Education permanente?

Het was vrijdag en majoor X, de docent tactiek, was bezig de oefening van die week af te ronden ... „Eén van de belangrijke conclusies die wij moeten trekken is de noodzaak van voortdurende verkenning en het continu contact onderhouden met de vijand. Dat is overigens niet nieuw, maar het is opvallend hoe vaak tegen dit principe wordt gezondigd; de krijgsgeschiedenis staat er vol van. Zo zou de geschiedenis van de VS wellicht een andere wending hebben gekregen als de Zuidelijken bij Gettysburg dit beginsel consequent zouden hebben toegepast. Als bij de slag om Culps Hill de brigades van Stewart en Walker tijdig verkenners naar voren zouden hebben gestuurd, dan zouden dezen waarschijnlijk hebben ontdekt dat de zuidelijke flank van de Noordelijke verdediging in het geheel niet werd beveiligd, waardoor een belangrijk plaatselijk succes voor het oprapen lag."
De klas keek hem trouwhartig en verbaasd aan. Ze hadden bij dat laatste voorbeeld niet het flauwste vermoeden waarover hij sprak, het sloeg niet aan. Het was hen tijdens de opleiding nooit verteld en ook daarna, tijdens de dienst bij het parate legerkorps, waren er belangrijker zaken aan de orde geweest dan krijgsgeschiedenis ...

De opleiding en vorming van ons beroepspersoneel zijn een continu proces en gebaseerd op drie pijlers. Het „Beleidsconcept individuele opleidingen" (1973) zegt daarover onder meer: „het streven naar een continue aanpassing van de kwaliteit van het personeel aan de veranderde eisen wordt in de KL in beginsel bereikt door een evenwichtig systeem van afwisselende perioden van *opleiding* en *functievervulling*, aangevuld en gesteund door een o.a. mede door opleiding en vorming verkregen behoefte aan en bereidheid tot *zelfontwikkeling* en *zelfontplooiing*". Een beleidsuitspraak uit 1973 weliswaar, maar die — naar wij mogen aannemen — in principe nog steeds valide is.

De eerste pijler, het formele opleidingssysteem, laat zich goed organiseren en structureren. De leerdoelen zijn immers betrekkelijk eenvoudig op duidelijke wijze te formuleren; het verschil tussen het te bereiken en het feitelijk behaalde resultaat laat zich in het algemeen ook eenvoudig meten.

Met de tweede pijler, de functievervulling, ligt het al wat moeilijker. Deze berust op het principe van „learning by doing". Uitgangspunt daarbij is dat de noodzakelijke ervaring wordt opgedaan bij de praktische tewerkstelling, bij de vervulling van functies op verschillende niveaus en in andere subfunctiegebieden. De exacte leerdoelen zijn hier wat minder eenvoudig te formuleren, waardoor de evaluatie navenant wordt bemoeilijkt. Deze vindt in feite plaats met behulp van het formele beoordelingssysteem, waarbij het functioneren in zijn totaliteit in beschouwing wordt genomen.

Aan de ontwikkeling van de derde pijler — zelfontwikkeling en zelfontplooiing — is de KL nooit echt toe gekomen; waarschijnlijk omdat dit nog moeilijker is te structureren en te organiseren dan de twee voorgaande. Het beleid hieromtrent lijkt zich dan ook te beperken tot het uitspreken van de verwachting dat het beroepspersoneel in het algemeen, en officieren in het bijzonder, de vakliteratuur dienen bij te houden, daarbij maar in het midden latend wat daaronder zou moeten worden verstaan en wie daaraan leiding zou moeten geven. Kortom, er is hier sprake van een duidelijk onderontwikkeld en achtergebleven gebied, waarin aanzienlijk meer structuur zou zijn te brengen. ▷

Een initiële algemeen vormende opleiding kan immers niet méér doen dan een algemene basis leggen en belangstelling opwekken. Wil men echter als officier beroepsmatig enige diepgang bereiken, wil men aanspraak maken op enig professioneel aanzien en erkenning, dan kan hierop niet blijvend worden geteerd. Integendeel, die basis zal verder moeten worden uitgebreid en verdiept. Dat betreft natuurlijk allereerst de primaire vakkennis, nodig voor het uitoefenen van de functie, maar er is méér wat een officier beroepsmatig zou moeten interesseren.

De Amerikanen zijn thans deze gedachte verder aan het uitwerken en hebben daaraan voor een deel reeds vorm gegeven. De onderliggende gedachte is dat een jong officier, behalve alle mogelijke andere zaken, ook moet leren een gedeelte van zijn vrije tijd te besteden aan studie; een soort intellectuele gewoontevorming dus. Voor wat betreft de inhoudelijke aspecten daarvan worden twee gebieden onderscheiden. Het eerste heeft betrekking op de op dat moment vervulde functie en richt zich derhalve op de verdieping van een eerdere functieopleiding. Ten behoeve van het tweede gebied, het meer algemeen vormende deel, wordt de loopbaan verdeeld in een paar grote blokken (bv. de luitenants- en de kapiteinsperiode). Gedurende zo'n periode moet een aantal boeken worden gelezen, verdeeld over vier categorieën, te weten *classical* (bv. de „Patton papers"), *ethical* (bv. „Law, soldiers and combat"), *contemporary* (bv. „Command in war") en *branch specific*. Deze zelfstudie maakt (naast de officiële cursussen en ervaringsopbouw, zoals wij die in de Nederlandse krijgsmacht ook kennen) deel uit van het „Military Qualification Standard System", waarbij de officier primair zelf verantwoordelijk is voor het behalen van een voor een hogere functie vereiste „qualification".

De leiding, toezicht en controle van de „derde pijler" berusten bij de commandant van de eenheid, die — zo luidt de Amerikaanse filosofie — immers niet slechts verantwoordelijk is voor de opleiding van de eenheid als geheel, maar ook voor de individuele vorming van zijn officieren. Voor wat betreft de inhoudelijke aspecten krijgt hij daarbij overigens steun van de opleidingsinstituten. Hoe die leiding en controle in de praktijk zullen gaan plaatsvinden wordt aan de commandant overgelaten (dat is overigens niet het sterkste punt van de regeling).

Dit plan is nog maar ten dele ingevoerd en de tijd moet leren hoe de feitelijke uitvoering zal gaan verlopen, maar het heeft een zekere aantrekkelijkheid. De vraag is dan ook gewettigd of iets dergelijks voor de Nederlandse situatie wenselijk en mogelijk is. Voor wat betreft de wenselijkheid kan met enige voorzichtigheid worden gezegd dat, uitzonderingen daargelaten, de professionele intellectuele belangstelling van de Nederlandse officier best enige aansporing zou kunnen verdienen.

De *introductie* van iets dergelijks ligt minder eenvoudig. Feit is nu eenmaal dat juist in de periode waarin die „intellectuele gewoontevorming" zou moeten aanvangen en de verkregen basiskennis zou moeten worden verdiept en uitgebreid — i.c. de eerste tien jaren van een officierscarrière — veelal (fysiek) zeer zware functies moeten worden vervuld. En dat lijkt op het eerste gezicht moeilijk verenigbaar met zelfstudie, hoewel ook dan perioden moeten zijn te vinden waarin er „minder druk op de ketel" staat. Daarenboven ligt er ook nog de vraag of, en zo ja hoe, dit opleidingsdoel moet worden geëvalueerd.

Hoe dan ook, de zaak is belangrijk genoeg om nader te worden onderzocht. En één ding is zeker: als wij helemaal niets doen zullen docenten tactiek nog vaak vragende en niet begrijpende blikken zien.