

PRVOSTEPENA VOJNOTERITORIJALNA KOMANDA, NJENE OBAVEZE I MOGUĆNOSTI U VASPITANJU I OBUCI

Osnovni je zadatak prvostepene vojnoteritorijalne komande (u daljem tekstu VT-komanda) da na određenoj teritoriji stručno obezbedi sve pripreme predviđene Zakonom o narodnoj odbrani. Ovaj zadatak ostvaruje na osnovu pravila, propisa i uputstava samostalno i preko organa za narodnu odbranu odgovarajućih društveno-političkih zajednica. Nužno je odmah naglasiti da je sprovođenje u život obaveza VT-komandi složen i delikatan posao jer se radi o pripremama za odbranu, a i osetljiv, pošto zadire u lična prava pojedinaca-vojnih obveznika. Ovo zahteva od VT-komandi pažljiv i stručan rad i, što je posebno važno, izvršavanje zadataka mora biti bez zastoja i zakašnjenja. U njihovom radu ne mogu se tolerisati površnost i prekoračenje rokova. Svakome je jasno da bi propust prilikom upućivanja regruta ili obveznika na vežbu izazvao lančane poremećaje i u radu i planiranju svih jedinica koje očekuju svoje kontingente ljudstva.

Na ovakvom shvatanju zadataka sprovedena je unutrašnja organizacija VT-komandi, određena radna mesta i njihova brojna jačina. Uzgred rečeno, i kadrovska popuna se prilagođava ovakvom shvatanju uloge i mesta VT-komandi u okviru organizacije jedinice i ustanova JNA u miru.

Međutim, sve je to pravilno i na svom mestu dok se razmatra teorijski, ali praksa je nešto drukčija. O čemu se zapravo radi? Ne može se lako izbeći utisak da se, zbog posebne brige viših komandi za obezbeđivanje solidne nastave u trupi, što je sasvim razumljivo, VT-komande ipak stavljaju u drugi plan. To je doprinelo da su u svom radu postale relativno samostalnije od ostalih jedinica i ustanova.

Da bi VT-komande mogle dobro da obave svoje zadatke, od starešinskog sastava se traži da bude dvostruko kvalifikovan. Za izvršavanje mirnodopskih zadataka, starešine treba da poznaju niz zakona, na prvom mestu Zakon o narodnoj odbrani, Zakon o JNA i podzakonske propise (uredbe, pravilnike, uputstva i objašnjenja za njihovu primenu), da budu uvek u toku mnogobrojnih i čestih dopuna i izmena, što kod većine ostalih starešina nije slučaj. Zbog ostalih zadataka u pripremi teritorije za odbranu, moraju biti dobri operativci i poznavaoći stanja i kretanja privrede na svom području. Na njihovim procenama ne zasnivaju se samo odluke o dejstvu teritorijalne vojske, već i organizacija pozadinskog obezbeđenja operativnih jedinica, njihova brza i skladna popuna ljudstvom i materijalnim potrebama, što povoljniji razmeštaj, odmor itd. Pored toga, zbog nužnosti koordinacije rada sa organima sreza ili opštine — gde se dodiruju i prepliću vojne i civilne pripreme — od spremnosti starešina VT-komandi neobično mnogo zavisi pravilnost rešenja i odluka i ovih organa.

Ovako shvaćen osnovni zadatak ukazuje na nužnost da se za VT-komande odabiraju starešine osposobljene za ovakve poslove, ali i da se sa njima mora sprovesti solidna obuka i vaspitanje na temelju dobro postavljenih nastavnih planova i programa.

Ako se kadrovskoj politici ranije nije poklanjala potrebna pažnja, sada se može konstatovati da se ovo pitanje sve pravilnije rešava. Međutim, *planska obuka* starešina VT-komandi još nije obezbeđena. Da ne bi došlo do nesporazuma, nije reč o tome da nastave nema, naprotiv, ona samo nije imala organizovan tok, što znači da nije postojao poseban plan obuke i podesniji metod sprovođenja. Premda ovaj problem, na uobičajenim nastavnim savetovanjima i analizama nije dolazio do izražaja, sada se sam nameće, prvenstveno zbog potreba boljeg rada VT-komandi. Opravdan i nužan zahtev za intenzivnijom obukom tako je neočekivano izbacio nastavni problem na svetlo dana kod VT-komandi, da zahteva brže rešavanje.

Ovaj napis treba da doprinese sagledavanju nekih problema i da ukaže na iznalaženje mogućih rešenja.

NASTAVNE OBAVEZE VT-KOMANDE

Za razliku od trupnih komandi, ustanova i jedinica, nastava i nastavne obaveze VT-komandi imaju posebne zahteve i specifične karakteristike.

Prvo, sve trupne komande i jedinice, rodovi i službe imaju svoj plan i program sastavljen na osnovu potreba, utvrđene namene i proverene prakse. VT-komande nemaju poseban plan i program već ga same iznalaze i stvaraju, bez detaljnijih sugestija od viših komandi, kako bi obezbedile nastavu starešinskog sastava i ispunile vreme predviđeno za vaspitanje i obuku.¹

Drugo, slično ostalim jedinicama koje imaju nastavni karakter, i VT-komande imaju, iako dosta usitnjene, jedinice koje sprovode normalnu ili skraćenu nastavu sa vojnicima.

Treće, imaju nastavne obaveze predviđene Zakonom o narodnoj odbrani na osnovu kojih su odgovorne: za dobro izvođenje predvojničke obuke koja je po strukturi vrlo izdiferencirana, i za sprovođenje obuke i pripreme celokupnog stanovništva za narodnu odbranu.

Četvrto, imaju obaveze predviđene posebnim naređenjima za obuku rezervnog starešinskog sastava.

Već se iz samog nabiranja može uočiti da nastavni zadaci i obaveze nisu ni malo jednostavni, ni po obimu ni po raznovrsnosti, što nameće potrebu da se svaka grupa detaljnije rasvetli.

Obuka starešina VT-komande. Za razliku od jedinica rodova, službi i ustanova gde je sastav starešina po pripadnosti osnovnom rodu ili službi homogen (u proseku gotovo 80—90%), kod VT-komandi nije takav slučaj. Pored pešadijskih starešina koje su nešto mnogobrojnije,

¹ Čak ni Osnove novog plana i programa za obuku starešina, koje donekle ublažuju ovo stanje, ne rešavaju problem do kraja.

ima ih i iz ostalih rodova (inženjerije, veze i sl.) i gotovo svih službi. Iako brojno stanje ovih komandi nije malo, unutrašnja struktura je, zbog iznetih okolnosti, suviše atomizirana i raznovrsna. Čak ni pešadijske starešine ne predstavljaju homogenu celinu zbog svojih radnih funkcija (operativno-nastavne, mobilizacijske, regrutne, pozadinske i sl.). U svakodnevnoj praksi se slabo dodiruju, premda se konačni rezultati njihovog rada, u krajnjem, svode na izvršenje osnovnog zadatka VT-komandi. Tok radnji do izvršenja zadatka je izrazito nezavisan i regulisan posebnim propisima.

Zbog ovakve organizacione strukture i obilja raznorodnih zadataka, za čije je solidno izvršavanje nužna posebna stručna sposobnost, postoje dve »suprotnosti« u organizovanju nastave sa starešinama VT-komandi. S jedne strane, neobično jako izražena sklonost starešina da se stručno obuče iz svoga delokruga rada, jer im to nameće svakodnevna praksa, i zahtev da bolje i brže obavljaju dužnost. Ovo je u skladu sa osnovnim namenama VT-komande i, na prvi pogled, izgleda sasvim prirodno. Do ovog zapažanja se došlo u jednoj VT-komandi, gde je ova pojava skrenula na sebe pažnju. Konkretnije: tokom godine zainteresovanost starešina za nastavu bila je za svaku pohvalu samo kada je proučavana materija direktno povezana sa izvršenjem funkcionalnih zadataka, bez obzira na to da li su se odnosili na mirnodopsku ili ratnu problematiku. U ovakvim slučajevima svi uslovi za potpun uspeh nastave bili su zadovoljeni: pažnja, unošenje u nastavu, aktivno učešće, pa i prethodna priprema.

S druge strane, tu je i potreba za objedinjenom obukom cele komande da bi se osposobila za izvršenje zadatka jednovremenim »napadom« sa raznih strana (sa pozicija svih funkcija) i sa nužnom sinhronizacijom po mestu i vremenu. Za ovakve poduhvate svakako je neophodna prethodna teorijska priprema iz raznih oblasti sa celim sastavom. Poslužiću se ovim primerom. Prošle godine je nastavnim planom u jednoj VT-komandi bilo predviđeno uvežbavanje u radu na mobilizaciji u posebnim uslovima — pod pretpostavkom da su na samom početku dejstava na njenoj teritoriji upotrebljena nuklearno-raketna sredstva. Bez obzira na postignute rezultate, nedvosmisleno je zaključeno da je neophodna prethodna priprema svih starešina o nekim bitnim i zajedničkim problemima, jer svi izvršavaju zadatak pod istim uslovima.

Ove dve »suprotnosti« (koje u osnovi to i nisu) u praksi se, bar do sada, nisu mogle uskladiti, što prouzrokuje krupne posledice kao što su: nepravilan odnos starešina prema nastavi, neracionalan utrošak vremena u nastavi koja se prati sa umanjenim interesovanjem itd.

VT-komanda je, iako ne slučajno, na svoju ruku, postavila na dnevni red pomenutu nastavnu temu, jer nije obavezna da uigra komandu za izvršenje baš takvog zadatka. U tome je osnovni problem. Za VT-komande ne postoji posebno razrađen tematski program za nastavu. Dosadašnja praksa zahtevala je sprovođenje nastave po planovima koji su prilagođeni za više, ali ne i za VT-komande. Zbog vremena predviđenog za nastavu, realizacija ovih planova ne dozvoljava da se izabere *namensko* nastavno gradivo koje posebno pobuđuje pažnju starešina. Intenziviranje nastave određivanjem posebnog vremena, što se takođe

pokušalo, nije se moglo realizovati, jer je to išlo na račun vremena predviđenog za izvršenje funkcionalnih dužnosti. Organizacija rada i poslova u VT-komandi su takvi da se preko određenih granica ne može smanjivati vreme predviđeno za radne operacije (o ovome će kasnije biti reči nešto detaljnije).

Očito je da VT-komanda nailazi na niz teškoća u sprovođenju nastave, među kojima se ističu ove:

ukoliko želi da sprovede namensku nastavu, nema za to određene ruke zbog obaveza na savlađivanju planova i programa koji joj ne odgovaraju,

pri sprovođenju nastave, pod ovakvim uslovima, ne može se nikakvim pedagoškim principima obezbediti neophodna zainteresovanost starešina,

ovakav odnos prema nastavi daje slabije rezultate, što u osnovi znači neracionalno trošenje vremena,

uključivanje »stručnih« tema vodi povećanju vremena za nastavu na račun radnog vremena, što je teško izvodljivo i daje polovične rezultate,

ne može se obezbediti kvalitet planiranja zbog ograničenih mogućnosti organa kojima je to funkcija, i načina sprovođenja obuke na garnizonskom principu (VT-komanda ima raznovrsne organe sa ograničenim brojem ljudi). Veliku teškoću predstavlja prisustvovanje svih starešina zajedničkoj obuci komande zbog različitih planova po rodovima i službama. I tu je jedini izlaz bio u određivanju posebnog vremena za nastavu na račun radnog, što je štetilo blagovremenom i solidnom izvršavanju radnih obaveza.

Nepostojanje posebnog kriterijuma za obuku starešina u VT-komandama dovodi do lančane reakcije, prvenstveno sa negativnim posledicama. Međutim, nastavna aktivnost starešinskog sastava ovih komandi je neophodna. Uostalom, ni do sada ona nije bila pod znakom pitanja, sem što nije privukla na sebe potrebnu pažnju. Možda smo se zadovoljili formalizmom — nastava se održavala — i sa te spoljne strane nije skretala na sebe pažnju, jer su problemi skriveni u raznim posrednim manifestacijama.

Vaspitanje i obuka vojnika se sprovode na isti način kao i u jedinicama čija je to i osnovna namena. Ovo je krupan i složen zadatak VT-komande, pogotovu kada se ima u vidu brojnost i usitnjenost jedinica, i obaveze u pružanju pomoći, nadzoru, ocenjivanju i drugim poslovima vezanim za nastavu.

Za razliku od komandi kojima je nastava sa vojnicima osnovni zadatak, VT-komanda ga mora izvršavati pored svojih osnovnih obaveza koje su se prvenstveno imale u vidu pri uobličavanju njene organizacione fizionomije.

Predvojnička obuka. Zakonom o narodnoj odbrani ova obuka predviđena je za svu omladinu određenog uzrasta muškog pola, kao i žensku i mušku omladinu u srednjim, višim i visokim školama. Izvođenje nastave spada u nadležnost organa za narodnu odbranu, odnosno za prosvetu opštinskih Skupština i organa upravljanja u školama. Ali i

VT-komande imaju svoj deo obaveza. One moraju da učestvuju u organizovanju i prethodnoj pripremi starešinskog sastava odabranog za rukovođenje logorovanjem omladinaca; da utvrde i otklone sve eventualne propuste pre početka nastave, jer svaka intervencija u toku nastave ne može doneti željene rezultate, s obzirom na to da je nastava kratkotrajna (oko 15 dana); da obezbede uvid u tok nastave i da po završenoj obuci izuče postignute rezultate.

Slične obaveze postoje i u pogledu izvođenja nastave sa školskom omladinom.

Možda na prvi pogled i ne izgleda da su ove obaveze tako obimne. Zato je potrebno da ih sagledamo po obimu. Broj nastavnih grupa po programima izgleda približno ovako:

seminari sa starešinskim kadrom za dva programa u tri do osam punktova,

logorovanje radničko-seljačke omladine po dva nastavna programa u osam do petnaest opština,

obuka omladine u srednjim školama — po dva programa za omladince i po dva za omladinke u 10—30 škola (zavisno od teritorije), sa prosekom od tri odeljenja svakog razreda.

Za obuku omladine na višim i visokim školama zadaci se između VT-komandi teško mogu uporediti zbog neravnomernog razmeštaja ovih škola, te ćemo zato ovaj elemenat ispustiti iz analize. Inače, obaveze VT-komandi su slične kao i kod srednješkolske omladine.

Izvršiti ove zadatke nije jednostavno kada se ima u vidu samo broj nastavnih grupa (od 92—245 nastavnih grupa — uzmimo, kao prosek, aritmetičku sredinu — 169 grupa). Tek kad se ovako sagleda predvojnička obuka — mogu se uočiti velike obaveze VT-komandi, da ne ulazimo u to kakvu materijalnu štetu može da nanese neuspeh ove nastave, jer su prosečni troškovi nastave za jednog omladinca oko 30.000 (starih) dinara.

Vanarmijsko vaspitanje. Osposobljavanje celokupnog stanovništva da bude spremno i obučeno za odbranu ne može se isključiti iz obaveza VT-komande, iako o ovom pitanju još ima nejasnoća i različitih gledišta. Ova delatnost je veoma raznovrsna i bez šablona po metodu izvođenja (od kurseva, seminara, kratkotrajnih akcija, manifestacija do predavanja), kao i po nosiocima ovog zadatka — od VT-komandi, organa narodne odbrane svih stepena, izdavačke delatnosti, radija, televizije do raznovrsnih društveno-političkih organizacija — od SSRNJ do izviđača, planinara, Crvenog krsta itd. U ovoj složenoj praksi sa izobiljem formi, nikad se ne zaobilaze VT-komande — one same to i ne dopuštaju. Čim uoče da slabi aktivnost, one iniciraju i pokreću odgovorne faktore, jer su najneposrednije zainteresovane da osposobe »svoje« stanovništvo, pošto se u slučaju potrebe na njega oslanjaju u odbrani teritorije.

Ove obaveze VT-komandi su teško merljive. Po ovim zadacima još nema ni usvojenog opšteg programa, tako da su aktivnosti neravnomerne čak i na teritoriji VT-komande u pojedinačnim društveno-političkim zajednicama, što prvenstveno zavisi od budžetskih sredstava koja

su baza za planiranje ove aktivnosti. U osnovi, obaveze VT-komande su u tome da što više podstiču i razvijaju ovu aktivnost, saraduju u izradi planova, prate tok i rezultate rada i vrlo često obezbeđuju izvođače nastave koji su najčešće iz organa VT-komandi. Do sada je bila, čak i preterano izražena, pojava da većinu predavanja održavaju vojna lica. Do koje mere je ovo pravilno, to je pitanje za sebe.

Kao što se vidi, ovi zadaci se teško mogu utvrditi po obimu i nadležnosti, praksa ih je nametnula, s njima se mora računati, a uz to nisu periodični već su stalno prisutni u radu VT-komandi.

Obuka rezervnih starešina. Od izlaska plana i programa za obuku rezervnih starešina, uloga i zadaci VT-komande su u stalnom porastu. Od načelne preporuke komandama jedinica da pružaju pomoć nastavi rezervnih starešina, naređenja o ocenjivanju starešina i priznavanju obuke za izdržanu vojnu vežbu, ovaj zadatak je gotovo u celosti prešao na VT-komande. To je i najprirodnije, jer je bilo nužno odrediti nosioca obaveze i odgovornosti za stanje ove obuke. Ipak, još ima nedorečenih i neobjašnjjenih problema. Statutarno, pravi nosioci obuke su predsedništva Saveza boraca preko komisija udruženja rezervnih starešina. Praksa je ovu postavku prevazišla. VT-komande su u svojoj aktivnosti, koja je neobično važna i zaslužuje temeljitije proučavanje i mnogo veću pažnju, najneposrednije i neprekidno angažovane. Kao najvažnije obaveze pojavljuju se: saradnja sa komisijama u izradi planova, organizovanje i neposredno učešće u sprovođenju zborova, neposredno učešće u nastavi u ulozi izvođača ili u obezbeđivanju nastavnika, pomoć u izboru i održavanju seminara sa aktivom predavača rezervnih starešina, učešće u komisijama za ocenjivanje, sagledavanje stanja nastave tokom godine itd.

Iz nabrojanja zadataka može se zaključiti da je angažovanje VT-komande u obuci rezervnog kadra slično onom kod predvojničke obuke. Iako to nije nigde zvanično predviđeno, s obzirom na njen značaj, odgovornost VT-komandi za njen tok i kvalitet se podrazumeva. Nastavna aktivnost traje tokom cele godine.

Da li je VT-komanda nastavna? Izneti podaci o angažovanosti VT-komande u sprovođenju raznovrsne nastave govore o njenom velikom angažovanju i odgovornosti na ovom poslu. Možda nije potpuno adekvatno upoređenje, ali se nameće zaključak da se obim i neprekidnost nastavnih obaveza mogu izjednačiti sa trupnim komandama, i to po raznovrsnosti tematike, a posebno po broju nastavnih grupa, jer broj neposrednih veza ide u prilog definisanju da je VT-komanda nastavna. Međutim, teško je odlučiti se za ovo, jer je jasno istaknuto šta je osnovni zadatak VT-komande, dok je nastava samo skroman deo poslova koji iz njega proizilazi.

Problem na prvi pogled izgleda apstraktan, ali kada mu se da pravi odgovor, zahtevaće i određene mere koje se same nameću. Reč je o sagledavanju kapaciteta i strukture organa koji bi mogli da uspešno obavljaju ove zadatke, o izmeni stava u kadrovskoj politici u popuni određenih nastavnih organa, čiji se fizički i stručni kvaliteti ne bi smeli razlikovati od trupnih starešina (a ako se učini razlika, onda samo u prilog ovih

koji su u VT-komandama), jer osobenost obaveza podrazumeva i potrebu za većim iskustvom i samostalnošću. Posebno je ovaj zahtev važan za izvođače nastave i starešine koji rade u komisijama za ocenjivanje rezervnih starešina.

Opšte je poznato da se, pored ličnog unošenja svakog pojedinca u nastavu, na kvalitet obuke odražavaju stručna sprema i lična sposobnost izvođača nastave. Aktiviranje učesnika u nastavi ne može obezbediti svaki starešina, bez obzira na njegove kvalitete i uspešan rad na funkcionalnoj dužnosti. Ako ovaj momenat povežemo sa raznovrсноšću nastavnih planova u VT-komandama, može se uočiti kakve su teškoće u izboru dobrih nastavnika i starešina koji se bave problemima nastave.

U dosadašnjoj praksi osnovni problem i teškoće u nastavnoj aktivnosti VT-komande predstavlja nastava starešina u samoj komandi. Pored iznetih teškoća, nedostataka plana i programa, raznovrсноsti starešinskog kadra, ima i drugih smetnji koje se pri razmatranju nastavnih problema retko uzimaju u obzir.

Zbog sadašnjeg stava da VT-komande nisu nastavne, došlo je do pojave suprotnosti u tretmanu nastavnog i radnog vremena starešinskog sastava (ne isključujući ostale razloge) i do neadekvatnog odnosa prema sopstvenoj nastavi sa nizom nepovoljnih posledica. Zato ova digresija u napisu ima nameru da ukaže i na ove uzroke. Biće tretirane obaveze i mogućnosti samo na provođenju nastavne delatnosti sa starešinama komande.

Struktura i analiza godišnjeg fonda vremena. Ne ulazeći sada u ocene ostalih značajnih faktora koji su od uticaja za proizvodnost rada starešina u VT-komandama (stepen stručne osposobljenosti starešina, organizacija i stepen intenzivnosti rada, obezbeđenost sredstvima za rad, kao i uslovi u kojima starešine žive i rade itd.), nužno je ustanoviti kojom količinom vremena raspoložemo za izvršenje obaveza i zadataka.

Da vidimo da li postoji usklađenost između vremena na raspolaganju i vremena potrebnog za izvršenje zadataka.

U jednoj VT-komandi, analiza vremena bila je predmet proučavanja tokom cele godine. Razlog ovakvom zahvatu nije bio u teorijskoj obradi ovog problema, već je komanda na to bila primorana svakodnevnom praksom. Neprekidno su se čule žalbe i prigovori da nema vremena i da se postavljeni zadaci ne mogu na vreme obaviti. Teško je bilo ovo unapred osuditi kao neosnovano ili kao pokušaj da se izvršenje zadataka produži bez razloga. Rešavanje ovog problema prekovremenim radom ili intenzivnošću može se primeniti, ali do izvesne granice ili samo ako su potrebne periodične. Inače ovakvim »razrešavanjem« stvaraju se posebni problemi sa isto tako vrlo štetnim posledicama.

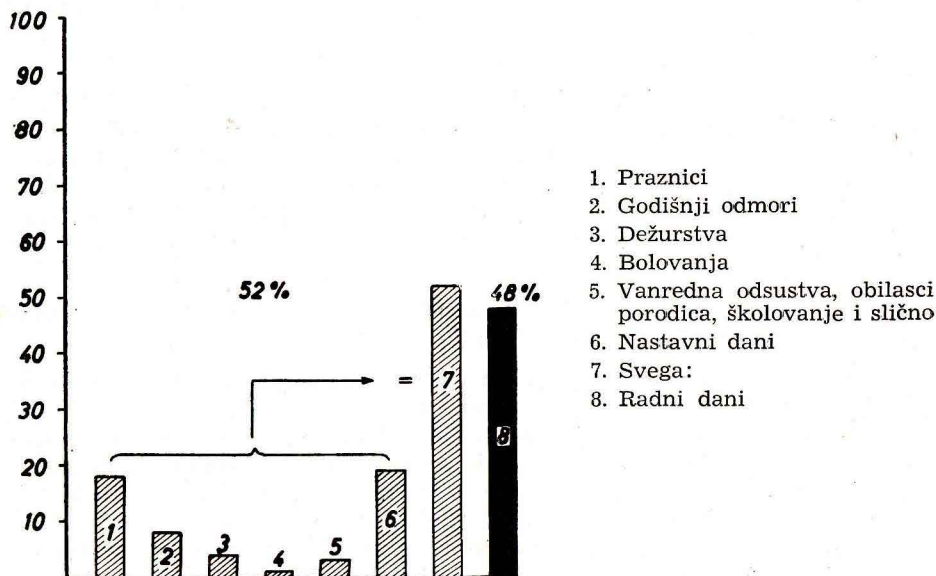
VT-komanda je vreme od jedne godine rastavila na »proste čini-
oce« prema nameni i planiranim zadacima. Vođena je evidencija svakog odsustvovanja po bilo kom osnovu, statistički su obrađene ove pojave i nađeno koliko vremena otpada prosečno na svakog starešinu. Pored

ovoga, izvršen je i obračun i podeljeno vreme po danima tokom godine, prema nameni, u tri grupe: praznički, nastavni (namenjeni za vaspitanje i obuku) i radni dani (namenjeni za obavljanje funkcionalnih poslova). Došlo se do podataka koji se, na prvi pogled nisu očekivali.

a) Pregled raspodele godišnjeg fonda vremena

Red. broj	Raspodela godišnjeg fonda vremena po nameni	Broj dana u godini	Zaokruženo u %
1.	Praznici	63	18
2.	Godišnji odmori	30	8
3.	Dežurstva	15	4
4.	Bolovanja	5	1
5.	Vanredna odsustva, obilasci porodica, školovanje i sl.	10	3
6.	Nastavni dani	68	18
7.	Svega:	191	52
8.	Radni dani	174	48

b) Strukturalni dijagram



Broj dana prikazan od 1 do 5 jasno je opredeljen po nameni. Njihovo reduciranje je gotovo neizvodljivo, pošto im je namena određena zakonom ili drugim propisima. Ipak, i tu su tražene »unutrašnje rezerve« (na primer: kod dežurstva je ukinut pomoćnik, vanredna odsustva se daju po vrlo strogom kriterijumu), ali se njihov broj ne može isključiti i svesti na nulu.

Cifra »nastavnih dana« je isto vrlo imponantna. Doseže do jednog semestra kod visokoškolske nastave, gde se za to vreme pređe i prouči vrlo obimna naučna građa. Normalno je od takve količine vremena i sa takvom namenom očekivati i visoke rezultate u sticanju i usvajanju novih znanja. (Izvođenje ovog zaključka je samo uzgredno, jer nije postavljeno kao svrha članka).

Da ne bi bilo zabune i sumnje u tačnost broja nastavnih dana, potrebno je kratko objašnjenje: 42 dana namenjena su za savlađivanje nastavnog plana i programa predviđenih Direktivom za vaspitanje i obuku, ostalih 26 dana ne čini takvu homogenu celinu, već je »nakupljeno« od časova za moralno-političko vaspitanje, fizičku obuku i raznih dopunskih časova za prorađu materijala kojima se tokom godine dopunjuje nastavni plan. Izbegli smo da dodamo još niz sastanaka na kojima se starešinama saopštavaju razna naređenja i uputstva pretpostavljenih komandi. Ovo bi se moglo uvrstiti i u nastavu, jer je sadržaj tih naređenja najčešće u najneposrednijoj vezi sa nastavnom problematikom. Ali, s obzirom na to da su naredbodavnog karaktera, nisu uračunata kao nastava već kao forma rukovođenja i komandovanja. Uklapanje i ovog vremena u nastavne dane znatno bi izmenilo prikazani odnos. Na žalost, u komandi gde je vreme uzeto kao predmet proučavanja, njegov utrošak na ovu formu rada nije blagovremeno skrenuo na sebe pažnju, i tako je ono ispalo iz mogućnosti kontrole i analize.

Na osnovu podataka o namenskoj raspodeli godišnjeg fonda vremena može se izvesti zaključak da je VT-komanda neka vrsta nastavne komande i da je to jedan od njenih glavnih zadataka. U osnovi njena je prvenstvena funkcija, kao što je već rečeno, da se bavi, sprovodi i izvršava zadatke na planu narodne odbrane. Ali vremena za taj zadatak je srazmerno vrlo malo. Očigledno proizilazi, gledajući samo brojne pokazatelje, da postoji suprotnost između namene i konkretnog angažovanja VT-komandi. Ovakve uopštene konstatacije su vrlo teško odbranljive, pošto postoje i protivrazlozi za ovakvo stanje.

Samo uzgred su pomenuti faktori koji utiču na proizvodnost rada. Jedan od njih, stepen stručne osposobljenosti, postiže se isključivo učenjem, a ne samo praktičnim radom, jer se time stiče rutinerstvo koje je nekad štetnije i od neznanja. Ono razvija neosnovanu samouverenost, bez smisla za rešavanje problema, bez mogućnosti da se shvati i razume zadatak — ukratko prakticizam bez teoretskog znanja je štetan. Nastava je, dakle, mera koja treba da obezbedi potrebnu stručnost, kvalifikovanost da bi se postigli potrebna produktivnost i kvalitet. Daljim proučavanjem, koje bi otkrilo koliko se vremena utroši zbog neumešnosti i neznanja na obradi često i jednostavnijih zadataka, došlo bi se do konstatacije da je potrebno još više i bolje nastave. Trošenje radnog vremena neumesnim radom od kojeg nema koristi, u krajnjoj liniji ne može se smatrati radom, jer stvara teškoće, dovodi do zastoja i zakašnjanja u izvršenju zadataka. Starešina, dobar poznavalac svoga posla, obavlja ga bez zamora i brzo i, što je najvažnije, ne oseća tegobu, već zadovoljstvo koje, prirodno, ispunjava svakog čoveka posle postignutog uspeha.

Pre nego što damo predlog za rešavanje postojećih suprotnosti, nužno je da se razmotre i ovi momenti.

Iz podataka o fondu vremena za vaspitanje i obuku očigledno je da ga ima dosta u odnosu na vreme za obavljanje osnovnih zadataka. Međutim, rascepanost i razbijenost na časove ili dane tokom godine ne odgovara najosnovnijem pedagoškom zahtevu — da nastava mora biti bez prekida kako se ne bi »ohladio« interes i opao intenzitet u učenju. Zbog prirode poslova ne može se uvek potpuno isključiti izostajanje sa nastave, pa i ova okolnost, uz nepodesan raspored sprovođenja »razbijene« nastave, još više usložava problem.

Bez obzira na to kakav se metod u obuci primenjuje (predavanja, seminari, kontrolni zadaci, grupni metod, ŠRI, metod rada komande itd.) ne može se očekivati usvajanje planirane materije ako se svaki starešina, u slobodnom vremenu, individualnim radom ne priprema za nastavu. Očekivanje, da će se nastavna materija naučiti na samom času, bez prethodnog ličnog rada, nije realno.

Prilikom ukazivanja na individualni rad treba poći od mogućnosti ličnog slobodnog vremena starešina. Svaki naš starešina ima niz društvenih obaveza koje niti može, niti sme, a na kraju kao građanin i neće da zaobiđe, a koje mu fond slobodnog vremena svode na izuzetno skromnu veličinu. Pri ovome ne treba isključiti iz vida i ostale potrebe: vreme za odmor, porodične obaveze, zadovoljenje izvesnih ličnih sklonosti (razne vrste sportova, hobi itd.), društvene kontakte, razna predavanja, prekovremeni rad i slično. Sve navedene obaveze tako rascepkaju i razbijaju »slobodno vreme« da ono što ostane kao stvarno slobodno vreme nije praktično upotrebljivo. Iluzorno je očekivati da se vojna nastava može savladati svakodnevnim radom od po jednog sata u pauzama, recimo, u iščekivanju vremena za odlazak na predavanje ili posle njega. U takvom radu nema koncentracije pažnje, pa prema tome, od takvog učenja nema koristi. Pod takvim okolnostima ne može se baviti ozbiljnije čak ni zabavnom literaturom. Napomenuo sam da je problem slobodnog vremena, od kojeg se često mnogo očekuje, neobično složen i delikatan. Baš zbog toga što mu se pridaje veliki značaj, zaslužuje da se prouči detaljno i posebno. Konfrontiranje pojedinačnih mišljenja, po mome shvatanju, ne može dovesti do realnih zaključaka. Provođenjem jedne ankete na široj osnovi, gde bi se zahvatile razne kategorije starešina, obezbedili bismo dragocen materijal koji bi na naučnoj osnovi omogućio donošenje realnog suda. Koristi od takve akcije bile bi velike, ako ni zbog čega drugog, a ono bar da otpadnu zablude o velikim mogućnostima koje pruža slobodno vreme.

Pri analizi mogućnosti individualne pripreme za nastavu, pored nedostataka ličnog vremena, ne bi trebalo izgubiti iz vida još neke činjenice. Još je priličan broj starešina koje nemaju uslova za rad zbog slabih stambenih uslova, pa nisu u mogućnosti da korisno upotrebe postojeće slobodno vreme.

Sadašnji način obuke nije nov, primenjuje se dugi niz godina, starešine su se na njega navikle, prilagodile mu se na svojevrstan način koji, ipak, nije u skladu sa onim što se od ovog oblika rada očekuje. Najjednostavnije rečeno, postoji shvatanje da nastavni dan ili čas može proći bez nekih smetnji, iako se uvek lično ne unosimo u sva nastavna pitanja koja se obrađuju. Štete su višestruke i nenadoknadive, jer se vreme ne može povratiti, a da i ne govorimo o sticanju loših navika

i shvatanja koji se mogu kasnije iskoreniti samo izuzetnim ličnim i kolektivnim naporima.

Da bi se kod VT-komandi uspešno otklonile suprotnosti u pogledu sprovođenja vaspitanja i obuke, potrebno je menjati sadašnji program i metod rada. Ostati pri sadašnjem stanju, bar kod ovakvih komandi, znači zadovoljiti se manjim rezultatima od realnih mogućnosti.

Prvo, nastavne planove i programe treba osloboditi svega što bi ih činilo predimenzioniranim. Planovi treba da budu uravnoteženi sa sistemom popune. Ako je jedan od osnovnih normativa u rešavanju kadrovskih pitanja da se svaki starešina zadrži u proseku 4—5 godina na jednoj dužnosti, tome može i treba da se na svojevrstan način prilagodi i obuka za tu dužnost. Drugim rečima, usvojiti takav sistem u obuci da već u drugoj polovini rada (u pomenutom periodu od 4 do 5 godina) imamo stručno kvalifikovanog starešinu za dužnost koju obavlja.

Drugo, ako je predviđena, a to je i nužno, određena stabilnost u razmeštaju kadrova, sasvim je opravdano da se ide i na specijalizaciju kroz nastavu, što se može obezbediti jedino njenim programiranjem. Nastojanje da svaki starešina treba da zna gotovo svu vojnu nauku, ne samo što ne vodi uspehu — jer je to u današnjim uslovima složenog armijskog organizma nemoguće — već dovodi do neracionalnog utroška snage. Takvim učenjem se ne stvaraju radne navike koje bi mu omogućile lakše i gotovo automatsko izvršavanje onih stalnih radnih operacija koje čine tehniku rada odgovarajućeg radnog mesta. »To mora biti moderna organizacija rada, u kojoj će svako znati svoju odgovornost, dužnost i obaveze i stalno se osposobljavati da bi što bolje radio.«² Takav stepen može se postići samo stručnom obukom koja bi se tokom godina nadograđivala i u izvesnom smislu proširivala (zavisno od vremena koje starešina provodi u nastavi i njegovog razvoja). Treba se držati oporbanog pravila i iskustva: bolje je uraditi manje ali bolje. Ovim bi se odstranila suvišna opterećenost, dobilo bi se vreme za korisniji rad, bilo bi neuporedivo veće interesovanje starešina za »svoju« obuku, odstranila bi se jedna od najštetnijih manifestacija — lični, intimni odnos pojedinca koji se ogleda u stavu »ovo meni nije potrebno«.

Preorijentacija na ovakvo programiranje nastave, iako na prvi pogled izgleda složena, ne bi predstavljala posebne teškoće, jer koliko god da ima raznih formacijskih dužnosti, ova teškoća ipak nije nepremostiva. Da bi predlog bio potpuno jasan, misli se na potrebu izrade nastavnih programa za odgovarajuće profile starešina, nešto slično programima za polaganje ispita za pojedine činove, s tom razlikom što bi bili razbijeni na vremenske periode od po četiri godine po činovima i dužnostima. Ovakvim programom obezbedili bi se: stručno uzdizanje kadrova za obavljanje svih dužnosti, sistematičnost u obuci, sticanje navika i automatizam u radnim operacijama i, što je najvažnije, zainteresovanost starešina. Znači, bili bi zadovoljni i objektivni i subjektivni uslovi za uspešniju nastavu.

Treće, potrebnog vremena za savlađivanje programa, kao što je već istaknuto, ima gotovo napretek. Cifra od preko šezdeset nastavnih dana pruža velike mogućnosti za nastavu. Samo, i tu su potrebne izme-

² Tito: *Jačanje snaga narodne odbrane* — »Vojno delo« 6/65. str. 5.

ne koje bi obezbedile kontinuitet u nastavi. Ako na prvi pogled ovaj zahtev izgleda neprihvatljiv zbog svakodnevnih obaveza jedinice, u konkretnom slučaju VT-komandi, ovakvo mišljenje može se demantovati činjenicom da poslovi teku zamenom, i to bez zastoja (na primer, za vreme korišćenja godišnjih odmora, dužih bolovanja ili drugih razloga odsustvovanja, pripreme za ispit i slično). Prema tome, za nastavu se može obezbediti neprekidno vreme od sedmice do čitavog meseca, bez opasnosti od zastoja u redovnim poslovima. Ukoliko bi se odredilo neprekidno vreme za učenje, recimo trideset dana, dalja organizacija nastave (konkretno određivanje vremena i sastav grupa za starešine) mogla bi se prepustiti samoj jedinici. Pri realizaciji ovakve zamisli treba biti dosledan, jer je svako cepanje vremena, recimo na deset dana ili manje od toga, nepoželjno i ne bi dalo dobre rezultate.

Četvrto, obezbediti u potrebnom obimu kontrolu rada i rezultata nastave. Stečeno znanje i zalaganje može se proveriti različitim metodama koje su našim starešinama uglavnom poznate.

Potpukovnik
Božidar POPOVIĆ