

О ПЛАНИРАЊУ ОБУКЕ СТАРЕШИНА И КОМАНДИ У НЕКИМ ЈЕДИНИЦАМА

Сваке године се много напише, а још више каже о обуци у разним јединицама и командама и на разним нивоима. То је потпуно разумљиво кад се има у виду њен значај за бојево готовост.

Међутим, ако би се читава та материја детаљније анализирао, испоставило би се да су у центру пажње углавном били војник и јединица у целини, знатно мање старешина и команда. Анализе обуке током рада, а посебно на крају наставне године, садржајно осветљавају успехе и недостатке, али претежно само у односу на војника и јединицу. Та питања се обрађују у рефератима и корефератима, она су основ и безмало садржај готово свих дискусија којима се поједини проблеми даље разрађују и траже одговарајућа решења. О обуци старешина и команди дискутује се ређе, не анализира се довољно у склопу разматрања наставне проблематике, изузев кад команда нађе за потребно да то питање претресе. Тако је бар на појединим саветовањима о обуци и васпитању до нивоа на којем су она непосредније везана за трупу.

Било би, међутим, врло погрешно ако би се ради отклањања те појаве почели давати готови рецепти за све случајеве код живог механизма свакодневне праксе уоквирене различитим потребама и условима рада, жељама и могућностима. Чињеница је да обука и васпитање обухватају подједнако војнике и старешине, јединице и команде, без обзира на то што се не служи увек истим средствима ради постизања постављеног циља, па ни истим мерилима у оцени резултата. Основно је да се схвати да обука старешина и команди из године у годину постаје свеобухватнија, бољег квалитета и разноврснија и да се спроводи кроз разне облике који најбоље одговарају степену развоја знања наших кадрова и постављеном циљу. Од старешине се данас тражи да буде не само добар наставник — методичар већ, у првом реду, и добар васпитач, зрео партијско-политички радник и солидан штапски официр, са таквим знањима која обезбеђују квалитет војноструктурног рада у јединицама и штабовима и морално-политичко васпитање људи. Истина, има команданата који су у стању да врло брзо и без помоћи штаба-команде донесу правилну одлуку, али само оспособљен и добро уигран штаб-команда може успешно и правовремено регулисати сва питања из оквира припреме, организације и извођења борбених дејстава, односно сва питања која се тичу командовања у борби у савременим условима.

Зато је намена овог чланка, поред осталог, да скрене пажњу на потребу свестраније анализе обуке старешина и команди, интензивније размене мишљења о свим питањима њеног најцелисходнијег планирања и

организовања и češће размене практичних искустава, било обиласцима истоимених команди и јединица, било путем наших војних часописа. Може се већ сада указати на неке појаве и практична искуства из досадашњег рада, да би се допринело бољем решењу појединих питања, а тиме и бољим резултатима те обуке у целини.

Читав систем обуке старешина далеко је шири, деликатнији и тежи него што се обично претпоставља, јер је изразом „обука старешина и команди“ обухваћена широка листа не баш једноставних питања, почев од постављања циља обуке, преко одређивања тематике до њеног организовања и реализовања постављеног циља и програма. Нема сумње да су све наше команде стекле богата искуства из области планирања, али је чињеница да неке од њих, у првом реду оне ниже, имају далеко више вештине и искуства у планирању обуке војника и јединица него старешина и команди. То је, такође, један од разлога који говори у прилог потреби ширег и свестранијег разматрања овог питања, а посебно неких битних елемената без којих се не може замислити организован и добар рад, као што су, на пример, планови и програми обуке старешина и команди, њихова материјална основа и организовање рада.

Планови и програми. Све до ове године програмска материја за обуку старешина и команди давана је — делом конкретно, а делом начелно — искључиво путем директива и организацијских наређења одговарајућих команди. Полазећи од тих материјала, као и од потреба и могућности, све команде сачињавале су властите годишње тематске планове обуке при чему се, наравно, није могло избећи то да се извесне одредбе тумаче на различите начине, да се одређеним питањима не даје подједнака важност и сл. па се то и испољавало у садржају рада — тематици, интензитету и организовању обуке. На пример, иако је то било јасно постављено, у многим командама истог ранга било је доста разлика у коришћењу времена и тежишту обуке трупних старешина у одређеном временском раздобљу. Негде је то време заиста максимално искоришћено за провођење многих курсева, групних занимања, ратних игара, показних и поучно-методских вежби, за анализе обуке, израду бољих планова итд., док су друге готово све то изводиле, али мање по обиму и интензитету. Или, на ангажовање трупних старешина овом обуком све команде такође нису једнако гледале, нити су то питање једнако решавале током године, што значи да је интензитет обуке са овом категоријом старешина био различит.

Решење тог проблема захтевало је да се разради основни план и програм за обуку старешина и команди који би био база планирања за све команде, родове и службе са јасно израженом тенденцијом да се целокупна обука боље организује и јединственије усмерава ка постављеном циљу. Оно што је у том смислу учињено ове године свакако ће представљати знатну помоћ свим командама да лакше и јасније сагледају своје сопствене задатке и обавезе према вишим командама. О самом плану и програму било би исувише рано говорити, јер га је потребно провести кроз праксу да би се сагледале његова стварна погодност, прилагођеност и целисходност у односу на постављене циљеве. Али, једно је већ сада сигурно: добијањем новог плана и програма обуке старешина ниуколико нису пре-

стале раније обавезе команди у погледу планирања — стварања годишњег програма, разраде месечних планова — организовања обуке итд. Разлика је углавном у томе што сада постоји основа са које је далеко лакше приступити том послу, што су ставови о низу питања у вези са родовима и службама јасније изражени, што је добрим делом одређена и основна тематика. На јединицама је да се ти планови и програми, као и директиве са организацијским наређењима претпостављених команди добро проуче, да се на саветовањима рашчисте сви нејасни појмови. Тек тада се може планирати, односно тек тада се могу оформљавати тематски годишњи планови обуке старешина и команди. Јер, уколико би се читава ствар svela на „спуштање“ тих материјала доле, без уједначавања гледишта и рашчишћавања нејасних питања макар и путем краћег саветовања, могло би се десити да неки проблеми опет остану нејасни, а решења неуједначена. Таквих примера већ има.

Планови и програми обуке старешина и команди треба да су, као и сви остали, у првом реду реални у погледу могућности за њихово савлађивање у одређеном временском периоду. Да би се то постигло није довољно одредити и „извагати“ само тежину и обим материје већ и све друге елементе и обавезе старешина одређене категорије, при чему време игра посебно значајну улогу. А све док се читава тематика не прикаже помоћу броја дана и часова потребних за њено спровођење, не може се добити ни реална слика о степену ангажовања старешина и команди тим задатком.

Нема сумње да је наш старешински састав стекао разним облицима обуке и индивидуалним радом много војностручних знања. Међутим, остаје чињеница да тих знања никад није и неће бити доста, утолико пре што се готово свакодневно сусрећемо са разним новинама у техничком развоју средстава за борбена дејства на земљи, мору или у ваздуху. Зато баш тежња да се старешинама пружи што више знања из свих области у што краћем времену, на пример, у току једне године, може довести до пренапрегнутости програма обуке. То је поготово могућно ако се сви захтеви у том погледу и сви поједини планови и програми разних родова и служби не доставе једном централном органу који би био у стању да квалификовано „избалансира“ сваки план за себе, а затим све као целину, и да донесе закључак о њиховој реалности. Јер, прошле године је, на пример, програм једне службе био толико пренапрегнут да није могао бити реализован у тој наставној години, већ је део плана требало преbacити у наредну. То је истовремено и доказ да се није водило довољно рачуна о осталим обавезама кадра ове службе који је морао присуствовати војностручној настави као и остале старешине, решавати тактичке задатке, учествовати на ратним играма, гађати, проверавати телесну способност итд. као и све остале старешине. Кад су кадрови те службе сабрали све своје обавезе поставило се сасвим оправдано питање да ли ће и у којој мери, поред свега тога, моћи успешно обављати своју функционалну дужност.

Поменуто је да је дужност централног наставног органа да сваки план и програм обуке добро одмери по садржају, обиму и времену потребном за његово реализовање, те да на основу тога дође до увида у стварно оптерећење команди. Јер, ако се то тако не учини опет се може поћи од недовољно проанализиране поставке да се обука старешина и одговарајуће

команде може обавити за оволики или онолики број дана у месецу, који је у пракси далеко испод стварног просека.

Благовременост је нераздвојиви елеменат, па чак и прека потреба у сваком организованом раду. Да би се она постигла, потребно је успоставити такав систем мера и контроле који сигурно обезбеђује да све припреме теку са таквим прорачуном да се тачно у одређено време може отпочети са планираном активношћу, или да се започети рад одвија без прекида, по одређеном плану. Тамо где то није остварено долази обавезно до поремећаја, неусклађених акција, заостајања и сл., односно до сметњи које нису карактеристичне за плански организован рад. То исто важи и за обуку старешина.

Наиме, све наше команде знају за одредбе о времену почетка обуке старешина. И, било би сасвим нормално очекивати да се до тог времена читав процес планирања и организације проведе до најнижих трупних команди, што једино обезбеђује организован рад од самог почетка. А да би се то обезбедило, сви материјали требало би да буду „спуштени“ ка групи најмање месец дана раније, како би се плански и без журбе проучили, одржала краћа саветовања ради уједначавања гледишта и после тога разрадили тематски планови и програми. То је не само могућно, већ и неопходно обезбедити. Јер, планови и програми за обуку јединица далеко су сложенији него они за старешине, па их је трупа готово без изузетка добијала на време. Међутим, ни раније, а ни ове године не можемо се у том погледу много похвалити. Додуше, ове године је ситуација нешто повољнија него прошле, али смо ипак у извесном заостатку, поготово у односу на оне команде које су у овој фази биле дужне да развију најинтензивнији рад на обуци трупних старешина.

Благовременост се не односи само на планове и програме већ и на сва остала питања. Узмимо, на пример, заједничке вежбе. Познато је какве и колике припреме захтева таква вежба и какве су све обавезе, било команде која је организује и њом руководи, било оне која је изводи. Када је то тако, с правом се поставља питање: да ли је команда дужна да зна потребне елементе о таквој вежби и када? Нема сумње да наређења у том смислу треба правовремено издавати, како би се могле спровести и све потребне припреме. Нема никаквог разлога да се извесни елементи потребни за организовање вежбе каткад напросто крију готово све до последњег момента, чиме се стварају непотребне компликације.

У пословима везаним са формирањем јединица и материјалним обезбеђењем вежбе, такођер има извесних несхватања. Наиме, обично се та питања у миру изједначавају са одређеним ратним условима и на основу тога праве упоређења која нису увек на месту. У ратним условима покрећу се све јединице и команде, са свим материјалним резервама, и ослобађају се свих осталих обавеза изузев оних које проистичу из примљеног борбеног задатка. За време мира то није могућно постићи, јер свака команда има и других обавеза, било према деловима који не учествују на вежби, било према осталим јединицама у гарнизону, а оне могу понекад бити и прилично обимне. Другим речима, команде које су недовољно или неблагоприятно обавештене о вежби долазе у положај да треба да се што боље припреме за предстојећу вежбу о којој готово ништа практично не знају,

с једне, и да обезбеде нормалан живот и рад јединица и делова који остају, с друге стране.

Поставља се на озбиљну дискусију питање: до које мере и зашто, односно са којим циљем треба многе елементе везане са важнијим вежбама, а посебно заједничким, држати до последњег момента у тајности? На пример, због чега се готово редовно, све до последњег момента, не саопштава бар шири рејон извођења појединих вежби? Као оправдање обично се узима да би се тада команде унапред припремиле и анализирале земљиште по карти и сл. као да у томе има нечег лошег, као да та и таква припрема не би представљала можда чак и бољу обуку од саме заједничке вежбе. Уосталом, зар се и у рату не тежи томе да се бар оријентирно сазна територија будућих дејстава и зар правремено проучавање — студија те територије није предвиђено као један од задатака наших команди како би се боље одвијала борбена дејства? Због чега се онда то не би чинило и пре заједничких вежби? Ако је циљ да се одређена команда стави у теже услове, он је тиме свакако постигнут, али се тешко може објаснити корисност таквог поступка. Помало чудно звучи кад се каже да се све мере подузимају зато да би се вежба у свему што више приближила ратним условима, а и све се примедбе дају кроз ту призму, што је потпуно на месту, а с друге стране, командама се не дају сви они подаци којима би свакако располагале у рату (више података о супротној страни, више времена за студију читаве ситуације, јер би сваки појединац даноноћно живео са том стварношћу, пратећи померања борбених дејстава и сл).

Подобност, односно прилагођеност плана и програма потребама свакако зависи од тога како је постављено тежиште обуке и да ли садржина програма најбоље одговара одређеној категорији старешина којој је намењен. Та питања извиру из постављеног циља обуке, а то практично значи да се најпре мора поћи од општих потреба, заједничких за све категорије старешина, па тек онда од специфичности појединих родова — служби, функционалних дужности, степена уздигнутости и др. Кад се издвоји материја која треба да да нова знања свим старешинама и она чија је намена да се учврсте и продубе знања из одређене области — тек тада се, у границама преосталог времена, поставља оквир осталој тематици по родовима и службама. Однос између тих материја мора бити добро одмерен, што није тако једноставан посао с обзиром на условљеност решења у складу са конкретним стањем у свакој засебној команди. Али, то је један од услова да обука пружи највећу могућну корист.

Тежиште обуке није увек лако одабрати, у првом реду због постојећих разлика у обучености одређених категорија старешина у разним командама. Зато се закључак о томе може донети тек на основу шире анализе обуке старешина и команди у одређеном временском периоду, било у предлозима из годишњих извештаја, било путем саветовања, анкетаирања и сл. Значајну улогу у томе има и питање којим се обликом, методом, формом обуке може најлакше и најбоље постигнути постављени циљ.

Нема сумње, на пример, да је метод групних занимања одлична, чак и најпогоднија форма обуке старешина све док се не овлада процесом рада на организовању борбених дејстава и елементима тога процеса. Она

представља најбољи начин да се старешине обуче у примени стечених теоретских знања и да их слушајући разна излагања и мишљења знатно učvrste и продубе. Али, тим методом се не увежбавају штабови — команде за своје функционалне задатке, па би био велики пропуст кад би тежиште рада годинама било на њему. То практично значи да, кад се за то створе услови, тежиште рада треба пребацивати са групних занимања на друге методе обуке команди, на пример, на штапске ратне игре, а затим на командно-штапске ратне игре, као највиши облик обуке команди без трупе. Ако је тежиште на овом или оном облику рада, то никако не значи да се други облици потпуно елиминишу, већ да треба између разних облика успоставити такав однос који даје предност оном који је у одређеном периоду најважнији. Тај однос се сваке године изнова одмерава и у складу с тим поставља се тежиште.

У вези с тим поставља се питање: да ли се исти однос сваке године може примењивати на све команде? Дубља анализа свакако би показала да такво решење не би било правилно, већ и зато што су потребе разних команди различите па не захтевају исте облике обуке. Имајући у виду узроке тих разлика, врло је важно да се нађе права мера за решење тог питања јер ће од ње, бар једним делом, зависити да ли је и колико постигнут постављени циљ обуке.

Материјална основа. У усклађености плана и програма са материјалним могућностима потребним за његово реализовање лежи такође један од битних услова да ли ће постављени задаци бити извршени или не. Наиме, узалудно је предвиђати да ова или она команда треба да изведе оволики или онолики број командно-штапских ратних игара, или да проведе неко командантско путовање или покретно логоровање, уколико се за те задатке не одреде одговарајућа новчана средства, гориво и сл.

Неусклађеност између потреба (предвиђених плановима и програмима обуке) и материјалних могућности која се понекад јавља, делом произилази отуда што није синхронизован рад на разради планова и програма са разрадом материјално-финансијских планова, па се новчана и друга материјална средства одређују јединицама пре но што се знају захтеви у вези са обуком старешина и команди. Било би, свакако, сврсисходније да се најпре постави циљ ове обуке, да се на основу тога разраде планови и програми и да се тек тада предвиђају одговарајућа материјална средства. И, уколико би прорачуни показали да материјалне могућности не могу задовољити све потребе, то се мора одразити и у програму, тј. његова се материја мора скратити и прилагодити материјалној основи. У случају да се новчана и друга средства доделе јединицама пре потпуног сагледавања потреба, опет је нужно да се анализира колико је средстава додељено и шта се њима може учинити па, према томе, у границама могућности повећавати материјално-финансијски план или кориговати неке ставке плана и програма обуке старешина.

Према томе, све се своди на закључак да је усклађеност, односно усклађивање потреба и могућности један од битних елемената доброг планирања. Тамо где та два елемента иду у раскорак нешто није у реду и то је неопходно одмах решити.

Није потребно наглашавати да нису у питању неки ванредни материјални захтеви који би превазилазили могућности, већ искључиво потреба да се задаци, постављени у плановима и програмима, обавезно ускладе са тим могућностима, односно да се крећу у границама постојеће материјалне базе, уколико су за њихово спровођење потребна материјална средства било које врсте. Истина, понекад се нешто може и импровизовати, па се у том смислу и поступа, али то није могућно учинити, на пример, у вези с новчаним средствима и горивом.

У систему планирања требало би обезбедити и то да се све обавезе појединих јединица, родова и служби знају још почетком године и да више команде дају нижим све потребне елементе за планирање (разне термине, тематику, средства итд.), како се не би током године појављивали нови захтеви који обично нарушавају сачињени план обуке. Ако се, пак, такав захтев постави а материјално не обезбеди, команде се могу наћи у тешкој ситуацији. У тим поступцима крију се и узроци разних појава „довијања“ које касније постаје предмет спорова, што се, такође, може избећи свеобухватнијим и прецизнијим планирањем.

Усклађивање о којему је реч могућно је без великих тешкоћа обезбедити преко једног квалификованог централног органа који располаже подацима колико се и каквих задатака поставља командама, те лако може доћи и до показатеља о потребним новчаним средствима. Ако се усклађивање врши накнадно и на иницијативу нижих команди, баш оне су сувише оптерећене, поред осталог, и несразмерно повећаваном администрацијом.

Организовање рада. Логично је да свим старешинама у некој јединици или команди није потребан исти обим или врста знања, нити је то могућно обезбедити из више разлога. Према томе, организовати њихову обуку по некој „средњој“ линији значило би оштетити оне чије су потребе и могућности веће, односно преоптеретити друге. Проблем у сваком случају није тако прост као што изгледа на први поглед. На пример, сваки старешина у основним јединицама и командама има своју функционалну дужност, а те дужности, посматране код свих јединица, могу бити истоветне, сличне или посве различите, а могу их обављати старешине исте или различитих категорија, већ према постојећим условима. То је основа са које треба прићи организовању обуке старешина, јер се тако најлакше сагледа циљ обуке сваке категорије и у складу с тим донесе одлука не само о броју наставних група које треба формирати него и о тежишту у обуци сваке групе.

Неке ниже команде прилазиле су решавању тог питања сасвим супротно — готово искључиво са позиција бројног стања старешина у појединим групама, што је било погрешно. Наиме, у крајњој линији није основно то колико ће старешина бити у једној наставној групи, већ да ли се обучавају у ономе што им је најпотребније за успешно обављање функционалне дужности. Ако је бројно стање старешина у некој групи сувише мало (мада се и тада обука може изводити врло успешно), не мора се увек остајати у оквирима јединице или команде, већ се могу потражити повољнија решења, на пример, заједно са неком другом јединицом или у оквиру гарнизона.

Свака наставна група треба да има тематски годишњи план обуке. Међутим, пошто је део програма једнак за све старешине, могу се две или више група сјединити при проради истоветне материје, док се остала обука, специфична за сваку групу, прелази одвојено. То се решава месечним плановима обуке старешина. У оним јединицама у којима се то питање боље постави — биће мање тешкоћа око организовања и извођења ове обуке него што их сада понегде има.

Планом и програмом обуке старешина и команди дате су јасне смернице о најбитнијим питањима, а делом је решено и њено организовање. Међутим, потребно је не само добро схватити већ и поштовати оно што је постављено, како у погледу садржаја, тако и по времену извођења одређених тема. Евентуално „модифицирање“ плана „према сопственим потребама“ или свако „растежање до мере која најбоље одговара властитим условима“ — како се то обично чини и чиме се затим правдају таква одступања — може довести у питање квалитет рада и могућност постизања постављеног циља обуке. Ако је, на пример, постављено да одређене категорије старешина морају прећи одговарајућу тематику у тачно фиксираном времену, да би се даља обука одвијала искључиво у духу наставног плана и програма, тиме никоме није дато право да те старешине, по свом нахођењу, укључује и на неку другу обуку, на ову или ону тему, полазећи од неких својих критерија и од тога да је „све то за њих корисно“. Истина, све што се ради у обуци је корисно, за неког више, за неког мање. Потребно је, пре свега, размотрити шта и колико се истовремено на другој страни губи због те наводне користи. Еластичности може да буде, али у првом реду у изналажењу најбољих решења да се постављени план и програм обуке у целини и што боље реализује.

Потпуковник

Радоња ПОПОВИЋ