



DO DÓTKO
KLASOWANIA

WYKONANO

egz.nr.... 1

PRACA NAUKOWO-BADAWCZA W ASG

Zgodnie z uchwałą podjętą na ostatniej konferencji partyjnej ASG /w styczniu ubiegłego roku/, zalecającą nowo wybranemu Komitetowi Uczelnianemu bardziej szczegółowe zainteresowanie się pracą naukowo-badawczą i dydaktyczną, utworzona została w ramach Komitetu Uczelnianego specjalna komisja, której zadaniem było dokonanie w tej dziedzinie analizy aktualnego stanu rzeczy, wyciągnięcie z niej odpowiednich wniosków oraz przedstawienie ich członkom Rady Naukowej celem przedyskutowania i zajęcia w tej sprawie odpowiedniego stanowiska. W swej pracy nad tym problemem Komitet Uczelniany i działająca w jego ramach wspomniana już wyżej Komisja Naukowo-Dydaktyczna kierowały się przede wszystkim troską o dobro naszej uczelni i dalszy jej rozwój, tak by niwątliwe osiągnięcia ASG w tej dziedzinie - w przyszłości były jeszcze większe. Znaczący to, że Komitet Uczelniany, jakkolwiek docenia dotychczasowe osiągnięcia Akademii oraz jej ogromny wkład do rozwoju nauki wojennej i wychowania licznych kadr dowódczo-sztabowych dla naszego wojska - co zresztą znalazło wyraz w odznaczeniu uczelni Orderem Sztandaru Pracy I klasy - nie może jednak przejść do porządku dziennego nad pewnymi zjawiskami negatywnymi, które utrudniają, bądź też hamują rozwój uczelni i osiąganie przez nią coraz lepszych wyników zarówno w pracy dydaktycznej, jak i naukowej.

Zdawałoby się, że praca naukowo-badawcza i dydaktyczna jest sprawą tylko służbową i dlatego też powinna być prowadzona przez osoby i komórki do tego powołane, zajmujące się tym na co dzień i w tej dziedzinie najbardziej kompetentne. Otóż Komitet Uczelniany, zdając sobie z tego sprawę, w swej pracy kierował się jednak zasadą, że jakkolwiek organizacja partyjna nie powinna nikogo zastępować ani też nikomu narzucać swych rozwiązań, to jednak powinna w tej dziedzinie



694984
KATEDRA HISTORII
POLSKIEGO SZKOLNICTWA
WYDZIAŁ HISTORII
I SOCJOLOGII
UL. ŚW. KRZYŻA 18
01-644 WARSZAWA
TEL. 22 62 10 77

odegrać rolę niejako inspiratora, czynnika ułatwiającego rozwikłanie trudnych problemów. Ponadto Komitet Uczelniany stanął na stanowisku, że podobnie jak i w innych dziedzinach, również i w tym wypadku organizacja partyjna powinna udzielić położonym pomocy w wykrywaniu zjawisk nienormalnych, utrudniających rozwój pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej. Komitet wychodził przy tym z podstawowego założenia, iż prawdziwy naukowiec i dydaktyk, będący jednocześnie oficerem LWP, ma pewne zobowiązania wobec społeczeństwa i państwa, i że rezultaty jego pracy muszą być społecznie przydatne. Kierując się tymi przesłankami i mając na względzie wymienione wyżej cele, niniejszym Komitet Uczelniany przedstawia swoje stanowisko i swój pogląd na te zagadnienia.

OGOLNA CHARAKTERYSTYKA STANU PRACY NAUKOWO-BADAWCZEJ W ASG

Nauka w naszych czasach oddaje wielkie usługi gospodarce narodowej. Dlatego też wzrost nakładów finansowych na badania naukowe bardzo szybko się amortyzuje. ASG ma dostatecznie dobre warunki dla prowadzenia prac naukowo-badawczych, ponieważ liczba samodzielnych pracowników naukowych stale wzrasta. W Akademii jest dość duża liczba oficerów ze stopniami naukowymi, istnieje odpowiednia baza naukowa. Toteż rzeczą zrozumiałą jest, że uczelnia nasza posiada w tej dziedzinie również niemałe osiągnięcia.

Obok niewątpliwych i bezspornych osiągnięć Akademii, o których warto i trzeba mówić, w pracy naszej - zwłaszcza na odcinku naukowo-badawczym - występują również pewne zjawiska negatywne, które hamują i utrudniają osiąganie przez Akademię lepszych i jeszcze większych rezultatów. Trzeba stwierdzić, że od kilku lat następuje pogłębiający się spadek aktywności i efektywności pracy naukowo-badawczej w ASG, podczas gdy w innych uczelniach wojskowych obserwuje się znaczny jej rozwój. Nie może to nas nie niepokoić.

O spadku aktywności pracy naukowo-badawczej w ASG świadczą:

- coraz mniejsza liczba doktoratów /przy czym zarówno prac obronionych, jak i przewodów nowo otwieranych;

w znikomym stopniu realizuje się plany doktoryzacji: na kilkadziesiąt prac planowanych - tylko kilka obronionych/;

- niepokojące zjawisko przedłużania terminów prac habilitacyjnych /dotychczas ASG posiada tylko jednego docenta habilitowanego, który nb. habilitował się poza ASG/, mimo, że kilkadziesiąciu doktorów zajmuje stanowiska docentów;
- coraz uboższe tematycznie i w coraz mniejszym stopniu wykonywane plany pracy naukowo-badawczej;
- spadek liczby konferencji naukowych, sesji itp., a także niedotrzymywanie ich terminów;
- coraz mniejsza aktywność naukowa Rady Naukowej;
- obniżenie aktywności publicystycznej i popularyzatorskiej;
- osłabienie kontaktów z cywilnymi ośrodkami i pracownikami naukowymi, a także z ośrodkami naukowymi innych uczelni wojskowych.

Wymowną ilustracją takiego stanu rzeczy może być chociażby stan doktoryzacji w ASG w ostatnich latach lub też stan publikacji. I tak na przykład spośród kadry naukowej ASG stopień doktora nauk wojskowych uzyskało:

- | | |
|-------------|----------------|
| - w 1963 r. | - 17 oficerów; |
| - w 1964 r. | - 13 oficerów; |
| - w 1965 r. | - 10 oficerów; |
| - 1966 r. | - 5 oficerów; |
| - 1967 r. | - 7 oficerów; |

Trzeba ponadto dodać, że w tym czasie z Akademii odeszło około 22 oficerów posiadających stopień doktora /co stanowi prawie 50% wszystkich oficerów, którzy uzyskali ten stopień/, w wyniku czego struktura wykształcenia kadry naukowej ASG uległa pogorszeniu.

Również jeśli chodzi o stan publikacji, sprawa przedstawia się nielepiej. Świadczą o tym poniższe dane, Otóż jeśli kadra ASG opublikowała w różnych czasopiśmie wojskowych:

- w 1964 r. - 125 artykułów o łącznej objętości 204 arkuszy wydawniczych, to w latach:
- 1965 r. - 119 artykułów o objętości 196 ark.wyd.;
- 1966 r. - 115 artykułów o objętości 123 ark.wyd.;
- 1967 r. - 109 artykułów, które stanowiły 105 ark.wyd.

Jak z tego wynika, stan publikacji w ASG pod względem ilości arkuszy wydawniczych w ciągu ostatnich czterech lat obniżył się prawie o 100%.

O tym, że sytuacja w dziedzinie pracy naukowo-badawczej w ASG nie jest najlepsza, niech świadczą jeszcze inne dane. Otóż wiadomo, że w uczelni naszej aktualnie pracuje około 350 samodzielnych i pomocniczych pracowników naukowych. Warto przy tym dodać, że w 1965 r. w Politechnice Poznańskiej pracowało 284, w Politechnice Gdańskiej - 502, w Politechnice Warszawskiej - 1232 pracowników naukowych. Z powyższego wynika, że nasz potencjał naukowy - rozpatrując go na tle innych uczelni - jest niemały, a zatem należałoby sądzić, że i efekty naszej pracy powinny być znaczne. Okazuje się jednak, że jest inaczej. Jakkolwiek wartościowanie pracy naukowo-badawczej w poszczególnych uczelniach, z przyczyn zupełnie obiektywnych /inny charakter uczelni/, jest raczej trudne z uwagi na to, że są to sprawy niewymierne i nieporównywalne, niemniej jednak - na podstawie pewnych pobieżnych obserwacji i ocen - trzeba stwierdzić otwarcie, że z uczelniami tymi w zakresie rozwoju nauki w żadnym wypadku konkurować nie możemy. Nienajlepiej wypadłoby też porównanie naszych osiągnięć z WAT i WAP. Każda z tych uczelni, a szczególnie WAT, może się poszczycić tym, że choć co jakiś czas w masie różnych prac naukowych pojawiają się także prace wybitne, niekiedy - wręcz odkrywcze. My zaś ani masowością, ani wybitnością swych prac poszczycić się raczej nie możemy. Na palcach możemy policzyć nasze prace, które znalazły odźwięk w świecie wojskowym. "Ratując sytuację" zaliczamy do prac naukowych prawie wszystko, co nie ma charakteru opracowań czysto szkoleniowych, a niekiedy nawet jesteśmy skłonni traktować także niektóre opracowania tego typu jako prace naukowe. Nasze prace w wielu wypadkach - to w zasadzie kompilacje, opierające

się na różnych, jakże często - z naukowego punktu widzenia - wątpliwych źródłach, albo prace zawierające li tylko indywidualne poglądy autora na daną sprawę, bazujące najczęściej nie tyle na badaniach, eksperymentach, wszechstronnych studiach problemu, ile na własnych, nie zawsze najszcześniejszych pomysłach. Bardzo często są one opracowywane z nadmiernym pośpiechem, żeby tylko pozbyć się kłopotu i jeśli się uda - zdążyć na czas. Prawdopodobnie dlatego nie są one wykorzystywane w praktyce. Po prostu z chwilą napisania pracy sprawę uważa się za załatwioną i odkłada do archiwum lub pozostawia w kancelarii czy bibliotece na przechowanie. Tak wygląda sprawa z pracami doktorskimi, a gorzej jeszcze z innymi pracami naukowymi, boć przecież ich autorzy znacznie mniej poświęcają im wysiłku i zdolności niż doktoranci swym rozprawom.

Główne przyczyny niedociągnięć pracy naukowo-badawczej w ASG

Jakie są przyczyny tego, że efekty naszej pracy naukowo-badawczej są wciąż za małe w porównaniu z możliwościami kadry naukowej Akademii? Otóż wydaje się, że jedną z wielu przyczyn niedociągnięć w naszej pracy na tym odcinku - jest brak jasno sprecyzowanej polityki naukowej, w wyniku czego następuje rozproszenie wysiłku badawczego Akademii i nie zawsze właściwa organizacja pracy naukowo-badawczej. Często jednak źło tkwi również w nas samych, w naszym stosunku do tego zagadnienia i stylu pracy oraz w kształtującej się na tym podłożu ogólnej atmosferze. Złożyło się na to wiele czynników zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych. Nie wdając się w głębsze dociekania nad tym zagadnieniem i nie wnikając głębiej w przyczyny zaistnienia takiego stanu rzeczy - warto jednak niektóre z tych przyczyn przeanalizować nieco dokładniej.

Jedną z podstawowych przyczyn, które obniżają wartość naszej pracy naukowej - jest brak należytego jej ukierunkowania. A przecież na ogół zdajemy sobie sprawę z tego, że w pracy naukowej nie można się rozdrabniać, jak również nie-dopuszczalny jest brak synchronizacji. Akademia musi sobie

wyraźnie uświadamić, jakie są cele jej działalności naukowej i jaki w tej dziedzinie wyznacza się jej zakres działalności, mając na uwadze całokształt badań naukowych prowadzonych w całych Siłach Zbrojnych przez wszystkie instytucje, rodzaje wojsk i służby - zarówno w jednostkach, jak też i w sztabach.

Dopiero na tej podstawie można dokonać wyboru problematyki i sposobu jej ujęcia - z wyraźnym określeniem konkretnych tematów i zagadnień, które mają się stać przedmiotem badań zarówno całej uczelni, jak też poszczególnych jej komórek. Celowe jest przy tym uwzględnianie perspektywicznych i bieżących potrzeb Sił Zbrojnych i samej uczelni, a także konkretnych zadań stawianych nam przez przełożonych. Bardzo istotną sprawą jest w tych wypadkach analizowanie możliwości kadrowych Akademii.

Jest to wszystko o tyle ważne, że pracę naukowo-badawczą prowadzą obecnie na coraz większą skalę nie tylko poszczególne uczelnie /w tym i nasza/ bądź ośrodki badawcze i instytuty, lecz również okręgi wojskowe i instytucje podległe Sztabowi Generalnemu. Należy przypuszczać, że w niedalekiej przyszłości włączą się do tej pracy również i wyższe szkoły oficerskie.

W tej sytuacji należy się liczyć z możliwością dublowania niektórych prac i podejmowania tematyki, którą o wiele łatwiej byłoby opracować innym instytucjom.

Mając to na uwadze wydaje się, iż Akademia nasza nie może i nie powinna prowadzić badań podstawowych wolnych i kierowanych, badań stosowanych i prac wdrożeniowych, gdyż w przeciwnym wypadku musielibyśmy się przekształcić w akademię nauk, resortowy instytut naukowo-badawczy i poligon wojskowy, będąc równocześnie wyższym zakładem naukowym. Akademia może prowadzić jedynie takie badania, do jakich jest zdolna i powołana jako uczelnia o określonym profilu. Wydaje się, że powinna ona skupiać się głównie na problematyce metodologicznej i metodycznej oraz na analizach cząstkowych i syntezach traktowanych jako weryfikacja naukowa różnych doktryn i teorii. Co się tyczy problemów wdrożeniowych bądź weryfikacji

poprzez ćwiczenia itp., to wydaje się, że tego rodzaju problemy powinny być głównym przedmiotem prac badawczych na przykład poszczególnych okręgów.

Poważnym mankamentem naszej pracy naukowo-badawczej jest wadliwa jej organizacja - i to zarówno w poszczególnych komórkach naukowych, jak i w całej Akademii. Truizmem niemal byłoby twierdzenie, że skuteczne rozwiązywanie nowych problemów naukowych jest niemożliwe bez ujęcia pracy we właściwe formy organizacyjne. W dzisiejszej dobie nawet geniusz pracujący na niwie naukowej sam nic poważnego nie zdziała, jeśli w swej pracy nie będzie korzystał z pomocy i współpracy z innymi ludźmi reprezentującymi różne specjalności, z których każdy rozwiązuje pewien fragment zagadnienia.

Wydaje się więc, że opieranie pracy naukowo-badawczej tylko na katedrach - jak to ma miejsce w Akademii - jest rozwiązaniem nienajwłaściwszym. Katedra bowiem, z punktu widzenia pracy tego typu, w naszych warunkach jest komórką albo o zbyt wąskim stopniu specjalizacji, albo - ze względu na nie zawsze właściwy dobór specjalistów - zbyt ogólnie mogącą widzieć problemy. Toteż mając powyższe na uwadze wyłania się problem oparcia pracy naukowo-badawczej na specjalnie powołanych w tym celu zespołach międzykatedralnych. W tym wypadku zespoły takie, tworzone doraźnie bądź też na stałe, zajęłyby się prowadzeniem szczególnie doniosłych i ważnych badań kompleksowych /stanowiących przedmiot zainteresowania zarówno Akademii, jak i całych Sił Zbrojnych/, zaś katedry - na których bazie tworzone byłyby zespoły - opracowywałyby, poza tematami ogólnymi, problematykę badawczą związaną ze swoim profilem.

W dotychczasowej naszej praktyce zespoły takie na szczeblu Akademii były już niekiedy tworzone, ale w praktyce bez większych szans na osiągnięcie w swej pracy należytych efektów. Często tworzone je w sposób dość przypadkowy - zarówno w sensie doboru ludzi, jak i wyznaczania zespołom wyraźnych celów ich działalności. Tworząc i powołując zespoły niekiedy pomijano całkowicie sprawę koordynacji wszelkich poczynań na szczeblu Akademii. W tej dziedzinie brak było

najczęściej zgodności między celami dydaktycznymi Akademii a zadaniami naukowo-badawczymi. Zabierając poszczególnych ludzi z katedr, często nie liczą się z ich realnymi i aktualnymi możliwościami kadrowymi, co powodowało, iż właśnie na tym tle siłą rzeczy musiały występować sprzeczności między interesami katedr /realizującymi przecież zadania naukowo-badawcze narzucone im przez ten sam organ rozkazodawczy Akademii/ a interesami zespołów. Nie znaczy to jednak, że poszczególne zespoły, które posiadały pewne prerogatywy i były nieraz w sytuacji bardziej uprzywilejowanej niż katedry, zawsze miały zapewnione należyte warunki pracy. Najczęściej kierownik takiego zespołu - nie mając żadnych uprawnień służbowych w stosunku do członków podległego mu zespołu, a z drugiej strony nie chcąc popadać w konflikt z poszczególnymi katedrami, które przecież i tak muszą realizować swoje normalne obowiązki - borykał się z trudnościami wprost nie do pokonania. Chcąc na przykład zebrać zespół w pełnym składzie, by zorganizować jego pracę i postawić mu zadania, kierownik taki musiałby chyba dysponować specjalnym aparatem administracyjnym, bo przecież wiadomo, że poszczególni jego członkowie w tym czasie mogą mieć zupełnie inne zadania, nie mające nic wspólnego z pracą zespołu. Ponieważ jednak takiej koordynacji, która by ujmowała w zasadzie wszelkie poczynania, u nas w Akademii nie ma, przeto staje się zrozumiałe, że współpraca zespołów z katedrami i odwrotnie, jest oparta tylko na zwykłej improwizacji, co z kolei stwarza wiele możliwości dokonywania przeróżnych "kombinacji", nieraz ułatwiających życie tym, którzy potrafią i umieją uchylać się od ciężkiej pracy.

Niezwykle istotną sprawą, która wywiera poważny wpływ na efekty pracy zespołów i katedr, jest dobór do nich odpowiednich ludzi. Otóż wydaje się, iż w żadnym wypadku nie można zaliczyć do zespołów naukowo-badawczych - i w pełnym tego słowa znaczeniu twórczych - grup ludzi przypadkowo dobranych, składających się z jednostek nie znajdujących wspólnego języka, a których końcowym efektem pracy może być tylko zbiór oddzielnych "wypracowań" i to często bez jednolitej

nawet redakcji. Każdy taki zespół lub katedra muszą się składać z ludzi chcących wspólnie rozwiązać prawidłowo sformułowany problem naukowy, chcących dzięki wspólnym rozważaniom i dyskusjom osiągnąć pożądaný skutek. Przy tym zespół taki lub katedra muszą mieć przede wszystkim odpowiedniego kierownika naukowego, umiejącego nie tylko wydajnie pracować i posługiwać się metodami naukowymi, lecz także pobudzać ludzi do twórczej pracy, inspirować naukowe rozwiązania, przekazywać w toku wspólnej pracy młodszym kolegom swe doświadczenia naukowe, a ponadto stwarzać sprzyjający pracy klimat.

Podstawowym jednak warunkiem osiągnięcia sukcesów naukowych przez zespół lub katedrę jest należyte przygotowanie ludzi do pracy i posiadanie przez nich odpowiednich kwalifikacji. Chodzi o to, by każdy z nich, z jednej strony, znał dobrze swoją dyscyplinę naukową, a z drugiej zaś - opanował należycie nowoczesne metody pracy naukowej, czyli był zapoznany ze swym warsztatem naukowym. W tym wypadku każdy musi nabrać rutyny jeśli chodzi o wykonywanie prostych, podstawowych, codziennych prac /na przykład szukanie literatury przedmiotu, korzystanie z niej, posługiwanie się katalogiem itd./, a jednocześnie przyswoić sobie pewne nawyki i zapoznać się z metodologią pracy naukowej. Dopiero na tej podstawie, po latach samodzielnej i uporczywej pracy, można stworzyć swój własny warsztat twórczy. Oczywiście te wszystkie sprawy nie mogą być rozwiązane, jeśli nie znajdują odbicia w odpowiednio zorganizowanym szkoleniu kadry.

W ogóle szkolenie kadry i wdrożenie jej do pracy naukowej ma kapitalne znaczenie jeśli chodzi o późniejsze osiągnięcie należytych efektów tej pracy. Jak ta sprawa przedstawia się u nas?. Otóż wiadomo, że szkolenie częściowo odbywa się w ramach poszczególnych katedr i częściowo w ramach szkolenia ogólnoakademickiego /informacje, wykłady, szkolenie cybernetyczne, języki obce itd./. Wydaje się, iż przyjęte u nas metody szkolenia są nieco przestarzałe i prowadzą się do tego, że albo "smażymy się we własnym sosie /katedralnym/", albo też formalnie przyjmujemy pewne informacje natury ogólnej na tzw. zajęciach ogólnoakademickich, tak by je po prostu tylko mieć za sobą. Oczywiście takich form

zajęć jak dotychczas w ogóle odrzucić nie możemy, niemniej jednak wydaje się, że należałoby, obok zajęć wspomnianych już wyżej /nieco bardziej uaktrakcyjnionych i udoskonalonych/, stwarzać więcej okazji do szerokiej i swobodnej wymiany myśli i poglądów oraz pogłębienia wzajemnego zrozumienia między różnymi specjalistami /ładowcami i lotnikami, taktykami i technikami, historykami i ekonomistami itd./, tak by można było wypracowywać pewne wspólne wnioski, na przykład dotyczące przeprowadzonego ćwiczenia, wyników prac zespołów itd. Wydaje się, że doskonałą okazją po temu są właśnie te same zajęcia ogólnoakademickie lub seminaria doktoranckie, specjalnie przewidziane spotkania międzykatedralne /konferensatoria/ z tym, że byłyby one zaplanowane i zorganizowane w nieco inny sposób. Nie znaczy to jednak, że zajęcia tego typu, mające charakter wolnej dyskusji, mogą być prowadzone w sposób żywiołowy, stwarzający tylko okazję do popisywania się swoją elokwencją stale jednym i tym samym oficerem. Odwrotnie, wydaje się, że powinny one posiadać z góry założony cel i plan ich przeprowadzenia po to, by zapewnić rzeczowość i merytoryczną słuszność dyskusji przy omawianiu poszczególnych zagadnień.

Poważną przyczyną niedomagań pracy naukowo-badawczej w ASG są też między innymi warunki, w jakich działamy. Otóż pomimo tego, że stosunek ilościowy kadry naukowej i słuchaczy ASG waha się w pobliżu jedności, to jednak w rzeczywistości pracą naukową zajmujemy się w chwilach wolnych od zajęć. Wciąż stajemy przed koniecznością wyboru, co jest ważniejsze i pilniejsze i mimo iż oficjalnie stwierdzamy, że praca naukowa jest równie ważna jak dydaktyczna, decyzje w tym względzie są jednak z reguły niekorzystne dla pracy naukowej. Otóż wydaje się, że jest to spowodowane tym, iż nadal zbyt wielu naszych pracowników zaabsorbowanych jest zajęciami dydaktycznymi. Również wydaje się, iż w zbyt dużym stopniu angażuje się u nas kadrę naukowo-dydaktyczną do prac o charakterze pomocniczym i administracyjnym /przynoszenie i odnoszenie do kancelarii ASG poczty, wykonywanie czynności kreślarskich, odręczne przepisywanie dokumentów i materiałów, sporządzanie różnych wykazów i zapotrzebowań,

pobieranie i rozdział materiałów piśmiennych itd./, co odrywa ją od zasadniczej pracy, absorbuje jej uwagę i pożera czas. Wydaje się, iż dla tych celów nie warto jest utrzymywać o 1/3 większej liczby pracowników naukowych, jeśli mogą to robić ludzie o niższych kwalifikacjach i mniej płatni.

Niesłuszne jest chyba przekonanie, że w czasie opracowywania wykładów i ćwiczeń oraz w trakcie ich prowadzenia można rozwiązywać także wszystkie problemy naukowe. Trzeba bowiem wiedzieć, że rozwiązania stosowane w ćwiczeniu, jakkolwiek mogą być bardzo wartościowe, najczęściej jednak związane są raczej z określonymi warunkami przyjętymi w danym założeniu do konkretnego tematu ćwiczenia /narzuconego nota bene w programie dydaktycznym/ niż z właściwie pojmowaną pracą naukowo-badawczą, gdyż jest rzeczą oczywistą, że cele dydaktyczne nie zawsze muszą się pokrywać i pokrywają z celami naukowymi. A przecież chcielibyśmy, ażeby przede wszystkim na tym odcinku następowało umiejętne połączenie i pogodzenie wysiłków i celów dydaktycznych z wysiłkami i celami naukowymi. Toteż mając to na uwadze proponuje się, by z ogólnej liczby ćwiczeń, przynajmniej pewną ich część /na przykład 25-30%/ podporządkowywać - w sensie tematów i przebiegu akcji - określonym celom naukowym nawet z jakimś, być może, uszczerbkiem dla zamierzeń dydaktycznych.

Nie tak dawno przeprowadzona u nas analiza pracy naukowo-dydaktycznej i uzyskane w związku z tym wyniki wykazały: z jednej strony, bardzo nierównomierne obciążenie poszczególnych grup naszych pracowników naukowych, z drugiej zaś - nieracjonalne wykorzystanie najwartościowszej części kadry, a więc najbardziej sprawnej i najlepiej przygotowanej do wykonywania tych prac. W tym tkwi, wydaje się, źródło i przyczyna istniejącego u nas paradoksu, który polega na tym, że jakkolwiek ogólnie w całej Akademii mały poważne przerosty etatowe, to jednak z rezultatów naszej pracy naukowo-badawczej zadowoleni być nie możemy. Jak łatwo można się domyśleć, tylko pewna nieznaczna część naszych pracowników /właśnie tych najbardziej sprawnych i wydajnych/ jest poważnie przeciążona różnego rodzaju obowiązkami, zaś znacznie większy

procent - jest po prostu za mało obciążony. Mając to na uwadze, wydaje się, że za jeden z podstawowych i najbardziej niezbędnych warunków ożywienia u nas pracy naukowo-badawczej uznać należy zachowanie właściwych proporcji w absorbowaniu poszczególnych pracowników naukowo-dydaktycznych /zwłaszcza samodzielnych pracowników naukowych/ różnymi czynnościami. Chodzi o to, by fundusz czasu, jakim dysponuje ta właśnie najwartościowsza kadra, nie był "pożerany" całkowicie przez różnego rodzaju czynności, nie związane z wykonywaniem zadań dydaktycznych i naukowo-badawczych. Wychodząc z założenia jednakowej doniosłości zarówno pracy dydaktycznej, jak i naukowo-badawczej - proponuje się, by w miarę możliwości przeznaczać na nie jednakową ilość czasu. Obciążenie dydaktyczne powinno wynosić około 30-35% globalnego funduszu czasu; tyle też należałoby mniej więcej wydzielić czasu na badania, zaś pozostałe 30-35% należałoby rozdzielić na doskonalenie kadry /na przykład wykłady, ćwiczenia doskonalące, praca polityczna/ oraz na sprawy organizacyjno-administracyjne i porządkowe /przy czym te ostatnie czynności należałoby ograniczyć do niezbędnego minimum, limitując je czasem ściśle na nie przeznaczonym/. Takie podejście do sprawy pozwoliłoby na bardziej racjonalne gospodarowanie posiadanym potencjałem naukowo-badawczym, a zatem i konsekwentne egzekwowanie realizacji postawionych zadań. Ponadto pozwoliłoby to bardziej dokładnie określać faktyczne obciążenie poszczególnych pracowników pracą, mierzyć pracochłonność poszczególnych zadań, dokonywać analizy porównawczej czasochłonności zadań w zestawieniu z realnymi możliwościami, a zatem dokonywać w tej dziedzinie odpowiedniego bilansu posiadanego potencjału badawczego - a tym samym i sposobu jego wykorzystania.

Istotnym źródłem naszych niedomagań w dziedzinie pracy naukowo-badawczej są braki mające swe podłoże w ogólnej atmosferze panującej w naszej uczelni. Na to z kolei składają się pewne czynniki zarówno natury subiektywnej, jak i obiektywnej lub też inaczej je określając - czynniki wewnętrzne oraz zewnętrzne. Jeśli chodzi o tę pierwszą stronę

zagadnienia, to trzeba wyraźnie stwierdzić, że przyczyny istniejącego u nas w tej dziedzinie zła częstokroć tkwią w nas samych, w naszych umysłach i charakterach, w naszej psychice i umiejętnościach, niekiedy w braku ideowej żarliwości i szczerego zaangażowania, które mogłyby znaleźć wyraz w prawdziwej pasji twórczej. Inaczej mówiąc, jedni z nas nie umieją pracować naukowo a inni - po prostu - nie chcą.

2 Nie trzeba chyba nikogo przekonywać o tym, że praca naukowo-badawcza ma bardzo specyficzny charakter. Dlatego też musimy liczyć się z tym, że wystąpić w niej muszą najprzeróżniejsze trudności, które nazwać by można trudnościami natury zawodowej, badawczej, moralnej i politycznej. Ich pokonywanie wymaga od każdego pracownika naukowego dużej ofiarności i samozaparcia, niezwykłego wysiłku, wysokiej uczciwości naukowej, zdolności ponoszenia ryzyka, a zatem i dużej odwagi cywilnej. Kto temu wszystkiemu nie może sprostać - siłą rzeczy nie może się uważać za naukowca. Taka jest prawda. Jeśli stwierdzamy, że "nie umiemy pracować naukowo", to rozumieć należy przez to fakt, że nie zawsze umiemy i potrafimy w sposób naukowy rozwiązywać wszystkie problemy taktyczno-operacyjne i organizacyjne, gdyż nie dysponujemy do tego dostateczną, szeroko upowszechnioną wśród kadry naukowej ASG, należytą wiedzą metodologiczną. Sprawa jest o tyle ważna, że przecież praca naukowa - to nie tylko to, co wydajemy drukiem. Jest to coś znacznie więcej niż pisarskie ujęcie problemu; to przede wszystkim w ścisłym tego słowa znaczeniu całokształt prowadzonych studiów i badań wraz z przygotowaniem warsztatu pracy.

Właściwie pojęta praca naukowa może dać pożądane rezultaty tylko wtedy, gdy wykonujący ją potrafi zastosować właściwą metodę. W tym względzie potrzebne jest wręcz mistrzostwo, co wymaga oczywiście podjęcia wielkich wysiłków w celu opracowania odpowiednich podstaw metodologicznych naszej dziedziny nauki - z jednoczesnym upowszechnieniem ich wśród naszej kadry.

Oprócz czynników subiektywnych i czysto wewnętrznych, które wpływają na rezultaty pracy naukowo-badawczej, doniosłe, a niekiedy nawet decydujące znaczenie mają czynniki zewnętrzne,

a więc niezależne od dobrej woli i chęci każdego z nas. Nie chodzi w tym wypadku na przykład o warunki lokalowe /bo je nam stworzono w stopniu zadawalającym/, lecz o coś znacznie więcej. Chodzi o odpowiedni klimat i atmosferę, w jakiej pracujemy. Wydaje się, że praca naukowo-badawcza, aby mogła dać owoce i rozwijać się w pożądanym kierunku i tempie, musi być otoczona specjalną opieką i troską zarówno ze strony przełożonych, jak i nas wszystkich. W tym wypadku niezbędna jest zawsze, z jednej strony - odpowiednia pomoc merytoryczna ze strony specjalisty lub osoby najbardziej kompetentnej w danej dziedzinie nauki lub dyscyplinie, a z drugiej - zachęta ze strony najbliższego otoczenia i przede wszystkim - przełożonego. Prawdziwa praca naukowa powinna się cieszyć wśród nas i naszych przełożonych odpowiednim szacunkiem i uznaniem.

Dobry pracownik naukowo-dydaktyczny musi uzyskać w naszej uczelni odpowiednią rangę społeczną, stać się jak gdyby centralną postacią we wszystkich poczynaniach naukowych, powinien otrzymać w tej dziedzinie odpowiednie prerogatywy i nawet pewne przywileje. Ocena jego pracy, a zatem i uznanie dlań za jego rzetelny wysiłek naukowy i uzyskiwane rezultaty powinny zależeć nie od subiektywnych poglądów tej czy innej osoby administrującej nauką, lecz od opinii określonej społecznością, związanej na co dzień z dziedziną reprezentowaną przez danego pracownika. Przy ocenie takiej należy brać pod uwagę walory osobiste danego pracownika /umiejętności, kwalifikacje itd./, jego rzeczywisty wkład do rozwoju danej dyscypliny naukowej oraz jego realne osiągnięcia w tej dziedzinie. Wszystko to, co nie ma cech rzetelnej pracy naukowej, co czynione jest tylko dla efektu i na pokaz pod szyldem pracy naukowej - powinno być przez nas odrzucone jako coś, co hamuje i utrudnia postęp w nauce. W żadnym wypadku nie możemy przy ocenie pracy naukowej godzić się na nieprawdziwe i fikcyjne przedstawianie faktycznego stanu rzeczy w tej sprawie, na faworyzowanie tych ludzi i tych komórek, które dla zamaskowania swojej nieporadności mają się często chwytów reklamarskich, byleby tylko przypodobać się przełożonym i wytworzyć w swym środowisku mit i legendę o ich dużych osiągnięciach. W ocenie

pracy naukowej trzeba być jak najbardziej obiektywnym, uczciwym i zgodnym z prawdą. Dopiero przy takim podejściu do sprawy można będzie dowiedzieć się, kto rzeczywiście służy rozwojowi nauki w Akademii, a kto zaś bluffuje. Przy tym trzeba zwrócić uwagę na to, by ci którzy rzeczywiście coś wnieśli do rozwoju nauki wojennej i mają w tej dziedzinie niezaprzeczalne osiągnięcia, znaleźli u przełożonych i kolegów należne im uznanie, a nie spótykali się - jak to się często niestety jeszcze zdarza - z murem obojętności, przemilczaniem, a nieraz cichą dyskryminacją, włącznie z obrzucaniem ich złośliwymi epitetami i zaliczaniem do "groszorobów", lub też efekciarzy. Tych ludzi, którzy mają w dziedzinie rozwoju nauki osiągnięcia, należy stawiać za wzór, popularyzować ich prace oraz wyróżniać, stosując w tym wypadku najprzeróżniejsze sposoby i formy zachęty. Niestety, u nas w tej dziedzinie nie dzieje się najlepiej. Przykładem tego może być chociażby nasz system wyróżniania i nagradzania, który zamiast stać się jednym z czynników wychowawczych jest w swej istocie często jego zaprzeczeniem, a nawet niekiedy - wręcz czynnikiem demoralizującym środowisko. Tajemnicą poliszynela jest bowiem fakt, iż nieraz poważna część nagród, odznaczeń i awansów przypada u nas ludziom, którzy na nie jeszcze albo nie zasłużyli, albo w ogóle nie zasługują. Natomiast ci, którzy swą mrówczą pracą naprawdę przysłużyli się Akademii, ale przy tym są skromni i mniej ekspansywni, a ponadto nie wywyższają się ponad innych - częstokroć są pomijani w zaszczytach, gdyż nie potrafią się o nie upomnieć. Taki stan rzeczy oczywiście nie może być u nas tolerowany. Innym zjawiskiem nienormalnym jest to, że w katedrach, gdzie nie ma samodzielnych pracowników naukowych, a więc osób z tzw. "uprawnieniami", stosuje się wielce szkodliwą dla danej komórki i dyscypliny naukowej praktykę. Polega ona między innymi na tym, że na przykład kierowanie pracami doktorskimi powierza się ludziom, którzy z daną dyscypliną niewiele mają wspólnego, a co gorsza - oceny tych prac dokonuje się niekiedy bez udziału chociażby jednego przedstawiciela danej komórki. W konsekwencji doktorant taki nie czuje się związany ze środowiskiem ani pod względem

fachowym, ani organizacyjnym. Zaczyna środowisko to lekceważyć oraz działać poza nim, wie bowiem, że praca, którą przedstawi - chociażby merytorycznie była niesłuszna i nie przedstawiała żadnej wartości - może być uznana przez osoby spoza danej katedry za "objawienie". Taki stan rzeczy - pomijając to, że powoduje podważenie autorytetu danej katedry lub komórki - doprowadza mimo wszystko do obniżenia wartości naszych prac, i to często tylko dlatego, by stworzyć dla danego samodzielnego pracownika naukowego "komplet" doktorantów, który by był uznawany przez instancje finansowe.

Wątpliwości i pewne niezadowolenie wśród wielu naszych wartościowych pracowników naukowych wywoływać może również sposób ustalania etatów w niektórych komórkach i katedrach, nadawania tak zwanych uprawnień naukowych, nie mówiąc już o innych problemach natury czysto ludzkiej. Zachodzi bowiem obawa, że w tym wypadku sprawy te załatwiane są metodą administrowania, często w sposób subiektywny i niezgodny z interesami wielu naszych komórek. Mając to wszystko na uwadze, warto przeanalizować niektóre najważniejsze problemy determinujące lub składające się na całokształt pracy naukowej naszej Akademii. Do tych problemów warto zaliczyć: planowanie pracy naukowo-badawczej; zagadnienie intensyfikacji procesu doktoryzacji i habilitacji; rozwijanie publicystyki i prac popularyzatorskich oraz zagadnienie naszej biblioteki naukowej.

Planowanie pracy naukowo-badawczej

Również i w planowaniu pracy naukowo-badawczej występują u nas niedociągnięcia. Plan pracy naukowo-badawczej jest obecnie swego rodzaju sumą arytmetyczną - automatycznym nieomal połączeniem w jedną całość konkretnych postulatów instytucji nadrzędnych oraz planów poszczególnych katedr, bez głębszego wnikania w możliwość ich realizacji w określonych terminach. W planowaniu pracy naukowo-badawczej niezbędne jest, uwzględniając zadania stawiane nam przez przełożonych, określenie przez ASG - jako wyższą uczelnię - możliwości, kierunków i zakresu badań naukowych oraz ich organizacji na tle badań prowadzonych w Siłach Zbrojnych przez

wszystkie instytucje, rodzaje wojsk, służby itd. Dopiero wówczas można będzie dokonać wyboru problematyki i tematów pracy naukowo-badawczej w ASG - z uwzględnieniem perspektywicznych i bieżących potrzeb Sił Zbrojnych i samej uczelni, zadań stawianych przez przełożonych i możliwości kadrowych. Kolejny etap - to plan pracy naukowo-badawczej /uzgodniony z planami innych instytucji/ oddziałów, katedr, zakładów Instytutu Dowodzenia, zespołów; plan perspektywiczny i plany bieżące.

Plan pracy naukowo-badawczej może obejmować takie działy, jak: badania naukowe /ustalone problemy i tematy - z podaniem, które komórki w ASG, kiedy, co i jak realizują/, szkolenie kadry naukowej, udział w ćwiczeniach z wojskami, zjazdy i konferencje naukowe, współpraca z innymi uczelniami i instytucjami /wojskowymi i cywilnymi/, współpraca z zagranicą, popularyzacja osiągnięć, wydawnictwa ASG, biblioteka. Plan taki powinien zawierać ważniejsze przedsięwzięcia dydaktyczne mające wpływ na badania i odwrotnie - wykorzystanie badań naukowych w procesie dydaktycznym. Konstrukcja takiego planu w tym względzie powinna się opierać na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Ponadto plan taki powinien zawierać ocenę możliwości i potrzeb w zakresie prowadzenia badań, to znaczy, że po określeniu: co mamy robić, określamy: jak mamy to robić oraz jakimi siłami i środkami. Plan taki powinien być długofalowy, z możliwością wprowadzania korekty w trakcie jego realizacji.

Poszczególne komórki ASG /katedry, zespoły itd./ powinny opracowywać w ramach planu ogólnego własne, perspektywiczne i bieżące plany pracy naukowo-badawczej.

Trzeba przekonać czynniki nadrzędne, że wszelkie narzucanie tematów z zewnątrz bez liczenia się z możliwościami ASG /duża ilość różnorodnych tematów, krótkie terminy/ dezorganizuje planową pracę uczelni, odciąga siły i środki od głównego kierunku pracy zatwierdzonego przecieź przez przełożonych. Każdy z tych przełożonych powinien sobie uświadomić, że Akademia nie zawsze może podjąć się opracowania tematów, które wykraczają poza ramy jej działalności naukowej, a w przypadku

gdy z przyczyn obiektywnych stanie się to nieodzowne - należy przewidzieć dla niej niezbędne rezerwy ludzkie, co wiąże się z przyznaniem dodatkowych etatów bądź też oddelegowaniem odpowiednich pracowników lub zespołów ludzi.

W dotychczasowej praktyce nasze planowanie badań sprowadza się w zasadzie do zestawienia zgłoszonych tematów. Powinno się natomiast dążyć do tego, by plan był wyrazem i sprecyzowaniem głównych zadań naukowych uczelni i sposobów ich realizacji; nie tyle sumą tematów, ile ich rozdziałem na poszczególne komórki badawcze. Zadania cząstkowe powinny być ze sobą połączone tematem i czasem wykonania.

W planowaniu pracy naukowo-badawczej powinno się uwzględniać potrzebę koordynacji wysiłków. Chodzi o to, że każdy człowiek angażowany do tego typu prac może w określonym czasie wykonywać tylko jedną pracę, a dopiero po jej zakończeniu - podejmować następną. Tematy, które wykraczają poza tak pojmowane możliwości - muszą być odrzucane jako niewykonalne.

Do opracowania tematów wynikających z planów powoływać należy niekiedy zespoły, uwzględniając przy tym potrzeby związane z opracowaniem tego tematu. Nie można wyznaczać pojedynczych osób do opracowania tematu narzuconego ASG przez przełożonych, jeżeli temat ten powinien być opracowany przez zespół, obejmujący różnych specjalistów. Prowadzi to do niedopuszczalnej i deprawującej praktyki uznawania spraw za załatwione.

Tematy katedralne powinny być ujmowane wyłącznie w planach katedr i w przypadku dodatkowego obciążenia tematami "z góry" - bez skupułów skreślane z planu.

Dążenie do bezapelacyjnego wykonania prac w terminie nie jest uzasadnione, ponieważ powoduje niejednokrotnie niebezpieczeństwo niedbałego ich opracowania. Sprawy trudne, a tylko takie kwalifikują się do uznania ich za przedmiot badań, nie mogą być tak traktowane. Podejmujący pracę z reguły nie wiedzą, czy w ogóle uda im się rozwiązać problem i kiedy uda się im go rozwiązać.

Sprawa może być zamknięta wówczas, gdy problem jest rzeczywiście rozwiązany. Stąd też terminy ujęte w planie mogą być uważane wyłącznie jako element ogólnej orientacji.

Plan musi uwzględniać również przedsięwzięcia o charakterze badawczym i eksperymentalnym, a mianowicie: tematy i zakres ćwiczeń doświadczalnych akademickich i prowadzonych w wojskach; wykaz osób i kosztów związanych z koniecznością zebrania materiałów w różnych instytucjach i jednostkach organizacyjnych; wyjazdy i konsultacje krajowe i zagraniczne itp. Plan taki może więc powstać tylko na bazie przemysłowych planów pracy zespołów międzykatedralnych i musi stanowić podstawę do opracowania między innymi planów tematycznych i studiów; planów finansowych; planów wykorzystania transportu, zleceń przewozowych, wyjazdów zagranicznych itp.

Planuje się u nas zbyt dużą ilość tematów /na przykład w ubiegłym roku - 175 tematów/. Stąd mała wartość tych opracowań /w większości są to raczej kiepskie skrypty, a nie opracowania naukowe/. Większość tematów opracowywana jest przez 1-2 ludzi, a jeśli nawet powołany jest w tym celu większy zespół - to poszczególni jego członkowie /specjaliści/ ograniczają się tylko do opracowania swojej wstawki. O wartości tych wstawek niech świadczy fakt, że niektórzy oficerowie - specjaliści wchodzi w skład kilku zespołów /na przykład ppłk Kitkowski figuruje w siedmiu zespołach opracowujących tematy ogólnoakademickie/, to znaczy opracowują po kilka takich wstawek. Proponuje się, aby zespoły naukowo-badawcze były na czas opracowywania określonych tematów zwalniane od obowiązków dydaktycznych.

Proces doktoryzacji i habilitacji pracowników naukowych ASG

Rozprawy doktorskie i habilitacyjne nie mogą być celem samym w sobie. Są one przede wszystkim uwieńczeniem dotychczasowych wysiłków naukowych danego pracownika i zachętą do dalszej pracy naukowej oraz formą egzaminu przed udzieleniem naukowcowi szczególnych uprawnień do podejmowania dalszych wysiłków naukowych. Toteż źródłem intensyfikacji tego procesu należy szukać nie tyle w nim samym, ile w usprawnieniu pracy naukowej w ogóle. Efekty w postaci wzrostu tempa

procesu doktoryzacji i habilitacji oraz poprawy jakości tych prac - nie dadzą na siebie długo czekać.

Stosunek ilościowy samodzielnych pracowników naukowych do pracowników pomocniczych w wyższych uczelniach w Polsce kształtuje się 1:4, podczas gdy u nas w ASG stosunek ilościowy samodzielnych pracowników, wraz z doktorami /a przeciw doktorzy są w gruncie rzeczy tylko pracownikami pomocniczymi/, do pozostałej kadry kształtuje się jak 1:5. Sytuacja na tym odcinku jest więc bardzo niekorzystna /choć oczywiście zrozumiała, bo myśmy zaczęli realizować proces doktoryzacji dopiero od niedawna/, świadczą wymownie o tym, że również i w tym względzie nie dorównujemy innym uczelniom. A trzeba przy tym dodać, że przy obecnej rotacji personalnej liczba osób bez doktoratów zaczyna znacznie wzrastać, podczas gdy liczba nowo otwieranych przewodów doktorskich maleje. Nie może to nie niepokoić. Stąd też pilny postulat i zadanie: zdobywać stopnie i tytuły naukowe, właściwie wykorzystywać posiadaną kadrę. Trzeba się jednak zastrzec, że drogą administracyjną tego problemu się nie rozwiąże, bowiem rozprawy doktorskie /habilitacyjne/ mogą być jedynie rezultatem /nie celem/ odpowiedniej pracy naukowej. Od tego, jaka będzie ta praca, zależą w dużym stopniu rezultaty oraz efekty procesu doktoryzacji i habilitacji.

Tematy prac doktorskich i habilitacyjnych zatwierdza Rada Naukowa. Oficerowie habilitujący się i doktoranci powinni w zasadzie podejmować tematy ustalone z profesorem, a wynikające z długofalowych, perspektywicznych planów pracy naukowo-badawczej uczelni. Zasada powinna być, że oficer - pracownik Akademii - może ewentualnie zgłosić swój temat pod warunkiem, iż odpowiada on kierunkowi prac ASG. Przy tym powinien on wykazać się jednocześnie poważnym już dorobkiem w zakresie proponowanego tematu. Wydaje się też, że należy niekiedy ograniczać podejmowanie dowolnych tematów, gdyż mogą one nie mieścić się w ramach szczególnych zainteresowań ASG i wojsk /mogą być też trudności ze znalezieniem promotora/. Uniknęłoby się przez to kłopotliwych zmian tematów, licznych przeróbek i skróciłoby czas pisania pracy.

Nie jest sprecyzowane u nas ostatecznie, czy wartość pracy doktorskiej ma polegać przede wszystkim na osiągnięciach w dziedzinie metodologii, czy też na praktycznym rozwiązaniu konkretnego problemu, to znaczy czy chodzi w procesie doktoryzacji o przygotowanie doktoranta do pracy naukowej, czy też o wyniki samej pracy. Na pewno o jedno i drugie, tylko na co położyć główny nacisk?

Jakkolwiek jest to problem wielce dyskusyjny, niemniej jednak wydaje się, iż w uczelni naszej trzeba eksponować przede wszystkim stronę metodologiczną, zaś stronę praktyczną - raczej w Instytucie Badawczym. Nie ulega jednak wątpliwości, iż praca doktorska powinna być po prostu oryginalnym przyczynkiem badawczym, składającym się w odpowiednim stopniu na rozwój danej dziedziny nauki. Doktorant musi wykazać znajomość pewnych dyscyplin naukowych i umiejętność prowadzenia badań. Dopiero przy takim podejściu /nie tylko do prac doktorskich i habilitacyjnych, lecz również katedralnych/ można mówić o właściwym rozwoju nauki wojennej i jej poszczególnych dyscyplin.

W związku z tym wydaje się, że tematy wielu prac doktorskich /u nas/ są za obszerne, zbyt pracochłonne, co przedłuża ich opracowanie do pięciu, sześciu, a nawet siedmiu lat, a tym samym ogranicza w pewnym stopniu możliwości rozpoczęcia przez innych oficerów w katedrach procesu doktoryzacji.

Ogromną przeszkodą dla niektórych doktorantów i oficerów, pragnących się habilitować, jest nadmiar przedsięwzięć organizacyjno-administracyjnych, szczególnie w małych katedrach. W tej dziedzinie /zresztą i innych też/ brak jest w Akademii jakiegokolwiek koordynacji /często przedsięwzięcia na siebie się "nakładają"/. A przecież wiadomo, że pracy naukowej nie można pisać dorywczo, w "okienkach" między zajęciami. W tym wypadku musi istnieć ciągłość wysiłku myślowego.

Jest u nas pewna ilość oficerów, którzy już dawno powinni zdobyć stopnie naukowe. I jakkolwiek można ich częściowo tłumaczyć tym, że istnieją u nas pewne przyczyny obiektywne, hamujące ten proces /na przykład pewne niedociągnięcia organizacyjne, brak odpowiedniej atmosfery środowiskowej bądź też zachęty ze strony przełożonych i kolegów itp./,

niemniej jednak wydaje się, że główną przyczyną tego stanu rzeczy tkwi w tym, że oficerowie mają poważne trudności i niedostatki w opanowaniu warsztatu naukowego /nieporadność językowa, nieznajomość języków obcych, nieumiejętność posługiwania się literaturą itp./, a niejednokrotnie także nie potrafią odpowiednio ^{rozporządzać} własnym czasem i marnują go bezużytecznie.

Zakładanie, że każdy wykładowca może podjąć się napisania rozprawy doktorskiej czy habilitacyjnej nie jest chyba słuszne. Zezwalając bowiem oficerowi na rozpoczęcie pisania takiej pracy bez odrobiny choćby pewności, że ją ukończy, hamuje proces doktoryzacji nie tylko w danej komórce, lecz również w całej uczelni. Mimo, że w tej dziedzinie musi być pozostawiona całkowita swoboda decydowania o sobie, to jednak nie należy rezygnować i zapominać o pewnych formach zachęty i agitacji w stosunku do tych, którzy rokują pod tym względem jakieś nadzieje. W żadnym wypadku jednak nie należy stosować w tej dziedzinie jakichkolwiek form nacisku administracyjnego. Oficer dyplomowany musi sam chcieć zostać doktorem nauk wojskowych, a doktor - docentem. Trzeba też pamiętać, że nie każdy doktor rokuje nadzieje zostania w przyszłości samodzielnym pracownikiem naukowym, tak jak nie każdy oficer dyplomowany może zostać doktorem. Dlatego też kierownictwo Akademii powinno mieć dużą swobodę w doborze pracowników. Pracownikiem naukowo-dydaktycznym może być tylko ten oficer, co do którego istnieje pewność, że ma wszelkie dane po temu, aby stać się dobrym naukowcem i dydaktykiem.

Przyspieszenie procesu doktoryzacji jest możliwe jedynie pod warunkiem, że zostanie on ujęty odpowiednio pod względem organizacyjnym, że będą właściwie dobierani kandydaci i że należycie przygotowuje się ich do podjęcia tego wielkiego trudu.

Nasze prace doktorskie i habilitacyjne powinny się opierać, podobnie jak i w innych dziedzinach, przede wszystkim na badaniach i eksperymencie. W tym wypadku bardzo istotne jest stosowanie odpowiednich metod badawczych. Celem niniejszego opracowania nie jest omawianie wszystkich metod, jakie należałoby stosować w każdym konkretnym przypadku, a także

kadrowo-czasowy faktycznie /a nie teoretycznie/ pozwalał na realizację własnych zamierzeń naukowych. Plan taki - to jedna strona zagadnienia; druga - to umiejętna jego realizacja na odcinku publicystyki i popularyzacji. Mając to na uwadze należałoby skupić główny wysiłek na opracowaniu - zgodnie z planem pracy naukowo-badawczej - /i zaawansowaniem prac/ szeregu tematów oryginalnych i ciekawych, które by można w formie referatów wygłosić w sztabach okręgów, dywizji itp.; poddając je pod dyskusję. Byłoby to spopularyzowanie słowem osiągnięć ASG /można by to robić m.in. w ramach KWAW/.

Publikowane mogą być zarówno fragmenty czy też streszczenia prac naukowych podejmowanych w ramach realizacji planu naukowo-badawczego, jak i referaty przygotowywane na kolokwia, sympozja, seminaria naukowe, wystąpienia w dyskusjach przygotowane na piśmie itp. /również tematy zaproponowane do wygłoszenia poza ASG/. Wydaje się, że sensownego pisania i prowadzenia pracy naukowo-badawczej nie można nauczyć stosując środki administracyjne. Trzeba po prostu wzbudzić w naszych pracownikach naukowych zamiłowanie do pracy naukowo-badawczej i pisania oraz wyrobić u nich poczucie konieczności prowadzenia tej działalności naukowej. Poważną rolę na tym odcinku może spełnić organizacja partyjna.

W pracy publicystycznej istnieją u nas różne trudności obiektywne. Na przykład brak jest lotniczego wydawnictwa tajnego. W Wojskowym Przeglądzie Lotniczym można drukować tylko artykuły jawne /ogranicza to możliwości odpowiedniego naświetlenia niektórych problemów/; w innych wydawnictwach /na przykład Myśli Wojskowej/ nie bardzo można wyrażać własne poglądy /artykuł przeważnie musi odpowiadać poglądom recenzenta/.

Biorąc to wszystko pod uwagę, wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem byłoby wydawanie przez ASG własnego czasopisma dyskusyjnego.

Biblioteka naukowa

Obecna obsada personalna wystarcza do wykonywania pracy tylko w zakresie tradycyjnym. Zadania stojące przed

biblioteką są niewspółmierne do liczby personelu /na przykład ośrodek bibliograficzny zatrudnia tylko dwie osoby - a przecież powinien on być źródłem aktualnej informacji naukowej oraz stale opracowywać biuletyny bibliograficzne/. Każda próba wprowadzenia jakichkolwiek inⁿowacji natrafia na poważne trudności. Minimalne zapotrzebowanie na dodatkowe etaty wynosi 2-3 ludzi.

Dotychczasowa wysokość kredytów nie wystarcza na zakup książek, prenumeratę i oprawę /należałoby je zwiększyć przynajmniej o 40-50.000 złotych/. Obserwuje się bowiem ciągły wzrost zapotrzebowania na nowe książki i nowe wydawnictwa /na przykład Instytut Dowodzenia, Zakład Cybernetyki/.

W chwili obecnej brak jest wielu tytułów i interesujących nas czasopism z krajów socjalistycznych i kapitalistycznych. Biuro Importu i Eksportu Sztabu Generalnego mogłoby /przy dobrych chęciach/ zapewnić dopływ niezbędnych czasopism chociaż z krajów socjalistycznych. Jeśli chodzi o kraje kapitalistyczne, to wielu tytułów nie można uzyskać ze względu na odmowę wydawców, a niekiedy także ze względu na oszczędności dewizowe.

Pomieszczenia biblioteki są zbyt szczupłe na posiadany księgozbiór. Szczególnie zatłoczone jest pomieszczenie działu tajnego. Istnieje paląca potrzeba przeniesienia tego działu do innego pomieszczenia. Poprawiłoby to znacznie warunki pracy tego działu, a z drugiej strony - pozwoliłoby na lepszą ekspozycję wydawnictw znajdujących się w dziale jawnym /uzyskałoby się dodatkową powierzchnię magazynową/. Propozycja przeniesienia biblioteki do bloku 56 jest trudna do zrealizowania, ponieważ wymaga wielu przeróbek adaptacyjnych i powiększenia etatów /potrzeba byłoby dwóch magazynierów/. Toteż pewnym rozwiązaniem /wprawdzie doraźnym/ byłoby przeniesienie działu tajnego do prawego skrzydła bloku 14 /bez konieczności dokonania większych przeróbek budowlanych/.

Dotychczasowy podział bibliotek na "szkoleniową" i "naukową" nie jest w pełni uzasadniony. Przecież wiele wydawnictw o charakterze jak najbardziej teoretycznym i naukowym znajduje się w bibliotece szkoleniowej. Utrudnia to w

pewnym stopniu orientację przy poszukiwaniu potrzebnych opracowań. Ponadto biblioteka naukowa nie skupia całości wydawnictw naukowych. Dlatego też wydaje się celowe rozważenie i ustalenie, co powinna zawierać i skupiać biblioteka naukowa, a co szkoleniowa. Przy tym podziale wydaje się, że do biblioteki szkoleniowej należałoby zaliczyć tylko te wydawnictwa /założenia, opracowania metodyczne/, które są wykorzystywane w pewnym sensie jednorazowo, zwłaszcza do ćwiczeń, seminariów, zajęć grupowych itp.

Należałoby rozpatrzyć możliwość odciążenia kierownictwa biblioteki od wielu prac natury administracyjnej. Dotychczas napotyka on w tej dziedzinie szereg trudności /na przykład: zawsze trudno jest zdobyć samochód do przywiezienia z Warszawy wydawnictw zakupionych i przydzielonych; kierownik biblioteki musi sam przewozić i dźwigać wielokilogramowe paczki, załatwiać osobiście sprawy związane z realizacją kredytów itp./ Samo przywożenie książek zajmuje zbyt wiele czasu /około 1/6 efektywnego czasu pracy/. Wydaje się więc, że w bibliotece potrzebny byłby podoficer lub też odpowiedni pracownik cywilny, który załatwiałby te sprawy dla całej Akademii.

WNIOSKI I PROPOZYCJE

Komitet Uczelniany - po dokonaniu analizy pracy naukowo-badawczej w ASG - poniżej przedstawia swoje najważniejsze wnioski i propozycje.

1. Proponuje się jak najszybsze wypracowanie modelu koordynacji badań naukowych podejmowanych przez Akademię, który by między innymi przewidywał ustalenie właściwych proporcji ilościowych prac tzw. użytecznych i teoretycznych. Przy tym należałoby dążyć do podniesienia wartości prac zarówno pod względem merytorycznym, jak i metodologicznym.
2. Należałoby zwrócić uwagę na odpowiednie ukierunkowanie pracy naukowo-badawczej podejmowanej przez ASG. Ważne jest przy tym określenie celów i zakresu działalności naukowej Akademii. Zobowiązania ASG w tej dziedzinie muszą być zgodne z jej możliwościami, profilem i aktualnymi zadaniami.

3. Wydaje się celowe zastosowanie właściwych form organizacyjnych w kierowaniu pracą naukowo-badawczą. Ważne jest też rozwiązanie sprawy zespołów międzykatedralnych /dla rozstrzygnięcia najważniejszych problemów/, których działalność nie pozostawałaby w sprzeczności z interesami poszczególnych katedr. Konieczne jest ponadto rozważenie sprawy ewentualnego utworzenia odpowiednich instytutów /na przykład Instytutu "Logistyki", a także wzmocnienie ONB/. Należałoby dążyć przy tym do wyzbycia się w tej dziedzinie spraw ambicjonalnych, które niejednokrotnie są główną przeszkodą w realizacji tego zamierzenia.
4. Palącą potrzebą staje się u nas problem koordynacji wszelkich poczynań na szczeblu Akademii, tak by można było zapewnić całkowitą zgodność między celami dydaktycznymi a zadaniami naukowo-badawczymi. Koordynacja taka powinna objąć nie tylko zadania dydaktyczne i naukowo-badawcze, lecz również społeczne, administracyjne, pomocnicze i inne. Celowe też wydaje się podporządkowanie niektórych ważniejszych ćwiczeń akademickich określonym celom naukowo-badawczym. Nasuwa się przy tym konieczność dokonania pewnych zmian zarówno w metodzie opracowywania programów ćwiczeń, jak i prowadzenia oraz odpowiedniego wykorzystania kadry naukowej i dydaktycznej.
5. Proponuje się zwrócić uwagę na właściwy dobór ludzi do Akademii i do poszczególnych katedr, nie rezygnując z rozsądnej rotacji kadry, mając na uwadze jej przydatność, kwalifikacje fachowe i predyspozycje do pracy naukowej. Należy przy tym unikać jakiegokolwiek przypadkowości w tej dziedzinie. Ważne jest zwracanie uwagi na umiejętność tworzenia przez poszczególnych pracowników odpowiedniego warsztatu naukowego i obeznanie ich z metodologią pracy naukowo-badawczej oraz podnoszenie przez nich swych kwalifikacji. Trzeba zwrócić więcej uwagi na odpowiednie szkolenie kadry, zapewniające wdrażanie jej do pracy naukowej.
6. Mając na uwadze występowanie tu i ówdzie zjawiska nieracjonalnego wykorzystania części kadry /przeciążenie jednych i zbyt małe obciążenie innych przy jednoczesnym występowaniu pewnych przerostów/, proponuje się zaprowadzenie

właściwych proporcji w obarczaniu zadaniami poszczególnych pracowników naukowo-dydaktycznych. Przy tym trzeba zwrócić uwagę na rozsądne gospodarowanie naszym potencjałem naukowo-badawczym i funduszem czasu.

7. Z uwagi na to, że istotnym źródłem naszych niedomagań w dziedzinie pracy naukowo-badawczej są braki mające niekiedy podłoże w ogólnej atmosferze panującej w naszej uczelni - wydaje się celowe eliminowanie wszelkich przyczyn zarówno natury subiektywnej, jak i obiektywnej. Trzeba zgodzić się z tezą, że praca naukowo-badawcza, aby mogła dać owoce i rozwijać się w pożądanym kierunku, musi być otoczona przez nas specjalną opieką i troską. W tej dziedzinie trzeba zwrócić uwagę na pomoc merytoryczną udzielaną każdemu pracownikowi naukowemu, stosować odpowiednie formy zachęty, otaczać go - gdy zasłuży na to - szacunkiem i uznaniem, nieraz nadawać pewne prerogatywy. Dobry pracownik naukowy powinien uzyskać w naszej uczelni odpowiednią rangę społeczną. Za dobrą i rzetelną pracę naukowo-badawczą powinien znaleźć takie samo uznanie jak za realizację procesu dydaktycznego.
8. Biorąc pod uwagę występowanie pewnych mankamentów w planowaniu naszej pracy naukowo-badawczej proponuje się, by plan taki w przyszłości był wyrazem i precyzją głównych zadań naukowych uczelni i sposobów ich realizacji, a ponadto by zawierał bilans możliwości i potrzeb w zakresie prowadzenia badań. Ponadto musi uwzględniać potrzebę koordynacji wysiłków badawczych.
9. Proponuje się zintensyfikowanie procesu doktoryzacji i habilitacji pracowników ASG. Źródłem intensyfikacji tego procesu należy szukać nie tyle w nim samym, ile w usprawnieniu pracy naukowo-badawczej w ogóle. Stroną praktyczną powinny się zająć nasze instytuty. W podejmowaniu prac doktorskich /habilitacyjnych/ musi być u nas pozostawiona całkowita swoboda decydowania o sobie, lecz w stosunku do tych, którzy rokują w tej dziedzinie jakieś nadzieje nie należy rezygnować oczywiście z pewnych form zachęty i agitacji.

10. Wiadomo, że istnieje duża zależność publicystyki i pracy popularyzatorskiej od pracy naukowej w ogóle, i odwrotnie, że prace publicystyczne i popularyzatorskie wpływają na rozwój poszczególnych dyscyplin i nauki wojennej w całości. Stąd nasuwa się konieczność odpowiedniego planowania pracy naukowo-badawczej, tak by uwzględniało ono i zapewniało również rozwój publicystyki i prac popularyzatorskich. Mając na uwadze rozwój tej dziedziny działalności naukowej, wydaje się celowe poczynienie starania o uzyskanie zgody na wydawanie własnego czasopisma dyskusyjnego.
11. Proponuje się bardziej wnikliwe zajęcie się naszą biblioteką naukową i zapoznanie się z występującymi tam trudnościami. Wydaje się, iż istnieje paląca potrzeba zwiększenia obsady personalnej, przyznania większej ilości kredytów na zakup wydawnictw, zwiększenia pomieszczeń dla powiększającego się wciąż księgozbioru. Ponadto wydaje się celowe wyraźne sprecyzowanie, co powinna zawierać biblioteka "szkoleniowa", a co "naukowa". Istnieje też konieczność odciążenia kierownictwa biblioteki od wielu prac natury administracyjnej.
12. Proponuje się zwiększenie w ASG zakresu prac naukowo-badawczych w przedmiocie dyscyplin społecznych, szczególnie na styku tych dyscyplin z kierunkiem badań operacyjno-taktycznych. Istnieje też paląca potrzeba jeszcze ściślejszego powiązania prac i wysiłków podejmowanych przez nasz Instytut Dowodzenia ze wszystkimi katedrami i zakładami Akademii, a ponadto zespolenia wysiłków Instytutu z wysiłkiem Zakładu /katedry/ Cybernetyki, jako że rozstrzygają one problemy bardzo zbliżone do siebie.
13. Należałoby dążyć do szerszego niż dotychczas popularyzowania myśli wojskowej rodzącej się w ASG nie tylko w środowisku wojskowym, lecz również i na zewnątrz, na przykład przez zainicjowanie dyskusji na łamach różnych czasopism cywilnych, takich jak "Polityka" i inne. Przede wszystkim konieczne jest podejmowanie przez pracowników naukowych ASG na łamach naszej prasy krytyki sprzecznych z naszą nauką i sztuką wojenną poglądów burżuazyjnych pisarzy i publicystów wojskowych.

14. Należałoby zapewnić ASG możliwość wyboru problematyki badawczej na ćwiczeniach z wojskami, stosownie do potrzeb Akademii wynikających z jej planów pracy naukowo-badawczej. Duży zakres pracy badawczej ASG powinien być skierowany na zaspokojenie potrzeb wojsk.
15. Trzeba dążyć do ściślejszego powiązania pracy naukowo-badawczej z dydaktyką, a także ustalić najbardziej rozsądne proporcje między tą pracą, a wszelkimi pracami pomocniczymi. Warto byłoby przy tym zdać sobie sprawę z tego, że praca naukowo-badawcza jest równie ważna jak praca dydaktyczna. Warto też przeanalizować bardziej wnikliwie problem integracji studiów.
16. Poważną rolę w inspirowaniu pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej w Akademii powinna odegrać organizacja partyjna, która w tym wypadku powinna dotrzeć do wszystkich ogniw organizacyjnych uczelni i sygnalizować o wszelkich zjawiskach hamujących i utrudniających dalszy rozwój tej działalności.

UWAGI DOTYCZĄCE PROCESU DYDAKTYCZNEGO

Ponieważ Komitet Uczelniany ^ana razie nie zajmował się szerzej zagadnieniem procesu nauczania w Akademii, zatem jego rozeznanie w tej dziedzinie jest nieco mniejsze. Nie znaczy to jednak, że sprawa ta nie interesuje naszych organizacji partyjnych i że w przyszłości Komitet nie będzie się tą sprawą zajmować. Już w chwili obecnej KU uważa za wskazane zasygnalizowanie niektórych spraw, które w przyszłości powinny się stać przedmiotem rozważań. Zarówno KU jak też i zainteresowanych instancji i komórek naszej akademii.

Mając to na uwadze wydaje się, iż przy okazji warto przytoczyć zestawienie wyników badań ankietowych słuchaczy /którzy ukończyli studia w 1967 r/ i zapoznać się z niektórymi charakterystycznymi wypowiedziami:

- w programie naszym przewidziano za dużo ćwiczeń z taktyki ogólnej; ich kosztem można byłoby zwiększyć ilość godzin ze Służby Sztabów /przedmiot traktowany jest zupełnie marginesowo, odczuwany braki w umiejętności opracowywania dokumentów bojowych/;

- za mało jest u nas zajęć z zakresu automatyki dowodzenia;
- z taktyki rodzajów wojsk za dużo jest zajęć grupowych, a za mało wykładów;
- w pewnych okresach jest u nas za dużo ćwiczeń w terenie, które wskutek dużego przemęczenia słuchaczy nie dają zbyt dużego efektu;
- na prace dyplomowe przeznaczona się zbyt mało czasu;
- w szkoleniu taktycznym brak jest w Akademii zgodności między celami a metodą. Mówi się, że ASG przygotowuje oficera do pracy sztabowej. Faktycznie zaś większość wysiłku wkłada się w czasie studiów taktycznych w wypracowanie zamiaru i decyzji, podczas gdy funkcja oficera sztabu polega na zapewnieniu realizacji decyzji;
- kończąc ASG doskonale znamy sztukę operacyjną, słabiej natomiast - taktykę ogólną.

W związku z tym słuchacze proponują:

- do przedmiotu doktryn wojennych należałoby wydać jak najszybciej skrypt;
- należałoby zwiększyć ilość godzin na psychologię i pedagogikę, których zakres jest za wąski dla współczesnego dowódcy;
- należałoby zwiększyć ilość wykładów. Poza wykładem, pozostałe metody w większości katedr "kładzione są do jednego worka". Wszystko jedno, czy to seminarium, repetycja, dyskusja - zawsze się pyta, ocenia; słuchacz nie ma możliwości wypowiedzenia własnych poglądów;
- z niektórych przedmiotów należałoby zlikwidować kołokwia jako mało przydatne;
- za mało wykorzystuje się u nas środki audiowizualne, a zwłaszcza filmy szkoleniowe i magnetofony;
- kadra naukowa powinna bardziej konsekwentnie i obiektywnie podchodzić do wszystkich słuchaczy;
- oceny powinny być jawne;
- należałoby starać się o to, by było więcej swobodnych dyskusji naukowych, przy czym można by pozwolić nawet na pewne "filozofowanie";

- należy ostrożniej wydawać opinie o przydatności służbowej słuchacza;
- nie robić "przodowników" i nie utwierdzać ich w przekonaniu, że są stworzeni na "wodzów".

Wprowadzanie nowych przedmiotów, takich jak badanie operacyjne, rachunek prawdopodobieństwa na Wydziale Lotniczym nie może być realizowane według programu ogólnoakademickiego. Musi być uwzględniana specyfika pionu. Dotychczas w tych przedmiotach jest zbyt dużo teorii, a prawie żadnej praktyki.

Z przytoczonych wypowiedzi wynika, że jakkolwiek są wśród nich poglądy skrajne, dyskusyjne oraz widać dążenie do łatwizny, niemniej jednak niektóre z tych wypowiedzi należałoby wziąć pod uwagę i wyciągnąć z nich wnioski praktyczne. Należałoby dokonać wnikliwej analizy programów szkoleniowych. Dużą pomocą w poznawaniu naszych braków i osiągnięć na odcinku dydaktycznym mogą być dla nas: ankiety, rozmowy z wykładowcami i słuchaczami, a także spotkania z absolwentami Akademii. Organizacje partyjne mogą w tej dziedzinie odegrać rolę bardzo ważną.

Problem doboru kandydatów na studia w ASG

Wymagania stawiane kandydatom na studia do Akademii są bardzo wysokie, natomiast przygotowanie oficerów do studiów, zwłaszcza z przedmiotów ogólnych - coraz słabsze /przyczyny: słabe przygotowanie oficerów w szkołach oficerskich, po ukończeniu szkoły w jednostkach brak jest systematycznego i zorganizowanego samokształcenia, przełożeni nie czują się odpowiedzialni za poziom i przygotowanie swoich oficerów, dobór oficerów do ASG często jest przypadkowy/.

W związku z tym proponuje się, aby:

- odpowiedzialnymi za przygotowanie oficerów do ASG uczynić dowódców dywizji i okręgów, dowódców i szefów rodzajów wojsk i służb;
- kandydat do ASG powinien mieć przynajmniej jeden-dwa miesiące zupełnie wolnego czasu na przygotowanie się;
- Akademia powinna w większym stopniu prowadzić pracę wyjaśniającą w jednostkach, zapoznając kandydatów na studia z wymaganiami uczelni;

- zmniejszyć liczbę przedmiotów egzaminacyjnych do trzech-czterech /na przykład język polski, matematyka, taktyka i technika bojowa/;
- zwiększyć wymagania w stosunku do zdających; położyć szczególny nacisk na znajomość techniki bojowej;
- zorganizować 2-3 miesięczny kurs przygotowawczy /na kursie takim można bez egzaminów przeprowadzić wstępną selekcję kandydatów/.

Selekcja słuchaczy

Selekcja słuchaczy powinna być dokonana na I roku studiów, a tylko wyjątkowo - na II. O odejściu z ASG nie powinny decydować tylko "suche" oceny, lecz wszechstronna ocena /szczególnie należy brać pod uwagę postępy i rozwój słuchaczy/.

Propozycje w zakresie pracy dydaktycznej i szkoleniowej

W świetle współczesnych kierunków wychowania wojsk zachodzi konieczność zwiększenia ilości godzin dydaktycznych na przedmioty społeczno-polityczne. Postuluje się następujące dyscypliny społeczne jako zasadnicze: podstawy filozofii marksistowskiej; doktryny wojenne; wybrane problemy ideologii i polityki krajów zachodnich i trzeciego świata; socjologia wojny i wojska.

Należy dążyć do takiego nauczania w Akademii, dzięki któremu słuchacze zdobyliby nie tylko wiedzę o aktualnych zasadach, sposobach i formach walki, lecz również umiejętność - w oparciu o tę wiedzę - przystosowania zasad walki do zmieniających się warunków i sytuacji. W związku z tym należałoby traktować sztukę operacyjną nie jako cel nauczania, a jako środek do kierowania wojskami dla osiągnięcia założonego celu walki zbrojnej.

KOMITET UCZELNIANY PZPR

Odbito 50 egz.

Egz.nr 1-50 bibl.tajna

Wyk.Komisja ND KU

Druk.K.I.

Nr.ks.0257/0465/WW



