

General-potpukovnik
ZDRAVKO DIMIĆ

O pripremi mladih starešina u školi za početne dužnosti u jedinicama i načinu njihovog prijema

Dosadašnja iskustva, naročito ona iz trupe, nagone nas da pitamo: u čemu leže razlozi da se jedan broj naših mladih starešina ne snalazi u dovoljnoj meri na svojim početnim dužnostima nakon završenog školovanja (misli se na srednje vojne škole i vojne akademije) i zašto duže vreme nakon prijema tih dužnosti nemaju izgrađen pozitivan odnos prema radu i uopšte prema JNA? Te pojave su karakteristične za sve kategorije starešina koje su tek završile školovanje, bez obzira na to što među njima ima i takvih starešina koje su školu završile odličnim ili vrlo dobrim uspehom, ili su čak bile prve ili druge u rang.

U isto vreme, srećemo se sa mladim starešinama koje su školovanje završile sa skromnim rezultatima, ali se na početnim dužnostima veoma dobro snalaze i daju zadovoljavajuće rezultate. Dođuše, takav odnos prema radu nešto više se ispoljava kod starešina koje su završile srednje vojne škole. Ali, nasuprot tim pozitivnim primerima neki od njih brzo dođu do zaključka da su promašili u izboru poziva jer, kako i sami ističu, svoj rad i svoje zadatke u JNA nisu zamišljali takvim kako su ih u praksi doživeli.

Ako bismo i u ovoj prilici pokušali da analiziramo otkuda takav odnos i takvo shvatanje mladih starešina koje su se dobrovoljno opredelile za vojni poziv, mogli bismo kazati da je više činilaca koji uzrokuju te pojave, ali da je psihološki momenat jedan od veoma značajnih. No, ako to tvrdimo, dužni smo dati odgovor na

pitanje — otkuda se javlja taj psihološki pritisak na mladog starešinu i koji su uzroci njegovog javljanja? Razume se, potpun i naučni dokaz ne bismo mogli dati, ali je mnogo razloga koji navode na zaključak da se mlade starešine posle prijema prve dužnosti nađu u potpuno novom radnom i životnom prostoru koji doživljavaju kao odviše uzak za svestrano ispoljavanje svoje ličnosti. Razloge za takvo rasuđivanje mladih starešina, po mom mišljenju, valja tražiti u izvesnoj manjkavosti programa školovanja, koja se najpre ogleda u nepodudarnosti potreba koje ima trupa i onoga što se u školama uči. Zato postoji prilično rasprostranjena pojava, naročito kod mlađih oficira, da posle samo nekoliko godina službe počinju da se »snalaze« tražeći i iznalazeći mogućnost za promenu svog statusa. Tada su veoma zainteresovani za napredovanje u činu, a potom i za studiranje na nekim fakultetima manipulišući pri tom lekarskim uverenjima o navodnoj ograničenoj sposobnosti za trupnu službu i boreći se da se domognu administrativne dužnosti. Nadalje, te iste starešine uporno i, koristeći se i najmanjom zakonskom povoljnošću, zahtevaju da budu premeštene bliže rodnom kraju radi »pomoći« iznemoglim roditeljima, a mnogi počinju da se bave raznim dodatnim delatnostima koje donose materijalnu korist i sl. Te pojave karakteristične su samo za jedan broj mlađih oficira.

Nesnalaženje mladih starešina se obično »stišava«, osobito ako dođe do odgovarajućeg prosperiteta, odnosno afirmacije na novom radnom mestu — u službi, a nisu retki primeri kada dolazi i do produbljavanja nepovoljnog razvoja ličnosti, pa takva lica obično napuštaju JNA.

Osim psihološkog momenta i eventualnog kolebanja oko toga da li su mlade starešine promašile u izboru vojnog poziva, postoje i drugi uzroci i druge negativne pojave na čijem bi otkrivanju i izučavanju trebalo još dosta raditi. Ovom prilikom bih se usudio tvrditi da je reč o sledećim uzrocima.

Prvo, naše škole nedovoljno poklanjaju pažnje potpunom osposobljavanju mladih starešina za njihove početne dužnosti. Konkretnije, misli se da je prvi deo školovanja u vojnoj akademiji dobar (uz stalni napor da se programi školovanja moraju i dalje usavršavati), ali da je završno školovanje — u rodovskim školskim centrima, u izvesnoj meri udaljeno od sadržaja rada i uslova koji bi bili najpribližniji početnim trupnim dužnostima. S tim u vezi i tvrdnja da ne postoji škola koja može mlade starešine potpuno da osposobi za početne dužnosti verovatno ne bi mogla da izdrži iole realnu kritiku, odnosno kritiku koja nije obojena raznim subjek-

tivizmima i krivim shvatanjima o odnosu škola — trupa. Jer, šta bi se dogodilo kada mladi piloti posle dolaska na prve dužnosti ne bi znali da pilotiraju? Stoga, i iz mnogih drugih razloga, nužno je da se oslobodimo shvatanja i prakse — po kojoj škole nisu u mogućnosti da mlade starešine u potpunosti osposobe za njihove početne dužnosti.

Drugo, prijem i uključivanje mladih starešina u trupu ili na druga radna mesta još uvek ima nekih slabosti koje inače dobre mlade starešine skreću sa pravog puta i doprinose nekim oblicima devijacija kod njih. Tako, na primer, prijem mladih starešina obično se ne odvija u svemu onako kako je to naređeno i regulisano. Ima dosta slučajeva kada se prijem svodi na formalnosti u vidu dobrodošlice od pretpostavljenih i čitanja naredbi o postavljenju. Smatram da je to velika greška koja daje gorke plodove. Prijem mladih starešina mora da traje više dana i da teče po dobro osmišljenom programu. No, u praksi tog pravog programa obično nema. Sve se odvija rutinski i bez priprema. Obično se smatra da mlade starešine moraju znati sve, pa i o tome kakvi ih zadaci i teškoće očekuju na prvim dužnostima. Ali, kako u praksi mlade starešine, neretko, nailaze na stanje koje se razlikuje od onoga kakvo bi moralo biti ili kako su to regulisala naša pravila, »dužni smo da osposobljavamo mladog starešinu za život sve dotle dok se ne uverimo da je čvrsto stao na svoje noge«. To, na primer, gde će mladi starešina stanovati, gde će se hraniti, gde će i kako (pod čijim uticajem) provoditi slobodno vreme, nije i ne sme biti samo njegova briga. O tome moraju da se staraju i njegove starešine i njegova komanda. Ne radimo uvek tako i zato se javljaju slabosti. Stoga imamo starešine koje su bile odlični pitomci, dobri mladići, a onda, odjednom, nesnalažljivi ljudi koji ne daju ono što se od njih očekuje. Drugim rečima, ti mladi ljudi gube orijentaciju u prvom sudaru sa životom što, razume se, biva odlučujuće za njihov razvoj, ali i za kvalitet onih koje oni vaspitavaju.

Iako smo govorili o tome da pitanje stanovanja mladih starešina mora da rešava komanda, a ne oni sami, istakao bih da i pojedinačni slučajevi zaslužuju pažnju. Eto, ako smo postojećim propisima dozvolili da pitomci zasnuju brak još u toku školovanja, onda moramo preuzeti na sebe brigu o tome kako da dobiju stan dolaskom u trupu, naročito ako imaju decu. Ja idem tako daleko da kažem da je važno i gde će mladi starešina stan dobiti. Zato valja sarađivati sa mesnim zajednicama i imati njihovo mišljenje o negativnom uticaju nekih sredina koje su alternativa za lokaciju stanovanja mladih starešina.

U trupi se sa mladim starešinama često razgovara na opor način, a nimalo u skladu sa poznatim pedagoškim principima. Uopšte uzev, primena pedagoških principa u sistemu vaspitanja veoma nam je slaba strana. Dakle, nedovoljno se bavimo pedagogijom. Umesto oprobanih pedagoških principa, u našoj praksi često su viđene improvizacije koje mogu, ali ne moraju uvek dati očekivane rezultate. Jer, ne smemo smetnuti s uma da se mlade starešine prvi put i uglavnom na temelju onoga što su naučile u školi, uključujuću u složen proces obuke i vaspitanja i da su im vaspitanici do te mere heterogenog sastava kakav se jedino može sresti u Armiji.

Treće, na planu poboljšanja takvog stanja čine se izvesni naponi, kao što su pripreme mladih starešina (izvode se četiri puta mesečno, ali samo u nekim armijskim oblastima). Za to vreme obuku s vojnicima izvode starešine iz viših stepena komandovanja. Time se postiže višestruka korist, a najznačajnija je u tome što se mlade starešine ne prepuštaju same sebi u procesu obuke i vaspitanja.

Četvrto, u samom vođenju starešina u trupnoj službi, da je tako nazovemo, postoje neke slabosti o kojima moramo voditi računa. Reč je o tome da smo, s obzirom na veliku potrebu trupe za starešinama, prinuđeni da pojedine mlade starešine previše brzo uzdizemo na viši položaj. Zbog toga dolazi do tzv. prevremenog uzdizanja mladih starešina iako one nisu potpuno ovladale svojim početnim dužnostima, što u suštini remeti normalan tok sazrevanja i formiranja njihove ličnosti. S tim u vezi se nešto mora menjati. Razume se, najbolje bi bilo ako bismo mogli obezbediti bolji kvalitet starešina, a time i veću konkurenciju za uzdizanje na veće i odgovornije dužnosti. Sada, s obzirom na navedenu situaciju u trupi, više puta uzdizemo one koje moramo, iako ponekad ne daju očekivane rezultate. Ako bi postojala prava konkurencija, onda, svakako, ne bismo bili »dužni«, kako to neki misle, da »garantujemo« svakom oficiru napredovanje do čina potpukovnika. Naime, zakonski takvo »garantovano« napredovanje ne postoji, ali praktično to se događa. Istina, dosadašnje rešenje da gotovo svaki oficir može napredovati do potpukovnika jeste stimulativno za javljanje u vojne akademije, ali nije prava mera za ostvarivanje vrhunskih rezultata i za izgrađivanje sposobnih kadrova za potrebe JNA. Stoga, ima mišljenja da bi bilo bolje ako bi se garantovalo napredovanje do čina kapetana I klase.

Peto, ma gde se starešine nalazile, pogotovu mlade, neprekidno moraju razvijati radne navike. Lično smatram da to valja osigurati u toku školovanja, s tim da sticanje te navike ne sme da prestane

sve do kraja radnog veka svakog starešine. Ako bismo to pitanje dobro sistemski rešili, bili bismo oslobođeni brojnih slabosti i devijacija u formiranju svestrane ličnosti starešine JNA.

Na kraju zaključak bi glasio: u pripremanju mladih starešina za njihove početne dužnosti u školama, u načinu njihovog prijema u jedinicama i u njihovom daljem vođenju u službi postoji dosta propusta koji imaju neke odlike formalizma i birokratskog odnosa. To utiče na proces formiranja svestrane ličnosti našeg starešine, pa otuda i zadatak za sve nivoe komandovanja — da strogo vode računa o svojim obavezama kada je reč o vaspitanju i formiranju kompletne ličnosti našeg starešine. Jer, nije teško zaključiti: kakve su nam starešine — takvi će nam biti i vojnici. A stalo nam je, to nam je uostalom prevashodni zadatak — da stvorimo borbeno sposobne i starešine i vojnike.

Pukovnik

TIHOMIR GRUJIĆ

Uticaj radne sredine na formiranje svestrane ličnosti mladog starešine u prvim godinama službe

Raspravljajući o mladom starešini naših oružanih snaga, često zamišljamo apstraktnog čoveka, čak i kada ga lično poznajemo. Takav odnos onemogućava potpuno sagledavanje njegovih mogućnosti i stvarnih učinaka zbog čega, često, olako dajemo uopštene ocene o njegovim osobinama, koje nisu povoljne ni za njega, a samim tim ni za one koji daju takve ocene.

Čini se da ima grešaka u praćenju mladog starešine pri obavljanju njegovih prvih dužnosti. Često smo nestrpljivi želeći da od prosečnog, mladog i neiskusnog starešine, brzo dobijemo vrhunskog nastavnika, pedagoga, vaspitača, komandira i komandanta. To nije andragoški pravilno. Zbog toga se ne sme zaboraviti da pravilan prihvata mladog starešine i odgovarajuće »uvođenje« u njegove prve dužnosti