

ZA NOVE PODSTICAJE I FORME OBUKE STAREŠINA

Problemi obuke starešina, posebno u komandama, stalno su prisutni u raznim analizama, izveštajima, na skupovima i sastancima, Na različitim nivoima i za različite potrebe, oni se razmatraju sa raznih aspekata. Međutim, sve se to svodi na traženje odgovora na pitanje — kako postići bolje rezultate, brže stručno osposobljavanje i napredovanje starešina, komandi i organa u njima.

Prema uvidu i zapažanjima, u načinu organizovanja i izvođenja obuke starešina učinjen je značajan napredak, a posebno od 1965. naovamo. To naročito važi za obuku starešina u komandama. Zahvaljujući tome postignuti su i zapaženi rezultati u većem broju dobro izvedenih grupnih zanimanja, KŠRI, vežbi sa jedinicama, seminara i sl. Ali sve to ne znači da se ne mogu postići i bolji rezultati, da u obuci ne treba tražiti i savremenija rešenja ili, pak, da nema i subjektivnih slabosti. Naprotiv, zahtevi vremena, modernizacija Armije i zahtevi da ona bude efikasnija, nalažu da i obuka starešina bude intenzivnija, još bolja, da donese brže i bolje rezultate, pa i da menjamo i pooštavamo dosadašnje naše kriterije o svemu tome.

U obuci starešina, na primer, morali bismo brže prevazilaziti neke tradicionalne oblike, potpunije ih prilagođavati potrebama Armije i samih starešina. Našu praksu pa i shvatanja, odnos pojedinaca, pa i neposredno odgovornih za organizovanje obuke, morali bismo brže menjati i usaglašavati sa potrebama Armije i starešina, sa njenim sve modernijim tehničkim opremanjem. Čini se da pri tome još dosta robujemo starim oblicima i rutinskim rešenjima. Ni vreme koje je dato za obuku starešina nije u skladu sa zahtevima koje savremena obuka i potrebe Armije zahtevaju. Oblici obuke starešina nedovoljno podstiču, stimulišu i obavezuju starešine na veća zalaganja. Ovo poslednje namerno ističem, jer mi se čini da tu ima najviše propusta. Isto prolaze, na primer, i oni koji malo rade na stručnom uzdizanju i koji se zalažu i ističu u obuci. Naravno da to destimuliše ove druge.

Pristalica sam zaoštavanja maksimalne odgovornosti i stvaranja najpovoljnijih uslova za neprekidan i efikasan rad na obuci starešina. Jer, posledice neobučenosti starešina u ratu su mnogo veće od neobučenosti vojnika ili nedostatka nekog tehničkog sredstva. Dobro obučeni starešina može brzo osposobiti vojnika i mnoga tehnička sredstva učiniti efikasnijim. Istina, to su opšte poznate činjenice, za čiju potvrdu imamo bezbroj primera iz naše NOB i drugih ratova.

Obuka starešina se, uglavnom, izvodi kroz seminarsku obradu pojedinih pravila, tema ili pitanja, grupna zanimanja i KŠRI, zajed-

ničke vežbe itd. To su sve poznati metodi i oblici obučavanja starešina koji uz obavezan i solidan individualan rad, daju dobre rezultate. Ali, moglo bi se i u tim metodima i oblicima što-šta popraviti i postići još bolji rezultat. Na primer, seminari su dobar oblik i metod obuke, ali samo uz intenzivan i sistematski individualan rad, odnosno učenje. Međutim, ako se na seminaru jednako gleda na one koji su se dobro pripremili i one koji nisu, ako nema podsticanja i stimulansa, izostaju intenzivniji i bolji rezultati. Osim toga, činjenica je da isto gradivo nije jednako potrebno, a ni interesantno ili „lako” za različite nivoe starešina. A na našim seminarima vidimo zajedno poručnike i pukovnike, komandante pukova i komandire vodova ili načelnike odeljenja i referente, itd. Takav sastav učesnika seminara ima i pozitivne strane, ali je isuviše očigledno i nužno da se tu unesu promene, seminari učine dinamičnijim i elastičnijim. Radi podsticaja i jačanja odgovornosti i ovde bi bilo nužno ocenjivanje.

Grupna zanimanja i KŠRI organizuju se najčešće po konkretnim taktičkim zadacima. Kroz njihovo rešavanje treba da dođe do izražaja stručno i opšte znanje svih učesnika obuke. Međutim, u metodu praktičnog rada ima stvari koje bi — u interesu potpunijeg angažovanja učesnika, rešavalaca različitog nivoa, položaja, potreba i uloge u zadatku — trebalo potpuno menjati ili bar modificirati. Za to postoje dve mogućnosti.

Jedna je da za svaku komandu taktički zadatak izradi pretpostavljena komanda, sa svim elementima koji su pravilom predviđeni i sa uvodnom situacijom za svaki rod i službu. Komanda kojoj bi bio postavljen takav zadatak organizovala bi obuku starešina po jednom od najpovoljnijih metoda, ali tako da svaki učesnik dobije samo svoj deo zadatka (prilog po rodu i službi) koji bi radio sam ili u grupi od dva-tri lica istog roda ili službe. Za rešavanje zadatka dalo bi se potrebno vreme, u početku najviše do 15 časova efektivnog rada, a posle dva-tri rešena zadatka, to bi se postepeno smanjivalo do mere kakvu bi zahtevala stvarna ratna situacija. U toku jedne godine na takav način bi se rešilo po nekoliko različitih i kombinovanih zadataka. Ovde je reč o radu koji bi imao sličnosti sa radom po zadacima u vojnoj školi ili sa onim kod ispita za čin.

Rešeni zadatak ocenjivala bi komanda koja ga je i postavila, s tim da se za svaki prilog i zadatak u celini da ocena. Može se postaviti i zahtev da svaki starešina, za određeno vreme i određenu jedinicu (zavisno od čina i položaja), komponuje po jedan taktički i operativni zadatak i sl. Nakon i na bazi takvog rada kroz koji bi se, pored ostalog, omogućilo najpotpunije osposobljavanje za funkcionalne dužnosti u miru i ratu, starešina iz komande bi se mogao staviti u ulogu da neposredno rukovodi jedinicom na zajedničkoj vežbi, iako nije trenutno na takvoj dužnosti. Naravno, nakon svega toga organizovala bi se analiza svakog rešenja, uz učešće svih rešavalaca zadatka.

Ovakav rad imao bi više prednosti od onog koji je u praksi često primenjivan. Pored ostalog, kroz njega bi se obezbedilo pod-

Jednako angažovanje i odgovornost za uspeh učesnika obuke, podstakao bi se na veći i sistematskiji individualni rad, omogućilo racionalnije korišćenje vremena datog za grupne oblike obuke i potpunije približavanje uslova rada ratnim. I, najzad, takav način rada obezbeđuje lako ostvarivanje uvida u rad, znanje i sposobnost, napredovanje svakog starešine. Za razliku od toga, do sada se na seminarima i grupnim zanimanjima od svih učesnika najčešće tražilo sve, a teret su nosili pojedinci iz roda ili službe koji su učestvovali u komponovanju zadatka. Za te ljude dalji rad na zadatku, posle komponovanja, nije bio interesantan, jer su „rešenje” već znali.

Na sličan način, tj. po istim principima, organizovala bi se stručna obuka i trupnih starešina, samo u manjem obimu, s obzirom na njihov rad kroz pripreme i izvođenje obuke sa vojnicima.

Ima još jedan krupan razlog da više komande pripremaju zadatke za grupna zanimanja nižih, naročito trupnih komandi. Naime, zna se da za komponovanje i kompletiranje zadatka za grupna zanimanja treba dosta vremena. Trupne komande i starešine imaju dosta svakodnevnih obaveza u radu sa vojnicima, na održavanju tehnike itd. Ako one budu razrađivale zadatke za sva svoja grupna zanimanja, to se mora odraziti i na kvalitet, efikasnost i rezultate rada na ostalim zadacima. Kad zadatke rade više komande dobija se u kvalitetu, a nižim komandama se pruža efikasna i neophodna pomoć. Lakše je višim komandama da pripreme takve zadatke, jer imaju specijaliste za komponovanje, razradu i umnožavanje zadatka i sve poslove oko toga. Na pripremi zadatka mogu se angažovati i vojne akademije i škole. One inače i za svoje potrebe rade dosta zadataka koji bi se mogli samo umnožiti, a akademije za to imaju sve mogućnosti. Zadatke za grupna zanimanja i KŠRI, više komande mogu potpunije uskladiti sa koncepcijama našeg ratovanja, pogotovo ako je reč o upotrebi krupnijih jedinica.

Neophodno je češće kombinovati ne samo forme, već i sadržaje obuke starešina. I to bi doprinosilo većoj dinamičnosti i zanimljivosti obuke, a to su važni preduslovi za uspeh. U vezi s tim nije naodmet napomenuti da se, recimo, kroz rešavanje taktičkih zadataka govori o upotrebi i „upotrebljavaju” se i takva tehnička sredstva ili vrste naoružanja, koje dobar broj učesnika ne poznaje. Ali tome bi trebalo da prethodi upoznavanje starešina sa tim novim i manje poznatim sredstvima o čijoj se upotrebi odlučuje. To bi se moglo činiti i dok se zadatak rešava, na primer, za vreme procene situacije.

Ima mišljenja da se u obuci starešina zapostavljaju neki predmeti, u prvom redu nastava gađanja, pogotovu njen primenjeni deo. Ovde bi se mogle izuzeti samo starešine artiljerijskih jedinica. Rat, međutim, ne priznaje razlike u obučenosti starešina, ili ne bar kad su u pitanju elementarni problemi, kao što je upotreba jedinica, gađanje, rukovanje sredstvima itd.

O *ocenjivanju obučenosti*, odnosno uspeha u obuci starešina, mišljenja su podeljena. Jedni su za ocenjivanje, a drugi protiv. Posledice su prisutne. Ocene obučenosti se daju uopšteno. Uspeh

starešina se, sem retko gde, ne ocenjuje pojedinačno. A to ne doprinosi stimulisanju ljudi. Po mom mišljenju, može se govoriti samo o tome kako, a ne da li ocenjivati. Slažem se potpuno sa onima koji su za ocenjivanje, pod pretpostavkom da ono bude pravilno i da podstiče. Za uspeh u obuci mogu se davati i uopšteni zaključci, a kada je reč o ocenjivanju uspeha pojedinaca, roda ili službe, ne bi trebalo da ima dileme oko toga da li ocenjivati. Jer, sasvim konkretno bi se moralo znati koliko je i za koje dužnosti kroz obuku osposobljen svaki starešina. Mislim da nisu u pravu oni koji svako davanje ocene nazivaju „zastarelim“, „preživelim“ itd. Takvih je ponajviše među onima koji malo ili slabo rade na svom stručnom uzdizanju. Ocenjivanje je oprobani metod stimuliranja za rad i učenje. Ako bi se te ocene doslednije koristile kad se odlučuje o napredovanju i daljem razvoju, mogle bi imati i presudan uticaj u jačanju odgovornosti i angažovanosti starešina u obuci. To bi vrlo efikasno uticalo na intenzitet i kvalitet individualnog učenja starešina. Ne potcenjujem ulogu svesti u svemu tome, ali bez ukupnosti mera o kojima je ovde reč, odnosno bez besprekorne organizacije obuke starešina, bez stvaranja najpovoljnijih uslova za to, i svesti o rezultat će zaostajati iza potreba svakog starešine i Armije u celini.

I na kraju, ocenjivanje omogućava konkretnije i realnije planiranje obuke starešina. Jer, iz svakog plana treba da se vidi šta, ko, kada i za koje vreme treba da izučava i savlada. Ako nema realnih ocena o obučenosti pojedinaca, rodova i službi planiranja i ne može biti. Iz iskustva se zna da mnogi planovi obuke starešina skoro svake godine polaze od osnovnih znanja, kao da do tada nije ništa rađeno, niti postignut određen nivo stručnog obrazovanja starešina.

Kada je reč o programiranju i planiranju, kod starešina je rašireno mišljenje da bi dugoročniji program obuke, koje izrađuju više komande, trebalo da sadrže samo koncepcijska, doktrinarna pitanja, ono što će uslediti kao posledica modernizacije i organizacije Armije u dužem periodu. Sve ostalo planirale bi komande nižih jedinica kroz godišnje planove obuke. Jer one mogu bolje i neposredno da prate i ocenjuju potrebe starešina, stanje jedinica i na osnovu toga da određuju konkretne sadržaje obuke starešina.

U svakom slučaju, pitanje obuke starešina je kompleksno i za nas veoma važno i aktuelno. Zato ima razloga da se time još više i ozbiljnije pozabave sve komande i starešine svih stepena.

Pešadijski potpukovnik
Radun DRAŠKović