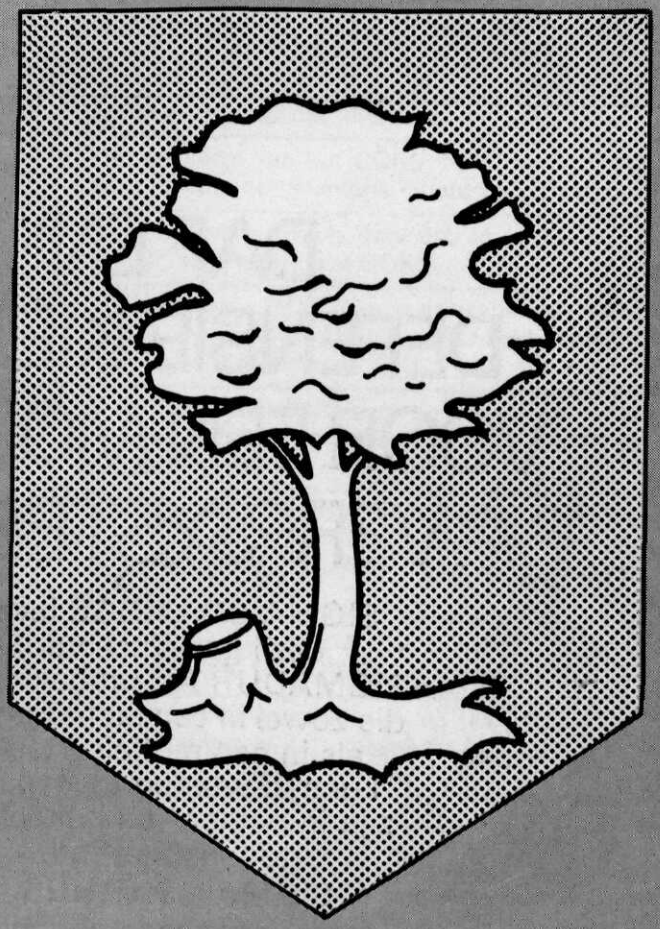
JAARGANG 148
SEPTEMBER 1979

9

militaire spectator

WAARIN OPGENOMEN DE OFFICIËLE MEDEDELINGEN VAN DE KONINKLIJKE LANDMACHT EN DE KONINKLIJKE LUCHTMACHT



TANDEM FIT
SURCULUS ARBOR

Een oud symbool voor het Commando Opleidingen

(zie blz. 395)

JAARGANG 148
SEPTEMBER 1979 | 9

militaire spectator

MAANDBLAD
waarin opgenomen de officiële mededelingen van de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht

UITGAVE:
Koninklijke Vereniging ter beoefening van de Krijgswetenschap

HOOFDREDACTEUR:
W. Walthuis
brigade-generaal der infanterie b.d.

ADJ.-HOOFDREDACTEUR:
H. A. Baaij
commodore van de Koninklijke luchtmacht

REDACTEUREN:
P. Huysman
majoor der infanterie

ir. G. M. van der Laan
kolonel van de technische staf

W. C. Louwerse
luitenant-kolonel van de Koninklijke luchtmacht

drs. J. W. M. Schulten
luitenant-kolonel van de verbindingsdienst

CORRESPONDENTIE:
Grote Marktstraat 40, 2511 BJ Den Haag. Tel. (070) 72 13 68

ABONNEMENTEN:
f 25,—, buitenland *f* 30,— per jaar, losse nummers *f* 2,50

ADVERTENTIES:
Postbus 139, 2170 AC Sassenheim. Tel. (02522) 1 06 46
Contractprijzen op aanvraag

OFFICIELE MEDEDELINGEN

KONINKLIJKE LANDMACHT - KONINKLIJKE LUCHTMACHT

Uit de landmacht- en luchtmachtorders

LaO 61029 (51.12/39) / LuO 61520 (51.12/33). KB houdende vaststelling van een premieregeling en andere voorzieningen voor kort-verbandvrijwilligers en vrijwillig nadienenden, (3e herdruk, april 1979).

LaO 63049 (55.17/59) / LuO 63539 (55.17/57). Tegemoetkomingen wegens inkomstenderving en reiskosten (herdruk, juni 1979).

LaO 63058 (51.15/68). Regeling verlof, bewegingsvrijheid en vervoer voor rijksrekening voor militairen, die hun dienst verrichten in de Duitse Bondsrepubliek (W-Dld) en behoren tot de aldaar permanent gelegerde brig of de onder bevel van de commandant van die brig gestelde eenheden (herdruk, mei 1979).

LaO 65011 (23.1/50) / LuO 65520 (23.1/47). Traditiecommissie krijgsmacht (herdruk mei 1979).

LaO 79009 (51.14/37). Toekenning ouderdom in rang aan vrouwelijke militairen die in het kader van de integratie worden overgeplaatst naar een ander wapen of dienstvak.

LaO 79010 (55.71/1s) / LuO 79509 (55.71/1s). Wijziging inkwartieringstarieven.

LaO 79011 (78/457). Brevet hogere accountantsvorming.

LaO 79012 (78/458). Brevet hogere economische vorming.

LaO 79013 (78/459). Brevet hogere gedragswetenschappelijke vorming.

LaO 79015 (78/444a) / LuO 79511 (78/158a). Interimregeling examens Koninklijke militaire academie 1979.

LuO 65542 (78/98). Voortgezette vorming officieren (Luchtmacht Stafschool).

☆

Lumed 510-79 (78/147e). Opleiding algemene ontwikkeling voor toelating tot de opleiding tot officier voor speciale diensten van de KLu.

Lumed 511-79 52/17) / Lamed 011-79 (52/17). Stichting maatschappelijke begeleiding militairen (SMBM).

Lamed 012-79 (23.1/88). Instelling commissie van advies voor de benoeming tot cadet bij onderscheidene wapens en dienstvakken van de KL.

Lamed 014-79 (55.3/200) / Lumed 513-79 (55.3/198). Deelneming aan schermwedstrijden KOS op 27, 28 en 29 september 1979.

Lamed 015-79 (85/27) / Lumed 514-79 (85/25). Verstrekking van voorbedrukt adresmateriaal.

Lamed 016-79 (51.15/110) / Lumed 515-79 (51.15/103). Kerkelijke feest- en vastendagen voor Israëlitische militairen in 5740 (22/9/79 t/m 10/9/80).

Lacirc 001-79 (57.72/3). Indelingsembleem Commando Opleidingen Koninklijke landmacht.

Mededelingen van het Commando Verbindingen Koninklijke landmacht

VS 11-25 (Radiotelefonietelexprocedures, 1e druk.) Dit voorschrift behandelt de procedures voor het verzenden van berichten over radiotelefonietelexverbindingen bij de Koninklijke landmacht. Het is bestemd voor de bedienaars van radiotelefonietelexapparatuur. (Hiermee vervalt VR 11-25, 2e druk.)

VS 11-12 (Grondslagen verbindingen, 1e druk, 2e wijziging). De wijziging behelst de aanvulling met een hoofdstuk betreffende het „Automatisch telegrafiesysteem" (ATS) en een bijlage inzake de „Elektromagnetische puls" (EMP).

Mededelingen van het Commando Opleidingen Koninklijke landmacht

7e opgave van wijzigingen op VS 9-514 (Pistoolmitrailleur 9 mm UZI, M 61). Dit nieuwe deel V is de noodzakelijke aanvulling i.v.m. de invoering van de YPR765 en vormt de 7e opgave van wijzigingen op dit voorschrift.

De aandacht wordt erop gevestigd, dat officieren, die maandelijks van Rijkswege de „Militaire Spectator" ontvangen, bij wijziging van hun adres, dit dienen bekend te maken aan de administratie van de eenheid waarbij zij in onderhoud zijn.

Einde van de Officiële mededelingen van de Koninklijke landmacht en Koninklijke luchtmacht

Jubileum van gebundelde KL-opleidingen

MS Ter gelegenheid van de ophanden zijnde jubileumviering van het Commando Opleidingen Koninklijke Landmacht werd, op verzoek van de leiding van dat belangrijke deel van de militaire organisatie, het thans voorliggende nummer van de Militaire Spectator gereserveerd ten behoeve van de voorgenomen publikatie van een reeks van artikelen waarin het opleidingsaspect op de juiste wijze zou kunnen worden belicht. Daarbij was het uiteraard niet mogelijk alle in het COKL gecentraliseerde opleidingseenheden aan het woord te laten komen: de welhaast ongeloofwaardige *span of control* van het Commando kan immers niet eens worden bemeten met het totaal van de vingers van beide handen, vermeerderd met de tenen van beide voeten. Er moest dan ook een keuze worden gemaakt; hetgeen van COKL-zijde als kenmerkend wordt beschouwd wordt hier de lezers aangeboden. Bij het maken van die keuze heeft het COKL buiten beschouwing gelaten welke eenheden al dan niet belangrijker mochten worden geacht dan andere, het streven is slechts geweest een momentopname te laten zien en een aantal belangwekkende ontwikkelingen aan te duiden.

Verwacht mag worden dat voor de grote lijnen van de toekomstige ontwikkelingen in de opleidingssector veel belangstelling zal blijken te bestaan, in een zeer ruime kring. Dat is begrijpelijk, want het is moeilijk iemand in de krijgsmacht te vinden die níéts met opleidingen van doen heeft, hetzij rechtstreeks, hetzij indirect: wie op zeker moment niet zelf wordt opgeleid, leidt anderen op dan wel telt in zijn verantwoordelijkheidsressort tal van functionarissen die zijn of worden opgeleid. Het was mede om die reden dat destijds het merendeel der vrijwillig dienenden met nauw verholen argwaan de totstandkoming van het Commando Opleidingen KL „onderging": de vertrouwde figuur van de Wapen- of Dienstvakinspecteur immers werd geacht borg te staan voor het welslagen van de onder zijn bevel staande opleidingen; men kon erop bouwen dat *hij* precies wist welke eisen zouden worden gesteld aan degenen die de onderscheidene wapen- c.q. dienstvakfuncties moesten vervullen. En van een voorshands nogal vage figuur als de commandant van het gecentraliseerde Commando Opleidingen moest nog maar worden afgewacht in hoeverre specifieke wapen- en dienstvakeisen in zijn organisatie tot hun volle recht zouden komen. Met een flinke dosis reserve stelden zij die te eniger tijd zelf door de COKL-molen zouden worden gedraaid of die met de produkten daaruit zouden moeten werken, zich aanvankelijk op: de tijd zou het wel leren!

Welnu, inmiddels kan gevoeglijk worden gezegd dat de tijd het héeft geleerd. Voor de skepsis uit de overgangsperiode van Inspecteurs naar COKL bleken aanzienlijk minder gronden te bestaan dan werd gevreesd. Het Commando Opleidingen van de Koninklijke Landmacht heeft in de jaren van zijn bestaan naar behoren gefunctioneerd. Bovenal is gebleken dat de specifieke wapen- en dienstvak-know-how ook in het COKL redelijk wel aanwezig is. Niet bevreemdend, uiteraard, want destijds was dat aspect ook al minder gebonden aan de persoon van de inspecteur dan aan de medewerkers in zijn staf. Al met al kan momenteel terecht worden gezegd dat het COKL een alleszins betrouwbare schakel vormt in de keten van burger tot op functie inzetbare militair.

Dat wil evenwel niet zeggen dat het Commando op zijn lauweren rust en zich bepaalt tot het consolideren van zijn huidige positie. Zoals uit verschillende van de hierna volgende artikelen duidelijk blijkt, zit men bij het COKL zeker niet stil doch streeft naar aanpassing en verbetering van tal van zaken, daarbij de vinger aan de pols houdende om doorlopend optimaal te kunnen voldoen aan de behoeften van de KL. Onderzoeken, die daartoe worden ingesteld, verdienen in brede kring te worden bekendgemaakt. In dit jubileumnummer worden de kansen, daaraan ruchtbaarheid te geven, benut. Echter, niet elke verandering is tevens een verbetering; en nieuwere opvattingen vinden lang niet altijd een even willig oor bij alle betrokkenen. Andersluidende meningen over wat tijdens een

feestrede wordt gesteld, behoren als regel niet op het feest zelf te worden geventileerd; daarom wordt daartoe van redactiewege ruimte geboden in de volgende nummers van dit blad. Tot op zekere hoogte betekent dat misschien een toekomstige verrassing, maar die behoeft daarom nog niet onaangenaam te zijn. En voor het overige blijft de gebruikelijke weg, in de rubriek Meningen van Anderen, voor een ieder openstaan.
Ook moesten enkele artikelen door plaatsgebrek blijven overstaan tot een volgend nummer. Dat impliceert derhalve dat de schijnwerper ook dán weer voor een deel zal worden gericht op het COKL en zijn omvangrijke opleidingsorganisatie. Onder andere zal dan tevens een tot nadenken stemmend geluid worden gehoord uit een hoek waaraan dit jubileumnummer merkwaardigerwijze voorbijgaat: de hoek namelijk waarin onze vrouwelijke collega's zich — nog steeds — bevinden. Want ook het OCMilva is een van de COKL-eenheden.

Het Commando Opleidingen van de Koninklijke Landmacht jubileert. Geboren uit een van de schier ontelbare reorganisaties die de krijgsmacht in de loop van de jaren heeft moeten ondergaan, had het geen enkele zekerheid dat het een lang leven zou mogen leiden: hoevele eendagsvliegen uit de ene reorganisatie verloren niet het leven in de volgende! Vaststellen dat het COKL het aanmerkelijk langer heeft uitgehouden betekent tevens erkennen dat het voorziet in een behoefte die in de prille jeugd van de gecentraliseerde KL-opleidingen slechts door weinigen als zodanig werd gevoeld. Het is daarom dat hier de hoop worde uitgesproken dat — nu de kinderziekten geleidelijk mogen zijn overwonnen — het jubilerende COKL zich ook in de komende jaren voorspoedig moge ontwikkelen. Wellicht zou een zekere stroomlijning, afslanking ook, gelet op de eerder gememoreerde *span of control* aanbeveling kunnen verdienen, en misschien zou er hier en daar wat kunnen worden gesnoeid of gesaneerd — in het bijzonder wanneer het de schijn zou hebben als ging nog steeds de oude zegswijze op dat de ene helft van de krijgsmacht doorlopend druk bezig is met het opleiden van de andere helft — maar ook het hanteren van de snoeischaar behoeft geenszins te resulteren in het verminken, laat staan kappen, van de boom die inmiddels is gegroeid uit de spruit van weleer. Een boom die — terugdenkende aan het vroeger door het COKL gebezigde embleem — in de tuin van de Koninklijke landmacht ontegenzeglijk eerder thuishoort dan een dichtgeklemde schelp. Die tot wasdom gekomen boom verdient waardering om de kwaliteit van zijn vruchten waaraan de KL een belangrijk gedeelte van haar krachten ontleent. En daarom . . . van harte onze gelukwensen aan het Commando Opleidingen Koninklijke Landmacht!

Op 17 september a.s. houdt de

Koninklijke Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschap

een bijeenkomst, waarin kolonel der genie G. C. Berkhof een inleiding zal houden over

De problemen van de „grijze-zone"-wapens

Coreferenten zijn: mr. K. G. de Vries, lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, en prof. dr. A. van Staden, hoogleraar aan de Rijksuniversiteit te Leiden.
De leden en verdere belangstellenden worden hierbij uitgenodigd voor deze bijeenkomst, die zal worden gehouden in de Expozaal van het Nederlands Congresgebouw, Churchillplein 10, Den Haag; aanvang 20 uur.

De bijeenkomst zal te 19.45 uur worden voorafgegaan door een korte ledenvergadering, waarin o.a. de verhoging van de contributie per 1 januari 1980 tot *f* 30,— aan de orde zal komen.

Tandem fit surculus arbor

W. M. G. Hogenboom

brigade-generaal der infanterie, chef van de staf COKL

Het COKL

Het Commando Opleidingen KL bestaat bijna 10 jaar. Het COKL heeft een gemiddelde dagelijkse sterkte van ca. 22.000 mannen en vrouwen, waarvan er ca. 7.000 tot de vaste kern behoren. De belangrijkste vestigingen liggen verspreid over 40 plaatsen. Daarmee is het commando qua omvang (uiteraard niet qua takenpakket) groter dan de gehele KM of KLu.

Binnen het COKL, resp. volgens de richtlijnen van C-COKL, vindt de algemene militaire opleiding van alle vrijwillig dienenden en dienstplichtigen van de KL plaats. Hetzelfde geldt voor nagenoeg alle (initiële) functieopleidingen. Voorts volgt al het vrijwillig dienende personeel tijdens zijn loopbaan wel een of meer COKL-cursussen. Ook worden opleidingen verzorgd voor personeel van de KM, KLu, politie, douane, brandweer en het gevangeniswezen. Het totale cursusbestand omvat dan ook 1400 verschillende opleidingen.

Het vorenstaande is veelal niet bekend. Over het COKL bestaat buiten het commando zelf in het algemeen weinig kennis. Dit komt waarschijnlijk omdat opleidingsactiviteiten nu eenmaal weinig spectaculair zijn; grote oefeningen e.d. komen niet voor. Bovendien staat de militaire opleidingsfunctie buiten de kring van direct betrokkenen weinig ter discussie. Toch komt nagenoeg elke KL-beroepsmilitair in de loop van zijn of haar carrière wel eens voor de klas te staan; velen zelfs in een volledige functie als instructeur.

Er is daarom ook alle aanleiding het COKL in zijn jubileumjaar eens onder de schijnwerper te plaatsen. Ik ben, mede namens alle COKL-medewerkers, de redactie van de Militaire Spectator dankbaar voor de daartoe geboden gelegenheid.

De spreuk

Het COKL voert sinds korte tijd trots als embleem het wapen van Prins Maurits, een in zijn tijd eminent militaire-opleidingsdeskundige. Het embleem is op de omslag van deze Militaire Spectator afgedrukt; elders in dit nummer wordt een indruk gegeven van de wijze, waarop deze grote Oranjeprins in zijn tijd de opleiding van de landmacht heeft beïnvloed. Bij het wapen behoort de — als titel van deze inleiding gebruikte — wapenspreuk: *Eindelijk wordt een spruit een boom.* Een spreuk, die zich uitstekend leent voor een symbolisch gebruik binnen het COKL. Voortdurend immers komen recruten binnen die, mede door een goede opleiding, tot volwaardige militairen moeten uitgroeien. Voor de beroepsmilitairen gaat die groei — met steun van tussentijdse opleidingen — zelfs door tot het functioneel leeftijdsontslag.

Er is nog een ander overdrachtelijk gebruik van de spreuk mogelijk. Men kan het COKL zelf zien als een sinds de oprichting uitgroeiende spruit. Van dit laatste beeld wil ik in het volgende gebruik maken.

De spruit

Het COKL werd opgericht op 1 november 1969, als een uitvloeisel van de toenmalige grote reorganisatie van de KL. Ik had, als een der projectofficieren en — aansluitend — hoofd van de toenmalige Sectie Plannen en Coördinatie van staf-COKL, het voorrecht direct bij deze oprichting betrokken te zijn.

De formatie van het COKL hield in feite in, dat de tot dan onder de Inspecteur der Opleidingen en de verschillende wapen- en dienstvakinspecteurs ressorterende opleidingsinstituten werden gebundeld onder één overkoepelende commandant. Tevens vond een beperkte hergroepering plaats. Zo werden bv. de geheel los van elkaar opererende rijscholen bijeengebracht binnen het Rijopleidingscentrum.

De oprichting van het COKL was niet alleen een uitvloeisel van het streven naar functionalisatie en vereenvoudiging van de commandovoering binnen de KL. Belangrijke oogmerken waren tevens besparing op personeelsgebied en verbetering van

de opleidingen. Daarvoor was alle aanleiding. In de voormalige structuur waren de opleidingsinstituten én de opleidingen voor een belangrijk deel onafhankelijk van elkaar ontwikkeld en uitgegroeid. De „overhead" van een aantal scholen was onevenredig groot, en de indeling van het instructieve personeel was niet altijd even doelmatig. De opleidingen waren, mede door het ontbreken van objectief zakelijk uitgevoerde functieanalyses en daarvan afgeleide opleidingsdoelstellingen, vaak niet voldoende doelgericht en vertoonden mede als gevolg daarvan onnodige, soms zeer grote, verschillen in tijdsduur. Een systematische aanpak van de terugkoppeling (voldoet het produkt van de opleiding aan de tijdens de praktische tewerkstelling geldende eisen?) ontbrak geheel. Daarenboven bestond de indruk, dat de opleidingsmethodieken en -technieken binnen één functioneel opleidingscommando beter zouden kunnen worden afgestemd op de onderwijskundige ontwikkelingen.

De groei

Het kopje boven deze paragraaf is wat misleidend. Een van de eerste aan C-COKL verstrekte opdrachten, die tot een snel resultaat leidde, was namelijk de personeelsbesparing. In de eerste jaren na de oprichting van het commando werd — mede door het hanteren van strakke indelingsnormen en de invoering van een nieuwe standaardorganisatiestructuur voor de tot opleidingscentra omgedoopte scholen en overige opleidingsinstituten — het organieke personeelsbestand met ca. 20% ingekrompen. Het COKL werd teruggebracht tot een minimumorganisatie, die dan wel voor 100% gevuld moest zijn. Een gebeuren, dat in de huidige tijd van personeelstekorten binnen het COKL nogal eens gevoelens van spijt oproept.

De verbetering van de opleidingen had meer voeten in de aarde. Hier bleek bij inventarisatie een zo omvangrijke taak te liggen, dat een keuze moest worden gemaakt.

Aanvankelijk werd de aandacht grotendeels gericht op de omvangrijkste opleidingen, die van de dienstplichtigen. Deze werden aan de hand van een systematische functieanalyse objectief doorgelicht, doelgericht aangepast en waar mogelijk naar soort gebundeld bij een van de opleidingscentra. De last van de inmiddels opgedragen diensttijdverkorting kwam weliswaar grotendeels terecht bij 1LK en de overige parate eenheden, maar liet in een aantal gevallen ook het COKL niet onberoerd, in die zin dat nieuwe aanpassingen van de opleidingen het gevolg waren.

Niet onvermeld mag blijven dat in de afgelopen jaren nieuwe, geheel herziene, syllabi voor zowel de algemene militaire opleiding als de algemene kaderopleiding het licht zagen.

Inmiddels stond de ontwikkeling van de opleidingen van het vrijwillig dienende personeel niet stil. Nieuwe opleidingscentra werden opgericht (OCOSD en HOOS); nieuwe cursussen kregen gestalte (bv. A-cursus voor alle a.s. kapiteins). Toch is eerst de laatste jaren tijd en gelegenheid gevonden voor een systematische aanpak van alle beroepsopleidingen. De opleiding aan de KMS werd geheel herzien, en de doorlichting van de aansluitende wapentechnische opleiding (WTO) is bijna voltooid. Ook de gemeenschappelijke specialistisch militaire opleiding (SMO) van cadetten en leerlingen-OCOSD werd voor alle wapens en dienstvakken bijgesteld. Voorts werden behalve de syllabi van de A-cursus ook die van de B-cursus geheel opnieuw opgezet.

Bij de reserveofficiers- en dienstplichtig-kaderopleidingen en vooral de initiële beroepsopleidingen op KMS en OCOSD werd een grotere nadruk gelegd op de leiderschapsvorming, de bedrijfsvorming en de onderwijskundige vorming.

De terugkoppelingsfunctie ten slotte kon, na uitgebreide studie en zorgvuldige voorbereiding, geheel van de grond komen en vormt thans — om binnen de beeldspraak te blijven — een bloeiende tak van het COKL.

De boom

De spruit is inmiddels een boom geworden. Het oogmerk van deze aflevering van de Militaire Spectator is, een indruk te geven van hoe die boom nu eruit ziet. Een momentopname dus, want de groei gaat nog steeds door.

Het samenstellen van deze aflevering was geen eenvoudige opgave. Niet omdat er onvoldoende onderwerpen waren; er waren er te veel. Daarom moest uit de vele onderwerpen een keuze worden gemaakt.

Begonnen wordt met een kort overzicht van de organisatie van het COKL en zijn staf. Behalve de al genoemde historische terugblik naar de tijd van Prins Maurits wordt in afzonderlijke artikelen aandacht besteed aan het aan de gang zijnde onderzoek naar een optimale organisatie van de opleidingscentra, het in opbouw zijnde systeem van onderwijsvernieuwing en de wijze waarop enkele functies van het KL-onderwijsproces thans reeds gestalte hebben gekregen. Voorts wordt stilgestaan bij de opleiding van dienstplichtigen en bij twee

speciale aan C-COKL toevertrouwde taken, namelijk de opleiding van Technisch Specialisten en de wijze waarop het onderwijs in de lichamelijke oefening wordt gegeven. Als afsluiting wordt nogmaals een blik vooruit geworpen met een toelichting op de plannen tot oprichting van een Opleidingscentrum voor Opleidingsfunctionarissen.

Het was de bedoeling in deze aflevering tevens aandacht te schenken aan de uitvoering van enkele belangrijke beroepsopleidingen binnen het COKL: die aan de KMS, OCOSD en HOOS. Door plaatsgebrek moeten deze artikelen echter in een volgend nummer worden opgenomen.

Al met al bevat dit COKL-nummer dus iets over het verleden, veel over het heden en iets over de toekomst. Zoals ik al stelde, wordt daarmee het commando lang niet volledig toegelicht. Achterwege gebleven is bijvoorbeeld een toelichting op de taak die C-COKL heeft inzake het volgen van de ontwikkelingen op onderwijsgebied, in het bijzonder ten aanzien van nieuwe onderwijshulpmiddelen. De markt wordt daarmee overstroomd. De vraag is steeds, of deze middelen de leersituatie werkelijk verbeteren. Om daarop een antwoord te geven zijn onderzoek en evaluatie nodig. Daartoe bestaat weer behoefte aan specialisten, die helaas schaars zijn.
Ook is in dit nummer niet stilgestaan bij de kleinere organisatorische aanpasingen die binnen het COKL voortdurend nodig zijn. Elke invoering van nieuw materieel maakt, behalve een zorgvuldige en vaak langdurige voorbereiding van de desbetreffende opleidingen, OTAS-wijzigingen noodzakelijk. Ook wijzigingen van het aantal op te leiden militairen brengen dat bijna altijd mee. De urgentiewerving en de daarvan deel uitmakende zg. horizontale instroming zijn daarvan goede voorbeelden. Deze voortdurende bewaking van de organisatie kost vele opleidingsfunctionarissen op alle niveaus veel tijd en moeite.

De wortels

Ik heb in het vorenstaande getracht aan te tonen, dat de COKL-boom leeft en zich voortdurend aanpast aan wijzigingen van de omstandigheden. Dat is alleen maar mogelijk door de inzet van allen die van het COKL deel uitmaken. Om de vergelijking vol te houden: zij zijn de wortels, die — mede door eigen groei — het groeien en bloeien van de boom mogelijk maken. Een woord van appreciatie voor allen, die met grote inzet en veel enthousiasme hun taak binnen het COKL vervullen, is hier dan ook zeker op zijn plaats.
Het enthousiasme waarmee ondanks alle problematiek bij het onderwijs wordt gewerkt, is inderdaad groot. Misschien heeft dat wel iets te maken met een karaktertrek van de Nederlanders: het belerende, het schoolmeesterachtige. Hoe dat ook zij, het COKL vaart er wel bij.
De hierboven voortgezette vergelijking gaat overigens zeker in één opzicht mank. Wortels zijn blijvend met de boom verbonden, het personeel is dat niet aan het COKL. Gelukkig, omdat vooral in de instructieve sector behoefte bestaat aan een periodieke uitwisseling met personeel, dat zijn elders verworven praktijkkennis en -ervaring aan het onderwijs ten goede kan laten komen. Soms ook minder gelukkig, als de COKL-plaatsingen van te korte duur zijn waardoor de continuïteit in het gedrang komt. Continuïteit, waaraan zeker in een aantal specialistische functies grote behoefte bestaat.

Ik wil deze inleiding op het COKL-nummer van de Militaire Spectator besluiten met de wens, dat het COKL in het tweede decennium van zijn bestaan erin zal slagen zijn opdracht — het opleiden van personeel voor de KL — op steeds betere wijze te vervullen en daarmee de boom tot nog grotere wasdom te brengen. Wetende hoe sterk het wortelgestel is, ben ik voor de uitkomst niet bang.

Ontstaan en organisatie van het COKL

O. Oenema

luitenant-kolonel der infanterie, v.m. chef kabinet staf COKL

Het ontstaan van het COKL

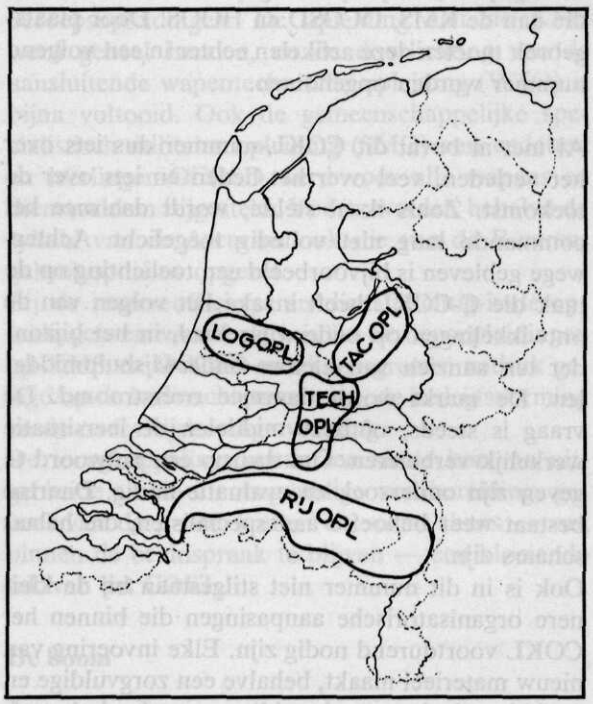
Op 1 november 1969 werd het COKL opgericht als een van de resultaten van een algemene herstructurering van de topstaven van de KL in Den Haag. Voor deze datum was de Inspecteur der Opleidingen en waren de Inspecteurs van Wapens en Dienstvakken tevens belast met de opleidingsfunctie. Voor dit doel beschikten de inspecteurs ieder over een of meer opleidingseenheden.
Met de oprichting van het COKL werden de opleidingseenheden van de KL onder eenhoofdige leiding geplaatst. Het COKL bestond toen uit de Staf en 24 onderdelen. Momenteel zijn het er 23. Toch is een „span of control" van 23 rechtstreekse ondercommandanten geen ideale situatie. Auteurs van organisatiehandboeken zullen bij het vernemen van deze situatie wellicht de wenkbrauwen fronsen. In de loop der jaren is daarom voortdurend gezocht naar schaalvergroting. Voor de lange termijn wordt gestreefd naar een samenvoeging of bundeling van opleidingseenheden met gelijkvormige opleidingskarakteristieken. Op basis daarvan worden vier hoofdrichtingen in de individuele opleidingen onderkend (afb. 1):
— tactische opleidingen;
— technische opleidingen;
— logistieke en administratieve opleidingen;
— rijopleidingen.
De realisatie van dit plan is afhankelijk van vele factoren en zal voorlopig niet kunnen plaatsvinden. Wel zal de Staf van het COKL na een verplaatsing in de tweede helft van dit jaar naar Amersfoort meer te midden van de opleidingscentra zijn gesitueerd.

De organisatie van het COKL

Het COKL bestaat uit een staf en 23 opleidingseenheden.

De Staf

De Staf staat Commandant COKL bij de uitvoering van zijn taak ter zijde en wordt voor wat betreft de dagelijkse gang van zaken geleid door de plaatsvervangend Commandant, tevens Chef van de Staf. De staf bestaat uit ruim 100 medewerkers en is als volgt georganiseerd (zie afb. 2).

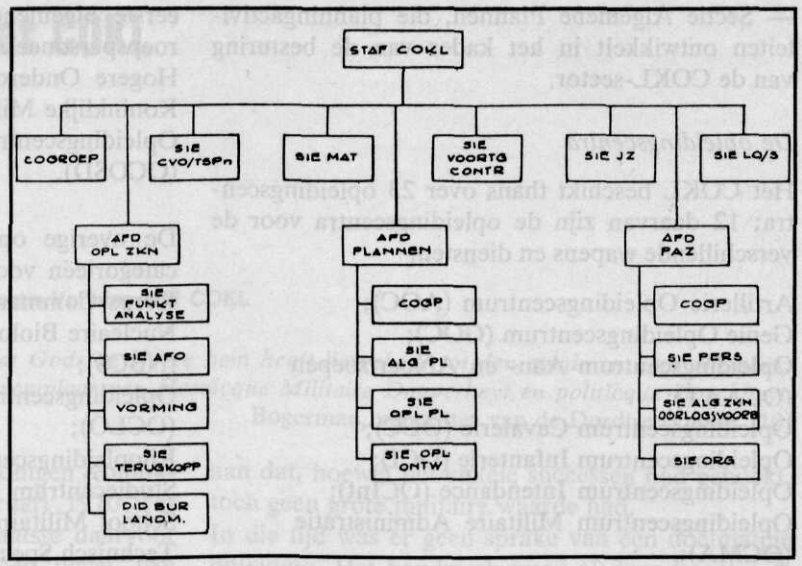


Afb. 1 Schaalvergroting opleidingseenheden

1. AFDELING OPLEIDINGSZAKEN

De Afd OZ bestuurt het opleidingsproces en bestaat daartoe uit de volgende vijf secties.

— Sectie Functieanalyse (FA). Deze verricht functieanalyses ten behoeve van het ontwikkelen van de opleidingen binnen de KL.
— Sectie Algemene en functionele opleidingen (AFO) met als taak het bewaken van de opleidingsgangen en het vaststellen van de inhoud van opleidingen en cursussen die onder verantwoordelijkheid van C-COKL worden gegeven.
— Sectie Didactiek. Deze sectie heeft tot taak de



Afb. 2 Organigram van de staf COKL

onderwijstechnische kant van het COKL te behartigen.

— Sectie Vorming, met als taak aanwijzingen te geven op het gebied van de bedrijfsvorming en de leiderschapsvorming.

— Sectie Terugkoppeling (Tk), die primair op systematische wijze de effectiviteit van opleidingen evalueert.

2. SECTIE VOORTGANGSCONTROLE

De Sie VC maakt de opleidingsresultaten van de opleidingscentra zichtbaar, alsmede de voortgang van de stafwerkzaamheden, en verschaft inzicht in de stand van zaken bij de verschillende werkgroepen en projecten.

3. DE AFDELING PERSONEELSAANGELEGENHEDEN EN ALGEMENE ZAKEN

De Afd PAZ bestaat uit de volgende vier secties.

— Sectie Personeelszaken, belast met de bewaking van de vulling en met de personeelszorg.

— Sectie Algemene Zaken (AZ), die zaken behandelt die nergens anders zijn onder te brengen.

— Sectie Oorlogsvoorbereidng (OV), belast met de bewaking en de uitbouw van de oorlogstaak van het COKL.

— Sectie Organisatie, belast met de bewaking van de diverse OTAS'en uit het bevelsressort en met de afstemming van OTAS'en op taken.

4. SECTIE MATERIEELAANGELEGENHEDEN

De taak van deze Sectie is het coördineren en bewaken van alle aangelegenheden op het gebied van materieel en de verzorging van de opleidingseenheden.

5. SECTIE JURIDISCHE ZAKEN

De hoofdtaak ligt op het gebied van het onderwijs in het (militaire) recht, met voorts de algemene taak van adviseren en assisteren bij het toepassen van wetten en regelingen, in het bijzonder op het gebied van de rechtspositie en het militaire straf- en tuchtrecht.

6. SECTIE CIVIELE VAKOPLEIDING/TECHNISCH SPECIALISTEN

De taak van de Sie CVO/TSPN bestaat uit het coördineren, bewaken en bijsturen van de uitvoering van de civiele vakopleiding.

7. SECTIE LICHAMELIJKE OEFENING EN SPORT

Deze Sectie heeft tot taak de uitwerking en bewaking van de Methodiek Lichamelijke Oefening, de organisatie van de sportbeoefening en het leiding geven aan de LO/S-organisatie. Zij verricht deze taak onder verantwoordelijkheid van C-COKL voor de gehele Koninklijke landmacht.

8. AFDELING PLANNEN

De Afd Pl vervult de planningfunctie binnen Staf-COKL; zij is daartoe als volgt georganiseerd.

— Sectie Opleidingsplannen, die zich bezighoudt met het opleiden als wetenschap en de toepassing daarvan.

— Sectie Opleidingsontwikkeling, met als taak aanvullende activiteiten te ontwikkelen in het kader van de toegepaste onderwijskunde.

— Sectie Algemene Plannen, die planningactiviteiten ontwikkelt in het kader van de besturing van de COKL-sector.

De opleidingscentra

Het COKL beschikt thans over 23 opleidingscentra; 12 daarvan zijn de opleidingscentra voor de verschillende wapens en diensten:

Artillerie Opleidingscentrum (AOC);
Genie Opleidingscentrum (GOC);
Opleidingscentrum Aan- en Afvoertroepen (OCAAT);
Opleidingscentrum Cavalerie (OCC);
Opleidingscentrum Infanterie (OCI);
Opleidingscentrum Intendance (OCInt);
Opleidingscentrum Militaire Administratie (OCMA);
Opleidingscentrum Militair Geneeskundige Dienst (OCMGD);
Opleidingscentrum Technische Dienst (OCTD);
Verbindingsdienst Opleidingscentrum (VOC).

De volgende drie opleidingscentra verzorgen de eerste algemene militaire opleiding van het beroepspersoneel:
Hogere Onderofficiersschool (HOOS);
Koninklijke Militaire School (KMS);
Opleidingscentrum Officieren Speciale Diensten (OCOSD).

De overige opleidingscentra bekwamen speciale categorieën voor hun taak:
Korps Commandotroepen (KCT);
Nucleaire Biologische en Chemische School (NBCS);
Opleidingscentrum Lichamelijke Opvoeding (OCLO);
Rijopleidingscentrum (ROC);
Studiecentrum Militair Leiderschap (SCML);
School Militaire Inlichtingendienst (SMID);
Technisch Specialisten Opleidingscentrum - Noord (TSOC-N);
Technisch Specialisten Opleidingscentrum - Zuid (TSOC-Z);
Opleidingscentrum Algemeen (OCA);
Opleidingscentrum Militaire Vrouwenafdeling (OCMilva).

Het embleem van het COKL

drs. T. C. Govers

luitenant-kolonel der Infanterie, hoofd Sectie Vorming staf COKL

Ick verklaer, dat Godt de Heere hem heeft liefgehadt tot den eynde en hem ghemaekt heeft tot een exemplaar van Heroïcque Militaire Dapperheyt en politicque kloeckheyt.
Bogerman, voorzitter van de Dordtse synode. [10]

In 1969 werd het Commando Opleidingen Koninklijke landmacht opgericht. In februari 1970 was de staf geformeerd en waren de laatste daarvoor bestemde opleidingsinstituten onder bevel van C-COKL gesteld. Behalve de taak het nieuwe Commando organisatorisch te stroomlijnen, luidde de opdracht de opleidingen zelf „door te lichten" volgens een wetenschappelijk gefundeerd opleidingsmodel. Het doel van de gehele reorganisatie van de opleidingssector was tot een zo groot mogelijke doelmatigheid te komen. Gedacht werd dat te kunnen bereiken door verbetering van opleidingsmethoden en de consequente toepassing van geschikte onderwijshulpmiddelen [13].

Band met het verleden

Het was zeker niet de eerste keer dat het onderwijssysteem van de landmacht systematisch en op wetenschappelijke wijze werd gereorganiseerd. Reeds in de 16e eeuw was de opleiding uitermate belangrijk; vooral prins Maurits heeft op dit gebied een grote naam gemaakt. De succesvolle afloop van onze onafhankelijkheidsstrijd is daaraan voor een groot deel te danken geweest.
Toen dan ook behoefte ontstond aan een eigen mouwembleem van het jonge Commando Opleidingen Koninklijke landmacht, lag het voor de hand de band met de eerste systematische legeronderwijsvernieuwing zichtbaar te maken. HM de Koningin heeft inmiddels goedgunstig beschikt op het verzoek, het COKL toe te staan het persoonlijke embleem van Prins Maurits te voeren.

De toestand in het leger

Toen Willem de Zwijger door moordenaarshand stierf, was prins Maurits 17 jaar oud en studeerde in Leiden. Hij werd geroepen de moeilijke taak van zijn vader over te nemen. Maurits trof een leger aan dat, hoewel het enkele successen had geboekt, toch geen grote militaire waarde had.
In die tijd was er geen sprake van een doelmatige opleiding. Het handwerk werd al doende geleerd. Daarom hechtte men meer waarde aan oude soldaten dan aan jonge. Vooral het gebruik van vuurwapenen vereiste door de omslachtige behandeling meer oefening dan tegenwoordig. Daarbij kwam dat men meende dat oude soldaten door hun grotere vertrouwdheid met het gevaar koelbloediger waren en derhalve minder vatbaar voor paniek.
Het leger van de tegenstander van de Nederlanden in de 80-jarige onafhankelijkheidsstrijd bestond voornamelijk uit Spanjaarden die, vergeleken met de legers van alle andere naties, uitblonken in geoefendheid, dapperheid en discipline. Voor hen was de oorlog zowel een nationale als een godsdienstoorlog. Daarbij kwam een sterke militaire traditie, die in de oude regimenten reeds ontwikkeld was ten tijde van de Italiaanse oorlogen. Er heerste een grote kameraadschap, verstevigd doordat de Spanjaarden een groot deel van hun leven ver van hun vaderland doorbrachten en bij de naties waar zij oorlog moesten voeren, weinig geliefd waren.
Terecht gold de Spaanse infanterie als de beste van Europa ([15] blz. 57). De troepen waarover Willem van Oranje beschikte, bestonden daarentegen uit slecht betaalde huurlegers en jonge onervaren Nederlandse troepen die op verschillende manieren waren geworven, en die werden betaald óf door de steden (de schutterij en de waardgelders), óf door de afzonderlijke Staten, óf door de Generaliteit. Typerend was dat zij een viervoudige eed van trouw moesten afleggen: op de Staten-Generaal, op de Staten van de provincie die hen betaalde, op de Staten waar zij gelegerd waren of optraden, en ten slotte op de regering van de stad waar zij in garnizoen lagen.
Het oppergezag in het leger berustte bij de Staten-

Generaal die met het leger te velde gedeputeerden meezonden, of ook soms in hun totaliteit meetrokken, zoals in 1600, toen zij gezamenlijk met de Raad van State zich in Oostende bevonden en aldaar beraadslaagden; hetzelfde gebeurde tijdens de veldtochten van 1602 en 1604. Het behoeft geen betoog dat dit grote spanningen bij de bevelvoering kon geven.
De jonge veldheer Maurits trof bovendien geen vaste regimenten aan zoals bij de Spanjaarden ([15] blz. 32). De Staatse regimenten werden pas gevormd als zij te velde gingen. In 1599 gingen de bemoeiingen van de Staten-Generaal zo ver dat zij — door geldnood gedwongen — zelfs de sterkte van de compagnieën gingen terugbrengen. Dat ging overigens in tegen de adviezen van de Stadhouders (Maurits en zijn neef Willem Lodewijk).

Vernieuwingen

Maurits zorgde ervoor dat de betaling van de legers goed werd geregeld, waardoor het gevaar voor de in die tijd zo beruchte muiterijen sterk verminderde. De Staten waren daartoe in staat door onze handel met Spanje en zijn koloniën, en de kaapvaart.
Het geld dat Nederland langs handelswegen begon binnen te stromen, was voor een groot deel beschikbaar voor defensie, omdat de Calvinistische soberheid uitgaven voor eigen genoegen als zonde beschouwde [3].
Maurits begon zijn soldaten te laten pionieren (schansen). Dat werd door alle toenmalige legers als minderwaardige arbeid beschouwd en daarom altijd uitbesteed aan burgers. De soldaat van het Staatse leger moest nu, na aanvankelijke sterke tegenstand, deze taken overnemen. Hij werd er echter extra voor betaald; het stipt op tijd betaalde extra geld verzoette ook hier de arbeid. Behalve de duidelijke militaire voordelen bracht deze werkwijze ook een aanmerkelijke verbetering van de tucht mee. Het was in die tijd niet ongebruikelijk dat de steden, beducht voor plunderingen en gewelddadigheden, de poorten sloten voor krijgsvolk, behalve in tijden van onmiddellijk gevaar. Er was nu een verandering ten goede ingetreden. De Venetiaan Trevisano berichtte in 1620 uit Amsterdam:

De soldaten worden goed betaald en de uitbetaling wordt geen uur verschoven. Burgers vragen soldaten te logeren en ontvangen van hen kostgeld en van de overheid logiesgeld (. . .) De burger durft zijn vrouw en dochters alleen thuis te laten en gaat gerust uit. [3]

Ook de door Maurits ingevoerde excercitie versterkte de discipline. Excercitie was weliswaar geen noviteit. In de Hollandsche ontwerpordonnantie van 1527 was zij al verplicht gesteld, doch óf in het geheel niet óf slechts op gebrekkige wijze in praktijk gebracht. De ordonnantie van 4 november 1580 gelastte voor de troepen eens per week oefeningen te houden in het formeren der slagorde en het zwenken derzelve „naar gelegenheydt des tijds ende der saecken".
Maurits en Willem Lodewijk, de stadhouder van Friesland, richtten zich voor een systematische opzet van de excercitie op de tactische geschriften van de Griekse keizer Leo. Het begin was moeilijk. De eerste schreden

. . . vielen seer swaer ende schenen bij velen om d'onghewoonheydt wille vreemdt ende lacherlijck, ende werden bij den vijandt bespot. ([15] blz. 471)

De excercitie bevatte niet alleen het optreden in groepsverband, maar ook de handelingen van de enkele schutter en piekenier. De excercitie ging ook gepaard met schietoefeningen.
Een gunstig effect van de verkleining van de compagnieën was dat de encadrering sterker werd. De controle van het kader op het optreden van de troep was evenwel afhankelijk van de kwaliteit van het leiderschap. Maurits besteedde dan ook veel zorg aan het selecteren van de beste officieren. De Duitse auteur Roloff noemt hem dan ook terecht de stichter van de moderne officiersstand. In tegenstelling tot vele Europese legers werd hier weinig waarde gehecht aan adellijke afkomst. Vele officieren klommen op van soldaat tot hoge rangen. Een voorbeeld was Hans Spirata, in 1585 hopman te Reide, die voorheen het beroep van pasteibakker had uitgeoefend ([15] blz. 63).

Systematische en wetenschappelijke opzet

De wetenschappelijke vorming van Prins Maurits heeft zijn gehele verdere carrière bepaald. In vergelijking met zijn begaafde familie was hij wel een van de kundigsten ([2] blz. 536). Zijn stijl was niet, zoals bij vele 16e-eeuwse veldheren, het voeren van oorlog als gedurfde zetten op een militair schaakbord ([15] blz. 542).
Uit allerlei bronnen weten wij dat de prins van elk onderdeel van het krijgswezen grondig op de hoogte was en voortdurend bedacht op het aanbrengen van de nodige verbeteringen ([15] blz. 226). Zijn concrete systematische denken uitte zich in zijn wijze van bevelvoering. Niets werd aan het toeval overgelaten.
Wij leren zijn mathematische geest kennen uit het werk van Simon Stevin „Wisconstige gedachtenis-

Legpenning met het embleem van prins Maurits

sen", inhoudende: „'t ghene daer hem in ghoeffent heeft den Doorluchtichsten Hooghgeboren Vorst ende Heere, Maurits Prince van Orangien".
Dit was geen beleefdheid jegens een hooggeplaatste figuur, getuige de opmerking die hij maakte in zijn boek over de legermeting der ouden toen hij van Maurits zei dat hij:

... ernstilic doorlesen (heeft) en dat niet alleen spieghelingsche wijse, maar bovendien deselve dadelic (practisch) te werck ghestelt, daer bij voeghende sijn eyghen vonden ende de ordeninghen na den eysch vande maniere des Crychs die men nu ter tijt voert. ([15] blz. 417)

Maurits benaderde de, door hem en Willem Lodewijk betreurde, sterktevermindering van de compagnieën positief; hij ontwikkelde een nieuwe tactiek, zodat de verminderde legersterkte niet noodzakelijk in een geheel passieve krijgsvoering uitmondde. Hij kwam tot een ondiepe slagorde, geïnspireerd door de Spartaanse falanx ([15] blz. 468). Dat maakte weer een vergroting van de vuurkracht van de infanterie noodzakelijk. Om de vuurkracht van de infanterie op te voeren was een „gevechtsdrill" nodig, waarvoor Maurits door Jacob de Gheyn het eerste voorschrift van de landmacht liet samenstellen. In dit voorschrift werden de handelingen van de musketier in een reeks van tekeningen systematisch afgebeeld. Maurits hield de compagnieën ook gescheiden en gaf ze zo meer manoeuvreruimte. Een compagniescommandant kreeg daardoor meer gelegenheid tot zelfstandig optreden, ook nadat de voorste rangen met de vijand waren slaags geraakt. Deze afwijking van de tot dan toe gebruikelijke tactiek — de infanterie op te stellen in grote blokken die weliswaar betrekkelijk beveiligd waren tegen cavalerieaanvallen maar waarvan de vuurkracht niet kon worden uitgebuit — kan met recht als een revolutionaire noviteit worden beschouwd ([4] blz. 9).

Ook met de vestingbouw bemoeide Maurits zich intensief. Hij legde de grondslag voor een geregelde opleiding tot vestingbouwkundige, of liever de militaire ingenieur. Aan de Leidsche Hogeschool kon een cursus worden gevolgd waarvoor Simon Stevin de instructie vervaardigde. In de zomer vergezelden de leerlingen het leger of waren getuige van het bouwen van schansen of van belegeringen.

Voor de meer gevorderden was er een vervolgcursus, afgesloten met een examen waarna een diploma werd uitgereikt van meester in de „Duitsche mathematique". Recht op aanstelling was weliswaar niet daaraan verbonden maar wel een zeker voorkeursrecht op een vaste of tijdelijke aanstelling als zodanig ([15] blz. 75-76).

Zo deden Maurits en Willem Lodewijk ook proeven met de Romeinse zwaarden en schilden ([15] blz. 153) en stelden aan de hand van Romeinse geschriften de gewenste inrichting van het bivak vast.

Zij ijverden voor de standaardisatie van het materieel (musketten, pontonwagens en affuiten der kanonnen) en deden schietproeven met geschut (o.a. te Scheveningen). Zij stelden daarbij vast dat de in die tijd vaststaande mening „hoe groter de lading, hoe groter de dracht" onjuist was. Bij uitgebreide proeven bleek dat bij een lading van twee derden van het kogelgewicht de grootste dracht werd bereikt ([15] blz. 234). Ook werden, volgens Jan van Nassau, door Maurits persoonlijk de eerste proeven genomen met springprojectielen of -granaten („Sprengkugel") die bij de belegering van Grol in 1597 in de praktijk werden beproefd ([15] blz. 204). Zowel de door Maurits ontwikkelde kanonnen en affuiten als ook de instructies van zijn groot „Plakkaatboek" hebben nagenoeg ongewijzigd gegolden tot de Franse tijd ([15] blz. 227, 242). ▷

Maurits' embleem

Maurits had, om de band met het bewind van zijn grote vader Willem de Zwijger duidelijk zichtbaar te maken, een embleem aangenomen bestaande uit een afgeknotte boom (Willem de Zwijger) waaruit een loot (hij zelf) groeide. Na zijn grote overwinningen in Breda, Lingen en Meurs in 1602 lieten de Staten van Zeeland legpenningen slaan ter gedachtenis van deze gebeurtenissen (zie de afb.). Het verslag uit die tijd meldt:

Des hebbende de Hoogduytsche ruytery volgens gemaakt verding betaald en afgedankt, en 't leger in bezetting verzonden, keerde Maurits, overlaaden met deezen winst en de verdiende zeegepalmen naar 's-Graavenhaage. Op den weg wirdt hy van ieder toegejuycht, en verwelkomd; vermids de van hem voorheen opgevatte hoope thans was vervuld, en hy, zijnde eene spruyt van den geknotten stam, dat is de Zoon des vermoorden Vaders, door 't uytbreyden der grenspaalen nu een volwassen boom geworden; onder wiens schaduw de ingezetenen der Vereenigde Gewesten in 't midden van den oorlog eene zoo veylige rust, als in vreedestijd, genooten. [7]

Maurits voerde bij dit embleem de zinspreuk *Tandem fit surculus arbor* (Eindelijk wordt de spruit een boom).

Literatuur

1. J. K. M. Bottema — De slag bij Nieuwpoort. *Ons Leger* (1950)(10).
2. C. Busken Huet — *Het land van Rembrandt*, 8e dr. Tjeenk Willink, Haarlem (1946).
3. H. D. Buurman — De legerhervorming van Maurits. *Ons Leger* (1954)(4).
4. J. de Gheyn — *Wapenhandelinghe* (commentaar door J. B. Kist). Tijdstroom, Lochem (1971).
5. A. Hallema — De krijgslist met het turfschip. *Ons Leger* (1954)(11).
6. M. W. C. de Jonghe — Het beleg van Zierikzee. *Ons Leger* (1976)(7).
7. G. van Loon — *Beschrijving der Nederlandsche historipenningen*. Den Haag (1723-1731).
8. P. L. J. M. A. Müller — Beleg en capitulatie van Venlo. *Ons Leger* (1952)(2).
9. P. L. J. M. A. Müller — Een aanslag van prins Maurits op Venlo. *Ons Leger* (1951)(5).
10. J. Presser — *De tachtigjarige oorlog*, 4e dr. Elsevier, Amsterdam (1976).
11. J. en A. Romein — *De lage landen bij de zee*. Querido, Amsterdam (1976).
12. Anon. — De slag bij Turnhout. *Mil. Spect.* **116**(1947)(3).
13. *Studie herstructurering opleidingssector*. COKL, Den Haag (1970)(mrt).
14. J. W. Wijn — *Het krijgswezen in den tijd van prins Maurits* (diss.). Hoeyen Bos, Utrecht (1934).
15. J. W. Wijn — Het turfschip van Breda. *Historie* (1940)(3).

Onderwijsvernieuwing

drs. M. G. Teuben
hoofd Sectie Opleidingsplannen staf COKL

In november 1977 heeft de CLAS het „Beleidsconcept voor het ontwikkelen van individuele opleidingen in de KL" goedgekeurd. Dit concept, waarop ook een uitgebreide „toelichting" is verschenen, bevat de grondslagen waarvan moet worden uitgegaan wanneer aan de individuele opleidingen in het opleidingssysteem van de KL vorm en inhoud moet worden gegeven. Aangegeven wordt welke systematiek moet worden gevolgd om deze individuele opleidingen te ontwikkelen en te organiseren, om ze ten slotte door de instructeur tot uitvoering te kunnen laten brengen.
De verschillende activiteiten die moeten worden verricht om doeltreffende en doelmatige opleidingen tot stand te brengen, spelen zich af op de volgende te onderscheiden opleidingsactiviteitenniveaus.

1. **Beleids-/dirigerend niveau**

— *Beleidsniveau*
Door CLAS/DPKL worden hier de randvoorwaarden, uitgangspunten en algemene doelstellingen vastgesteld.

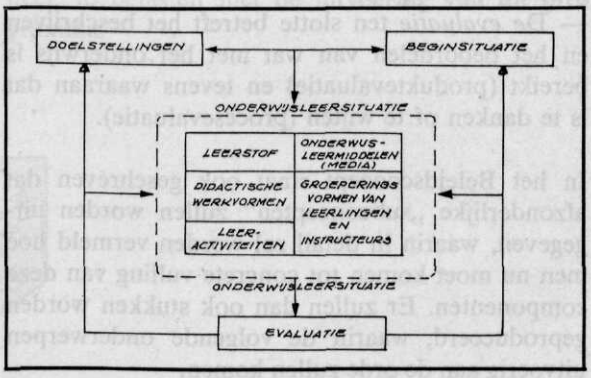
— *Opleidingsdirigerend niveau*
Het door CLAS/DPKL aangereikte algemene beleidskader voor het opleidingssysteem wordt vervolgens door C-COKL en overeenkomstige commandanten uitgewerkt en gedirigeerd naar de onder hen ressorterende opleidingen.

2. **Ontwikkelend/organiserend niveau**

Op dit niveau worden de opleidingen op grond van de door het beleids-/dirigerende niveau verstrekte richtlijnen en voorschriften (direct) ontwikkeld en georganiseerd. Hier worden de opleidingen ten slotte „op papier" in syllabi en lesroosters uitgewerkt.

3. **Uitvoerend niveau**

Op dit niveau staan de activiteiten van de instructeur centraal. Hij verzorgt het onderwijs aan een bepaalde klas of leergroep.



Afb. 1 Didactisch model

In de KL wordt een didactisch model gebruikt om enige greep te krijgen op de ingewikkelde opleidingswerkelijkheid.
De componenten van het model spelen een rol in elk onderwijsleerproces dat plaatsvindt op uitvoerend niveau in een wisselwerking tussen instructeur, leerstof en leerlingen. Het belang van dit model geldt tevens voor het ontwikkelende/organiserende niveau, waar de opleiding op papier wordt uitgewerkt. Ook op beleids-/dirigerend niveau zullen deze componenten in beschouwing moeten worden genomen.

Het gehanteerde model bevat de volgende onderling samenhangende delen:
— doelstellingen;
— beginsituatie;
— onderwijsleersituatie;
— evaluatie.

De component onderwijsleersituatie bestaat uit de volgende onderdelen:
— leerstof;
— leeractiviteiten;
— didactische werkvormen;
— onderwijsleermiddelen;
— groeperingsvormen van leerlingen en instructeurs.
Het model is in afb. 1 weergegeven.

— De *doelstellingen* geven aan wat door de leerling moet worden bereikt.
— De *beginsituatie* betreft de gegevens die van invloed (kunnen) zijn binnen het onderwijs. De gegevens hebben betrekking op aspecten, die verband houden met de leerlingen, de instructeur, de klas of groep van leerlingen, het opleidingscentrum en de wisselende situationele gegevens.
— De *onderwijsleersituatie* biedt de middelen om de kloof tussen de beginsituatie en de doelstellingen te overbruggen.
— De *evaluatie* ten slotte betreft het beschrijven en het beoordelen van wat met het onderwijs is bereikt (produktevaluatie) en tevens waaraan dat is te danken of te wijten (procesevaluatie).

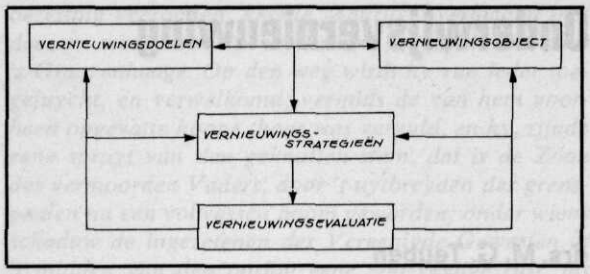
In het Beleidsconcept staat ook geschreven dat afzonderlijke „subconcepten" zullen worden uitgegeven, waarin in detail zal worden vermeld hoe men nu moet komen tot concrete vulling van deze componenten. Er zullen dan ook stukken worden geproduceerd, waarin de volgende onderwerpen uitvoerig aan de orde zullen komen.

— Het verrichten van functieanalyse voor functieopleidingen (zie het artikel „De didactische functieanalyse" elders in dit nummer).
— Het verrichten van niveau-analyse voor algemene opleidingen.
— Het vaststellen van leerdoelen voor functie- en algemene opleidingen.
— Het vaststellen van de vereiste beginsituatie.
— Het uitwerken van de onderwijsleersituatie, waarin:

keuze en ordening van de leerstof;
bepaling van leeractiviteiten en didactische werkvormen;
bepaling van groeperingsvormen van leerlingen en instructeurs (hier zal voornamelijk de individualiserings- en differentiatieproblematiek worden besproken);
keuze van onderwijsleermiddelen.

— Het ontwikkelen van toetsen in het kader van de produktevaluatie en het verrichten van procesevaluatie.
— Het organiseren van opleidingen, waarin het opstellen van syllabi en lesroosters aan de orde komt.
— Het realiseren van opleidingen, waarin het didactisch handelen van de instructeur aan de orde komt.

Men kan zich nu de vraag stellen of daarmee voldoende stappen zijn genomen om van een doeltreffend en doelmatig opleidingssysteem te kunnen spreken, wanneer deze stukken conform het daarin gestelde in de praktijk moeten worden uitgevoerd.



Afb. 2 Vernieuwingsmodel

Het antwoord luidt ontkennend. Ook moet namelijk worden voldaan aan de volgende voorwaarden.

a. Goede opleiding en begeleiding van instructeurs en hogere opleidingsfunctionarissen. Het toekomstige „Opleidingscentrum voor Opleidingsfunctionarissen" (OCO) zal aan deze eis tegemoetkomen.
b. De ontwikkeling van een goed functionerend organisatorisch kader, waarbinnen alle bovengenoemde activiteiten moeten gaan plaatsvinden. Hier zullen personele, materiële en infrastructurele eisen moeten worden gesteld en dient men te komen tot doeltreffende toewijzing en doelmatige verdeling van taken die in de organisatie moeten worden verricht.

Ook deze beide onderwerpen zullen gedetailleerd in beleidsstukken ter sprake komen.

Het COKL onderkent dat, op dit punt aangekomen, nog aan een zeer wezenlijke voorwaarde moet worden voldaan: het opstellen van vernieuwingsstrategieën om genoemde activiteiten in de praktijd op gang te brengen en te realiseren. Het ware naïef te denken dat de praktijk de theorie voetstoots zal volgen en dat de practici de theorie blindelings zullen accepteren, als men slechts volstaat met het verspreiden van die beleidsstukken, het verzorgen van een frontale lezing of het geven van een eenmalige demonstratie.

Nadrukkelijk moet aandacht worden besteed aan het begeleiden van personeel, waar en wanneer dat wordt geconfronteerd met ingrijpende afwijkingen van de voorgestelde nieuwe systematiek van hetgeen tot dat moment gebruikelijk was.
Ook zullen in dit verband vernieuwingsbelemmerende en vernieuwingsbevorderende factoren in de praktijk moeten worden achterhaald, opdat men daarmee in de vernieuwingsstategieën rekening kan houden en opdat men daarop kan inspelen bij zijn

maatregelen om de vernieuwingen in te voeren. Men zou zich het in afb. 2 geschetste vernieuwingsmodel kunnen voorstellen, dat veel gelijkenis vertoont met het eerder gegeven didactische model.

— De *vernieuwingsdoelen* omschrijven hetgeen men beoogt te reiken, díé situatie binnen de organisatie die men wenselijk acht.
— Het *vernieuwingsobject* betreft de doelgroepen in de organisatie die men tot de vernieuwingsdoelen wenst te brengen.
— De *vernieuwingsstrategieën* hebben betrekking op de handelingen en maatregelen die men moet nemen om het vernieuwingsobject tot de vernieuwingsdoelen te brengen.
— De *vernieuwingsevaluatie* heeft zowel betrekking op het nagaan of de gestelde vernieuwingsdoelen zijn bereikt als op de beoordeling van het totale vernieuwingsproces zelf.

C-COKL heeft het voornemen dit vrij ambitieuze programma binnen 5 à 6 jaar te realiseren. Een conditie daarvoor is wel, dat kan worden beschikt over voldoende kwaliteit en kwantiteit aan personeel, te belasten met de uitvoering van dit programma.

Reünie Staf COKL

Op 12 september a.s. wordt in het kader van het tienjarige bestaan van Staf-COKL een reünie gehouden voor allen die bij Staf-COKL hebben gediend.
Deze bijeenkomst zal plaatsvinden in de Kromhoutkazerne te Utrecht; aanvang 16.00 uur. De kosten bedragen *f* 10,— p.p., ter plaatse te voldoen.

Nadere informatie: telefoon (033) 3 86 22, tst 2103.

De pilot-study OCC

Een organisatieonderzoek

W. F. Vader

majoor van de aan- en afvoertroepen, hoofd Sectie Algemene Plannen staf COKL

In 1977 besloot C-COKL een onderzoek te doen houden naar de wenselijkheid van het handhaven (en consequent doorvoeren) van de POL-structuur, de standaardstructuur voor opleidingscentra. De POL-structuur is gebaseerd op een gedifferentieerde taakuitvoering naar de functies P(ersoneel), O(pleidingen) en L(ogistiek). Deze notitie geeft een indruk van de aanleiding, organisatie en resultaten van het gehouden onderzoek. Het onderzoek werd hoofdzakelijk uitgevoerd bij (en met medewerking van het personeel van) het Opleidingscentrum Cavalerie. Het OCC vervulde daardoor een pioniersfunctie; voortgezet onderzoek in het gehele COKL is geboden.

Deze notitie is uitsluitend bedoeld om belangstelling te wekken voor de aanleiding, de organisatie, maar vooral de uitkomsten van het gehouden onderzoek, dat door de onderzoekers zelf als „pilot-study" inmiddels aan C-COKL is aangeboden.

Voorgeschiedenis

Reorganisatie tot de „Standaardstructuur"

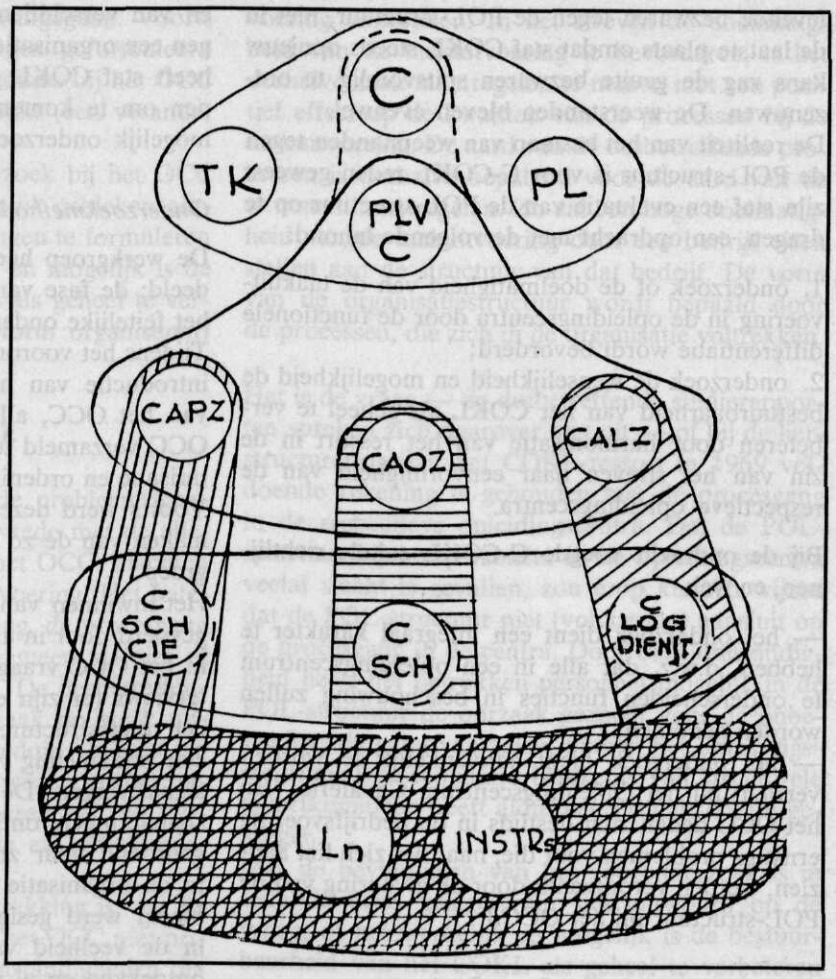
Bij de reorganisatie van de opleidingssector van de KL tot Commando Opleidingen KL werd in 1969 de „standaardorganisatie voor opleidingscentra" geïntroduceerd. Het invoeren van deze standaardstructuur had tot doel uniformiteit te brengen in de structuren van de respectieve opleidingscentra, voordien voornamelijk ressorterende onder de verschillende Wapen- en Dienstvakinspecties. De verschillende Wapen- en Dienstvakscholen werden in het Commando Opleidingen opgenomen, elk met een eigen geschiedenis en een eigen organisatorische vorm. Om de doorzichtigheid van het ressort te verbeteren, werd harmonisatie van de verschillende organisaties met een daartoe ontworpen standaardstructuur nodig geacht.
Met de reorganisatie volgens de standaardstructuur werden overigens meer doelen gediend. Op langere termijn viel bij een uniforme organisatie van de respectieve centra te denken aan concentratie van centra, zodat het aantal ondercommandanten van C-COKL kon worden verminderd. Voorts werd een zekere flexibiliteit bij de plaatsing van personeel bereikt door in de organisatie „functies-algemeen" op te nemen, voor het vervullen waarvan geen specialistische wapen- of dienstvakkennis wordt vereist.

De standaardstructuur

De standaardstructuur is ontworpen met een tweeledig oogmerk:

— accentuering van de hoofd(opleidings)functie;
— functiebesparing door meer efficiënte indeling van personeel.

Het accentueren van de hoofd(opleidings)functie wordt gerealiseerd door de lijnbevoegdheid (de bevoegdheid opdrachten aan ondergeschikte functionarissen te geven; „wat" er moet worden gedaan) en daarmee de verantwoordelijkheid van de opleider te beperken.
Verantwoordelijkheden en daarmee bevoegdheden betreffende personeelsbeheer en personeelszorg (beoordelen, belonen, corrigeren en het vervullen van de internaatsfunctie), alsmede de interne materieelverzorging, het vervoer en de infrastructurele aangelegenheden, zijn opgedragen aan andere functionarissen dan de opleider. Deze kan zich geheel concentreren op het opleiden. De functionele differentiatie van de personele en logistieke taken ten opzichte van het opleiden is in de organisatie tot uitdrukking gebracht door het creëren van drie nevengeschikte „zuilen" (afdelingen): de ene belast met alle personele taken (P), een andere belast met alle opleidingstaken (O) en de derde belast met alle logistieke taken (L).
De functiebesparing in vergelijking met de situatie voor 1969 wordt bereikt door uitsluitend op het niveau van de afdelingen staffunctionarissen in te delen, die worden belast met zowel de beslissingsvoorbereiding binnen de onderscheiden zuilen als met de coördinatie tussen de zuilen onderling. Voorts wordt een overgroot deel van het uitvoe-



De functioneel gedifferentieerde taakverdeling begint bij de afdelingscommandanten en eindigt op het niveau van de instructeur

rende personeel (officieren- en onderofficieren-instructeur) belast met de uitvoering van zowel P- als O- en L-taken. Door de uitvoering van met name logistieke taken in het instructieproces te integreren wordt personeel en tijd bespaard.
Kenmerkend voor de standaardstructuur of „POL-structuur" is derhalve het bestaan van drie zuilen of afdelingen met elk een ten opzichte van de andere twee functioneel gedifferentieerd takenpakket. Deze takenpakketten zijn onderscheiden in de functies personeel, opleidingen en logistiek.
De functioneel gedifferentieerde taakverdeling begint bij de afdelingscommandanten, die rechtstreekse ondercommandanten zijn van de commandant van het opleidingscentrum en eindigt op het niveau van de officiers- en onderofficier-instructeur (zie de schets). Op het basisniveau van de uitvoering is de functionele differentiatie niet ingevoerd.

Aanleiding tot de pilot-study

Invoering van de POL-structuur is bedoeld om uniformiteit te brengen in de organisatie van de aanvankelijk sterk verschillend georganiseerde opleidingscentra. Zelfs een vluchtig onderzoek naar de mate van uniformiteit toont aan dat van eenvormigheid in de structuren van de opleidingscentra, ook als zij naar grootte en taakstelling vergelijkbaar zijn, ondanks de herstructurering van 1969 geen sprake is. De gegeven richtlijnen voor het reorganiseren van de opleidingscentra zijn op vaak sterk verschillende wijzen in de respectieve organisaties tot uiting gebracht.

Deze omstandigheid is voor C-COKL reden geweest, met zijn directe ondercommandanten, maar ook met commandanten op ciesniveau, bijeenkomsten te houden om in open discussies te achterhalen om welke redenen harmonisatie van het COKL-ressort is uitgebleven. Uit deze conferenties is steeds gebleken, dat er bij het personeel in de opleidingscentra weerstanden bestaan tegen de functionele differentiatie.
Ondanks de conferenties is men er echter niet in geslaagd ondubbelzinnig inhoud te geven aan de

levende bezwaren tegen de POL-structuur, niet in de laatste plaats omdat staf COKL steeds opnieuw kans zag de geuite bezwaren spitsvondig te ontzenuwen. De weerstanden bleven evenwel.
De realiteit van het bestaan van weerstanden tegen de POL-structuur is voor C-COKL reden geweest zijn staf een evaluatie van de POL-structuur op te dragen, een opdracht met de volgende inhoud:

1. onderzoek of de doelmatigheid van de taakuitvoering in de opleidingscentra door de functionele differentiatie wordt bevorderd;
2. onderzoek de wenselijkheid en mogelijkheid de bestuurbaarheid van het COKL als geheel te verbeteren door harmonisatie van het ressort in de zin van het streven naar eenvormigheid van de respectieve opleidingscentra.

Bij de opdracht voegde C-COKL enkele richtlijnen, en wel:

— het onderzoek dient een integraal karakter te hebben, d.w.z. dat alle in een opleidingscentrum te onderscheiden functies in beschouwing zullen worden genomen;
— het onderzoek dient aanvankelijk te worden verricht bij het Opleidingscentrum Cavalerie. (Bij het OCC deden zich destijds in de bedrijfsvoering ernstige problemen voor die, naar het zich liet aanzien, werden veroorzaakt door de invoering van de POL-structuur bij het OCC.)

Organisatie van het onderzoek

Samenstelling van de studiegroep

Met het houden van het onderzoek werd de Afdeling Plannen van Staf COKL belast. Teneinde de studie een brede aanpak te geven, werd de medewerking ingeroepen van de Afdeling Organisatie Adviezen van de DEBKL en de Afdeling Gedragswetenschappen van de DPKL. Voorts werd meegewerkt door de Afdeling Organisatie van de Landmachtstaf en de Sectie Bedrijfsvoering van Staf DMKL.
Uit genoemde stafafdelingen en -secties werd een (informeel) werkverband gevormd, waarin tevens C-OCC werd vertegenwoordigd. Dit werkverband begon in het najaar van 1977 met een studie, die het later als „pilot-study" zou kenschetsen, in de overweging dat de studie bij het OCC de toon zou kunnen aangeven voor voortgezet onderzoek bij de overige opleidingscentra. De werkgroep zelf presenteerde zich als de „werkgroep pilot-study". Door vertegenwoordigers van staven en directies bijeen te brengen, die uit verschillende disciplines en van verschillende invalshoeken en niveaus tegen een organisatie als die van het OCC aankijken, heeft staf COKL getracht voorwaarden te scheppen om te komen tot een voor de KL zo breed mogelijk onderzoek.

Onderzoekmethode

De werkgroep heeft de studie in twee fasen ingedeeld: de fase van vooronderzoek en de fase van het feitelijke onderzoek.
Tijdens het vooronderzoek werd, na een uitvoerige introductie van het onderzoek bij het personeel van het OCC, alle mogelijke informatie over het OCC verzameld teneinde te komen tot een inventarisatie en ordening van de bestaande problemen. Voorts werd deze periode benut om een team te maken van de zo heterogeen samengestelde werkgroep.
Het inwinnen van informatie is hoofdzakelijk uitgevoerd door in alle geledingen en op álle niveaus in het OCC vraaggesprekken te houden. Deze interviews (er zijn er tientallen afgenomen) hadden een ongestructureerd karakter, met als resultaat een verzameling van ruim tweehonderd probleemsignaleringen. De werkgroep heeft de probleemsignaleringen, ontleend aan de interviewverslagen, geordend naar zowel probleemgebied als niveau in de organisatie waarop het desbetreffende probleem werd gesignaleerd. Zo bleek het mogelijk in de veelheid van problemen zwaartepunten te ontdekken en al doende ingangen te vinden voor het feitelijke onderzoek, de tweede fase van de studie.
In de tweede fase van de studie is een tweede reeks — ditmaal gestructureerde — vraaggesprekken afgenomen, met name gericht op het in kaart brengen van de feitelijke procesgang (zie de volgende paragraaf) in het OCC. Analyse van de inhoud van de vraaggesprekken heeft inzicht gegeven in de praktische knelpunten die zich bij de taakuitvoering voordoen. Dit inzicht is aangevuld met een inzicht in de theoretische knelpunten die een strikt functioneel gedifferentieerde taakuitvoering bij het OCC zou geven. Daartoe is voor het OCC een theoretisch model van een OCC-organisatie conform de POL-structuur ontwikkeld.
Het verworven inzicht heeft de basis gevormd voor het ontwikkelen van mogelijke probleemoplossingen. De werkgroep heeft daartoe aanbevelingen geformuleerd die kunnen leiden tot het bestaan van de, naar het oordeel van de werkgroep noodzakelijke, condities voor een efficiënte en effectieve taakuitvoering door het OCC. In de volgende para-

grafen zal daarop nader worden ingegaan. Voorts heeft de werkgroep aanbevelingen geformuleerd op welke wijze de bedoelde condities bij het OCC tot stand kunnen worden gebracht (een veranderingsplan).
In het licht van de door onderzoek bij het OCC verworven inzichten is het mogelijk gebleken antwoord te geven op en aanbevelingen te formuleren over de vraag, of het wenselijk en mogelijk is de bestuurbaarheid van het COKL als geheel te verbeteren door harmonisatie (uniform organiseren) van de opleidingscentra.

Conclusies uit het vooronderzoek

De bij de interviews opgetekende probleemsignaleringen bleken uitingen van onvrede met de alledaagse gang van zaken binnen het OCC; klachten over de kwaliteit van de taakuitvoering. Het feitelijke verloop van de taakuitvoering, de procesgang van de taakuitvoering, werd algemeen als niet of niet geheel bevredigend ervaren. De desbetreffende ongunstige ervaringen, die vaak op sterk uiteenlopende wijze werden aangeduid, bleken na ordening door de werkgroep te wijzen op het onvoldoende doeltreffend functioneren van de processen van planning, coördinatie en terugkoppeling.
De quintessens van deze gevolgtrekking is, dat de problematiek in (een bedrijf als) het OCC níét primair wordt veroorzaakt door omstandigheden die van directe invloed lijken te zijn op de taakuitvoering, zoals personeelstekort, een ongewenste structuur, onvoldoende inzetbaar materieel, e.d. Veeleer wordt de problematiek veroorzaakt doordat op het bestaan van structurele tekortkomingen onvoldoende wordt geanticipeerd; coördinatie geschiedt derhalve op een te korte termijn om regulerend te zijn, en van de bestaande problemen wordt niet geleerd. De bestaande structurele condities (vullingsgraad, beschikbaarheid materieel, organisationele vorm) zijn slechts bepalend voor de inhoud en intensiteit van de — hoe dan ook — nadelige consequenties van het ondoeltreffende verloop van de processen van planning, coördinatie en terugkoppeling.
Meer algemeen gesteld betekent het voorgaande dat de kwaliteit van de taakuitvoering, de doeltreffendheid en de doelmatigheid niet primair worden bepaald door de structurele condities waarbinnen de taakuitvoering plaatsvindt. Doelmatigheid met name heeft betrekking op de wijze waarop een doel wordt bereikt en wordt primair bepaald door de kwaliteit van de processen die zich bij de taakuitvoering voltrekken. In het streven de doelmatigheid van de taakuitvoering te bevorderen, is het derhalve zaak maatregelen te nemen met een positief effect op de kwaliteit van de processen bij de taakuitvoering. De aard van de desbetreffende processen is derhalve bepalend voor de aard van de te nemen maatregelen. Zo zal een hoge doelmatigheid van de taakuitvoering door een bedrijf eisen stellen aan de structuur van dat bedrijf. De vorm van de organisatiestructuur wordt bepaald door de processen, die zich in de organisatie voltrekken.

Het is de vraag — de desbetreffende studierapporten spreken zich daarover niet uit — of bij de herstructurering van het COKL-ressort in 1969 voldoende rekening is gehouden met de procesgang in de respectieve opleidingscentra. Dat de POL-structuur bij het personeel in de opleidingscentra veelal slecht is gevallen, zou erop kunnen wijzen dat de POL-structuur niet (voldoende) aansluit op de procesgang in de centra. Door deze omstandigheid heeft het betrokken personeel mogelijk in de POL-structuur de oorzaak gezocht voor de onbevredigende gang van zaken binnen het opleidingscentrum. De secundaire betekenis van structurele tekortkomingen heeft aldus een primair accent gekregen.
Met de bevindingen van het vooronderzoek is in feite de basis gelegd voor het antwoord op de vraag, of het wenselijk en mogelijk is de bestuurbaarheid van het COKL als geheel te verbeteren door harmonisatie van het ressort in de zin van eenvormigheid van de respectieve opleidingscentra.
Ten eerste wordt de bestuurbaarheid van het ressort niet primair bepaald door de structuren van de centra. De kwaliteit van het bestuur van het ressort is immers primair afhankelijk van de kwaliteit van de processen die zich daarbij voltrekken. Om de bestuurbaarheid van het ressort te bevorderen, is het primair van belang ervoor te zorgen dat deze processen hoogst doelmatig en hoogst effectief verlopen.
Ten tweede zal eenvormigheid van de opleidingscentra alleen wenselijk kunnen zijn als de processen, die zich in de respectieve centra voltrekken, eenvormig zijn. Wijken de processen in de verschillende centra van elkaar af, dan mag van eenvormigheid van structuren niet worden uitgegaan zonder aan het effectieve en/of doelmatige verloop van de desbetreffende processen afbreuk te doen.

Conclusies uit het feitelijke onderzoek

Uitgaande van de inhoud van de processen die zich

in een opleidingscentrum (het OCC) voltrekken, heeft de werkgroep allereerst onderzocht of differentiatie van de taakuitvoering zinvol is. Differentiatie wordt zinvol geacht ingeval in het realisatieproces van de doelen van een opleidingscentrum een of meer activiteiten zijn te onderscheiden waarvan de gespecialiseerde uitvoering leidt tot een verhoging van de kwaliteit van het realisatieproces als geheel.

Op grond van dit criterium heeft de werkgroep de volgende activiteiten onderscheiden:

— opleiden;
— instandhouding en beheer van het materieel;
— beheerstechnische en administratieve activiteiten betreffende het personeel;
— specialistische vormen van personeelszorg, zoals maatschappelijk werk, geestelijke verzorging, sport en recreatie, huisvesting en voeding.

Gespecialiseerde uitvoering van de (sociale) begeleiding, het beoordelen, belonen en corrigeren van het personeel is naar het oordeel van de werkgroep niet doelgericht en dient met de uitvoering van de specialistische activiteiten te worden geïntegreerd. Deze uitspraak is gebaseerd op de overweging dat opleiden van leerlingen bij het militaire onderwijs is gericht op het inpassen van de leerling in de krijgsmacht. Door ook búíten de onderwijsleersituatie leiding te geven, te beoordelen, te belonen en te corrigeren wordt de aanpassing van de leerling bevorderd en het leereffect van het militaire onderwijs wordt versterkt. Het is de vraag of zonder deze versterking de beoogde aanpassing van de leerling kan worden bereikt. Om het complementaire effect van de zorg voor de leerlingen ten volle te kunnen benutten, wordt aan het volgen van militair onderwijs dan ook (althans aanvankelijk) het verblijf in het militaire internaat verbonden.
In het licht van deze omstandigheid is het moeilijk de vervulling van de personeelsfunctie in de zin van de vervulling van de internaatsfunctie, alsmede de (sociale) begeleiding, het beoordelen, belonen en corrigeren te onderscheiden als specialisme naast het opleiden.

Ten aanzien van de instandhouding en het beheer van het materieel zij nog het volgende opgemerkt. De materieelverzorging is gericht op het inzetbaar houden van het materieel, dat voor het overgrote deel voor operationele inzet wordt gereed gehouden. In de KL wordt uit doelmatigheidsoverwegingen in tijd van vrede voor opleidingsdoeleinden van „oorlogsmaterieel" gebruik gemaakt. Dat haalt een vaak zware logistieke verantwoordelijkheid binnen de muren van opleidingscentra als het OCC. Wordt in de desbetreffende opleidingscentra het uitvoeren van de logistieke functie primair gericht op de oefengebruiksgereedheid van het materieel, het uiteindelijke doel van de materieelverzorging blijft gericht op de oorlogsinzetbaarheid van het materieel. Door de zogenaamde U(itgesteld) M(aterieel)-regeling is het in stand houden van het materieel in een opleidingscentrum niet alleen een maatregel om het opleiden mogelijk te maken, doch tevens gericht op de inzetbaarheid van 1LK. De materieelverzorging kan daarom niet uitsluitend worden beschouwd als ondersteunende functie die is afgeleid van de opleidingsfunctie; het in stand houden van het materieel is immers tevens afgeleid van de opdracht van C-1 LK.
Een opleidingscentrum, dat gebruik maakt van uitgesteld materieel, heeft om deze reden twee nevengeschikte taken: opleiden én materieelverzorging. In termen van differentiatie is hier derhalve sprake van differentiatie naar *doel*.

Probleemoplossing

Planning

Op basis van een analyse van de feitelijke procesgang binnen het OCC is in nauw overleg met staf OCC een planningsysteem ontwikkeld, gericht op het reguleren van het capaciteitsbeslag bij de uitvoering van de opleidingen.
Dit planningsysteem is gebaseerd op het principe, dat de capaciteitsbehoefte wordt gepland door de voor het verzorgen van de opleidingen verantwoordelijke ondercommandant. De beschikbaarheid van het materieel wordt evenwel bepaald door de ondercommandant die verantwoordelijk is voor de instandhouding van het materieel. Planning van de capaciteitsbehoefte geschiedt op basis van de door DPKL gegeven prognoses van de opleidingsbehoefte, met een tijdshorizon van een jaar (oriënterende planning) tot vier weken (detailplanning).

Het directe effect van de planning is het zo gelijkmatig mogelijk zijn van het capaciteitsbeslag door het zoveel mogelijk afvlakken van pieken en dalen in de capaciteitsbehoefte. Het plan voor het capaciteitsbeslag vormt, voor zover dit het materieel betreft, de basis waarop de bezetting van de onderhoudscapaciteit kan worden gepland. Door een zo gelijkmatig mogelijke materieelbehoefte wordt de mogelijkheid voor een goede onderhoudsbeheersing geoptimaliseerd.

Condities voor het functioneren van het planningsysteem

Een tweede aspect van de probleemoplossing van de specifieke OCC-problematiek wordt gevormd door de beschrijving van de condities, die in het OCC naar het oordeel van de werkgroep moeten worden geschapen om een effectieve planning in voorgaande zin positief te beïnvloeden.

Die condities betreffen allereerst de structuur van het OCC. Voorgesteld is het OCC te organiseren in twee lijnafdelingen, nl. een Afdeling Opleidingen en een Afdeling Logistiek. Voorts is het creeren van een stafafdeling voorgesteld, waarin — behalve het personeelsbeheer — tevens de terugkoppelingsfunctie wordt vervuld. Planning en coordinatie van de bedrijfsvoering geschieden op lijnafdelingsniveau. Kenmerkend voor deze structuur is een ondubbelzinnige afbakening van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, met name waar dat de beschikbaarstelling en het onderhoud van het materieel betreft (exclusieve verantwoordelijkheid van C-Afdeling Logistiek). Door deze opzet is vermeden dat de ene lijnfunctionaris functionele bevoegdheden heeft ten opzichte van de andere.

De werkgroep heeft vervolgens een plan opgesteld voor het invoeren van de structurele condities als hierboven bedoeld. Dit plan is erop gericht de acceptatie van de herziene procedure en de herziene structuur te vergemakkelijken door de invoering ervan te realiseren met zo min mogelijk verstoring van de vertrouwde gang van zaken.

Ten slotte doet de werkgroep een aantal aanvullende voorstellen, gericht op het „smoothen" van de opleidingsbehoefte. Deze maatregelen dienen het streven naar een gelijkmatig capaciteitsbehoefte, zoals hiervoor bedoeld, te ondersteunen.

Samenvatting

In 1969, bij de reorganisatie van de opleidingssector tot het COKL, werd de standaardstructuur voor opleidingscentra geïntroduceerd. Invoering daarvan bleek te stuiten op weerstanden bij het in de opleidingssector werkzame personeel. Ondanks jaren van overleg bleven de twijfels, reden voor C-COKL in 1977 opdracht te geven tot een grondige evaluatie van de functioneel gedifferentieerde structuur voor de OCa, de POL-structuur.
In een werkverband, waarin behalve de Landmachtstaf, staf COKL en staf OCC alle directies van de KL hebben deelgenomen, werd een onderzoek gedaan naar de mogelijkheid en de wenselijkheid van een standaardstructuur voor opleidingscentra, conform het principe van functionele differentiatie van de taakuitvoering naar de functies personeel, opleidingen en logistiek.
Een van de belangrijkste uitkomsten van die studie is, dat een uniforme structuur voor alle opleidingscentra niet noodzakelijlk tot de beste resultaten zal leiden. Eigenlijk worden de beste resultaten verwacht van een opleidingscentrum waarvan ook de formele structuur aansluit bij de praktijk van alle dag in dat opleidingscentrum.
De vraag, of differentiatie van de taakuitvoering voor een opleidingscentrum zinvol is, wordt voor wat betreft de personeelsfunctie — in de zin van sociale begeleiding, beoordelen, belonen en corrigeren van het personeel — ontkennend beantwoord.
Bevestigend is het antwoord waar het de logistieke functie (in de zin van materieelverzorging) betreft. Met name geldt dat voor opleidingscentra die gebruik maken van uitgesteld materieel. In dat geval wordt differentiatie naar doel (materieelverzorging als autonoom doel naast het opleiden) noodzakelijk geacht.

Didactische functieanalyse

J. H. Buitenhuis

luitenant-kolonel der artillerie, hoofd Sectie Didactische Functieanalyse staf COKL

Militaire opleidingen kunnen worden verdeeld in:

— *individuele opleidingen*, gericht op het functioneren van de individuele militair in de organisatie;
— *onderdeelsopleidingen*, gericht op het functioneren van de militair in het organieke verband waartoe hij behoort.

De individuele opleidingen kunnen op hun beurt weer worden onderscheiden in:
— *algemene opleidingen*, waaronder worden verstaan de niet-specifieke op de functie gerichte opleidingen, die tot doel hebben het personeel als algemeen militair, resp. als militair voor een bepaald niveau te bekwamen en geschikt te maken.
— *functieopleidingen*, d.w.z. specifiek op een functie gerichte opleidingen met als doel de militair geschikt te maken voor het vervullen van die functie.

De didactische functieanalyse richt zich uitsluitend op de individuele functieopleidingen.
Teneinde een effectieve en doelmatige functieopleiding te kunnen opzetten, moet deze functie allereerst worden geanalyseerd. De analyse moet dusdanig ondubbelzinnige en gedetailleerde gegevens over de functie opleveren dat aan de hand daarvan zo concreet mogelijke leerdoelen kunnen worden ontwikkeld.

De didactische functieanalyse

Alvorens nader in te gaan op de werkwijze bij het analyseren is het noodzakelijk bepaalde begrippen die bij de functieanalyse (fa) worden gebruikt, nader te definiëren.

Functieanalyse. Daaronder wordt verstaan het systematisch ontleden van een functie in taken en taakelementen.

Taak. De kleinste zelfstandige werkzaamheid binnen een functie die moet voldoen aan alle volgende voorwaarden:

— een duidelijk begin- en eindpunt hebben;
— direct en zintuiglijk kunnen worden waargenomen, d.w.z. aan het gedrag van de functionaris of aan de resultaten daarvan moet kunnen worden vastgesteld of de taak op de juiste wijze is uitgevoerd;
— onafhankelijk zijn van andere taken, d.w.z. elke taak is een afgerond deel van de functie en de uitvoering dus een afgerond geheel voor de functionaris;
— in betrekkelijk korte tijd kunnen worden uitgevoerd. Een nauwkeurige tijdslimiet kan niet worden aangegeven, maar bedoeld wordt een tijdsduur in seconden, minuten of uren, zelden in dagen of langer. Zo is „het leiden van een groep" geen taak in de zin van de didactische functieanalyse: het leiden van de groep strekt zich immers uit over een onbepaalde tijdsduur. Wél is een taak „het leiden van een groep tijdens een veldloop".

Uit de definitie blijkt, dat een taak betrekking heeft op activiteiten. Termen als „kennis hebben van . . .", „verantwoordelijk zijn voor . . ." of „georiënteerd zijn over . . ." zijn geen activiteiten en worden dus niet in de didactische functieanalyses vermeld.

Binnen een taak kunnen in bepaalde gevallen nog taakelementen worden beschreven. Een *taakelement* is een niet op zichzelf staande, noodzakelijke deelactiviteit van een taak met dezelfde kenmerken als hiervoor onder het begrip „taak" zijn beschreven, met uitzondering van de onafhankelijkheid. Het taakelement is namelijk wél afhankelijk van de andere taakelementen binnen een taak: het element heeft buiten de groep elementen die samen de taak vormen, geen betekenis. Het taakelement is geen „doel op zich", maar een stap in de uitvoering van de taak. Bij de taak „het verwisselen van een wiel bij een Landrover" zouden bv. taakelementen kunnen luiden: „het opkrikken van het voertuig" en „het losdraaien van de wielmoeren". Gewoonlijk worden taakelementen slechts vastgesteld bij taken, die zo complex zijn dat de beschrij-

ving van de taak in zijn geheel onvoldoende informatie bevat omtrent de juiste uitvoering, en bij taken, die op verschillende correcte wijzen kunnen worden uitgevoerd en waarbij de functionaris alle of slechts bepaalde wijzen van uitvoering moet beheersen. Bepaalde oorlogstaken kunnen in tijd van vrede niet worden uitgevoerd vanwege de eraan verbonden risico's, tijd, kosten, hulpmiddelen, enz. In deze gevallen dienen taken te worden aangeleerd, die zijn afgeleid van de oorlogstaken, de zg. *substituuttaken of vervangende taken*. Daarbij wordt uitgegaan van de veronderstelling, dat een juiste uitvoering van de substituuttaak een grote mate van zekerheid geeft dat de functionaris de oorlogstaak op correcte wijze zal uitvoeren.
Een substituuttaak is o.a. nodig bij de oorlogstaak: „het laten springen van een brug". In vredestijd is dit niet mogelijk en er zal dus moeten worden gezocht naar een vervangende taak, bv. het laten springen van een aantal elementen waaruit bruggen zijn opgebouwd of het laten aanbrengen van oefenladingen op bruggen. Indien substituuttaken nodig zijn, wordt de oorlogstaak allereerst vermeld, gevolgd door de substituuttaak, bv.: „het plaatsen van mortiermijnen AP nr 23 en inktpotmijnen AP nr 22C1 rondom een verhakking". De substituuttaak luidt: „het plaatsen van oefenmortiermijnen AP nr 28 en oefeninktpotmijnen AP nr 24C1 rondom een gesimuleerde verhakking".
Bij het beschrijven van een taak wordt tevens het belang van die taak onderzocht, waarbij de onderstaande volgorde in prioriteit wordt gehanteerd, nodig voor het vaststellen van de opleidingsprioriteit:

— de mogelijke nadelige gevolgen van een onjuiste uitvoering (verlies van mensenlevens, verwondingen, mislukken van de opdracht/operatie van de eenheid waartoe de functionaris behoort, ernstige schade aan het materieel);
— het aantal functionarissen dat de taak uitvoert, uitgedrukt in een percentage van het totaal;
— de frequentie van de uitvoering.

Samenvattend kan daaruit het in de tabel gegeven schema worden opgesteld.

Doel van de functieanalyse

Functieanalyse dient gegevens op te leveren, die voldoende gedetailleerd zijn om, op basis daarvan:

— te kunnen bepalen voor welke taken moet worden opgeleid;
— de leerdoelen van deze taken te kunnen opstellen;
— toetsen te kunnen ontwikkelen om na te gaan of de opgeleide leerlingen in de functie voldoen (externe produktevaluatie).

Om dit doel te bereiken moet de functieanalyse leiden tot een *functiebeschrijving*, inhoudende:

— de in de functie besloten taken en taakelementen, die zo specifiek en gedetailleerd dienen te zijn dat de onderwijsdeskundigen, al dan niet in samenwerking met materiedeskundigen, in staat zijn concrete leerdoelen voor die taken en taakelementen te ontwikkelen;
— de volgorde van belang van de taken binnen de functie, nodig voor het bepalen van de opleidingsprioriteit van die taak binnen de functie.

Het proces van de functieanalyse

Functieanalyse van een reeds in de organisatie bestaande functionaris en van een nieuwe functionaris vereist een verschillende aanpak.

a. Het onderzoek van een *bestaande functie* bestaat uit twee fasen:
— de verkenning, en
— de definitieve vaststelling van de taken en de taakelementen.

1. DE VERKENNENDE FASE omvat de volgende achtereenvolgens uit te voeren stappen.

Stap 1: het bestuderen van de beschikbare informatie.
Stap 2: het opstellen van een plan van onderzoek, dat omvat:

— de keuze van de te gebruiken methoden;
— de selectie van de informanten;
— het voorbereiden van de benodigde organisatorische maatregelen.

Consequentie van onjuiste uitvoering	Percentage functionarissen	Frequentie van uitvoering	Belangrijkheid van de taak	Code voor het belang van de taak *
ernstig	n.v.t.	n.v.t.	meest belangrijk	(A)
niet ernstig	groot	frequent	↓	(B)
niet ernstig	groot	niet frequent	↓	(C)
niet ernstig	klein	frequent	↓	(D)
niet ernstig	klein	niet frequent	minst belangrijk	(E)

* Het belang van een taak wordt aangegeven door middel van een lettercode, bestaande uit de letters (A) tot en met (E)

Stap 3: het uitwerken van de gekozen methode voor het verzamelen van de gegevens.
Stap 4: het verzamelen en het vastleggen van de verzamelde gegevens.

De verkennende fase leidt tot een *voorlopige* lijst van taken en elementen.

2. DE DEFINITIEVE VASTSTELLING van de taken en taakelementen omvat de volgende stappen.

Stap 1: het opstellen van een plan van onderzoek hetgeen inhoudt:
— de keuze van de te gebruiken methoden;
— de selectie van de informanten;
— het voorbereiden van de benodigde organisatorische maatregelen.
Stap 2: het uitwerken van de gekozen methode voor het verzamelen van de gegevens.
Stap 3: het verzamelen van de gegevens.
Stap 4: het verwerken en het vastleggen van de verzamelde gegevens.

De definitieve vaststelling dient te leiden tot de *definitieve* lijst van de tot de functie behorende taken, waarbij tevens de volgorde van het belang van de taken wordt aangegeven.

b. Bij het onderzoek van een *nieuwe functie* trachten de functieanalist en de materiedeskundige(n) op basis van de over deze functie beschikbare informatie te komen tot een voorlopige lijst van de in de nieuwe functie besloten taken en taakelementen en, indien dat op grond van de beschikbare informatie mogelijk is, de volgorde van belang van de taken. Wanneer de functie enige tijd is vervuld, dient de lijst met taken met de volgorde van belang definitief te worden vastgesteld.

Nadat voor een bestaande functie de definitieve lijst van taken resp. voor een nieuwe functie de voorlopige lijst is vastgesteld, wordt deze ter goedkeuring aan de gebruiker voorgelegd. Nadat de goedkeuring is verkregen, wordt de takenlijst aangeboden aan het opleidingscentrum dat met de desbetreffende opleiding is belast.
Het opleidingscentrum zet nu de taken om in eindleerdoelen en de erbij behorende ondergeschikte gedragingen, de leerdoelen. Nadat het opleidingscentrum deze (eind)leerdoelen heeft opgesteld, wordt in overleg tussen het opleidingscentrum en de gebruiker vastgesteld welke leerdoelen worden gerealiseerd op het opleidingscentrum (aangeduid door de notatie (oc)) en welke door de gebruiker (aangeduid door de notatie (g)). Bij dit overleg treedt de functieanalist op als coördinator.

Voorbeeld

De functieanalist heeft in een bepaalde functie drie taken geïnventariseerd, en wel: Taak 1, Taak 2 en Taak 3.
Deze taken zijn door het oc omgezet in drie eindleerdoelen met de daarbij behorende ondergeschikte leerdoelen:

Taak 1 — Eindleerdoel 1 met:
— Leerdoel 1A,
— Leerdoel 1B,
— Leerdoel 1C;

Taak 2 — Eindleerdoel 2 met:
— Leerdoel 2A,
— Leerdoel 2B,
— Leerdoel 2C,
— Leerdoel 2D;

Taak 3 — Eindleerdoel 3 met:
— Leerdoel 3A,
— Leerdoel 3B.

De functieanalist van Sie DFA staf COKL verdeelt nu, in overleg met het oc en de gebruiker, deze eindleerdoelen en leerdoelen tussen het oc en de gebruiker. Daarbij kunnen zich drie mogelijkheden voordoen.

1. Het gehele eindleerdoel 1 en de bijbehorende leerdoelen kunnen op het oc worden gerealiseerd. In dat geval kan worden volstaan met achter dit eindleerdoel de notatie „(oc)" te stellen, dus „Eindleerdoel 1 (oc)", hetgeen als logisch gevolg heeft dat de leerdoelen 1A, 1B en 1C eveneens op het oc moeten worden gerealiseerd.
2. Het gehele eindleerdoel 2 met de bijbehorende leerdoelen wordt bij de gebruiker gerealiseerd. In dat geval wordt achter dit eindleerdoel de notatie „(g)" gesteld, dus „Eindleerdoel 2 (g)" hetgeen tevens inhoudt dat de leerdoelen 2A t/m 2D eveneens door de gebruiker worden verzorgd.
3. Het eindleerdoel 3 én het leerdoel 3B dienen door de gebruiker te worden gerealiseerd terwijl leerdoel 3A op het oc kan worden verzorgd. De notatie luidt dan:
Eindleerdoel 3 (g)
— Leerdoel 3A (oc)
— Leerdoel 3B (g)
De verdeling in (oc) en (g) van de (eind)leerdoelen wordt het „contract" genoemd; het is dus de overeenkomst tussen oc en gebruiker.

Verantwoordelijkheden

De functieanalyse (fa) wordt uitgeoefend door:

a. functieanalisten van Sectie Didactische Functieanalyse (Sie DFA) van staf COKL;
b. functionarissen van de opleidingscentra onder bevel van C-COKL, na daartoe ontvangen opdracht van C-COKL;
c. functieanalisten van de Afdeling Functieanalyse KL/KMar (Afd Fa KL/KMar) van DPKL, in overleg met Sie DFA staf COKL.

De functionarissen genoemd onder a en b dienen daarbij gebruik te maken van het gestelde in het *Subconcept Functieanalyse*, uitgegeven door staf COKL, dat geheel is gericht op het ontwikkelen van opleidingen. De functionarissen genoemd onder c hanteren het voor de krijgsmacht geldende *Handboek FAK-systeem*, dat niet primair is opgesteld uit opleidingstechnisch oogpunt maar veeleer voor organisatorische en personele doeleinden.

Tussen de Sie DFA staf COKL en de Afd Fa KL/KMar is een regeling getroffen inzake het gebruik van de door de Afd Fa KL/KMar opgestelde normfunctiebeschrijvingen, wanneer deze voor het ontwikkelen van een functieopleiding worden gebruikt. Deze regeling houdt in dat de Afd Fa KL/KMar zorgt voor de samenstelling van een functiebeschrijving volgens het FAK-systeem, waarbij de omschrijving van de taken voor het COKL fungeert als de *voorlopige* lijst van de taken en taakelementen. Een en ander houdt in dat Sie DFA staf COKL zorgt voor het — indien nodig — verzamelen van aanvullende informatie, teneinde de *definitieve* (oorlogs)takenlijst samen te stellen, waaruit de (eind)leerdoelen kunnen worden opgesteld.

Voorts worden de werkzaamheden voor nog te produceren functieanalyses door Sie DFA staf COKL en Afd Fa KL/KMar in onderling overleg gecoördineerd en er zullen regelmatig overzichten van geanalyseerde functies worden uitgewisseld.

Medewerkers in het analyseproces

Aan de totstandkoming van de analyses volgens het COKL-systeem werken mee:

— materiedeskundigen, afkomstig van het oc waar de desbetreffende opleiding moet worden verzorgd en van de instanties waar de opgeleide functionaris is (wordt) tewerkgesteld;
— de in de functie tewerkgestelde personen en hun superieuren.

De opleiding van dienstplichtigen als COKL-verantwoordelijkheid

S. C. van Nugteren

kapitein der infanterie, hoofdofficier toegevoegd Afdeling Opleidingszaken staf COKL

Het COKL is de grootste „scholengemeenschap" die Nederland kent. Ter illustratie:

— het COKL heeft ca. 4000 instructeurs;
— een dagdoorsnede van het aantal leerlingen, voor het overgrote deel dienstplichtigen, bedraagt ca. 16.000;
— het aantal initiële zowel als vervolgopleidingen resp. cursussen bedraagt ca. 1400;
— de exploitatiekosten in 1978 bedroegen ruim *f* 600 miljoen;
— de jaarsterkte van de lichtingen dienstplichtigen bedraagt ca. 43.000 man. Daarvan stromen er ca. 3000 (= 7%) rechtstreeks bij het Legerkorps in en komen er ca. 40.000 (= 93%) in opleiding bij het COKL.

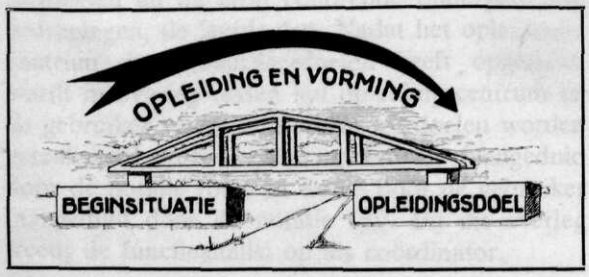
De verscheidenheid van de opleidingen binnen het COKL is groot. Ieder Wapen en Dienstvak heeft zijn eigen karakter met de daaruit voortvloeiende eisen. Het voortdurend gebrek aan tijd en ruimte voor het optimaliseren van het onderwijs is een constante zorg.

Doel

Het doel van de opleiding van de dienstplichtigen is hen bekwaam en geschikt te maken voor het vervullen van de organieke functie bij het oorlogsonderdeel waarvoor zij zijn bestemd. In de tijd gezien wordt de opleiding verdeeld in twee perioden, namelijk:

— de individuele opleiding;
— de verdere opleiding (verdere vorming of onderdeelsvorming).

Afb. 1 Een brug slaan tussen beginsituatie en opleidingsdoel



Wanneer de individuele opleiding met goed gevolg is doorlopen, wordt de soldaat aangemerkt als „opgeleid soldaat", resp. volgt de bevordering tot vaandrig (kornet), c.q. dpl sergeant (wachtmeester) titulair.

Het opleidingsproces

Het opleidingsproces is het slaan van een brug tussen de vastgestelde beginsituatie en het opleidingsdoel (afb. 1). De belangrijkste variabelen van de beginsituatie zijn:

— de situationele factoren (bv. infrastructuur, oefenmogelijkheden, enz.);
— de instructeurs (hoeveel nodig en welke kwaliteit?);
— de leerlingen.

Teneinde deze laatste en belangrijkste variabele (belangrijk, omdat de leerling in het onderwijsgebeuren centraal dient te staan) te kunnen sturen, is het voorschrift VS 2-1104, indelingsadviezen, bekwaamheidseisen en opleidingsgangen, samengesteld (zie het voorgaande artikel). In dit voorschrift staan voor alle dienstplichtige functies vermeld:

— de minimaal vereiste ABOHZIS — de testklasse (TK) — de gewenste vooropleiding — het opleidingsadvies	het fysieke en psychische manprofiel	het functieprofiel

Elke dienstplichtige wordt bij keuring bekeken op ABOHZIS,, testklasse en vooropleiding en krijgt een opleidingsadvies. Met behulp van deze gegevens worden de leerlingen uit het beschikbare potentieel dienstplichtigen toegewezen aan de diverse functieopleidingen. Na de vaststelling van het doel en de beginsituatie kan de opleiding worden georganiseerd.

De verkorting van de diensttijd en de toenemende complexiteit van de in de organisatie gevoerde

wapensystemen vereisen een systematisering van het opleidingsproces. Belangrijke hulpmiddelen bij deze systeembenadering zijn de modellen, waarmee het onderwijsproces in zijn totaliteit kan worden geanalyseerd.

De opleiding van dienstplichtige soldaten

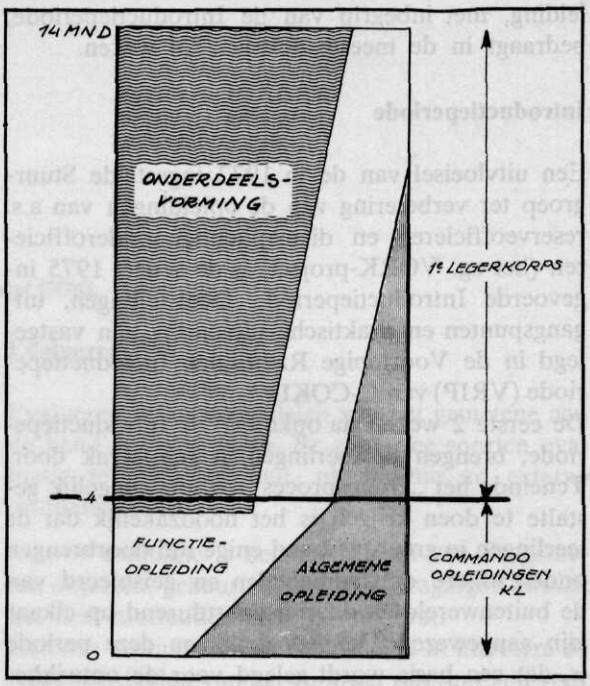
In dit kader wordt alleen de *individuele opleiding* in beschouwing genomen, omdat dit deel van de opleiding tot de COKL-verantwoordelijkheid behoort, voor zover het niet-ONDAS-personeel betreft zonder specialistische opleiding.
Daarop zijn twee uitzonderingen: bij het OCC en het GOC wordt een begin gemaakt met de onderdeelsvorming. Voor wat betreft de schooleenheden (schoolcie/bat/esk) heeft C-COKL functionele verantwoordelijkheid.
Zoals reeds aangegeven ontvangt het merendeel van de dienstplichtigen zijn individuele opleiding bij een opleidingscentrum (OC) in de COKL-sector en komt daar rechtstreeks op. Dat betreft:

— INDAS-personeel, d.w.z. personeel dat na de opleiding als enkeling (individueel) zijn bestemming bij de gebruikende eenheid gaat volgen;
— ONDAS-personeel, dat een specialistische opleiding ontvangt en tegelijkertijd met collega's specialisten bij een parate eenheid instroomt.

De individuele opleiding wordt naar gerichtheid als volgt onderverdeeld.

— *De algemene militaire opleiding (AMO)*, gericht op de algemene taken en doelstellingen die iedere dienstplichtige soldaat, ongeacht zijn toekomstige functie, moet beheersen. De gegevens betreffende de AMO zijn vermeld in de door C-COKL uitgegeven AMO-bundel. Daarin is, gezien het algemene karakter van de AMO, afgeweken van het principe dat de opleidingscentra als organiserend niveau de opleidingen ontwikkelen.
— *De functieopleiding (FO)*, gericht op de specifieke taken die moeten worden beheerst om de toekomstige organieke functie te kunnen vervullen. Aangezien de functieopleiding meestal betrekking heeft op een wapen of dienstvak, wordt ook wel gesproken over de wapen- of dienstvaktechnische opleiding, de WTO. De gegevens aangaande de functieopleiding zijn te vinden in VS 2-1104 en in de desbetreffende functieanalyses.

In het algemeen worden AMO en FO gecombineerd gegeven in de voor beide in totaal beschikbare tijd. Deze combinatie heeft de volgende voordelen:



Afb. 2 Opleiding dpl personeel onder COKL-verantwoordelijkheid

— de leerstof uit beide gebieden wordt over een langere periode gespreid, waardoor niet te veel van één vak achtereen behoeft te worden gegeven;
— er is meer speling om leerstof te herhalen en leemten aan te vullen;
— er zijn minder instructeurs nodig.

De duur van deze gecombineerde opleiding bedraagt in de meeste gevallen 16 weken (afb. 2).

De opleiding van de asp res off en de asp dpl oo

De opleiding van deze categorieën vindt gescheiden plaats. Het algemene deel vertoont echter slechts geringe verschillen, zodat de behandeling gemeenschappelijk kan plaatsvinden. De individuele opleiding wordt naar gerichtheid als volgt onderverdeeld.

— *De algemene kaderopleiding (AKO)*, gericht op de algemene taken en doelstellingen, die iedere reserveofficier en dienstplichtige onderofficier, ongeacht zijn toekomstige functie, moet beheersen. Veel aandacht wordt besteed aan kennis en vaardigheden die een leider behoeft om zijn mensen aan te voeren en op te leiden. De gegevens betreffende de AKO zijn vermeld in de door C-COKL uitgegeven AKO-bundel.
— *De functieopleiding*, waarbij ook geldt, dat in het algemeen AKO en FO gecombineerd worden gegeven. De duur van deze gecombineerde op-

leiding, met inbegrip van de Introductieperiode, bedraagt in de meeste gevallen 24 weken.

Introductieperiode

Een uitvloeisel van de in 1972 ingestelde Stuurgroep ter verbetering van de opleidingen van a.s. reserveofficieren en dienstplichtige onderofficieren (het zg. VORK-project) is de sedert 1975 ingevoerde Introductieperiode. Doelstellingen, uitgangspunten en praktische uitvoering zijn vastgelegd in de Voorlopige Richtlijnen Introductieperiode (VRIP) van C-COKL.
De eerste 2 weken na opkomst, de Introductieperiode, brengen de leerlingen in een bivak door. Teneinde het „groepsproces" zo snel mogelijk gestalte te doen krijgen is het noodzakelijk dat de leerlingen in groepsverband enige tijd doorbrengen onder sobere omstandigheden en geïsoleerd van de buitenwereld en daarbij voortdurend op elkaar zijn aangewezen. De bedoeling van deze periode is, dat een basis wordt gelegd voor de ontwikkeling tot militaire leider. Aan de opleiders van dit personeel worden daardoor extra eisen gesteld. Hiertoe ontvangen de officieren- en onderofficieren-instructeur op het SCML tijdens een 5-weekse R(eserve) O(fficier) E(n) K(ader)-cursus een bijscholing om hun taak zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. Die taak omvat o.m.:

— begeleiden van het groepsproces;
— directe kennisoverdracht;
— begeleiden van de groep bij de uitvoering van de groepsopdrachten op zodanige wijze, dat een maximaal rendement wordt verkregen;
— leiden van de evaluatie.

Samenvatting

Diensttijdverkorting en invoering van modern en technisch geavanceerd materieel hebben mede ertoe bijgedragen, dat het opleidingsproces op meer systematische wijze wordt aangepakt. Alleen op deze wijze is het mogelijk het uitgangspunt: „juiste aantallen aan de juiste eisen voldoende militairen af te leveren op de juiste tijd en plaats", te realiseren. Daarbij dient echter te worden bedacht, dat het op nieuwe leest schoeien van de leergangen (ca. 1400), vooral als gevolg van de beperkte personele middelen, niet anders dan aan de hand van een meerjarenplan kan worden verwezenlijkt.

Terugkoppeling

F. D. M. Lijten

luitenant-kolonel der infanterie, hoofd Sectie Terugkoppeling staf COKL

Terugkoppeling (TK) is een begrip, afkomstig uit de cybernetica (de wetenschap die zich bezighoudt met de studie van besturings- en regelprocessen in de organismen, gemeenschappen en techniek). In deze wetenschap wordt TK omschreven als een proces, bestaande uit registratie, analyse en bijsturing. Deze registratie, analyse en bijsturing richt zich op objecten, gebeurtenissen en gedragingen.

Die objecten, gebeurtenissen en gedragingen dienen te zijn gericht op het optimaal functioneren van het organisme (het op optimale wijze realiseren van de doelstellingen van de organisatie). Daaruit vloeit het tweeledig belang van TK voort:

1. het bewaken van de doelgerichtheid (effectiviteit) van bovengenoemde factoren (objecten, gebeurtenissen en gedragingen);
2. het bewaken van de doelmatigheid (efficiency) van deze factoren.

Het TK-proces in het COKL bestaat uit meten, evalueren en terugkoppelen.

Meten

Onder meten wordt verstaan het beschrijven van gedragingen, gebeurtenissen of objecten, zonder daaraan een waardeoordeel te verbinden. Gedragingen, gebeurtenissen of objecten die kunnen worden gemeten, zijn o.m.:

— leerresultaten en/of vaardigheidsresultaten;
— functiegedragingen of delen daarvan;
— meningen van instructeurs en leerlingen;
— meningen van commandanten, directe chefs of ex-leerlingen resp. functionarissen.

Bij deze metingen kunnen de volgende meetinstrumenten worden benut:

— tests/toetsen;
— controlelijsten voor observatie;
— vragenlijsten/enquêteformulieren;
— interviews.

Evalueren

Evalueren is het beoordelen van het gemetene aan de hand van een *norm*. Er zijn twee soorten evaluatie te onderscheiden, nl. interne en externe evaluatie.

Interne evaluatie is het beoordelen van de gemeten objecten, gebeurtenissen of gedragingen *binnen* het desbetreffende opleidingsinstituut.
Externe evaluatie is het beoordelen in hoeverre de (eind)leerdoelen van het *contract* relevant zijn voor de metterdaad vereiste functievervulling (norm) — gebaseerd op de beoordeling van het functiegedrag van de ex-leerling — alsmede in hoeverre de verdeling van de (eind)leerdoelen binnen dat contract juist is. (Zie voor de opbouw van het contract het artikel „De didactische functieanalyse".)

Terugkoppelen

Na het meten en het evalueren volgt het terugkoppelen, d.w.z. het bijsturen van bv. onderwijs(leer)-processen op grond van evaluatiegegevens waarbij men twee momenten onderscheidt:
— adviseren tot een bepaalde actie;
— metterdaad nemen van actie (op grond van advies).

Analoog aan het gestelde over het evalueren zijn er twee soorten terugkoppeling te onderscheiden.

Interne terugkoppeling is het *binnen* het opleidingsinstituut bijsturen op grond van door interne en/of externe evaluatie verkregen gegevens.
Externe terugkoppeling omvat uitsluitend het geven van advies op grond van door interne en/of externe evaluatie verkregen gegevens, waarbij, gezien de competentie van het betrokken opleidingscentrum, autorisatie tot het werkelijk nemen van actie *buiten* het desbetreffende opleidingsinstituut ligt.

NB. De definitie van TK impliceert dat er eerst evaluatiegegevens moeten vrijkomen, om te kunnen komen

VOLG-NR	FUNCTIE-NR RANG	FUNCTIE BENAMING	LAATSTE TA D.D.	LAATSTE TK D.D.	LOKATIE TK ODL	LOKATIE TK OC	JAN	FEBR	MRT	APR	MEI	JUNI	JULI	AUG	SEPT	OKT	NOV	DEC
11	B63BC 030	ch brltk leop			13 pagn 41 pagn 42 pagn	Oirsch Hohne Stwwold			1-31									
12	B63CO 030	gntk leop			idem	idem			1-31									
13	A02CO 030	gntk leop			idem	idem			1-31									
14	A02DO 030	brltk leop			idem	idem			1-31									
15	B62NO 030/110	ch trol			idem	idem			1-31									
16	S20XO 030	WVZ			41 Gnbat Sdorf				1-31									
* 17	A12XO 530/200	brtn			105 pbr cie Wezep					1-30								
18	B71XO 030/110	sppr			idem					1-30								
19	P10AO 030/110	oh mont ontsm			101 NBC cie Wezep						1-31							
20	S20XO 030	WVZ			11 Gnbat Wezep						1-31							

Afb. 1 Deel van TK-plan 1978, Genieopleidingscentrum (* Zie afb. 2)

tot advies voor actie resp. het nemen van actie. Uiteraard kunnen evaluatiegegevens ook positief uitvallen, d.w.z. dat de beoordeling van de meting voldoet aan de norm. Ook positieve evaluatiegegevens dienen te worden gerapporteerd, op grond waarvan men in feite adviseert niét in het proces in te grijpen. Het verstrekken resp. terugvoeren van positieve evaluatiegegevens heeft tevens een sterk motiverend effect en dient mede daarom te allen tijde plaats te vinden.

Taken en verantwoordelijkheden

De *Sectie TK van Staf COKL* heeft o.m. de volgende taken.

1. Het geven van richtlijnen voor terugkoppelingsprocessen binnen het COKL-ressort.
2. Het opstellen van het TK-plan COKL. Dit plan geeft aan:

a. aantallen, soort en prioriteit van de terug te koppelen opleidingen per tijdsperiode voor de onder C-COKL ressorterende opleidingscentra;
b. de eenheid en de lokatie waar de evaluatie plaatsvindt.

Het plan is gebaseerd op voorgenomen TK-activiteiten, voortvloeiende uit: richtlijnen C-COKL, wensen van C-1 LK, wensen van de NTC, wensen van C-NLC, TK-plannen van de opleidingscentra, en komt tot stand door het verzamelen van de wensen/behoeften omtrent bepaalde functies. De voorgenomen TK-activiteiten moeten eventueel worden gecoördineerd en daarna worden vastgelegd in het TK-plan COKL. Dit plan moet jaarlijks per 20 december aan alle belanghebbenden worden uitgegeven.

3. Het verzamelen van de resultaten van het uitgevoerde TK-plan. Deze resultaten bestaan uit evaluatiegegevens en adviezen inzake de externe TK.

De *Sectie TK van een opleidingscentrum* heeft o.m. de volgende taken.

1. Het maken van een TK-plan.
2. Het verzamelen van gegevens omtrent de functievervulling van de bepaalde functionarissen (exleerlingen) bij de gebruiker. Deze gegevens kunnen zijn gemeten en/of geëvalueerd, zowel door de gebruikers als door de sectie TK.
3. Het beoordelen of de (eind)leerdoelen en de verdeling daarvan tussen OC en G (gebruiker), zoals contractueel vastgelegd (nog) in overeenstemming zijn met de wensen van de gebruiker.
4. Het opstellen van adviezen op grond van:

a. gegevens uit 2. en 3. hierboven;
b. gegevens uit de eigen organisatie of daarbuiten.

De voorbereiding van een TK-onderzoek

Het TK-plan 1979 vermeldt 181 functienummers, waarvan de TK moet worden uitgevoerd door de

TK-secties van zestien opleidingscentra (zie ook afb. 1). Voorafgaande aan de uitvoering van een TK-onderzoek van de functievervulling van de ex-leerling bij de gebruiker dient de betrokken sectie TK van het OC vragenlijsten samen te stellen, interviewschema's te maken en, zo nodig, controlelijsten te vervaardigen, zowel ten behoeve van de meting bij de betrokken functionarissen (ex-leerlingen) als ten behoeve van de gesprekken met de directe commandanten. Voorts zal een steekproef uit het aantal ex-leerlingen in dezelfde functie worden bepaald, teneinde valide gegevens te verkrijgen. De steekproef kan variëren van 5 (80% van een lichtingsploeg voor bijzondere functies) tot een honderdtal (70% van een lichtingsploeg voor een bepaalde functie).
Voor het samenstellen van de vragen worden de gegevens geput uit VS 2-1104/, Indelingsadviezen, bekwaamheidseisen en opleidingsgangen van officieren, onderofficieren, korporaals en soldaten, uit de desbetreffende opleidingssyllabus alsmede uit de desbetreffende eindleerdoelenlijst (afb. 2) en (zo nodig) de didactische functieanalyse.

Uitvoering van een TK-onderzoek

Voor de uitvoering van het TK-onderzoek bestaat een mogelijkheid de functionarissen (ex-leerlingen) te verzamelen op het OC of elders. Een andere mogelijkheid is de functionarissen na afspraak te bezoeken voor het TK-onderzoek bij het onderdeel zelf, aan welke laatste mogelijkheid de voorkeur wordt gegeven omdat daarbij de ex-leerlingen zo kort mogelijk aan de dienst worden onttrokken. In beide gevallen zal de betrokken TK-sectie het invullen van de voorbereide vragenlijsten en/of controlelijsten begeleiden en (weer zo mogelijk bij het onderdeel) de interviews afnemen.
Daarna resp. daarnaast vinden de gesprekken (interviews, c.q. doen invullen van vragenlijsten) met de directe commandanten plaats, teneinde na te gaan of:

— het (eind)leerdoelenpakket (contract) hiaten of onvolkomenheden vertoont ten opzichte van de vereiste functievervulling;
— het (eind)leerdoelenpakket overbodige en/of te hoog gestelde leerdoelen bevat ten opzichte van de vereiste functievervulling;
— de verdeling van de (eind)leerdoelen nog juist is.

Het opstellen van de adviezen

Dit geschiedt op grond van de uit het TK-onderzoek verworven gegevens en een analyse van de desbetreffende opleidingsgang alsmede van alle factoren die daarop van invloed zijn geweest, bv. vooropleidingsniveau leerlingen, beschikbaarheid onderwijsleermiddelen, ziekteverzuim en verstorende opdrachten. Dat resulteert in een verslag, o.m. inhoudende een overzicht van de verzamelde gegevens, de daaraan te verbinden conclusies en de aanbevelingen die daaruit voortvloeien. Deze aanbevelingen kunnen inhouden het nemen van actie binnen het OC (interne TK) dan wel daarbuiten (externe TK). ▷

1. Het beladen en ontladen van de vtgn van zijn pel kunnen leiden conform het gestelde in VS 5-1 hfdst XXIV pt 1. (oc)
2. Zijn pel rijdend kunnen verplaatsen naar een tevoren verkende lokatie m.b.v. een stafkaart, routeschets of beschrijving en/of mil bewegwijzeringsborden, met inachtneming van de regels voor niet-tactische verplaatsingen, als col- of marseenheid-c (g)
   a. conform (g)
   b. conform m.u.v. col- of marseenheid-c en mil bewegwijzeringsborden (oc)
3. Kunnen organiseren van de nabijbeveiliging van zijn peloton in het afwachtingsgebied en verzamelgebied, aanwijzen alarmopstellingen voor de vlotgroepen, contr camouflage en dekkingen tegen luchtwaarn m.g.v. de org cam netten en andere beschikbare materialen (g)
   a. zelfstandig (g)
   b. op aanwijzingen (oc)
4. Kunnen verkennen van brugslag- en bouwplaatsen (oc)
5. Kunnen verkennen van aanvoerroutes naar brugslag- en bouwplaatsen (oc)
6. De bouwwijze van vlotten of brugvakken kunnen aanpassen aan plaatselijke omstandigheden zo nodig in overleg met c bouwende eenheid (g)
   a. zelfstandig (g)
   b. op aanwijzingen (oc)
7. Op de bouwplaats bouwtechn adviezen kunnen geven aan c bouwende eenheid m.b.t. de bouw van vlotten en bruggen (g)
8. Kunnen leiden van zijn vlotpel bij het bouwen van een vlot of brugvak in pelotonsverband (oc)
9. Kunnen optreden als c brugvleugel bij brugslag conform het gestelde in VS 5-1 hfdst XXIV tabel 6 (g)

Afb. 2 Deel van „Eindleerdoelenlijst voor A12XO - 530 - 200 - 40 (brtn pc), gebaseerd op functieanalyse 'datum van uitgifte: 14 juni 1978' "

Het spreekt vanzelf dat de interne TK betrekking kan hebben op alle afdelingen van het OC, reden waarom de sie TK van een OC naast HOZ, HLZ en HPZ rechtstreeks onder de C van het OC is gesteld. De aanbevelingen betreffende de externe TK worden door de sie TK-COKL behandeld, die daartoe coördinerend en adviserend optreedt met de afdelingen en secties Staf COKL terzake van het bijstellen van de functieanalyses, contracten en syllabi, de personele behoeften resp. aanbevolen OTAS-wijzigingen en de materiële behoeften bij de opleidingscentra, enz.

Besluit

De inspanningen bij en ten behoeve van de TK-processen dragen mede ertoe bij dat de doelgerichtheid (effectiviteit) en de doelmatigheid (efficiency) van de opleidingen in het COKL op adequate wijze worden bewaakt en „bij de tijd" blijven.

Methodiek en didactiek van de lichamelijke oefening

R. N. Kuitems en J. F. Meijboom
kapiteins LO, Sectie LO/S staf COKL

Het beleid met betrekking tot de lichamelijke oefening (LO) in de Koninklijke landmacht is neergelegd in het Beleidsconcept lichamelijke oefening, militaire training en sport. In dat nog goed te keuren beleidsconcept zijn de verantwoordelijkheden op de verschillende niveaus vastgelegd. Tot de verantwoordelijkheid van CLAS behoort het vaststellen van het beleid, het goedkeuren van de eisen en het vaststellen van de normen inzake de behoeftebepaling van de middelen van de LO.
Aan C-COKL is de uitvoering opgedragen. In Staf COKL is opgenomen de Sie LO/S, welke sectie tevens is belast met de dagelijkse leiding van de LO/S-organisatie.
Op grond van het bovenstaande is de Sie LO/S te beschouwen als het centrale zenuwstelsel van de LO en Sport in de KL.

Inleiding

De grondslag van het Beleidsconcept lichamelijke oefening, fysieke training en sport is als volgt geformuleerd.

De voor de verschillende functiegroepen dan wel voor de loopbaan vereiste lichamelijke geoefendheid, gebaseerd op en bestaande uit de beheersing van een aantal specifiek militaire lichamelijke vaardigheden en het bezit van een goede conditie is een voorwaarde voor een volwaardige militaire functievervulling.

De doelstelling van de lichamelijke oefening, fysieke training en sport luidt:

a. de militair voor zijn functiegroep en loopbaan lichamelijk geschikt te maken en te houden;
b. een bijdrage leveren aan:
1. mentale geschiktheid;
2. groepsvorming en leiderschapstraining;
3. een goede gezondheid van de militair;
4. de motivatie tot sportbeoefening.

De praktijk van de lichamelijke oefening zal zich uitsluitend en alleen richten op de in het beleidsconcept neergelegde doelstelling. Schrijvers stellen zich voor het realiseren van de doelstelling te verduidelijken door het gebied van de methodiek en didactiek van de LO te belichten. (Ook bij de specifiek militaire vakken is sprake van psychomotorische momenten. Binnen het kader van dit artikel wordt het psychomotorisch leren beperkt tot de activiteiten die plaatsvinden in de LO-lessen).
Aangezien de methodische en didactische aspecten niet altijd even scherp zijn te onderscheiden, zal in het eerste deel van het artikel op de organisatorische facetten worden ingegaan; in het tweede deel zal het accent liggen op de didactische benadering.

Het leerplan LO in methodisch perspectief

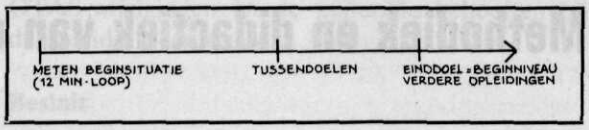
Algemeen

Het leerplan LO zal zich, per definitie, uitstrekken over de gehele diensttijd van de dienstplichtige en de vrijwillig dienende.
Bij beschouwing van de dienst- en opleidingstijd onderscheidt zich een aantal duidelijk afgebakende perioden, namelijk de AMO/AKO, de FO en de OV, alsmede de overgangs- en eindexamens bij initiële opleidingen. Deze gegevens dienen o.a. als uitgangspunt bij het tot stand komen van een leerplan.
Van even groot belang is het vaststellen van het lichamelijke vaardigheidsniveau en prestatieniveau bij opkomst, en het gewenste niveau aan het einde van de diensttijd of opleidingsperiode. Immers, „wie niet weet waar hij naar toe wil, moet niet verbaasd zijn ergens anders aan te komen" (Mager). Bij het samenstellen van het leerplan LO zal met deze gegevens rekening moeten worden gehouden.

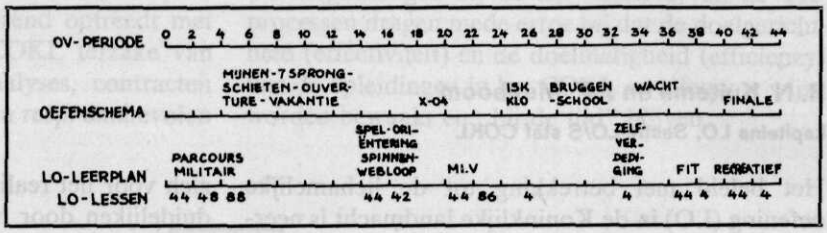
Het leerplan AMO/AKO

De AMO/AKO wordt voor wat betreft de LO gekenmerkt door een constante opkomst en een nagenoeg volledig realiseren van het LO-programma. Een leerplan voor deze periode zal, op grond van

4 uur LO per man per week, dan ook op weinig problemen stuiten.
In deze periode moeten een aantal tussendoelen en het einddoel AMO/AKO worden bereikt. Deze doelen vormen op hun beurt een stap naar het bereiken van de doelstelling. Met andere woorden: de AMO/AKO-eisen zijn gericht op het ontwikkelen van algemene motorische kwaliteiten en geven het beginniveau aan voor het LO-programma voor het resterende deel van de diensttijd. Deze opzet is schematisch weergegeven in afb. 1. De leerplannen voor de AMO van de initiële opleidingen van vrijwillig dienenden zijn, ter wille van de beknoptheid, niet gegeven. Deze leerplannen worden conform het bovenstaande uitgewerkt.



Afb. 1 AMO/AKO-schema



Afb. 2 Compagniesleerplan LO

Het leerplan FO

De functieopleidingen verschillen voor wat betreft de opleidingsduur en opleidingsaard in sterke mate van elkaar (1 week tot 15 maanden). Het is duidelijk dat voor deze opleidingen geen gemeenschappelijk leerplan kan worden ontwikkeld. Voor deze opleidingen zal, door de Rayon LO/S-officier in samenwerking met de Commandant Afdeling Opleidingszaken (C-AOZ), een aangepast leerplan worden ontwikkeld.

Het leerplan OV

In tegenstelling tot het leerplan AMO/AKO met zijn betrekkelijk continue opleidingsprogramma wordt het oefenschema van de onderdelen gekenmerkt door een grote verscheidenheid aan activiteiten. De methodiek gaat ervan uit dat, verblijvende in de vredeslokatie, per week 4 uren LO moeten worden gerealiseerd.
In het oefenschema van het onderdeel vinden wij een aantal duidelijke afgebakende perioden waarin lichamelijke aspecten worden beklemtoond (Pantserstorm, MLV, Oefening Marathon, Steunzool, Logboek, enz.). Indien het oefenschema een dergelijke oefening aanwijst, zal het daaraan voorafgaande LO-programma in overleg met S3/CC op dat aspect zijn gericht (accentperiode).
Een *accentperiode* is een, bij voorkeur aaneengesloten, periode in het oefenschema van het onderdeel waarin sprake is van een regelmatige deelneming aan de LO-lessen, zowel in kwantitatief opzicht als gelet op de samenstelling van de groep. In deze periode staat het bereiken van een of meer leerdoelen in de LO centraal en is er sprake van een sterk methodisch verband tussen de lessen. Het geformuleerde eindleerdoel voor die accentperiode geeft richting aan de inhoud van de lessen in die accentperiode. Op deze wijze ontstaat een voor de onderdelen helaas niet altijd evenwichtig leerplan LO. Deze doelgerichte en utilitaire werkwijze heeft als nadeel dat de belevingswaarde van degene die het LO-programma ondergaat niet erg groot is.
Laat het oefenschema voldoende ruimte om de doelstelling(en) of subdoelstellingen te bereiken, dan zal in het programma meer rekening kunnen

TABEL 1
Generale tabel

CIJFER	AMO	AKO	KMS A	KMS B	KMS C *	KMA	KMA 3e jaar
			560				
60	450	490		500			570
	445	485	525	490	445		565
55	440	480	520	480	440	520	560
	435	475				510	550
50	430	470		470		500	540

* A = jonger dan 30 jaar, B = 30-40 jaar, C = 40 jaar en ouder

TABEL 2
Testbatterij; minimale eisen per niveaugroep

Niveau-groepen	100 m	1000 m	5000 m	verspr.	werpen * ver	werpen * juist	klimmen	zwemmen
AMO	18.0	6:00	30:00	3,50 m	24 m	24 pt	6 m	6:00
AKO	16.5	5:15	27:00	3,75 m	28 m	28 pt	8 m	5:30
KMA 1e jr / OCOSD-KMS	15.5	4:50	25:00	3,95 m	32 m	32 pt	10 m	5:00
KMA 2e/3e jr	15.0	4:25	23:00	4,35 m	36 m	36 pt	12 m	4:30
Tenue	Overall/binnenpak, veldschoenen en geweer		Sport-tenue	Overall/binnenpak en veldschoenen				Zwem-tenue

* Geworpen wordt, naar keuze, op een put op een afstand van 15 of 20 m; de deelnemer heeft 6 handgranaten ter beschikking. Maximaal te behalen punten: 36.

worden gehouden met affectieve momenten. Afb. 2 toont een uitgewerkt leerplan LO van de A-cie 41 Gnbat, zoals dat in 1977 werd opgesteld en gerealiseerd.

LO-eisen

Uitgangspunt

Als uitgangspunt voor het behalen van LO-eisen zal worden gekozen voor een opzet waarbij uit acht nader aan te geven testonderdelen een totaal aantal punten kan worden behaald. Aan dit aantal punten, dat voor elke niveaugroep verschillend kan zijn, wordt een cijfer toegekend volgens de hierbij afgedrukte, niet uitgewerkte, tabel 1. Uitgangspunt is daarbij de minimale prestatie van 55 punten per proef, voor de LO-eisen AMO 8 × 55 punten.

Deze benadering maakt het mogelijk een onvoldoende resultaat voor een of meer van de hierna in tabel 2 te noemen proeven te compenseren door goede prestaties op andere nummers. Eveneens is door toepassing van bovenstaand uitgangspunt voor iedere deelnemer de mogelijkheid aanwezig zich vooraf een beeld te verschaffen over zijn mogelijk te behalen aantal punten.

Naar onze mening zal deze benadering bijdragen tot de intrinsieke motivatie en duidelijkheid brengen in een tot op heden ondoorzichtig gebied van verschillende testen, proeven, tabellen en normen van de verschillende instituten.

Ten slotte is, met het oog op het eventueel invoeren van LO-eisen voor functiegroepen, differentiatie eenvoudig te realiseren.

Testbatterij

Zoals al even is aangestipt, is thans gekozen voor een universele testbatterij voor opleidingen. Afhankelijk van opleidingsduur en opleidingseisen worden verschillende normen gehanteerd, conform tabel 2, waarin de minimale eisen per niveaugroep zijn vastgesteld.

Het zal duidelijk zijn dat er een nauwe relatie bestaat tussen de minimale eisen en het aantal punten waaraan het cijfer 55 wordt toegekend (zie tabel 1).

De didactiek van de LO

In het voorgaande hebben wij ons voornamelijk beziggehouden met de organisatorische en methodische aspecten die zijn verbonden aan het realiseren van de doelstelling LO. Voor wij ons verder verdiepen in de didactische aspecten is het zinvol een nadere uitleg te geven van wat wij onder lichamelijke oefening verstaan.

Lichamelijke oefening is enerzijds het doelgericht oefenen van motorische vaardigheden en anderzijds het ontwikkelen van de fysieke voorwaarden en motorische eigenschappen.

In dit verband wordt ook wel gesproken van lichamelijk vaardigheids- en prestatieniveau. Dit houdt in dat elke les LO een intentie heeft die is gericht op het bereiken van het einddoel. Om dat te realiseren hebben wij een systematische aanpak nodig voor het totaal aantal beschikbare lessen LO. Deze systematische aanpak vinden wij in het leerplan LO.

Didactisch Model KL

Het uitgangspunt voor het samenstellen van een leerplan is het Didactisch Model KL zoals dat elders in dit nummer is beschreven. Het model is een handleiding bij de beantwoording van de vragen: „Wat wil ik bereiken?", „Met wie wil ik dat bereiken?", en „Hoe moet ik dat bereiken?".

De eerste twee vragen zijn reeds beantwoord in de verhandeling over Leerplan LO en LO-eisen. Bij de beantwoording van de derde vraag dringt zich de behoefte op aan concreet geformuleerde doelen. Dat wil zeggen dat einddoelen, tussendoelen en leerdoelen per onderwijsleersituatie dienen te worden geformuleerd in termen van gedrag, voorwaarden en norm, overeenkomstig het gestelde in de „Toelichting op het beleidsconcept individuele opleidingen in de KL".

Toepassing

Bij het toepassen van het model bij het leren in het psychomotorische veld doet zich, in vergelijking tot het cognitieve leren, een aantal specifieke problemen voor die bij de beantwoording van de laatste vraag moeten worden opgelost.
Bij de specifiek militaire vakken is er aangaande het cognitieve leren steeds sprake van een min of meer gelijke beginsituatie. Bij het psychomotorische leren echter is er een groot verschil in lichamelijk vaardigheids- en prestatieniveau.
Om tot een zinvolle invulling van het leerplan te komen is het noodzakelijk deze beginsituatie vast te stellen (zie onder Leerplan AMO/AKO).

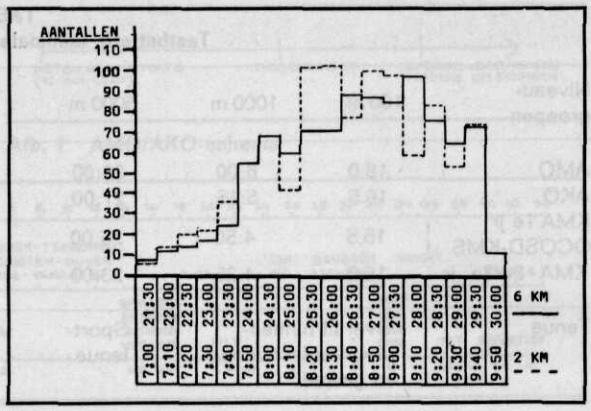
De grote verschillen in beginsituatie en het optimaliseren van de individuele kwaliteiten hebben verstrekkende gevolgen voor de maatregelen die in de onderwijsleersituatie in de LO moeten worden genomen. Behalve een goede toepassing van de componenten van het didactische model door de LO/S-instructeur zal hij vooral differentiatietechnieken moeten beheersen en kunnen toepassen. In combinatie met het les geven aan, zo mogelijk kleine, groepen zal de LO-les intensiever, doelmatiger en doelgerichter worden.

DE LES LO; LEERDOEL

Zoals wij zagen, is elke les LO afgestemd op een concreet geformuleerd doel, bv. MLV. De lesreeks voorafgaande aan deze MLV heet dan „MLV-accentperiode". De normen van deze accentperiode zijn zeer concreet geformuleerd in het MLV-reglement. Een geformuleerd leerdoel van een les uit deze accentperiode zou als volgt kunnen luiden.

Gedrag: het kunnen werpen. *Voorwaarde*: in sporttenue door middel van strekworp in spelvorm met behulp van honkballen. *Norm:* het werpen over afstanden van 35 meter".

Gelet op de doelstelling is de commandant gebaat



Afb. 3 Relatie LO-MLV (n = 1000, r = 0,86)

bij een zo groot mogelijke en regelmatige deelneming aan de LO-lessen. Die deelneming is enerzijds afhankelijk van de betrokkenheid bij de LO-lessen van de commandanten die de lessen beoordelen naar het nut dat zij hebben voor het beter functioneren van hun eenheid, en is anderzijds afhankelijk van de affectieve momenten — plezier, ontspanning, enz. — die de leerling tijdens deze lessen ervaart. Deze beide, op het oog tegenstrijdige, belangen moeten in de LO-lessen zoveel mogelijk bij elkaar worden gebracht.

TRANSFER OF TRAINING

Bij het psychomotorische leren wordt vaak gebruik gemaakt van het leerprincipe „transfer of training"; daaronder wordt verstaan de overdracht naar een andere situatie van wat in de ene situatie is geleerd.
Het hierboven gekozen voorbeeld laat zien dat is tegemoetgekomen aan de belevingswaarde voor de leerlingen, waarbij tevens de werpfunctie wordt verbeterd.

Uit een onderzoek bij 1000 militairen die de MLV-proeven met succes hebben afgelegd, blijkt dat er een zeer nauwe relatie bestaat tussen gescoorde tijden op de 6 km duurloop in sporttenue en de 2 km duurloop in MLV-tenue met geweer (afb. 3). De uitkomst van dit onderzoekje lag min of meer voor de hand. Dit voorbeeld maakt duidelijk dat hier sprake is van „transfer of training" uit een deductieve situatie naar een meer gecompliceerde situatie.

Verantwoording

Het uitgewerkte leerplan tot op het niveau van de onderwijsleersituatie, aangepast aan de plaatselijke situatie, is aanwezig bij alle LO/S-instructie-

groepen. De lessen LO zijn uitgewerkt op Instructie Aanwijzingen LO. Bij het samenstellen van de leerplannen wordt rekening gehouden met de jongste ontwikkelingen op methodisch/didactisch gebied, zowel binnen de KL als in de civiele vakwereld. Het organiserende/ontwikkelende niveau geeft terzake van deze ontwikkelingen richtlijnen aan het uitvoerend niveau.

Literatuur

J. Beenen — De betekenis van een aantal leerprincipes voor het leren van bewegingen. *Lich. Opvoeding* (1974) (13-15).

J. D. Lawther — *The learning of physical skills.* Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ (1968).

K. Rijsdorp — *Grondslagen van de lichamelijke oefening.* Nijgh en van Ditmar, Den Haag (1966).

F. Mager — *Leerdoelen formuleren, hoe doe je dat?* Wolters-Noordhoff, Groningen (1974).

C. F. van Pareren — *Psychologie van het leren.* Van Loghum Slaterus, Deventer (1971).

Opleiding van technisch specialisten

J. J. Los

majoor der artillerie, hoofd Sectie CVO/TSPN staf COKL

De staatssecretaris KL verklaarde op 24 mei 1968 in een toespraak:

De technisch specialist is niet zo maar een vrijwilliger die de plaats van een dienstplichtige inneemt; neen, de technisch specialist representeert een volledig nieuwe categorie personeel.

Jarenlang is het bijzondere van de tsp — de technisch specialist — gehandhaafd doordat steeds werd gesproken over „het TS-project". Hoewel nóg wel eens wordt gesproken over „het TS-project" is daarvan feitelijk geen sprake meer. Het „project" is volwassen geworden en de tsp heeft een eigen plaats in de militaire organisatie verworven. Hij valt nu onder de regelen die voor alle vrijwillig dienende militairen gelden, maar wel met enkele karakteristieken:

— hij is tijdelijk aanwezig (4 - 8 jaar);
— hij krijgt een premie na het verstrijken van de verbintenisduur;
— hij volgt een civiele vakopleiding (CVO) tijdens zijn diensttijd op kosten van het Rijk.

Dat laatste is het meest opvallende, daarin onderscheidt hij zich van andere kort-verbandvrijwilligers. Het is het speciale kenmerk van de tsp en speelt een belangrijke rol gedurende zijn gehele verbintenisduur. Behalve zijn militaire opleiding ontvangt hij een civiele vakopleiding, die reeds kan beginnen in zijn militaire functieopleiding maar zeker 2 tot 3 jaar daarna voortduurt.

Alvorens nader wordt ingegaan op de opleiding van de tsp is het van belang hier te vermelden van welke overwegingen bij de opzet van een CVO is uitgegaan, en die nog steeds gelden.

— De opleiding dient te zijn gericht op deelneming aan de burgerexamens en het behalen van officieel erkende diploma's.

— In het bijzonder dienen de opleidingen te worden gerealiseerd die zoveel mogelijk overeenkomen met de militaire functie of die in het verlengde daarvan liggen. Daardoor ontstaat de mogelijkheid de vereiste leerstof geheel of gedeeltelijk te integreren in de militaire functieopleiding en praktijk, waardoor de CVO in vele gevallen ook ten goede kan komen aan de kwaliteit van de militaire opleiding zelf en bij de uitoefening van de militaire functie.

— Waar mogelijk en toepasselijk dient de CVO plaats te vinden overeenkomstig de beginselen van het leerlingstelsel en onder de werkingssfeer van de Wet op het Leerlingwezen te worden gebracht

Uit de tweede, hierboven vermelde overweging, volgt dat de kandidaat-tsp, die solliciteert om een bepaalde CVO te volgen, wordt aangenomen voor de daaraan gekoppelde militaire functie of omgekeerd. Het is daarom voor de tsp vaak ook niet mogelijk na het voltooien van zijn militaire opleiding voor een andere CVO in aanmerking te komen, wanneer de oorspronkelijke hem na enige tijd niet meer bevalt: in de meeste gevallen zal dan eveneens een andere militaire functieopleiding noodzakelijk zijn, hetgeen extra opleidingstijd zou kosten.

De militaire opleiding

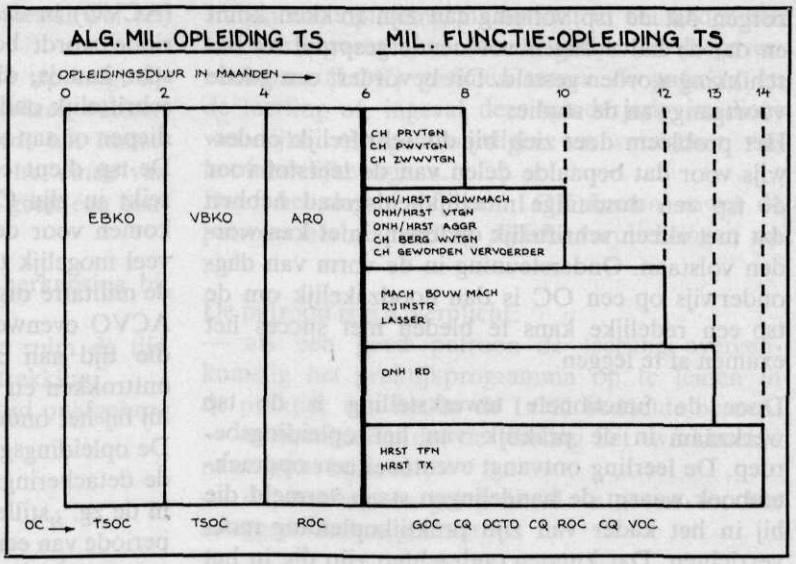
De tsp begint zijn loopbaan met een algemene militaire opleiding van 6 maanden. Deze opleiding is verdeeld in drie opleidingsperioden (zie afb. 1):

— een elementaire bijzondere kaderopleiding (EBKO) en
— een voortgezette bijzondere kaderopleiding (VBKO) die beide plaatsvinden op of TSOC-N of TSOC-Z, en
— een algemene rijopleiding (ARO), die plaatsvindt op het ROC.

Het leerplan van de BKO bevat 4 hoofdgroepen:

— algemene militaire kennis en vaardigheid;
— gevechtsvaardigheid;
— schietvaardigheid (FAL en UZI);
— militaire lichamelijke opleiding.

De ARO is gericht op het behalen van een militair rijbewijs.



Afb. 1 Militaire opleiding Technisch Specialisten

Aan het einde van elke opleidingsperiode wordt nagegaan of de tsp voldoet aan de gestelde eisen alvorens hij tot de volgende opleidingsperiode wordt toegelaten. Indien hij niet voldoet qua resultaten wordt hij in de gelegenheid gesteld de opleidingsperiode te herhalen. Dit kan in de eerste 6 maanden maar eenmaal plaatsvinden. Indien de tsp, niet zijnde een toekomstige chauffeur, niet slaagt voor het militaire rijbewijs zal hij niet voor herhaling van deze opleidingsperiode in aanmerking komen, doch worden geplaatst in de functie waarvoor hij is aangenomen, echter zonder nevenfunctie van chauffeur.

Hoewel hierboven sprake is van een kaderopleiding wordt met nadruk erop gewezen dat de tsp beslist niet voor toekomstig kaderlid wordt opgeleid. De term kaderopleiding is alleen gehandhaafd uit psychologische overwegingen en is meer een uitgebreide algemene militaire opleiding. Vandaar ook de benaming „bijzondere kaderopleiding". Hij leert wel bv. de taak van de kpl van de week en die van de kpl van aflossing te verrichten, maar niet die van sgt/wmr van de dag, resp. wachtcommandant. Indien hij later in de rang van kpl I in dergelijke functies moet meerouleren, zal het onderdeel de tsp zelf daarvoor moeten opleiden.

Wanneer de tsp bovenstaande opleiding heeft voltooid, wordt hij geplaatst bij het Opleidingscentrum (GOC, OCTD, ROC of VOC) waar hij een specifieke, op zijn toekomstige militaire functie gerichte, opleiding volgt (MFO). De duur van de MFO is verschillend; hij varieert van 2 maanden tot 8 maanden (zie afb. 1). De MFO is zelfs dikwijls (veel) langer dan voor dpln voor dezelfde functies.

Voor verschillende functieopleidingen wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid een deel van de leerstof van de CVO in de MFO te integreren. Deze leerstof van de CVO wordt gebruikt als (extra) basis voor de eigenlijke MFO. Het is zelfs noodzakelijk dit te doen indien de vooropleidingseisen voor de CVO lager zijn dan voor de militaire functie wordt gewenst.

Het geïntegreerde gedeelte van de leerstof van de CVO maakt dan deel uit van de MFO; met andere woorden: de resultaten zijn van invloed op het al dan niet slagen voor de MFO.

Heeft de tsp ook deze opleiding met succes doorlopen dan wordt hij op functie geplaatst, voornamelijk bij 1LK en in mindere mate bij eenheden in de Nationale Sector. Zoal niet in de FMO begonnen, start hij nu met zijn civiele vakopleiding.

De civiele vakopleiding

De CVO bestaat uit een theoretische opleiding en een praktijkopleiding. De voor het toekomstige beroep nodige theoretische kennis maakt de tsp zich eigen door het volgen van een schriftelijke cursus.

In de kazerne of legerplaats dient studieruimte beschikbaar te zijn waar de tsp zich in de avonduren aan het bestuderen van de schriftelijke lessen kan wijden en de daarbij behorende opgaven kan uitwerken. Voorts wordt hij gemiddeld 4 halve werkdagen per maand in de gelegenheid gesteld dit tijdens de diensturen te doen. De commandant bepaalt aan de hand van het oefenprogramma welke halve dag per week de tsp voor zijn studie zal kunnen gebruiken. Het is een verantwoordelijkheid van die commandant ervoor te

zorgen dat de tsp volledig aan zijn trekken komt en dat de halve dagen voldoende gespreid ter beschikking worden gesteld. Dit bevordert een goede voortgang van de studie.
Het probleem doet zich bij dit schriftelijk onderwijs voor dat bepaalde delen van de leerstof voor de tsp een dusdanige moeilijkheidsgraad hebben dat met alleen schriftelijk onderwijs niet kan worden volstaan. Ondersteuning in de vorm van dagonderwijs op een OC is dan noodzakelijk om de tsp een redelijke kans te bieden met succes het examen af te leggen.

Door de functionele tewerkstelling is de tsp werkzaam in de praktijk van het opleidingsberoep. De leerling ontvangt eventueel een opdrachtenboek waarin de handelingen staan vermeld die hij in het kader van zijn praktijkopleiding moet verrichten. Dat kunnen opdrachten zijn die in het normale werkpakket voorkomen — deze leveren dus weinig problemen op — alsook opdrachten voor het maken van bepaalde proefstukken, waarvan de uitvoering moeilijker is. De leerling wordt toegevoegd aan een leermeester, die hem begeleidt bij de praktijkopleiding en aangeeft welke opdrachten moeten worden gedaan resp. uitgevoerd. De leermeester beoordeelt de wijze van uitvoering en stelt daarvan aantekening in het opdrachtenboek.
Het is echter voor de tsp niet mogelijk in zijn tewerkstelling de praktijkopleiding volledig af te maken. Enerzijds wordt dit veroorzaakt door het onderhoudssysteem bij de KL. Op het niveau waarop hij is tewerkgesteld (2e of 3e echelon), kunnen en mogen niet alle handelingen worden verricht die hij in het kader van zijn CVO wel zou moeten doen. Anderzijds komt hij in zijn tewerkstelling uitsluitend in aanraking met organiek ingedeeld militair materieel en mist dus de handelingen op in de civiele sector voorkomende apparatuur. Daarom moeten voorzieningen worden getroffen om ook dit gedeelte van de praktijkopleiding te realiseren. Ten dele kan dit worde opgelost door het inrichten van leerhoeken en de tsp daar die opdrachten te laten uitvoeren. Wat ook in de leerhoeken niet kan gebeuren, zal dan elders moeten plaatsvinden. Daarvoor is opleidingscapaciteit en materiaal aanwezig bij de diverse opleidingscentra van het COKL.
Om de tsp in de gelegenheid te stellen dat gedeelte van de praktijkopleiding te volgen dat bij het onderdeel niet kan, wordt de tsp tijdens zijn tewerkstelling enkele malen gedetacheerd bij een OC voor een periode van een of twee maanden voor het volgen van een aanvullende civiele vakopleiding (ACVO) in de vorm van dagonderwijs. Deze periode wordt bovendien gebruikt om de theoretische kennis, die de tsp zich door het volgen van schriftelijk onderwijs heeft eigen gemaakt, te verdiepen of aan te vullen.
De tsp dient een bepaald stadium te hebben bereikt in zijn CVO om in aanmerking te kunnen komen voor deze ACVO en om deze periode zo veel mogelijk tot haar recht te doen komen. Voor de militaire organisatie is een detachering voor de ACVO evenwel nadelig: de tsp wordt gedurende die tijd aan zijn eigenlijke functie-uitoefening onttrokken en natuurlijk juist op een moment dat hij bij het onderdeel niet kan worden gemist.
De opleidingsgang van de CVO is zo opgezet dat de detacheringsperioden voor ACVO samenvallen in de zg. „stille", resp. eerste helft van een schoolperiode van een ONDAS-eenheid.

Wanneer de tsp, instromend bij het onderdeel na zijn MFO, wordt ingedeeld bij de dan aanwezige schoolcompagnie zal het tijdstip van detachering voor de ACVO doorgaans weinig problemen opleveren. Zo is voor elke categorie tsp een zg. „sporenplan" opgesteld, waarin is aangegeven wanneer hij bepaalde stadia bereikt, zodat daarmee vroegtijdig rekening kan worden gehouden (afb. 2). Raadpleging van het sporenplan is daarom ook wenselijk en kan problemen voorkomen bij indeling van tspn binnen de onderdelen. Er is echter een aantal factoren dat een realisering van het sporenplan niet altijd mogelijk maakt en voornamelijk een wijziging van de detacheringsperiode tot gevolg heeft, zoals:

— frequentie en tijdstip civiele examens, speciaal indien de examens maar een- of tweemaal per jaar worden afgenomen; bovendien wordt de voorkeur eraan gegeven de ACVO zo kort mogelijk voor het examen te houden;
— opleidingscapaciteit OC en sterkte lichtingsploegen tsp, waardoor het noodzakelijk kan zijn verschillende lichtingsploegen samen te voegen voor de ACVO;
— de belangen van het onderdeel, bv. INDAS-eenheid of oefeningen in groter verband;
— de tsp kan het voorgeschreven studietempo niet volgen en is dus niet op het vastgestelde tijdstip gereed voor detachering.

Het sporenplan biedt gelukkig ruimte om een verschuiving van de van de detacheringsperiode toe te laten zonder dat de contractuele verplichteingen aan de tsp, voor zover het zijn CVO betreft, in gevaar komen. Overleg tussen het COKL, dat de tsp aanwijst voor het volgen van een ACVO,

en het betrokken onderdeel geeft meestal wel een goede oplossing.
De totale duur van de CVO, die de tsp volgt tijdens zijn tewerksteling bij een onderdeel, varieert van 2 tot 3 jaar. Nagestreefd wordt het laatste examen ongeveer 1 à 1½ jaar voor het einde van de verbintenis te laten afleggen. Dit geeft een aantal voordelen:

— de tsp heeft gelegenheid voor herkansing bij niet slagen;
— bij voltooiing CVO heeft de tsp ruim de tijd voor het zoeken van een burgerbetrekking;
— bij voltooiing is de tsp geruime tijd onafgebroken beschikbaar voor het onderdeel.

Het leerlingwezen

Het is mogelijk een beroepsopleiding in het kader van het leerlingwezen te doen plaatsvinden. (. . .) In het leerlingwezen ontvangt de leerling op grondslag van een leerovereenkomst in onderlinge samenhang *zowel een opleiding in de praktijk van een bepaald beroep, als algemeen en op het beroep gericht onderwijs.* (Wet op het Leerlingwezen, art. 2).

In het leerlingwezen zijn tweeërlei organen werkzaam:

— landelijke organen die in het bijzonder de zorg hebben voor de voorbereiding van de praktijkprogramma's en van de examens;
— regionale organen die in het bijzonder de zorg hebben voor de voorlichting; zij onderhouden contacten met ouders, leerlingen, scholen en instituten voor beroepskeuze en arbeidsbemiddeling.

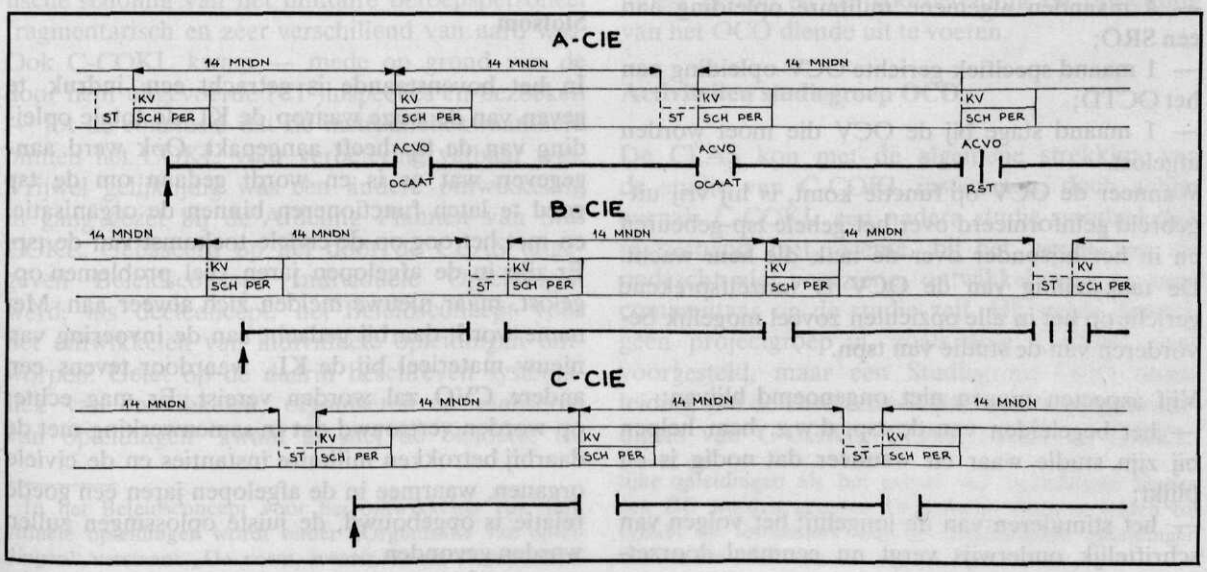
Indien een opleiding plaatsvindt in het kader van het leerlingwezen wordt schriftelijk een leerovereenkomst (LOK) gesloten tussen de patroon en de leerling of, ingeval deze minderjarig is, diens wettelijke vertegenwoordiger ten overstaan van het landelijke orgaan.
Door het sluiten van een LOK nemen zowel de patroon als de leerling enkele verplichtingen op zich.

De patroon is o.a. verplicht:
— als een goed patroon de leerling overeenkomstig het praktijkprogramma op te leiden in de praktijk van het in de LOK bedoelde beroep;
— te bevorderen dat de leerling het werkboekje nauwgezet bijhoudt;
— de leerling de gelegenheid te geven tot het afleggen van het examen.

De leerling is verplicht:
— zich als een goede leerling te gedragen naar de hem door de patroon gegeven aanwijzingen;
— het werkboekje bij te houden en de hem daarbij opgedragen taken te vervullen.

In de civiele sector volgt de leerling het algemene en op het beroep gerichte onderwijs op een school (1 dag per week). De Wet op het Leerlingwezen biedt echter de mogelijkheid dit onderwijs, waarvan door tspn gebruik wordt gemaakt, op andere wijze te doen genieten. Voor die opleidingen van tspn, die zich daartoe speciaal lenen, is aan de minister van onderwijs toestemming gevraagd deze onder de werking van de Wet op het Leerlingwezen te doen plaatsvinden. Dit houdt dus in het sluiten van LOK's met de daaraan verbonden ver-

Afb. 2 Sporenplan tsp Ch pwvtg resp. prvtg



plichtingen. De minister heeft dat ingewilligd. De commandanten van de daarbij betrokken OCa (C-GOC, C-OCTD, C-VOC) zijn door de minister van defensie gemachtigd, namens hem de LOK te tekenen als patroon.
Voordelen van een opleiding in het leerlingwezen:
— de opleiding heeft een wettelijke grondslag;
— de examenkosten worden betaald door het ministerie van Onderwijs;
— de consulenten, die in het bijzonder zijn belast met de controle op de naleving van de leerovereenkomst, komen niet ten laste van Defensie.

De begeleiding van de tsp

Om de CVO in haar totaliteit regelmatig te doen verlopen, is een bijzonder goede begeleiding van de tsp vereist. De begeleiding werkt in feite naar twee kanten:
— naar de tsp zelf, die alle mogelijke persoonlijke steun krijgt;
— in de richting van de commandant, omdat een goede voortgang van de CVO bevordelijk is voor het goed functioneren van de tsp binnen het onderdeel.
Voor die begeleiding zijn diverse functionarissen en instanties beschikbaar. In de eerste plaats moet worden genoemd de Officier Civiele Vakopleiding, kortweg OCV genoemd. Een dergelijke functionaris, in de rang van vaandrig of luitenant, wordt bij elke eenheid ingedeeld waar meer dan 25 tspn werkzaam zijn.

Sinds 1 januari 1975 vindt een functionele opleiding tot OCV plaats die als volgt eruit ziet:
— 4 maanden algemene militaire opleiding aan een SRO;
— 1 maand specifiek gerichte OCV-opleiding aan het OCTD;
— 1 maand stage bij de OCV die moet worden afgelost.
Wanneer de OCV op functie komt, is hij vrij uitgebreid geïnformeerd over het gehele tsp-gebeuren en in het bijzonder over de taak die hem wacht. De taakstelling van de OCV is vanzelfsprekend gericht op het in alle opzichten zoveel mogelijk bevorderen van de studie van tspn.

Vijf aspecten mogen niet ongenoemd blijven:
— het begeleiden van de tsp, d.w.z. hem helpen bij zijn studie waar en wanneer dat nodig is en blijkt;
— het stimuleren van de jongelui; het volgen van schriftelijk onderwijs vergt nu eenmaal doorzettingsvermogen, dat de tsp niet altijd uit zichzelf kan opbrengen;
— het adviseren enerzijds van de commandant aangaande detacheringen, studiefaciliteiten en studieassistentie, anderzijds van de tsp zelf over bv. het studietempo;
— het bijhouden van een administratie waardoor het onderdeel nauwkeurig op de hoogte blijft van de studieresultaten;
— het bijhouden van het sporenplan resp. de tijdstippen van detachering en examens.

Een belangrijk punt bij de selectie van OCVn is hun schoolopleiding, waarbij de voorkeur uitgaat naar een hts-opleiding.
Getracht wordt in een brigade — waarbij dus meer OCVn zijn ingedeeld — een spreiding tot stand te brengen rekening houdende met de genoten schoolopleiding. Het grote voordeel daarvan is dat dan voor vrijwel alle studierichtingen van tspn een specifieke materiedeskundige aanwezig is. Zonder overdrijving kan worden gesteld dat de kwaliteit van de OCV en de wijze waarop hij wordt ingezet van bijzonder grote betekenis zijn voor het goede verloop van de CVO.
Naast de OCV staat voor de begeleiding in de praktijkopleiding de leermeester, meestal de C-onhgp, in.
Voor adviezen over en medewerking aan een goede begeleiding zijn verder nog beschikbaar de consulenten van de organen die optreden in het kader van de Wet op het Leerlingwezen:
— de consulent van het landelijke orgaan op vaktechnisch gebied;
— de consulent van het regionale orgaan op sociaal-pedagogisch gebied.

Slotsom

In het bovenstaande is getracht een indruk te geven van de wijze waarop de KL de totale opleiding van de tsp heeft aangepakt. Ook werd aangegeven wat er is en wordt gedaan om de tsp goed te laten functioneren binnen de organisatie, en met het oog op de civiele toekomst van de tsp. Er zijn in de afgelopen jaren veel problemen opgelost, maar nieuwe melden zich alweer aan. Met name wordt daarbij gedacht aan de invoering van nieuw materieel bij de KL, waardoor tevens een andere CVO zal worden vereist. Er mag echter op worden vertrouwd dat in samenwerking met de daarbij betrokken militaire instanties en de civiele organen, waarmee in de afgelopen jaren een goede relatie is opgebouwd, de juiste oplossingen zullen worden gevonden.

Opleidingscentrum voor opleidingsfunctionarissen

COKL-wensdroom of naderende werkelijkheid?

R. van Angelbeek

kolonel der cavalerie, directeur Studiecentrum voor Militair Leiderschap

Bij het tienjarige bestaan van het COKL — dat zeer binnenkort een mouwembleem voor het militair personeel gaat voeren met de daarbij behorende spreuk *Tandem fit surculus arbor* (eindelijk wordt een spruit een boom) — is het goed melding te maken, in dezelfde beeldspraak blijvende, van een *mogelijk* nieuwe tak aan de COKL-boom. Het woord „mogelijk" is ertussen gevoegd om eventuele misverstanden te voorkomen.

Deze „tak" leeft nog in de gedachten- en plannenwereld van het COKL en de CLAS en heeft derhalve hooguit de status van een voorlopig plan. Eerst na goedkeuring door de Legerraad en opneming in het Legerplan kan het een definitieve status krijgen en voor realisatie vatbaar worden. Er is gelukkig goede hoop, dat zulks op korte termijn kan worden gerealiseerd.

Voorgeschiedenis

Reeds enkele jaren geleden waren er bij de Staf COKL vage plannen, te komen tot een militair-pedagogisch centrum binnen het COKL. Deze wens kwam voort uit de constatering dat de didactische scholing van het militaire beroepspersoneel fragmentarisch en zeer verschillend van aard was. Ook C-COKL kwam — mede op grond van de door hem uitgevoerde (CI-)inspecties en bezoeken — tot de conclusie dat de instructiebekwaamheid binnen het COKL voor verbetering vatbaar was. Vrijwel gelijktijdig was een andere ontwikkeling in gang gezet bij de Afdeling Plannen van Staf COKL. Gebaseerd op het door de CLAS uitgegeven Beleidsconcept Individuele Opleidingen werd, als deelconcept, het Beleidsconcept voor het ontwikkelen van individuele opleidingen ontworpen. Gelet op de daarin beschreven systematiek van ontwikkelen, organiseren en realiseren van opleidingen[1] kwam al snel de behoefte tot uiting ook hogere opleidingsfunctionarissen, die bij (opleidings)staven en opleidingseenheden met deze activiteiten zouden worden belast, daarvoor op te leiden. Uit tweeërlei oogpunt ontstond derhalve de behoefte aan een centraal opleidingsinstituut voor deze taken.

Na inleidende besprekingen tussen C-COKL en de CLAS werd in het voorjaar van 1977 aan C-COKL opdracht gegeven over een dergelijk instituut een studie te verrichten. Bij deze studie dienden tevens in de beschouwing te worden betrokken de wenselijkheid en de mogelijkheid de huidige taken van het SCML en het DBL in dit opleidingscentrum onder te brengen.

Het resultaat van deze studie, vastgelegd in het „Memorandum OCO" werd medio 1977 aan de CLAS aangeboden. De studie gaf een *voorlopig* beeld van taak, samenstelling en realisatieaspecten van het Opleidingscentrum voor Opleidingsfunctionarissen, waarbij nader onderzoek nog nodig bleek. C-COKL stelde voor in te stemmen met (voorlopige) taakstelling en organisatie OCO en de oprichting van een projectgroep OCO die dit memorandum als uitgangspunt voor verdere studie moest nemen en de voorbereiding en oprichting van het OCO diende uit te voeren.

Activiteiten studiegroep OCO

De CLAS kon met de algemene strekking van de studie van C-COKL instemmen, doch achtte evenals C-COKL een nadere studie noodzakelijk in verband met recente, bij het geven van de opdracht niet voorziene, ontwikkelingen en enig commentaar op de studie zelf. Hij stelde daartoe geen projectgroep in, zoals door C-COKL was voorgesteld, maar een Studiegroep OCO onder leiding van de Directeur-SCML met vertegenwoordigers van C-COKL, CLAS, DPKL en DMKL.

[1] In het Beleidsconcept voor het ontwikkelen van individuele opleidingen wordt onder „Organisatie van opleidingen" verstaan: „De vorm, waarin zowel de afzonderlijke opleidingen als het geheel van opleidingen binnen een OC worden genoten. Organisatie dient te leiden tot syllabi en lesroosters van de verschillende opleidingen binnen een OC."

De opdracht aan de Studiegroep luidde, kort samengevat, als volgt.

1. Onderzoek op welke wijze de taakstelling OCO kan worden verruimd door toevoeging van de taken op het gebied van de (leiderschaps)vorming, die tot nu toe zijn opgedragen aan het SCML.
2. Overleg met de KLu over de mogelijkheid en de wenselijkheid van integratie/colocatie van het OCO met het op te richten overeenkomstige KLu-instituut.
3. Onderzoek nader, op basis van de verrichte studie, de gehanteerde uitgangspunten en de consequenties, verbonden aan de realisatie van de oprichting van het OCO.
4. Wijd een nadere beschouwing aan de naamgeving en de plaats in de organisatie van het OCO.

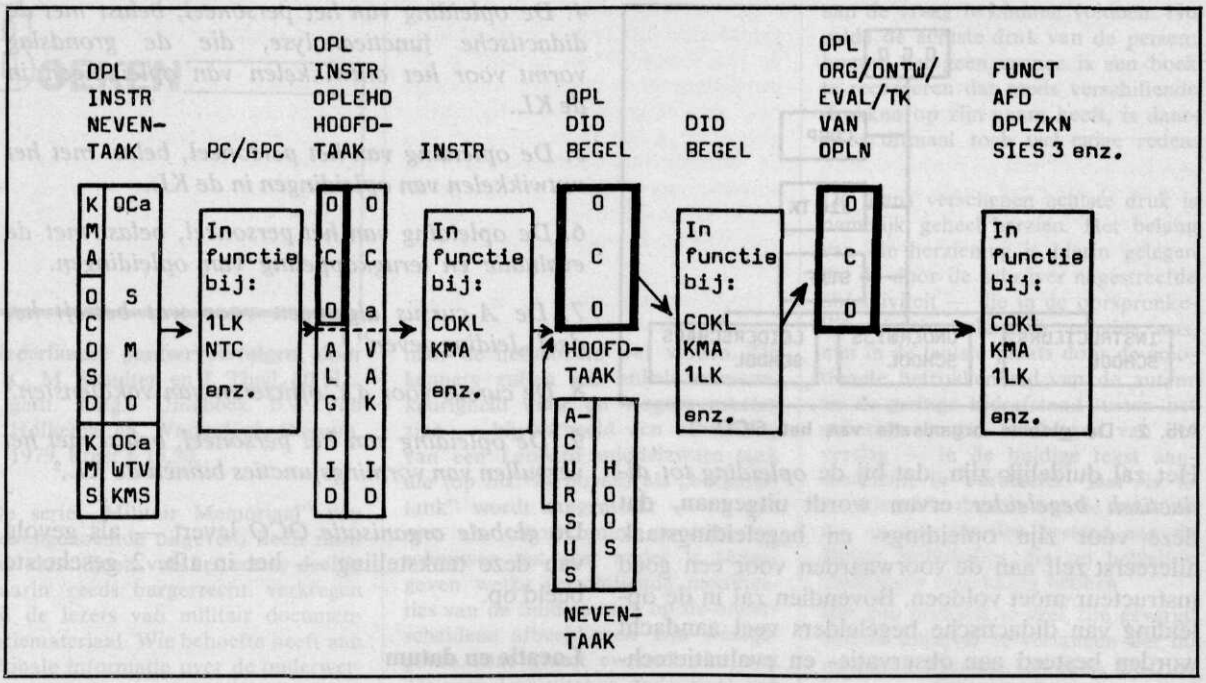
Na een verrichte en goedgekeurde analyse van de opdracht heeft de Studiegroep zich — in verband met mogelijke consequenties op het gebied van taakstelling, organisatie, personeel en materieel, inbegrepen de infrastructuur — allereerst bezig gehouden met de *mogelijke samenwerking met de KLu.*
Alhoewel inderdaad bij de KLu sprake was van vernieuwingsactiviteiten op het gebied van de opleiding van instructief personeel, bleek helaas uit het gevoerde overleg dat deze plannen — waaronder tevens werd begrepen een verplaatsing van het Algemeen Instructie Centrum te Gilze-Rijen naar de regio Arnhem-Nijmegen en organisatorische onderbrenging bij een van de KLu-opleidingsinstituten — reeds in een dusdanig vergevorderd stadium verkeerden dat een samenwerkingsverband met het op te richten OCO vooralsnog — op korte termijn — niet tot de reële mogelijkheden behoorde. Met spijt moest de Studiegroep aan de CLAS rapporteren, dat in het kader van haar studie geen rekening meer kon worden gehouden met een mogelijke colocatie/integratie met een overeenkomstig KLu-instituut.

De verruiming van de taakstelling OCO door *toevoeging van de taken op het gebied van de (leiderschaps)vorming* is aanleiding geweest tot langdurige en soms heftige discussie. Het bleek, dat de binnen de KL gehanteerde beleidsconcepten vorming, bedrijfsvorming en leiding geven aanleiding geven tot meer interpretaties en derhalve verschillen in de wijze van uitvoering binnen en tussen de diverse bevelsressorts van de KL.
Mede door het voorshands ontbreken van een beleidsconcept leiderschapsvorming en om de noodzaak tot grotere duidelijkheid van de begrippen vorming en bedrijfsvorming alsmede omdat het OCO, zoals het in het voornemen ligt, personeel belast met opleidingstaken van verschillende bevelsressorts hoopt op te leiden, heeft de Studiegroep gemeend te moeten aanbevelen de taakstelling van het OCO *vooralsnog* niet te verruimen door toevoeging van (leiderschaps)vormingstaken. Wel lijkt het voor de hand te liggen voorlopig de huidige taken van het SCML op te nemen in de taakstelling van het OCO, totdat de gewenste duidelijkheid daaromtrent is verkregen. Met die aanbeveling is de CLAS akkoord gegaan.

De gewenste opleidingsmethodiek van met name de instructeursopleiding is onderwerp geweest van langdurige en intensieve studie. Gebleken is, uit bekend geraakte desbetreffende ontwikkelingen in de civiele onderwijswereld in binnen- en buitenland (vooral inzake de bedrijfsopleidingen) en bij andere krijgsmachten of krijgsmachtdelen, dat de huidige tendens sterk erop is gericht de opleiding (of delen daarvan) meer in directe relatie te brengen met de werksituatie. Dit wordt met name gepropageerd om de zogenaamde „transfer"-problemen in de werksituatie bij een centraal en/of buiten het bedrijf gegeven opleiding zoveel mogelijk op te heffen. Het heeft ertoe geleid, dat de Studiegroep heeft aanbevolen voor de instructeursopleiding uit te gaan van een centraal te geven deel van de opleiding op het OCO (algemeen onderwijskundig en didactisch van aard) en een vervolg en afsluitend deel van de opleiding bij de diverse opleidingseenheden (vooral vakdidactisch gericht). De bij de opleidingseenheden aanwezige of nog aan te trekken didactische begeleiders hebben in deze opvatting behalve hun begeleidingstaak ook een duidelijke opleidingstaak bij de instructeursopleiding. Vermeldenswaard is overigens dat deze opvatting nog niet overal weerklank vindt en bij een eventuele oprichting van een OCO punt van discussie zal blijven. De indruk bestaat echter, dat de tegenkanting meer van praktische (personeelstekorten) dan theoretische aard is.

Uiteraard is ook veel aandacht besteed aan de (globale) inhoud van de te geven didactische opleidingen, zowel op het OCO als bij de overige opleidingseenheden. Voor de gedachtenvorming is daarbij uitgegaan van het schema weergegeven in afb. 1.

Vertrekpunt is de gewenste *didactische scholing bij de initiële beroepsopleidingen* op KMA,



Afb. 1 Studiegroep OCO; gedachte taken voor OCO in het kader van de didactische opleidingen

OCOSD en KMS geweest. Als uitgangspunt heeft gegolden, dat de bij te brengen didactische kennis en vaardigheden zodanig beperkt dienen te zijn, dat de jonge beroepsofficier resp. onderofficier daarmee voor zijn eerste functievervullingsperiode, met name bij 1LK, „uit de voeten kan"; niet meer en niet minder.

Deze initiële didactische scholing is derhalve beslist onvoldoende voor het functioneren van een instructeur bij opleidingseenheden; naar mijn mening geldt deze stelling ook voor de instructeurs bij de schoolcompagnieën en batterijen van 1LK. Na de voor — voor de meeste beroepsofficieren en -onderofficieren vrijwel onafwendbare — functievervullingsperiode als instructeur (hoofdtaak) bij opleidingseenheden en -centra kan plaatsing in functies geschieden als didactisch begeleider dan wel in het kader van het ontwikkelen, organiseren, evalueren en terugkoppelen van opleidingen. De keuze van de beide soorten functies wordt uiteraard sterk bepaald door aanleg, geschiktheid en motivatie, waarbij echter wel het op goede wijze hebben vervuld van een instructeursfunctie een redelijke basisvoorwaarde mag worden geacht. Ook bij de HOOS en bij de A-cursus algemeen zal met name aandacht worden geschonken aan de aspecten van de didactische begeleiding, daar dit als een neventaak van de cc/ec/btc, csm en schooladjudant wordt beschouwd.

Overbodig te stellen, dat het gepresenteerde schema (afb. 1) niet star mag worden opgevat maar eerder een functie heeft (gehad) in het kader van de inhoud van de te geven opleidingen.

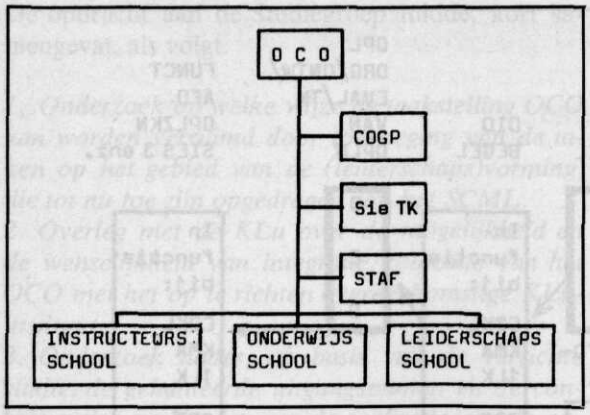
De basis voor de te geven opleidingen is geweest *de op het OCO te geven instructeursopleiding.* Enerzijds was de inhoud van deze opleiding van belang voor de overige opleidingen, anderzijds was de gewenste inhoud bepalend voor de duur van de opleiding.

De duur van de instructeursopleiding, nog steeds een punt van overleg tussen St-COKL en de LAS, was van grote invloed (in verband met de grote aantallen jaarlijks op te leiden instructeurs) op de raming van personele, materiële en infrastructurele middelen voor het OCO. Door de Studiegroep is daartoe — wegens het ontbreken van een daarop gerichte (didactische) functieanalyse, een theoretische functieanalyse van een militaire instructeur opgesteld. Afgeleid daarvan is, als deelrapport, een syllabus gemaakt van de gewenste instructeursopleiding, zodat een verantwoorde tijdsschatting kon worden gegeven.

Uitgaande van een deels centrale, deels decentrale opleiding van instructeurs is de doelstelling tweeledig:

1. een instructeur moet in staat zijn een les op acceptabele wijze — systematisch en sociaal vaardig — voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren;

2. een instructeur moet op acceptabele wijze kunnen optreden als begeleider van zijn leerlingen.



Afb. 2 De globale organisatie van het OCO

Het zal duidelijk zijn, dat bij de *opleiding tot didactisch begeleider* ervan wordt uitgegaan, dat deze voor zijn opleidings- en begeleidingstaak allereerst zelf aan de voorwaarden voor een goed instructeur moet voldoen. Bovendien zal in de opleiding van didactische begeleiders veel aandacht worden besteed aan observatie- en evaluatietechnieken alsmede aan het voeren van (twee)gesprekken.

Het Beleidsconcept voor het ontwikkelen van individuele opleidingen in de KL, de toelichting daarop en de nog (ten dele) te verschijnen subconcepten van dit beleidsconcept zullen de basis vormen voor de te geven opleidingen op de gebieden *ontwikkelen, organiseren, evalueren en terugkoppelen van opleidingen.*

Het is daarbij essentieel dat een goed inzicht wordt verkregen in het bij de KL gehanteerde didactische model, de onderling samenhangende componenten daarvan en de daaruit voortvloeiende activiteiten. De opleidingen zijn — zoals ook in de studie van C-COKL is verwoord — bestemd voor opleidingsfunctionarissen (van COKL, KMA, enz.), maar kunnen ook worden gevolgd door functionarissen van 1LK met een opleidingsverantwoordelijkheid (personeel van secties G3/S3).

Op grond van vorenstaande overwegingen is de volgende *voorlopige taakstelling OCO* geformuleerd.

1. De opleiding van instructeurs in de KL.

2. De opleiding van didactische begeleiders in de KL.

3. De opleiding van het personeel, belast met de organisatie van de opleidingen in de KL.

4. De opleiding van het personeel, belast met de didactische functieanalyse, die de grondslag vormt voor het ontwikkelen van opleidingen in de KL.

5. De opleiding van het personeel, belast met het ontwikkelen van opleidingen in de KL.

6. De opleiding van het personeel, belast met de evaluatie en terugkoppeling van opleidingen.

7. De A-cursus algemeen voor wat betreft het deel „leiding geven".[2]

8. De cursus voor a.s. officieren van vakdiensten.[2]

9. De opleiding van het personeel, belast met het vervullen van vormingsfuncties binnen de KL.[2]

De *globale organisatie OCO* levert — als gevolg van deze taakstelling — het in afb. 2 geschetste beeld op.

Locatie en datum

Wáár het OCO zal worden gevestigd, vormt nog onderwerp van overleg. Gehoopt wordt op een locatie, die zowel voor de „klanten" van het OCO als voor het aantrekken van het vaste personeel van het OCO gunstig is.

Het *tijdstip van oprichting* is onder meer afhankelijk van het beslissingsmoment, het aantrekken en de opleiding van het personeel voor het OCO, het geschikt maken van de ter beschikking gestelde infrastructuur, het voorzien in de behoefte aan onderwijsleermiddelen en, last but not least, het ontwikkelen en organiseren van de op het OCO te geven (nieuwe) opleidingen. Verwacht mag worden dat het OCO in 1980 operationeel kan worden.

Slotwoord

Noodgedwongen, door de status waarin het plan verkeert, kunnen in het kader van dit artikel slechts globale ontwikkelingen en tendensen worden geformuleerd. Indien het plan wordt goedgekeurd, zal nog het nodige in de projectfase moeten worden bijgeschaafd. Toch leek het goed een van de op stapel staande projecten van het COKL in het kader van het tienjarige bestaan aan de orde te stellen.

[2] Deze (SCML-) taken zijn voorlopig in de taakstelling OCO opgenomen.

BOEKEN

Nederlandse pantservoertuigen, door C. M. Schulten en J. Theil, 80 blz., geïll. Uitg.: Unieboek b.v. Van Holkema en Warendorf, Bussum, 1979. Prijs: *f* 15,50.

De serie „Militair Memoriaal" van bovengenoemde uitgeverij heeft sinds het verschijnen van het eerste deeltje daarin reeds burgerrecht verkregen bij de lezers van militair documentatiemateriaal. Wie behoefte heeft aan globale informatie over de onderwerpen die in deze reeks aan bod komen, vindt in de handzame boekjes zeker iets van zijn gading. Uiteraard kan in een zo kort bestek niet al te uitvoerig worden ingegaan op details, doch de samenstellers hebben als regel ook niet de pretentie van volledigheid.

Het thans verschenen deeltje geeft dienovereenkomstig een algemeen overzicht van de gepantserde voertuigen die tot dusverre bij de Koninklijke landmacht in gebruik waren. Voor een dergelijk overzicht kon inderdaad worden volstaan met de geringe omvang van dit boek: in de 55 jaren waarin de Nederlandse landstrijdkrachten met gepantserd rollend materieel omgingen zijn er zo'n 60 verschillende typen geweest, van de vooroorlogse pantserautomobielen waarvan de in 1924 opgerichte Lichte Brigade zich bediende tot de machtige Leopard die momenteel de ruggegraat vormt van de landmacht. De beide schrijvers — verbonden aan de Sectie Krijgsgeschiedenis van de Landmachtstaf en uit dien hoofde in de gelegenheid te putten uit de militaire archieven — hebben hun boek geïllustreerd met sprekende afbeeldingen van de behandelende pantservoertuigen; daarbij was het voldoende slechts de belangrijkste technische gegevens te vermelden, terwijl het geheel werd verbonden door een onderaan de bladzijden opgenomen, doorlopende tekst waarin de geschiedenis in vogelvlucht wordt verhaald.

Het boekje zal ongetwijfeld zijn weg naar de liefhebbers wel vinden. De kenners zullen een enkele onnauwkeurigheid door de vingers moeten zien — bijvoorbeeld een afbeelding van een Leopard middelzware tank die (op blz. 74 boven) als „bergingstank" wordt aangemerkt — en ook niet als tekortkoming moeten beschouwen dat niet nader is aangegeven welke verschillende modificaties van de huidige tank op de onderscheidene afbeeldingen zijn weergegeven. Dat neemt evenwel niet weg dat met deze uitgave andermaal een aantrekkelijk werkje werd toegevoegd aan een informatieve serie over de krijgsmacht die gretig aftrek vindt. En dat zal stellig ook met dit deeltje het geval zijn. W. WALTHUIS

Tragedie op Texel, door J. A. van der Vlis, 194 blz., geïll. Uitg.: bv/vh Langeveld en de Rooy, Den Burg, 1978. Prijs: *f* 21,75.

De opstand der Georgiërs op Texel in de slotfase van de Tweede Wereldoorlog — 5 april tot 4 mei 1945 — heeft in de Nederlandse geschiedschrijving slechts een klein plaatsje toebedeeld gekregen. In het grotere verband van de worsteling op het Europese continent was de strijd in Nederland al niet meer dan ten hoogste van ondergeschikt belang. Hoeveel te meer moest dat zelfde dan niet gelden voor een van de Waddeneilanden, dat ver buiten de meest in aanmerking komende naderingswegen der grote strijdmachten was gelegen.

Toch is in eigen land de belangstelling voor deze poging met geweld een einde te maken aan althans een bescheiden gedeelte van de Duitse bezetting redelijk goed te noemen: nadat de eerste druk van het boek, dat Van der Vlis wijdde aan de heldhaftige strijd van de Georgiërs, in 1946 was verschenen, bleken weldra tot 1959 vier nieuwe drukken nodig om aan de vraag te kunnen voldoen. Nu rolde de achtste druk van de persen; hoewel het geen usance is een boek te recenseren dat reeds verschillende drukken op zijn naam heeft, is daarvoor ditmaal toch wel enige reden.

De thans verschenen achtste druk is namelijk geheel herzien. Het belang van die herziening is hierin gelegen dat de door de schrijver nagestreefde objectiviteit — die in de oorspronkelijke versie belangrijk minder was, niet in de laatste plaats door de emotionele betrokkenheid van de auteur en de geringe tijdsafstand tussen het gebeuren en het vastleggen van het verslag — in de huidige tekst aanmerkelijk is verbeterd. Dat is in hoofdzaak te danken aan de aandacht die nu kon worden besteed aan de Duitse publikaties die op hetzelfde onderwerp betrekking hebben.

Het zou evenwel te veel zijn gevergd van de schrijver te verlangen dat hij nu geheel overstag zou gaan. Daartoe is dan ook geen reden: sommige Duitse bronnen willen, zelfs meer dan dertig jaar na de gebeurtenissen, maar al te graag volhouden dat de behandeling van krijgsgevangenen en gepreste hulpkrachten uit „inferieure" etnische groepen de toets van het humanitaire oorlogsrecht volkomen kon doorstaan. Uiteraard is dat een standpunt dat ten aanzien van de minderheden die in de Duitse weermacht waren geïncorporeerd, zoals met name de „overlopers" uit de Sovjet-Unie, moeilijk is vol te houden: zeker in een besloten gemeenschap als op Texel was het aantal waarnemers van de werkelijke situatie groot genoeg om te kunnen weerleggen wat in bepaalde artikelen of boeken wordt aangevoerd om de schuld zo mogelijk naar elders te kunnen verleggen. Van der Vlist doet dat facet dan ook bekwaam af.

In zijn huidige vorm, nu het onmiskenbaar blijk geeft van een tegen elkaar afwegen van standpunten, heeft het boekje meer geschiedkundige waarde dan in de eerdere drukken het geval was: het leent zich mitsdien beter voor de oordeelsvorming over een bijna in de vergetelheid weggezonken poging van de op de rand van de afgrond balancerende Georgiërs, die zich weinig illusies konden maken over hetgeen hen na repatriëring naar de Sovjet-Unie te wachten stond. Het is zeer zeker de moeite waard zich over die vermeende rehabilitatiepoging te laten voorlichten door Van der Vlis, die er

bijzonder nauw bij betrokken is geweest.
Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de overige literatuur op dit punt welhaast met een kaarsje moet worden gezocht, nogal merkwaardig overigens voor een zo bloedige strijd aan welks einde het totale aantal doden niet minder dan twaalfhonderd bedroeg. Aangezien evenwel geen der op het vasteland met elkaar worstelende partijen enig rechtstreeks voor- of nadeel heeft ondervonden van deze „Russenoorlog" lijken de meeste historici geneigd die episode te veronachtzamen. Het alleszins leesbare relaas van Texels ereburger Van der Vlis verdient echter wel degelijk belangstelling. Getuige de aftrek van de eerder verschenen drukken zal het daaraan ook ditmaal niet mankeren.

W. WALTHUIS

De kogel door de kerk?, door S. Groenveld, H. L. Ph. Leeuwenberg, N. Mout en W. M. Zappey, 204 blz., geïll. Uitg.: De Walburg Pers, Zutphen, 1979. Prijs: *f* 29,50.

Ter gelegenheid van de viering van de vierhonderdste verjaardag van het sluiten van de Unie van Utrecht verscheen, onder auspiciën van de Stichting Herdenking Unie van Utrecht 1579-1979, bij de Walburg Pers een interessant boek welks auteurs een antwoord willen geven op de vraag in hoeverre de toenmalige zeventien Nederlandse gewesten zijn beïnvloed geworden door de totstandkoming van de Unie zodat er zou kunnen worden gesproken van de geboorte van de Nederlandse staat. Om dat antwoord te kunnen vinden, hebben de schrijvers — verbonden aan resp. de Universiteit van Leiden, het Rijksarchief te Utrecht, de Universiteit van Leiden en de Vrije Universiteit te Amsterdam — de geschiedenis van de eerste helft van de Tachtigjarige Oorlog opnieuw onderzocht. Zij gingen daarbij uit van de situatie in de Nederlanden in het jaar 1559, toen Filips II naar Spanje vertrok in een periode waarin de rust nog verzekerd leek en de vorst weinig moeilijkheden ondervond in zijn streven naar centralisatie van zijn gezag over de Nederlandse gewesten. De schrijvers wijzen evenwel erop dat juist toen verschillende spanningselementen tot ontwikkeling begonnen te komen; de groei van de stedelijke bevolking ten koste van de landbouw, de toenemende welvaart van de middenstand tegenover de marginale bestaansmogelijkheden van de minder bedeelden, de machtspositie van de adel in tegenstelling tot de feitelijke onmondigheid van de grote massa; en daarbij gevoegd dan nog de in alle lagen van de samenleving doorwerkende controversen op religieus gebied, geïnitieerd en gestimuleerd door toedoen van vooral de volgelingen van Calvijn.

Verschillende groepen in de Nederlandse gewesten vonden, ieder voor zich, in een of meer van die spanningselementen eigen motieven om te gelegener tijd in opstand te komen. Het tweede deel van het boek schildert dat al die groepen elkaar vonden in een gemeenschappelijke strijd, méér tegen 's konings landvoogden dan tegen de vorst zelf gericht; dat opportunistische samengaan resulteerde in 1579 in de Unie van Utrecht. Het verloop van de opstand was ontegenzeglijk succesvol. Niet doordat de eenheid van de rebellen zo groot was, maar vooral doordat Filips II ook in andere delen van zijn rijk gebonden was in zijn streven de Spaanse suprematie te handhaven en gelijktijdig de Kerk te verdedigen. De Nederlanden trokken dan ook aan het langste eind; het in 1609 gesloten Twaalfjarige Bestand erkende in feite de status quo van een door de grote rivieren in twee staatkundige eenheden gedeeld gebied: het zuidelijke, dat met de Unie van Atrecht was teruggekeerd tot de „obediëntie des Konings", en het noordelijke, dat geheel was bevrijd en dat als Republiek der Verenigde Nederlanden de Gouden Eeuw was ingegaan.

In het derde deel van het boek beschrijven de auteurs de situatie in het relatief rustige jaar 1609: de economie in de toonaangevende gewesten Holland en Zeeland was tot grote bloei gekomen, de koloniale expansie had reeds een aanvang genomen en mede daardoor was het burgerlijke element in de samenleving steeds sterker op de voorgrond gekomen; de godsdienstkwestie was beslecht ten gunste van het strak georganiseerde calvinisme, en de politieke structuur van de statenbond zag er veelbelovend uit. Maar dat alles was níét te danken aan de Unie van Utrecht. Die overeenkomst van de rebellerende gewesten had allerminst de bedoeling gehad te komen tot een soort blauwdruk voor een nieuwe staat en behelsde dan ook geen enkel ontwerp voor een bestuursregeling, noch iets wat daarvoor mogelijk zou kunnen dienen, en evenmin werd er een patroon aangegeven voor een economische of maatschappelijke structuur.
Met andere woorden: de Unie van Utrecht was níét bedoeld als het begin van een zelfstandige staat, al ontwikkelde het verdrag zich wél tot een staatsregeling die thans terecht wordt aangeduid als de grondslag van de Nederlandse staat. Het is daarom dat de auteurs de vraag, welke zij in de titel van dit boek stelden, ontkennend moeten beantwoorden: de Unie van Utrecht was níét „de kogel door de kerk"! Dat antwoord zal wellicht slechts een betrekkelijk gering deel van het Nederlandse volk werkelijk belang inboezemen, het is toch wel degelijk goed te beseffen dat de scheuring tussen de Noordelijke en Zuidelijke Nederlanden niet opzettelijk werd teweeggebracht door de toenmalige verdragspartners en dat het meer hun bedoeling is geweest een doeltreffende samenwerking tussen de onderscheidene gewesten mogelijk te maken dan een soevereine republiek in het leven te roepen.

De schrijvers hebben een alleszins interessante studie verricht en hun bevindingen op een passend moment in de openbaarheid gebracht. Over de vorm waarin dat werd gegoten, kunnen de meningen verdeeld zijn. Het voortreffelijk geïllustreerde boek — vele afbeeldingen in kleur — laat zich niet bepaald gemakkelijk lezen: de twee naast elkaar geplaatste kolommen per bladzijde raken af en toe in het gedrang door de illustraties welker bijschriften met een afwijkend lettertype in de marge zijn opgenomen, in voorkomend geval te onderscheiden naar „a", „b" of „c" (waarbij soms ook nog een bladzijnummer is aangegeven), terwijl de overeenkomstige aanduidingen bij de illustraties ontbreken. Bovendien is de onderverdeling van het boek in eerste, tweede en derde deel ook al in de marge aangegeven, op de rechter bladzijde, met een zwarte verticale balk van een per hoofdstuk variërende lengte waarbij de titel van het hoofdstuk steeds weer wordt herhaald. Door die aanpak, waarachter misschien een streven naar overzichtelijkheid zou kunnen worden vermoed, maakt het geheel helaas een wat rommelige indruk. Helaas, want voor het overige is *De kogel door de kerk?* een aanbevelenswaard boekwerk van een kwaliteit die een aanzienlijk hogere prijs ruimschoots zou kunnen rechtvaardigen.

W. WALTHUIS