie byłoby możliwe przez zaangażowanie szatniarki - prac. cyw., ale brak etatu stoi temu na przeszkodzie.

19. Tow. NOŻKO

Towarzysze, jestem delegatem POP oddziałów: Szkolenia, Naukowego oraz Cyklu Ogniwego i WF. Z upoważnienia komitetu naszej POP pragnę na dzisiejszej konferencji przekazać wam, że POP nr 2, realizując długofalowy plan partyjnego działania przed VI Zjazdem, konsekwentnie i w sposób zdecydowany stosuje w praktyce naszej codziennej pracy wytyczne na VI Zjazd PZPR. Wyniki zaś rozmów indywidualnych, zebrań grup partyjnych, narad środowiskowych, zebrań POP poświęconych omówieniu wytycznych przedzjazdowych w świetle usprawnienia naszej działalności oraz przyjęte zobowiązania świadczą: o ogromnym zaangażowaniu naszych towarzyszy i bezpartyjnych, głębokim przyswojeniu wytycznych, poddawaniu krytycznej ocenie naszej pracy, o dążeniu do usunięcia i na bieżąco usuwaniu stwierdzonych niedociągnięć oraz o wzroście aktywności i świadomości ideowo-politycznej. Towarzysze z POP nr 2 uważają, że dorobek naszej działalności partyjno-politycznej uzyskany przed VI Zjazdem zostanie utrwalony oraz będzie w miarę naszych możliwości systematycznie pomnażany.

Z racji służbowego zaangażowania, towarzysze z naszych komórek organizacyjnych, wiele uwagi poświęcali problemowi usprawnienia organizacyjnego i planistycznego procesu dydaktyczno-wychowawczego oraz naukowo-badawczego. Usprawnienie bowiem tych dwóch zasadniczych kierunków działalności akademii pozwoliło na: uzyskanie poważnych rezerw czasowych, pozwalających odciążyć pracowników naukowo-dydaktycznych, zapobiec zbędnej stracie, a niekiedy i marnotrawstwu drogiego czasu, a także zaoszczędzić wysiłku, skierowując go do wykonania bardziej pożytecznych zadań.

Chodzi o bardzo ściśle skoordynowanie i odpowiednią korelację planowania procesu dydaktycznego z planowaniem prac naukowo-badawczych zarówno w ramach ogólnoakademickich, jak i w poszczególnych komórkach organizacyjnych.

Dlatego też każdorazowo, planując proces dydaktyczny należy brać pod uwagę zakres i obciążenie poszczególnych katedr i zakładów oraz poszczególnych pracowników pracami naukowymi.

Ważnym elementem usprawniającym te skoordynowane przedsięwzięcia byłoby dokonanie i to w sposób wymierny, bilansu możliwości i faktycznego obciążenia komórek organizacyjnych oraz pracowników naukowo-dydaktycznych pracą dydaktyczną i naukowo-badawczą. W tym celu został opracowany projekt obliczenia i bilansowania rocznego wymiaru godzin pracy naukowo-badawczej. Projekt ten aktualnie omawiany krytykowany i chwalony jest w poszczególnych POP. Został on przedstawiony również na posiedzeniu Rady Naukowej poświęconemu rozwojowi pracy naukowo-badawczej w ASG w świetle wytycznych KC na VI Zjazd Partii. Zebrane wnioski pozwolą na pewno na opracowanie dokumentu bardziej życiowego i potrzebnego.

Ze względu na specyfikę obciążenia wydaje się celowo opracowanie podobnych norm dla działalności dydaktycznej, zwłaszcza w zakresie opracowywania materiałów szkoleniowych i przygotowania się do ćwiczeń.

Pozwoliłoby to na bardziej optymalne skoordynowanie działalności pracowników naukowo-dydaktycznych, równomierne ich obciążenie na przestrzeni całego roku oraz stanowiłoby

podstawę do bardziej realnego planowania i organizacji pracy, zarówno w komórkach organizacyjnych, jak i całej akademii.

Z usprawnieniem organizacji pracy i planowania wiąże się drugie zagadnienie, które dotyczy:

1/ Ścisłego powiązania tematyki prac indywidualnych i dyplomowych słuchaczy z tematyką prac doktorskich i habilitacyjnych, a jednych i drugich z tematyką i problemami szkolenia oraz zachowania gotowości bojowej naszych sił zbrojnych. Potrzeba taka wynika z dyrektywy szkoleniowej MON oraz wniosków z ćwiczeń, zwłaszcza prowadzonych przez MON, Sztab Generalny, Rodzaje Wojsk i Służb.

2/ Ścisłego powiązania tematyki prac indywidualnych i dyplomowych słuchaczy oraz prac doktorskich z problematyką naukowo-badawczą ujętą w 5-letnim planie działalności ASG.

Realizacja tych przedsięwzięć umożliwi ześrodkowanie naszych wysiłków badawczych i zastosowanie metody bardziej kompleksowego rozwiązywania zadań naukowych przy zaangażowaniu i wykorzystaniu do tego nie tylko oficerów naszej kadry, lecz także w poważnej mierze słuchaczy trzecich kursów, słuchaczy kursu operacyjnego /poprzez zlecenie im zadań indywidualnych/, także oficerów kursu dwumiesięcznego /jeżeli oczywiście na tym kursie wprowadziliśmy się również prace indywidualne - co osobiście gorąco popieram/. Ponadto moglibyśmy, zwłaszcza w obecnie sprzyjającej sytuacji - wykorzystywać możliwości oficerów z Wyższych Szkół Wojskowych, z IC MON i okręgów wojskowych, którzy podjęli lub w najbliższym czasie podejmą pisanie rozpraw doktorskich. W pewnym sensie istnieje również możliwość wykorzystania do tych zamierzeń oficerów i generałów posiadających stopnie doktora nauk wojskowych, którzy pracują poza ASG, a którzy zostali zobowiązani przez MON. do opracowywania materiałów szkoleniowych i prowadzenia niektórych wykładów w ASG i to już w br. akademickim.

Wydaje się, że usprawnienie pracy w wyżej wymienionych dziedzinach naszej działalności pozwoli również na zgodne z potrzebami procesu dydaktycznego i naukowo-badawczego ukierunkowanie problemowo i tematycznie prac dyplomowych, doktorskich, habilitacyjnych oraz prac indywidualnych.

Dlatego też usprawnienie organizacji pracy i planowania w naszej uczelni jest szczególnie ważne, gdyż rzetelnie przeprowadzone badanie problematyki taktyczno-operacyjnej są niezwykle pracochłonne, wymagają bowiem częstych wyjazdów w teren i mnikliwego studiowania wielu ćwiczeń, zwłaszcza ćwiczeń dowódczo-sztabowych ze środkami łączności oraz ćwiczeń z wojskami.

Z drugiej strony wdrażanie o czym mówił tow. Kołodziejczak, wyników naszych badań, ocena przydatności naszych rozwiązań teoretycznych powinna się odbywać w sztabach, wojskach i na poligonach z udziałem naszych oficerów i zespołów, co niestety na obecnym etapie z przyczyn nie zawsze od nas zależnych, nie stoi na właściwym poziomie. Sądzymy jednak, że wdrażanie wyników badań nie może odbywać się poza zespołami, które opracowywały dany problem, gdyż na pewno wypracowane założenia teoretyczne po weryfikacji podczas ćwiczeń będą podlegać uzupełnieniu i korekcie.

Widzimy oczywiście, że akceptacja takiej praktyki stanowi również poważne obciążenie naszych pracowników dydaktyczno-naukowych, ale ze względu na dobro sprawy jest to konieczne.

Stąd też nasi towarzysze postulują ażeby naliczanie obciążenia pracowników ASG było mierzone tak, jak faktycznie ono się kształtuje, szczególnie przy zwiększonych kontaktach z wojskami i wobec konieczności udziału naszych zespołów badawczych w każdym ćwiczeniu, zwłaszcza przeprowadzanym przez instancje centralne.

Towarzysze, w zakończeniu pragnę zasygnalizować jeden moment dotyczący sytuacji politycznej. Nasza praca dydaktyczno-wychowawcza i naukowo-badawcza przebiega bowiem w wyjątkowo specyficznej i niezwykle ciekawej sytuacji politycznej. Na pewno z zadowoleniem obserwujemy coraz bardziej realistyczną politykę państw zachodnich, a w tym i politykę NRF. Powinniśmy jednak bardzo ostrożnie i w oparciu o konkretne fakty oceniać obecną sytuację polityczno-militarną, zwłaszcza zaś w Europie. Otrzymanie bowiem przez Brandta nagrody Nobla za działalność pokojową wcale nie świadczy o zmianie oblicza militarystyki

zachodnioniemieckiego i o zmniejszeniu zagrożenia. W wyraźnej i jakże ostrej sprzeczności z pokojowymi hasłami i niektórymi poczynaniami Brandta pozostaje faktyczna "pokojowa" działalność Bundeswehry, która przecież stanowi materialny wykładnik rzeczywistej polityki. A przecież 1971 rok stanowi dalszy krok na drodze poważnego umacniania siły i możliwości militarnych Bundeswehry. Zupełnie zresztą inaczej rozumie i odczytuje pokojową politykę Brandta jego minister obrony, który wysuwa żądanie wzrostu budżetu wojskowego na 1972 rok aż o 10%.

Należy zatem mocno wątpić w to, że Brandt jako były oficer i korespondent wojenny, nie orientuje się jak ścisły jest związek polityki ze strategią wojskową, szczególnie zaś w NRF. Nie przeszkadza to jednak Brandtowi głosić pokojowe hasła, a jego Ministrowi Obrony umacniać siłę militarną. Dlatego też szczególnie właśnie w naszej, codziennej pracy dydaktyczno-wychowawczej i naukowo-badawczej powinniśmy obiektywnie i rzetelnie ustosunkowywać się do konkretnych faktów, spostrzegać i obiektywnie oceniać konkretną rzeczywistość oraz sytuację polityczno-militarną i taktyczno-operacyjną na najważniejszym dla nas ZE TDW.

2
1
20. Tow.

Szanowni Towarzysze! Przedkonferencyjny okres kolektyw POP Katedry WRiArt., którą mam zaszczyt reprezentować, wypełniał wzmożoną aktywnością w pracy zawodowej i społecznej, wypełniał jak najlepszą pracą na powierzonych mu odcinkach pracy, dokumentując swą postawą pełne poparcie nowego kierownictwa partii w ich dziele nad odnową politycznego, społecznego i gospodarczego życia Kraju, nad przyspieszeniem jej rozkwitu i wielkości.

Rezultaty pracy zawodowej towarzyszy katedry znajdują uznanie przełożonych i to nas mobilizuje do dalszego wzmacniania wysiłku nad doskonaleniem form i treści pracy dydaktyczno-naukowej, do większego zaangażowania nad wykształceniem i wychowaniem słuchaczy akademii.

Praca zawodowa nie przesłania nam wielkich spraw, jakie przeżywa nasza partia i cały kraj. Dyskusja przedjazdowa, nowy klimat w życiu partyjno-politycznym, śmiały program rozwoju kraju zarysowany w Wytocznych do dyskusji przedjazdowej, widoczne wyniki jego realizacji - szczególnie w dziedzinie polityki rolnej, przewartościowań w produkcji przemysłowej, porządkowanie ustawodawstwa i praworządności, odczuwalne wyraźnie odzyskiwanie przez nowe partyjno-polityczne kierownictwo zaufanie społeczeństwa - oto elementy napawające nas zaufaniem i wiarą, że idziemy dobrą drogą, napawa nas dumą, że w tym dziele znajduje się i nasza cegiełka.

W naszym zrozumieniu jest rzeczą naturalną, że treść pewnych zjawisk, odczuć, może być różna dla poszczególnych kolektywów i środowisk. Np. nasz kolektyw nie wyraża entuzjizmu dla form i treści podejmowanych zobowiązań przez niektóre organizacje partyjne naszego środowiska akademickiego. W wielu wypadkach dostrzegamy dublowanie zobowiązań z obowiązkami wynikającymi z tytułu pracy służbowo-zawodowej danej komórki, bądź czczy formalizm. Czyż można bowiem uznać zobowiązanie mówiące o przedłużeniu dnia pracy o ileś tam godzin? W innym wypadku słyszeliśmy o zobowiązaniu się żołnierzy pododdziału obsługi do łatania, naprawiania nadwyrężonego ogrodzenia naszego, akademickiego terenu. Doceniając inicjatywę kolektynu podejmującego to zobowiązanie - należy równocześnie wyrazić zastrzeżenia do gospodarza terenu, który pozwolił, by inicjatywa naprawy parkanu wyszła od żołnierzy, jak gdyby dbałość o dobry stan tegoż ogrodzenia nie leżała w jego obowiązkach służbowych. Inaczej patrzylibyśmy na ten problem, gdyby plan naprawy wyszedł z odpowiedzialnej komórki gospodarczej i do jego realizacji zostałby wykorzystany czyn żołnierski. W sumie - cała ta operacja, jakkolwiek pożyteczna w sensie materiałowym nie stanowi wychowawczego aktu w dziele wychowania żołnierzy. Pozostawia bowiem adium, że zły to gospodarz, któremu dziury w płocie łąta ktoś w ramach zobowiązań.

Na przykładzie tych dwóch przypadków chcielibyśmy zwrócić uwagę Komitetowi Uczelnianemu na potrzebę lepszej organizacji czynów przedjazdowych, eliminowania niewłaściwości lub formalizmu. Z drugiej strony oczekujemy od Komitetu

Uczelnianego, we właściwym czasie, sprawozdania z realizacji czynów, ich oceny.

Biurokracja, zarządzanie administracyjno-gospodarczych komórek jest problemem ogólnokrajowym. Dostarczają takiej opinii materiały prasowe, powiedzmy - w łagodnej formie. Dużo gorsze odczucia wynoszą towarzysze po przetarciu się - w trakcie załatwiania różnych spraw - przez odpowiednie administracyjno-gospodarcze komórki w terenie, w Polsce powiatowej, a również i w Warszawie. Panuje u nas pogląd, że styl pracy naszej administracji wymienionych szczebli przeżarty jest bezdusnością, złą wręcz wolą graniczącą z sabotażem. Cwaniactwo, kumoterstwo, przekupstwo i łapownictwo lub wręcz złodziejstwo szaleje na całej linii. Żeby to zrozumieć towarzysze, trzeba samemu przeforsować jakąś sprawę w terenie, przyjrzeć się problemowi z bliska.

Pewne symptomy, ciągły biurokratyzm stwierdza się również i w akademii. Ileż zabiegów, nerwów kosztowało załatwienie sprawy węgla przydziałowego, jak wyglądają sprawy remontów - a ściślej ekip wykonujących te prace. Gdy już jesteśmy przy węglu, przepraszamy - dla korzystających z niego, sprawa bardzo istotna - możemy powiedzieć nie została zakończona. Kierownik bazy węglowej rządzi się jakby był co najmniej prywatnym właścicielem składu węgla. Są dowody i pewnych nadużyć. O tym jednak ludzie boją się oficjalnie występować, bowiem czują, są doświadczeni, że z tym aparatem nie opłaca się zadzierać.

Korzystając z tej trybuny, chcielibyśmy zasygnalizować odczuwalne, przez szeroki ogół oficerów i ich rodzin, pogorszenie się warunków leczenia w szpitalu MON przy ul. Szaserów. Odczuwalne szczególnie przez osoby przebywające na leczeniu szpitalnym po raz wtóry. Dostrzegalny kontrast między tym co było dawniej, a obecną atmosferą. W pierwszej kolejności obserwuje się stosunkowo duże dołożenie łóżek przez chorych spoza działu MON. Nie podważamy społecznych korzyści przez maksymalne wykorzystanie szpitala MON i przez inne resorty, lecz trudno się zgodzić z tym, by oficer lub członek jego rodziny był traktowany w szpitalu MON gorzej niż chory spoza tego

resortu. Przypuszczalnie niedobre zwyczaje panujące w innych szpitalach, nie monowskich, gdzie jakość obsługi, opieki pielęgniarskiej uzależnione są od cichej opłaty przenoszone są, być może, i na teren szpitali wojskowych.

Coraz więcej oficerów, do rodzin wojskowych rozwojowych zmuszona jest przechodzić do spółdzielczości mieszkaniowej. Oficerowie ci, płacący czynsz miesięczny rzędu 500-700 zł. czują się pokrzywdzeni, szczególnie - po skonfrontowaniu uzyskanych warunków mieszkaniowych z warunkami oficerów mieszkających w starym budownictwie, znacznie lepszym, otrzymanym dawniej z kwaterunku wojskowego. Spółdzielcy, tak ich nazwijmy, płacąc wysokie czynsze, stoją w gorszej pozycji materialnej - co budzi niezadowolenie ich rodzin, i ich osobiście. Czy można tu coś zrobić dla złagodzenia pogarszających się z tego tytułu ich warunków materialnych - trudno powiedzieć. Zgłaszamy go, bowiem sprawa rzutuje dość istotnie na wytwarzającą się atmosferę.

Sprawa spółdzielczości wojskowej rodzi obecnie, a przynajmniej zapowiada, nowy problem. Mianowicie - wojskowa spółdzielnia mieszkaniowa ma być zlikwidowana, a jej agendę ma przejąć spółdzielczość niewojskowa. Rezultat - podwyższenie i tak nie niskich czynszów mieszkaniowych. Jak wykazują doświadczenia, spółdzielczość wojskowa, mniej zbiurokratyzowana, lepiej, po gospodarsku prowadzona, ponosi mniejsze koszty administracyjne, konserwatorskie itp. Spółdzielcy proszą tą drogą, aby odpowiednie czynniki MON przeciwdziałały likwidacji Pierwszej Wojskowej Spółdzielni Mieszkaniowej.

W swoim czasie zgłoszony został z naszego środowiska postulat budowy pensjonatów dla oficerów rencistów. Oficer odchodzący na emeryturę powinien mieć możliwość, i z korzyścią dla MON, zdać swoje, czasem dość obszerne mieszkanie służbowe i zamieszkać w wybranym przez siebie pensjonacie, w wybranym rejonie kraju, w wybranym środowisku. Pensjonat, opłacany z pobieranej renty, daje opiekę, czasem schorowanemu czy samotnemu oficerowi renciście, stwarza możliwości pracy

rekreacyjno-półzawodowej, ostatnie lata życia pen-
cjonariusza sensu i treścią. Takie rozwiązanie obserwuje się w
różnych resortach. Czyżby rozwiązanie to nie mogło doczekać
się realizacji i w resorcie MON?

Od wielu lat profil studiów akademickich poddawany jest
ciągłym dyskusjom. Istnieje brak pełnego przekonania do aktu-
alnych rozwiązań. I nasza katedra, w porozumieniu z Szefo-
stwem WRiArt. WP wypracowuje, jej zdaniem, właściwy profil
studiów specjalistycznych. Spełnić one mają ogólne tendencje
wyższego szkolnictwa cywilnego i wojskowego, tendencje i po-
trzebę specjalizacji dyktowaną faktem nasycenia wojska coraz
bardziej skomplikowanym technicznie sprzętem bojowym. Tym ten-
dencjom trudno się sprzeciwić.

Towarzysze z katedry zdają sobie jednocześnie sprawę,
że zachowanie rozsądnych proporcji między specjalizacją i
ogólną wiedzą operacyjną jest sprawą bardzo ważną.

Na zakończenie zobowiązany jestem zameldować, że w ramach
czynu przedzjazdowego nasza organizacja partyjna na dzień
dzisiejszy przekazała na fundusz odbudowy Zamku Królewskiego
sumę 2.700 zł., a do końca roku zaokrąglimy tę sumę do rów-
nych 3.000 zł.

21. Tow. OKECKI

W imieniu i z uposażenia^W towarzyszy POP kadry naukowo-
dydaktycznej, Katedry Nauk Społecznych, Historii Sztuki Wojen-
nej, Zakładu Dydaktyki, Wydziału Politycznego i Wydziału Kadr.

1-szy problem: "O roli i zadaniach nauk społeczno-poli-
tycznych w procesie ideowego wychowania stanu osobowego ASG,
w kształtowaniu osobowości absolwentów ASG w świetle Wytycz-
nych na VI Zjazd Partii. Niektóre wybrane zadania, jak my je
widzimy w świetle naszej uczelni".

Nie ma potrzeby w tak kwalifikowanym gronie drobiazgowo
rozwijać ten temat, czy też z punktu widzenia coraz młodszych
słuchaczy posiadających o kapitalizmie najczęściej jedynie
wiedzę książkową.

Rola przedmiotów, o których mowa marksistowskiej filozofii i organizacji wojny i wojska, historii wojen i sztuki wojennej, doktryn wojenno-politycznych i problemów polityczno-ideologicznych współczesnego świata, pracy partyjno-politycznej wojska oraz ekonomii politycznej i ekonomiki wojennej, dydaktyki i metodyki, ich ranga w procesie dydaktyczno-wychowawczym nabiera szczególnego znaczenia dziś - także dlatego, że punkt ciężkości w walce między socjalizmem a kapitalizmem wyraźnie przesunął się na płaszczyznę ideologiczną i front ideologiczny stał się obecnie jednym z głównych i jest wyjściowym frontem walki dwóch ustrojów w skali świata, a przedmiotem walki tej - stał się człowiek, jego podstawa i świadomość ideowo-polityczna.

Stąd widać, jak ważną rzeczą, zwłaszcza w świetle Wytycznych na VI Zjazd udział nauk społecznych w walce ideologicznej, jak ważna jest ich funkcja wychowawcza, ich wpływ na krzewienie kultury naukowej, zwłaszcza dla kultywowania i rozwijania tradycji i kultury narodu polskiego. Jest to zadanie na codzień nie tylko wykładowców przedmiotów społecznych, ale każdego wykładowcy ASG.

Dodam tylko, że przedmioty te spełniają ważną funkcję prakseologiczną, polegającą na wykorzystaniu nabytej wiedzy przez absolwentów uczelni w ich przyszłej pracy polityczno-wychowawczej.

Rola tych nauk w świetle Wytycznych na VI Zjazd naszej partii jeszcze bardziej wzrasta. Po raz pierwszy chyba koncepcja dalszego wszechstronnego rozwoju kraju osadzona w tak wyraźnie widocznym kontekście społecznym.

W związku z tym, przed całą kadrą dydaktyczno-naukową, wyłaniają się, naszym zdaniem, następujące zadania, które ująłbym w 5 punktach.

1. W pracy ideowo-wychowawczej powinniśmy jeszcze intensywniej wpajać słuchaczom wartości ideologii socjalistycznej, patriotyzm, internacjonalizm, socjalistyczny stosunek do pracy i mienia społecznego oraz wykształcać wśród nich wrażliwość moralną, humanizm i poczucie dyscypliny społeczno-wojskowej.

2. Nasza kadra dydaktyczno-naukowa ma dużą praktykę i bogate doświadczenia, jest teoretycznie przygotowana, nie będzie jednak bynajmniej rzeczą zbyteczną zwrócić uwagę na konieczność zdecydowanej walki ze sloganerią, z gadulstwem, schematyzmem i z tym wszystkim, co nie usprawnia, lecz przeszkadza w sprawnym wytłumaczeniu stojących przed nami zadań. W pracy naszej nie wolno iść na łatwizny, nie wolno uchylać się od stawiania w wykładach i na seminariach słuchaczy przed trudnościami teoretycznymi lub praktycznymi i od zachęcania ich do poszukiwań właściwych rozwiązań w toku treściowej dyskusji, nie wolno uchylać się od omawiania i wyjaśniania problemów trudnych i drażliwych.

3. W dokonywanej analizie dotychczasowego stylu pracy i działania naszych akademickich komórek służbowych i partyjnych należy - zgodnie z Wytocznymi na VI Zjazd - uwzględniać i wprowadzać w życie cenne, konstruktywne, wartościowe postulaty i inicjatywy zmierzające do dalszego usprawniania ich działalności. Codzienna praktyka przynosi wiele cennego materiału, chodzi o to, aby to wszystko szybko i operatywnie wykorzystać, niczego wartościowego nie uronić.

Konieczne jest stosowanie na szerszą skalę metod problemowego nauczania, jeszcze bardziej śmiałe wdrażanie i rozwijanie aktywnych form pracy dydaktycznej - między innymi seminariów, dyskusji jako metody nauczania, prowadzenia konserwatoriów w formie fakultatywnej dla słuchaczy wykazujących szczególne uzdolnienia i zainteresowania. Pozwoli to im na zgłębienie problemów społeczno-politycznych i tym samym lepsze przygotowanie się do przyszłej pracy z żołnierzami.

Trzeba w ~~ist~~ dalszym ciągu usprawniać i doskonalić metody i sposoby oceny procesu dydaktyczno-wychowawczego z zakresu przedmiotów społeczno-politycznych i mierzalności jej efektów, oceny absolwentów z zakresu zdobytej wiedzy ideowo-politycznej w ASG i umiejętność praktycznego jej wykorzystania na sprawowanych stanowiskach dowódczo-sztabowych.

4. Trzeba dostosować szkolenie ideologiczno-teoretyczne kadry ASG do potrzeb i zainteresowań naszego środowiska. Jest

jasne dla każdego, jak trudno jest organizować to szkolenie, gdzie wszyscy uczestnicy mają wyższe wykształcenie, często po dwóch akademiach lub wydziałach uniwersytetu za sobą. Wiadomo, że wytyczne GZP WP zawierają tylko ramowo-przykładową tematykę tego szkolenia, którą bardziej śmiało należy w porozumieniu z GZP modyfikować i dostosowywać do zainteresowań i potrzeb, specyfiki naszej uczelni.

5. Wreszcie, uwzględniając rolę i znaczenie przedmiotów społeczno-politycznych w procesie nauczania i wychowania słuchaczy ASG, istnieje konieczność stworzenia bodźców dla zintensyfikowania wysiłku szkoleniowego słuchaczy, towarzysze naszej POP - uważają za celowe i potrzebne objęcie egzaminem końcowym problematyki społeczno-politycznej.

22. Tow. DOROSZKIEWICZ

Towarzysze delegaci chciałbym w krótkich słowach dokonać oceny problematyki przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej w ASG.

O roli i znaczeniu przestrzegania obowiązujących zasad dotyczących zachowania tajemnicy państwowej i służbowej każdy z nas zdaje sobie w całej pełni sprawę i wydawałoby się, że nie ma potrzeby o tym mówić, skoro sprawa jest tak oczywista.

Codziennie życie w warunkach naszej akademii dowodzi jednak, że w tej dziedzinie jest wręcz sytuacja niepokojąca, która winna być między innymi przedmiotem bardzo wnikliwego zainteresowania się ze strony wszystkich organizacji partyjnych.

Wypadki zagubień, a także wszelkie naruszenia przepisów regulujących tryb postępowania z dokumentami sprzyjają ujawnieniu wiadomości stanowiących tajemnicę państwową i służbową, która w wielu wypadkach ma istotne znaczenie dla obronności kraju.

Generalnie należy ocenić, że sprawa przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej zarówno przez towarzyszy z kadry, słuchaczy oraz pracowników cywilnych pozostawia bardzo wiele do życzenia i kształtuje się na poziomie niezadowolającym

/dotyczy to głównie utraty dokumentów/.

W roku bieżącym na dzień 1.11.1971 r. mieliśmy już aż 18 wypadków nadzwyczajnych związanych z utratą dokumentów tajnych, w tym 7 przez oficerów, podoficerów kadry, 5 przez oficerów słuchaczy, 5 przez pracowników cywilnych oraz 1 sprawa w odniesieniu do której sprawca nie jest jeszcze ustalony, za którą jednak ponosi odpowiedzialność akademia jako instytucja.

Zagubienie dokumentów na przestrzeni ostatnich trzech lat kształtuje się:

- w 1969 r. -

- w 1970 r. - 6

- w 1971 r. - 18 - z tym, że w tym 9 zagubień miało

miejsce w latach poprzednich, zaś ujawnienie nastąpiło w roku bieżącym na skutek przeprowadzenia bardziej wnikliwej kontroli rocznej oraz kontroli kwartalnej. Tak duża ilość utraty dokumentów stała się zjawiskiem niepokojącym nie tylko dla nas, ale i dla naszych przełożonych włącznie do tego, że akademia z tego względu była wymieniana w odpowiednich dokumentach przedstawionych na ostatniej Radzie Wojennej MON.

Niepokojącym zjawiskiem jest to, że ujawnianie faktów zagubienia dokumentów następuje w zasadzie w wyniku komisijnego sprawdzania dokumentów, nie zaś natychmiast po ujawnieniu braku dokumentu przez wykonawcę w formie meldunku. Nie rzadko fakt zagubienia dokumentu ujawnia się po upływie kilku lat od momentu jego zagubienia.

Dlatego tak się dzieje i gdzie między innymi należy szukać przyczyn?

1. Jedną z przyczyn obiektywnych jest to, że we wszystkich bibliotekach, kancelariach, składnicy map w roku kalendarzowym około miliona różnego rodzaju dokumentów znajduje się w obiegu, co stwarza niewątpliwie pewne trudności w prowadzeniu ewidencji i prowadzi do utraty dokumentów. W związku z powyższym, że istnieje taki stan rzeczy zarówno ze strony wykonawców, jak i pracowników bibliotek i kancelarii musi być bardziej wnikliwe i sumienne podejście do spraw związanych z wydawaniem dokumentów, kontrolą oraz ewidencją.

2. Nieznajomość lub słaba znajomość instrukcji o prowadzeniu biurowości w wojsku w odniesieniu powiedziała by do znajomości elementarnych zasad ochrony tajemnicy państwowej i służbowej
3. Nie prowadzenie lub niewłaściwe prowadzenie dziennika wykonawcy - jako zasadniczego dokumentu w zakresie ewidencji i obiegu wypożyczonych dokumentów o charakterze tajnym lub poufnym. Jeżeli jest prowadzony właściwie dziennik wykonawcy - dokument nie ma prawa zaginąć.
4. Nie przestrzeganie obowiązujących zasad odnośnie organizacji kontroli. Jeżeli takowe kontrole są prowadzone, to są one zbyt powierzchowne, niejednokrotnie mało wnikliwe, a nie-rzadko noszą czysto formalny charakter /pomijam ostatnią prowadzoną zgodnie z rozkazem komendanta przez poszczególnych szefów/.

Mamy fakty ukrywania utraty dokumentów nie tylko przez podwładnych, ale i przez szefów lub przełożonych, co pociąga za sobą podwójną odpowiedzialność dyscyplinarną.

Ze względu na zaistniały stan rzeczy nie bez winy jest również praca poszczególnych kancelarii, bibliotek, składnicy map, gdzie prowadzenie ewidencji pozostawia niekiedy wiele do życzenia. Ostatnio jednak w tym względzie notujemy znaczną poprawę.

Towarzysze - jeżeli taki stan rzeczy będzie miał miejsce nadal, a jest on jak uprzednio stwierdziłem wysoce niepokojący, to może to doprowadzić do bardzo drastycznych następstw natury dyscyplinarnej włącznie do kierowania spraw na drogę postępowania prokuratorskiego.

Co w związku z tym należałoby robić, ażeby zapobiegać i niedopuszczać do utraty dokumentów o charakterze tajnym i poufnym?

1. Każdy z nas musi ponosić regulaminową odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązujących zasad tajemnicy państwowej i służbowej. Przede wszystkim osobista partyjna odpowiedzialność ze strony samych wykonawców. Jeżeli będzie tego brak, to naprawdę ingerencja przełożonych w postaci kontroli nie zmniejszy utraty dokumentów, a tylko przyczyni się do szybszego ujawniania o ich zagubieniu.

W tym względzie muszą być bezwzględnie przestrzegane rozkazy Ministra Obrony Narodowej, Szefa Sztabu Generalnego oraz wydane w tym zakresie rozkazy i zarządzenia Komendanta ASG, w których w roku akademickim było wydanych 8 - regulujących całokształt spraw związanych z obiegiem dokumentów w akademii. Komenda akademii ostatnio czyni dużo wysiłków ażeby ten stan rzeczy naprawić, ale wydaje się być słuszne, ażeby równoległe do wniosków dyscyplinarnych w stosunku do winnych w tym względzie, były również wyciągane wnioski partyjne.

2. Żaden dokument o charakterze tajnym nie może być wynoszony poza obręb miejsca pracy, przekazywany do załatwiania innym osobom bez pokwitowania w dzienniku wykonawcy, jak również nie może być przekazany do innej komórki organizacyjnej w ASG z pominięciem kancelarii. Dokument załatwiony winien być zwrócony tam, skąd był pobrany.
3. Kontrola musi być organizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami, przy czym musi ona być rygorystyczna i bezwzględna z natychmiastowym wyciągnięciem odpowiednich wniosków organizacyjnych i partyjnych w wypadku stwierdzenia uchybień w tym zakresie. Trzeba jednak stwierdzić, że o ile są wyciągane wnioski po linii służbowej, to nie zawsze praktykuje się to po linii partyjnej.
4. Ujawniony brak dokumentu przez posiadacza musi być natychmiast meldowany w formie meldunku do przełożonego, celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego oraz sporządzenia meldunku o wypadku nadzwyczajnym. Dokumenty przechowywać należy zgodnie z obowiązującymi w tej dziedzinie przepisami. Absolutnie nie wolno wnosić dokumentów tajnych do pomieszczeń internatowych. Nie zawyżać gryfu tajności przy sporządzaniu pism wewnątrz, a w żadnym wypadku nie nadawać gryfu tajności pismom przewodnim.
5. Należy więcej z naszej strony wykazywać wyrozumienia i zrozumiałości dla pracowników składnicy map, bibliotek i kancelarii ze względu na wyjątkowo duży obieg dokumentów w naszej uczelni.

6. W miesiącu grudniu zostanie zorganizowane i przeprowadzone specjalne szkolenie w zakresie przestrzegania instrukcji o prowadzeniu biurowości w wojsku z oficerami kadry, słuchaczami i pracownikami cywilnymi.

Jeżeli towarzysze, te elementarne wymogi będą^w praktycznej naszej działalności w zakresie przestrzegania obowiązujących zasad wynikających z instrukcji o prowadzeniu biurowości w wojsku, a o których między innymi mówiłem w swoim wystąpieniu, to na pewno unikniemy faktów utraty dokumentów o charakterze tajnym i poufnym, co jest na dzień dzisiejszy, jak już uprzednio stwierdziłem, zjawiskiem bardzo niepokojącym.

Wydrukowano w 3 egz.

Egz.nr 1-3 -

Wyk. K.U.

Druk. OH, dn. 16.12.71r.

Nr ks. 01903/03391/WW