

Foredrag i Oslo Militære Samfund 5. november 2001

ved

Oberst Arne O. Hagtvedt
Sjef for Jegerkorpset Akershus regiment

FORSVARETS MILITÆRFAGLIGE UTDANNINGSSTUDIE

Ærede formann – kolleger!

Innledning

Jeg takker for invitasjonen til å orientere om Forsvarets militærfaglige utdanningsstudie, eller FMUS som jeg for enkelhets skyld vil kalle den heretter.

Utdanning i sin videste forstand utgjør en meget stor andel av Forsvarets "årlige omsetning", og derfor er dette naturligvis et svært sentralt tema. I Forsvaret er vi jo under kontinuerlig utdanning og kompetanseoppbygging gjennom hele karrieren, enten den er kort- eller langvarig – såkalt "livslang læring".

La meg innledningsvis understreke at det jeg skal omtale her i kveld er arbeidsgruppens anbefaling slik vi leverte den til oppdragsgiver. Anbefalingen er så vidt jeg vet nå ute på høring internt i Forsvaret, og jeg er ikke del av denne stabsbehandlingen. Derfor står det jeg sier kun for egen og arbeidsgruppens regning.

Som en start kan det passe med en påstand:

"Det drives mye god utdanning i Forsvaret!"

Dette høres kanskje kjent ut for de fleste, og det er mye sant i det også! Likevel er det mange sider ved dagens militære utdanningsordning som kan forbedres. La meg også ta med et annet utsagn som gjelder militær utdanning:

Forsvaret har, utfra virksomhetens karakter, både et faglig og moralsk ansvar for å gi soldater, befal og offiserer den beste utdanningen som finnes!

Jeg går ut fra at det er bred enighet om det?

Det er mitt anliggende her i kveld å omtale noen av de tingene som kan og bør forbedres, slik det fremkommer av arbeidsgruppens anbefaling. Oppdraget ble opprinnelig gitt av Forsvarsdepartementet, og FO nedsatte i fjor sommer en arbeidsgruppe med meg som leder på heltid. I tillegg har hver forsvarsgren hatt en deltaker på deltid. FMUS ble iverksatt pr 1 august 2000, og anbefalingen ble levert til FO/P&Ø 1 september i år.

Gjennomføring:

- Innledningsvis vil jeg si litt om bakgrunnen for FMUS, og mandatet for arbeidsgruppen.
- Det kan være tjenlig med noen ord om dagens utdanningsordning. Videre litt om de viktigste utfordringene i utdanningen, og litt om forutsetninger og rammer for fremtidig militær utdanning. Herunder er det naturlig å komme inn på en del forhold som ikke bare gjelder selve utdanningsordningen, men også disponerings- og avansementsordningen for befal i Forsvaret. Det dreier seg altså om Befalsordningen, - BO 95.

- Deretter skal jeg gi en beskrivelse av hovedmodellen for den anbefalte fremtidige utdanningsordningen, og knytte noen kommentarer til hvert av utdanningsnivåene.
- Organiseringen av fremtidig utdanning er et sentralt tema, og jeg skal også gi en kort skisse av hvordan vi ser for oss dette.
- Som en oppsummering og avslutning vil jeg forsøke å beskrive en "visjon" om Forsvarets utdanningsordning, slik den kan komme til å beskrives for kommende befalsgenerasjoner.

Det er dessverre ikke tid til å gå inn på alle sider av arbeidsgruppens anbefaling her i kveld, så jeg vil kun berøre noe av det viktigste. Det vil bli anledning til spørsmål og kommentarer etter foredraget, og kanskje kan jeg da utfylle bildet noe mer.

Bakgrunnen for studien

Det er jo slik at man ikke nødvendigvis behøver å fikse på noe som fungerer godt. Spørsmålet blir da om et virkelig er behov for å gjøre noe med utdanningsordningen?

Svaret er jo for så vidt gitt, men la meg likevel nevne noen forhold:

- Selv om det drives mye god utdanning i Forsvaret er det et faktum at utdanningsordningen ikke har vært gjenstand for en overordnet og omfattende gjennomgang tidligere. Det er i seg selv god nok grunn til å se nærmere på den, nå da alt annet i Forsvaret er under omveltning.
- Det som har skjedd med Forsvaret de siste månedene og som førte frem til St.prp.nr.45 er vel kjent for alle, og er selvsagt også del av bakgrunnen for utdanningsstudien.
- St.prp.nr.38 (1995-96), "Om ny befalsordning i Forsvaret" (BO 95) har nå virket siden 1998. Den er allerede endret på flere punkter, og det har vært et ønske om å justere og revidere ordningen i pakt med tidens og fremtidens krav. FMUS var primært rettet mot den ene av BO 95's tre deler: Utdanningsordningen. Likevel er det slik at endringer i utdanningsordningen nødvendigvis fører til endringer i resten av BO 95. BO 95 skal revideres, - et arbeid som vel er i oppstartfasen nå.
- Ordet "kosteffektiv" forekommer i mandatet. Vi forsøkte f.eks å finne data om hvor mange militære og sivile ansatte som arbeider med utdanning – direkte og indirekte - i Forsvaret, og hvor mye penger vi bruker på utdanning. Det finnes ingen slik oversikt, fordi våre rapporteringssystemer er ikke innrettet mot det. Man ville kanskje tro at antall elever til utdanning til enhver tid skulle reflektere strukturens størrelse og innhold, og kompetansebehovene som var generert av dette. Tilsynelatende er det ikke slik. Da er det jo ikke lett å påvise at Forsvarets utdanningsordning produserer det befalet vi faktisk trenger, med riktig kompetanse, i riktig antall, til riktig tid og pris etc. Jeg tror det blir vanskelig å leve med dette videre - - - .
- Forsvaret har fått noen nye, grunnleggende dokumenter å forholde seg til i de siste årene:
 - Forsvarets verdigrunnlag
 - Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD)
 - Handlingskompetansebegrepet (metode-, lærings-, fag-, strategisk og sosial kompetanse).
 Verdigrunnlaget og FFOD skal være grunnlaget for alt vi driver med, og da må de implementeres ned til laveste nivå. Den tankegangen som fremstilles her må også prege det militære utdanningssystemet. Det krever noe mer enn bare en ordre eller et vedtak, og vil bli en lang prosess. Spørsmålet er om vi har det rette doktrinære grunnlaget for fremtidig militær utdanning, eller om vi så å si trenger en "doktrine for læring"? Arbeidsgruppen mener at vi trenger det, og har fremlagt et utkast til en slik "Læringsfilosofi for Forsvaret".

Dette var noen av de viktigste faktorene.

Mandatet for studien

Mandatet for arbeidsgruppen var ganske detaljert, og bestemte bl a at studien skulle deles inn i to deler slik:

Forstudien (010800-310101):

- "Forstudien skal kort analysere/beskrive dagens utdanningsordning/modell i den hensikt å belyse i hvilken grad fremtidige behov kan ivaretas, og gi føringer og grunnlag for arbeidet med hovedstudien.
- Befalsordningen av 1995 (BO 95- utdanningsdelen) skal vurderes i forhold til tidsriktighet og hvorvidt den er fremtidsrettet nok til å ivareta en ny utdanningsordning.
- Forsvaret bruker årlig store ressurser på utdanning (militært og sivilt) utover det obligatoriske. I hvilken grad Forsvaret gjør seg reell nytte av denne utdanningen skal belyses i forstudien."

Hovedstudien (0102-310801):

- "Arbeidsgruppen skal i fase to, hovedstudien, utarbeide en anbefaling om hvordan en fremtidig utdanningsordning og modell bør se ut for å være riktig balansert, kosteffektiv og løse fremtidens utfordringer.
- Arbeidsgruppen skal også vurdere en samordning av skoler både innen og på tvers av forsvarsgrenene.
- Videre skal det vurderes hvorvidt vi klarer å fange opp de behov for egenkompetanse den teknologiske utviklingen medfører, og de behov komplekse materiellprosjekter krever.
- Forsvarets deltagelse i internasjonale operasjoner (internasjonalisering) øker i omfang, og arbeidsgruppen skal også vurdere og gi anbefalinger for den fremtidige utdanning sett i perspektiv av dette."

Målet med studien var å fremskaffe grunnlag for en anbefaling om Forsvarets fremtidige utdanningsordning, herunder overordnede mål og utdanningsmodell (organisering).

Studien skulle avgrenses til å omfatte den militærfaglige utdanningen, samt befall utdannet ved sivile utdanningsinstitusjoner (sivil KS).

Den skulle ikke omfatte utdanning av soldater, sivile, voksenopplæringen, lærlingordningen eller etter – og videreutdanningsreformen (EVU). Studien skulle heller ikke omfatte økonomiske analyser. Vi skulle imidlertid ta hensyn til pågående endringer/omorganiseringer innen utdanning.

Dagens utdanningsordning

Jeg skal ikke bruke mange ord på dagens utdanningsordning, - den forutsettes kjent av de fleste. Likevel vil jeg påpeke at vi selvsagt tok utgangspunkt i dagens ordning, og derved tok vi også utgangspunkt i de historiske, tradisjonelle og kulturelle faktorer som har ført til den ordningen vi har i dag. Det er altså ikke slik at vi f eks startet med et forbilde fra et annet land, eller ønsket å forandre noe bare for forandringens skyld.

La meg her og nå understreke en ting:

Utgangspunktet for studien var ikke en "elendighetsbeskrivelse". Utgangspunktet var at det meste av utdanningen som drives i Forsvaret faktisk er bra og nyter høy anseelse både innad og utad, men samtidig er det mye som kan forbedres. Dette må vel sies å være et meget positivt utgangspunkt? Det er fortsatt sant at "DET DRIVES MYE GOD UTDANNING I FORSVARET!" At det faktisk er slik indikerer noe om hvilket potensiale som ligger i den militære utdanningsordningen hvis vi makter å utbedre feilene, styrke de svake områdene, rasjonalisere og effektivisere der hvor det er ønskelig og mulig.

Utfordringer

Hvilke er de viktigste utfordringene for militær utdanning? Noen stikkord kan være:

- Globalisering og internasjonalisering
- Læringsrevolusjonen og den teknologisk utviklingen
- Informasjons- og Kommunikasjons-Teknologien (IKT)
- Sikkerhetspolitisk utvikling i verden generelt
- Strukturendringer i Forsvaret
- Synliggjøring av Forsvaret og våre behov i fremtiden
- Rekruttering til Forsvaret
- Kompetanseforvaltning
- Spørsmålet om breddekompetanse (generalisten) vs smalere kompetanse (spesialisten).
- Kosteffektbetraktninger

Rene **militære utfordringer** vil det bli nok av i fremtiden. Profesjonaliseringskravet til militært personell øker, og det er den internasjonale utviklingen som setter standarden også for oss. Uforutsigbarheten mht internasjonale operasjoner er stor. Samtidig forvalter Norge så store naturressurser (olje, gass, fisk) at det kan bli en nasjonal sikkerhetspolitisk utfordring å være militært i stand til å beholde råderetten over alt dette. Det gis ingen garantier for "*Peace in our time*" på hjemmebane, og Forsvaret må produsere og vedlikeholde kompetanse og kapasitet for å løse oppgaver så å si på to fronter, - en hjemme og en utenlands. Slik er det i dag, og slik vil det være fremover.

Militær utdanning må reflektere det økende kravet om evne til å operere i et "**Combined Joint**" miljø, både hjemme og utenlands. For å oppnå dette må det allerede på grunnleggende befalsutdanningsnivå innføres elementer som øker forståelsen for den større militære sammenhengen, og dette må vedlikeholdes og videreutvikles oppover i utdanningsnivåene.

Et nærliggende poeng er også at vi raskt må gjøre noe slik at vi på en systematisk måte hever **språkkompetansen** hos befalet, - primært mht militært engelsk. I internasjonale operasjoner kan en lagførers manglende engelskkunnskaper faktisk få like store skadevirkninger som om det gjaldt en stabsoffiser.

Det kan stilles mange spørsmål om **den teknologiske utviklingens** innvirkning på vår fremtidige utdanning. Det vil føre for langt å bli spesifikk her. Imidlertid kan det fastslås at mens teknologien i seg selv blir mer komplisert blir brukergrensesnittet ofte enklere. Dvs at operatørene – herunder også befalet – må forstå hva systemene kan gjøre og hvordan de utnyttes, men uten at alle i detalj må vite hvordan de er konstruert og hvordan det ser ut inni "de svarte boksene".

Hvorvidt vi klarer å fange opp de behov for egenkompetanse utviklingen medfører, avhenger av flere forhold. **Realfaglig kompetanse** blir en av nøkkelfaktorene, og her vil Forsvaret møte de samme problemene som det sivile samfunnet.

Søkningen til realfagsstudier på universitetsnivå ved årets inntak sank med 10% ift fjoråret.¹ I 2002 vil Norge mangle 5000 ingeniører og 1000 sivilingeniører. I 2010 vil vi ha 13000 ingeniører og 3000 sivilingeniører for lite ift de behovene vi ser i dag.²

Vi må altså vurdere særskilte utdanningstilbud for å hjelpe søkere opp på riktig nivå mht realfag, før de starter på den aktuelle militære utdanningen.

Rekruttering er en annen viktig faktor. Hvis Forsvaret ikke skal sakke akterut i konkurransen om de få realfaglig kvalifiserte kandidatene som blir tilgjengelig må vi gjøre noe proaktivt mht rekruttering.

Informasjonstidsalderen vil påvirke de fleste sider av utdanning og virksomhet. Evnen til "Kunnskapsbehandling" blir viktigere. Studier av krav til fremtidige militære ferdigheter viser også økende behov for kognitive ferdigheter. Dette vil også måtte ivaretas i militær utdanning. IKT vil i enda sterkere grad prege Forsvaret i fremtiden. IKT vil stille krav om kompetanse til alt personell. Den tid er over da en offiser kunne unnlate å skru på PC'en sin om morgenen "*fordi jeg ikke liker PC'er!*"

Det må vurderes om alle som starter på fremtidig befalsutdanning i Forsvaret bør tilføres IT-kompetanse tilsvarende "**Datakortet**" (Norsk: DK. Engelsk: European Computer Driving License).

Forutsetninger og rammer for fremtidig militær utdanning

Forsvaret kan i fremtiden ikke tillate seg å "spare på kompetanse", - tvert imot.

Kompetansespennet og kompetansebehovet i Forsvaret er og forblir meget stort, og utdanningen vil være preget av det. Av dette følger at Forsvaret må fremstå som en lærende organisasjon, hvor læring og kompetanse i videste forstand kontinuerlig er i sentrum for all aktivitet.

Kompetanse identifisert som en kritisk suksessfaktor i St.prp.nr.45 (2000-2001) (sitat):

Et moderne og fleksibelt Forsvar må være basert på solid kompetanse i alle ledd. Kompetanse er avgjørende for å opprettholde handlefrihet og tilpasningsdyktighet. Kompetanse er en av de innsatsfaktorer i et moderne forsvar som det tar lengst tid å bygge opp, og som må vedlikeholdes og utvikles fortløpende. Det er en kapasitet som ikke kan improviseres, men som er en forutsetning for fleksibilitet på andre felter. (sitat slutt)

I sum kan man derfor kanskje si følgende:

"PERSONELLETS KOMPETANSE ER FORSVARETS VIKTIGSTE RESSURS".

Vi trenger et fleksibelt utdanningssystem som kan skreddersy kompetanse ift fremtidige krav. Systemet må struktureres etter "**Just-in-time-prinsippet**". Det betyr økt bruk av kurs, seminarer og e-læringsbaserte moduler gjennom hele karrieren.

Vi vil trenge mange offiserer med generelt **høy teknologisk egenkompetanse**, og disse kan utdannes både ved militære skoler innen- og utenlands, og kanskje i vel så stor grad ved sivile skoler. Dessuten må Forsvaret innse at begrepet "**toprofesjonsoffiseren**" blir viktig (og er det allerede). Dette gjelder behovet for offiserer som i tillegg til den militære kompetansen har kompetanse til å drive fredsdriften vår.

Forsvarets utdanningsnett må være tilgjengelig for alle, og må ha et meget bredt etter- og videreutdanningstilbud. Det må være tilgjengelig i alle våre etablissementer, basert på det beste innen tilgjengelig teknologi.

¹ NRK Nordnytt, mandag 27 august 2001.

² Anton B: Nilsen, NITO, 6 okt 2000.

Dette kan bli dyrt, men det vil være mye dyrere å ikke legge det opp slik. Prisen vil komme til syne i form av sviktende rekruttering og synkende kompetanse hos befalet.

For å gi mulighet for faglig fordypning og oppbygging av virkelig dybdekompetanse må befalskorpset inndeles i **bransjer**. Vi har foreslått operativ, forvaltning og teknisk bransje, med tilhørende tjenestefelt. Dette vil bli a tilfredsstillende BO 95's krav om å legge til rette for såkalte "horisontale karrierer".

Kompetanseutviklingsprosessen i Forsvaret må være dynamisk og kontinuerlig og sikre at Forsvaret besitter, anvender og utvikler den kompetanse som kreves for å nå våre mål og utføre våre oppgaver i fred, krise og krig. Vi må utvikle og implementere et kompetanseutviklings- og forvaltningssystem – som fungerer. Individuell kompetanse- og karriereplanlegging og –veiledning skal sikre at personell med riktig kompetanse kommer i riktig stilling til riktig tid.

Forsvaret må utvikle og tilby personellet en "**kompetansegaranti**". Dette skal være en anerkjent utdanningsstandard som sikrer vårt personell den riktige anerkjennelse for den utdanningen de har fått i Forsvaret. Derved gir vi dem også en ekstra plattform hvis/når den enkelte slutter i Forsvaret for å gå over i sivil sektor, - noe som kan virke positivt på rekrutteringen.

Utvikling innen sivil og militær utdanning

Fremtidig militær utdanning må sees i sammenheng med utviklingen innen sivil utdanning i Norge og internasjonalt, og med militær utdanning i andre land.

Det skjer en kraftig utvikling på de fleste områder innen læring og kompetanse i sivil sektor. Måten vi lærer på - og måten vi lærer å lære på - er forandret, evalueringsmetodene endres osv. Skolesystemet (også det militære) er i sin natur konserverende, og sliter normalt med ressursknapphet på flere viktige områder. Utdanningssystemets struktur og organisasjon gjør at det har problemer med å følge utviklingen.

Gapet vil øke progressivt pga utviklingens hastighet og skolesystemets manglende evne til å henge med. Vår utdanningsordning må bygges om slik at den evner å fange opp den utviklingen som faktisk skjer, siden utviklingen styres av forhold utenfor vår kontroll. Prosesser og metoder innen utdanning må vurderes på nytt.

De utviklingstrekk vi nå ser for oss er ikke særegne for Norge, og vi ligger bare i startgroppen i forhold til en rivende utvikling på svært mange samfunnsområder.

Industrisamfunnet fortreges av informasjonssamfunnet. Denne utviklingen er et faktum i hele verden – sivilt og militært - og kan ikke reverseres. Det er allerede gått femten år siden et herværende statssekretærutvalg hevdet at de endringene vi nå står ovenfor vil representere større endringer enn da vi gikk fra å være et jordbruksamfunn til et industrisamfunn.

I informasjonssamfunnet er kunnskap og kompetanse det sentrale! Det meste vil baseres på evnen til å finne og utnytte informasjon, og evnen til "knowledge management". Samtidig er kravet om kunnskap og ferdigheter absolutt økende.

Personer som starter en militær utdanning i dag og i fremtiden har brukt mer tid på skolegang enn tidligere generasjoner, og har andre og høyere forventninger og krav til den militære utdanningen. De vil se på militær utdanning som et mulig springbrett til andre yrker i større grad enn før, og de vil ha høye forventninger til det militære utdanningssystemet.

Det betyr at vi har en økende utfordring i å **beholde de rette personene** etter at vi har utdannet dem. Samtidig blir det viktig å gi personellet muligheter til å slutte i Forsvaret etter en viss tid, med forventning om et konkret tilbud ifm avgangen (bonus, støtte til sivil etter- og videreutdanning etc).

Sosiale forhold påvirker oss også. I 1999 var gjennomsnittsalderen for menn som giftet seg i Norge hele 34,8 år, - for kvinner 31,6 år.³ Det forteller oss bl a at den endelige etableringen i familiesammenheng skyves ut i tid til fordel for utdanning og jobbing (men også at flere lever i samboerforhold før ekteskap inngås). Det er vanlig blant unge mennesker i dag å "shoppe utdanning" av flere slag over lengre tid.

³ VG 9 august 2001

Mange tar sine endelige valg i 30-årsalderen, mens dagens ledergenerasjon i Forsvaret normalt var gift og hadde tatt yrkesvalg midt i tyveårene. Dette kan si oss noe om hvordan fremtidig befalet vil reagere på utdannings- og jobbtilbud i Forsvaret, slik vi selv markedsfører dem.

Som nevnt vil de generelle kompetansekrav som stilles i samfunnet (nasjonalt/internasjonalt) også gjelde i forhold til befalet. I tillegg må militær utdanning være rettet mot å tilføre befalet de nødvendige **menneskelige og faglige forutsetninger** som gjør dem i stand til å ivareta den rolle (*"Dette forventer vi av deg som offiser"*) og funksjon (leder, soldat, politi/ordensmakt) tjenesten måtte kreve. Dagens krav til den militære profesjon er forskjellig fra hva som var tilfelle for bare ti år siden.

- **For det første** representerer den teknologiske utviklingen og innføring av nytt og sofistikert materiell andre krav enn tidligere.
- **For det andre** var Forsvaret innrettet mot et "kald krig" scenario. I dag vektlegges nye former for krig og konflikt slik de fremkommer gjennom FFOD, og i forhold til internasjonale fredsopprettende og fredsbevarende operasjoner.
- **For det tredje** representerer FFOD krav om en annen mentalitet enn tidligere. Forståelse av krigens natur (herunder ledelsesfilosofi), krav til selvstendighet, kreativitet og handlekraft er eksempler på dette.
- **For det fjerde** vil deltakelse i internasjonale operasjoner innebære at offiserene må kunne forstå, forholde seg til og være i stand til å håndtere kosmopolitiske normer (menneskerettigheter og menneskerettslover), forskjellige språk og kulturer. Disse forhold reiser også prinsipielle spørsmål ved den lederkompetansen offiserene må inneha for å kunne ivareta sin rolle og funksjon som befalet.

Det kreves at offiseren har den nødvendige menneskelige modenhet, integritet, respekt, utholdenhet, dybdekunnskap og forståelse innenfor relevant militærteori og -teknologi. Nødvendig helhetsforståelse vil være forankret i offiserens bevisste og reflekterte yrkesidentitet samt evne til analytisk/logisk resonnering forut for beslutningstaking. Og legg merke til at dette gjelder det yngste befalet også – ikke bare de eldre og mer erfarne!

Det er vesentlig at Forsvarets utdanningssystem legger nettopp disse forholdene til grunn når valg av innhold og ikke minst pedagogiske tilnærminger velges.

Akademisk basert militær utdanning

I tråd med utviklingen for øvrig må også den militære utdanningen gi muligheter til **akademisk basert kompetanseoppbygging**. Dette fordi Forsvaret faktisk trenger befalet med slik kompetanse. Det er intet mål å gjøre den rent militære utdanningen "sivil" i innhold, - snarere tvert om. Målet er å få den militære profesjonsutdanningens akademiske innhold akkreditert og godkjent ift det sivile utdanningssystemets krav. Det betyr at våre skoler og lærekrefter må holde et visst akademisk nivå, i tråd med kravene i det sivile utdanningssystemet. Prosessen for å oppnå dette har startet allerede.

Vekttallsgodkjenning av militær profesjonsutdanning er en forutsetning for at vi skal klare å rekruttere personell til militær utdanning i fremtiden. Dette må følges opp videre slik at all militær utdanning gir vekttallsuttelling ift det sivile utdanningssystemet. Forsvaret må samordne bruken av vekttall ved de forskjellige militære skoler og nivåer.

Hvis offiserer skal ha muligheter for akademisk kompetanseoppbygging gjennom karrieren, må den akademiske plattformen legges ved oppstarten på krigsskolen. **Metodelære** i form av Ex.phil/Ex.fac (tilsv) er det vanlige grunnlaget for akademiske studier. Forsvaret bør også legge dette til grunn. Vi trenger ikke opprette egne utdanningstilbud på dette området, men nytte de sivile institusjonene.

De som har Ex.phil/Ex.fac (tilsv) før krigsskolen skal selvsagt ikke behøver å ta den om igjen, og de som må ta den kan gjøre det f.eks ved å nytte sivile studietilbud, Voksenopplæringen på eget tjenestested, studier via Internett eller annet før fysisk fremmøte på krigsskolene.

Det som er nødvendig av spesifikk militær metodelære kan læres på krigsskolen slik det skjer allerede i dag.

En presisering:

GBU er ikke en akademisk utdanning på høgskolenivå. Den vil heller ikke i fremtiden få et sterkere akademisk preg, - snarere tvert imot. Innholdet i GBU er i hovedsak grunnleggende militært og praktisk og legger vekten på lederskap og lederutvikling, men GBU danner altså grunnlag og forutsetning for videre militær utdanning. Likevel vil det også i fremtiden være naturlig å gi vekttall for en del av utdanningen på dette nivået.

Kompetanse og kompetanseforvaltning

Ofte betraktes satsing på kompetanse som en ren kostnads- eller utgiftspost. Det er feil! Utdanning og kompetanse er en nødvendighet – ikke et nødvendig onde eller et velferdsgode (alt ettersom hvilken synsvinkel man har).

Forsvarets kompetansebeholdning, dvs den kompetanse som er tilgjengelig, anvendbar og verdifull, er et av Forsvarets mest sentrale aktiva for å sikre verdiskapning og overlevelse.

Verdiskapning er i denne sammenheng produksjon av stridsevne (styrkeproduksjon, operativ virksomhet og logistikk). Det er imidlertid helt sentralt at Forsvaret innser at vi ikke "eier" kompetanse, men at det er den enkelte medarbeider som faktisk besitter den i form av kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Forsvaret får tilgang på kompetansen gjennom å etablere et kontraktsforhold til den enkelte medarbeider. Forsvaret er dermed sårbart dersom sentrale medarbeidere forlater oss.

Karriere og kompetansebegrepet

Man kan ikke si noe om utdanning uten å komme inn på **karrierebegrepet**. Da er man selvsagt inne på et følsomt felt i militær og sågar nesten i politisk sammenheng. Karriere er en ting som interesserer og berører alle.

I denne forbindelse vil jeg sitere fra en studie gjort av Rigmor Grimsø i 1995 under tittelen "Rotasjon og karriere i Forsvaret":

Det synes ikke å være noen universell definisjon av begrepet karriere, men en relativt vanlig tolkning er "individets yrkesmessige livsløp". Langt de fleste forbinder likevel karriere med oppadgående yrkesmobilitet. En ser for seg en stige med mange trinn, hvor en person som har "gjort karriere" befinner seg høyt oppe. I den utstrekning sideordnede stillinger er aktuelle, anses de bare som nødvendige for videre "stigning". Dette karakteriserer langt på vei oppfatningen av karriereutviklingen i Forsvaret. Beordring eller søkning til stillinger på samme rangsnivå tilfredsstill karrierekriteriet "varierende tjeneste", og er direkte eller indirekte forutsetninger for senere opprykk. En del stillinger i et karrieresystem blir klart oppfattet som karrierestillinger, dvs. befordrende for den videre karriereutviklingen. Andre oppfattes som dead-end stillinger. I Forsvaret blir spesielle bransjer, ikke minst den tekniske, oppfattet som blindgater for den som har ambisjoner om å komme seg opp i systemet. Egentlig er ordet karriere utledet av det latinske "carrus" - kjerre -, og betød "bane for kappkjøring". Derved er begrepet, slik vi benytter det i arbeidslivssammenheng, i realiteten en metafor for den "kappkjøring" mange oppfatter at det yrkesaktive livet er. Tolket vi karriere som individets yrkesmessige livsløp, er det klart at karriere kan innebære bevegelser i alle retninger: vertikalt, horisontalt og lateralt. I individets vertikale karriere finner en - ikke minst på dagens vanskelige arbeidsmarked - økende eksempler på det som kalles nedadgående mobilitet. Ikke desto mindre vil karrierebegrepet for de aller fleste være forbundet med oppadgående yrkesmobilitet. (sitat slutt)

Forsvaret bør snarest ta en avklaringsrunde ift hele karrierebegrepet. **Arbeidsgruppen har lagt Grimsørapporten til grunn**, og mener at de tankene som fremkommer om karrierer; - dvs horisontale vs vertikale karrierer, er fullt gyldige f eks i forbindelse med revisjonen av BO 95.

Rigmor Grimsø sier det slik:

Forsvaret synes også, i motsetning til det sivile arbeidsliv, å legge større vekt på utvikling av offiserenes karriere som sådan, fremfor Forsvarets behov. Ved tilsetning i stilling blir derfor ofte utvikling av offiserens kompetanse et viktigere kriterium enn bruk av hans/hennes kompetanse⁴.

Det er jo litt av et tankekors ifm problemet med å få rett person på rett plass?

Det må foretas en **kompetanseanalyse** for alle stillinger i Forsvaret. Utgangspunktet må være nye **stillingsbeskrivelser** som utarbeides både for freds- og krigsoppsetningene. Disse stillingsbeskrivelsene må være kvalitetssikret ved at ledelsen på ulike nivåer i Forsvaret aktivt deltar i godkjeningsprosessen, og at de utarbeidet på grunnlag av samme mal. Denne malen må være utviklet på basis av **handlingskompetansebegrepet**. (metodekompetanse, læringskompetanse, fagkompetanse, strategisk kompetanse og sosial kompetanse).

Behov for spesialisering og fordypning – bransjeinndeling

Forsvaret har et funksjonelt betinget behov for befall med et begrenset, men ofte svært spesialisert kompetanseområde, som kan dekke stillinger i delfunksjonsområder i det lavere skikt av befalskorpset. Både strengt funksjonelle årsaker og utviklingen generelt tilsier at Forsvaret nå må legge til rette for økende grad av spesialisering. Det kan være tjenlig å inndele befalskorpset i tre hovedbransjer:

- **Operativ bransje** er en fellesbetegnelse for befall som har tatt sin utdanning innen rene militære disipliner med vekt på ledelse og kommandoføring av fartøyer, fort, avdelinger og stasjoner i fred, krise og krig. Utdanningen omfatter både felles- og forsvarsgrenspesifikke disipliner.
- **Teknisk bransje** er en fellesbetegnelse for befall som har tatt sin utdanning innen rene tekniske fagdisipliner som teknisk eller våpenteknisk, herunder også ledelse av personell på fartøyer, fort, avdelinger og stasjoner innen disiplinen. Utdanningen omfatter også militære disipliner, - både fellesdisipliner og forsvarsgrenspesifikke.
- **Forvaltningsbransjen** er en fellesbetegnelse for befall som har tatt sin utdanning innen rene forvaltnings- og forpleiningsdisipliner, herunder også ledelse av personell på fartøyer, fort, avdelinger og stasjoner innen disiplinen. Utdanningen omfatter også militære disipliner, - både fellesdisipliner og forsvarsgrenspesifikke.

Et funksjonelt inndelt befalskorpset hvor befalet gis anledning til å fordype seg innen et tjenestefelt i en bransje, - over tid, er en logisk konsekvens av de behov som Forsvaret har og har hatt lenge. Dette var også Forsvarskomiteens syn ifm behandlingen av St.prp.nr.45 i juni. Vi anser en utdanningsordning basert på et bransjeinndelt befalskorpset som det mest tjenlige, og anbefaler at dette innføres.

Læringsfilosofi for Forsvaret

Hva angår den innholdsmessige (pedagogiske) siden av utdanningen fremkommer det tydelig at det er de samme ideologiske vindene som blåser hos de nasjoner vi normalt sammenligner oss med mht militær utdanning. Innenfor det skandinaviske området finner vi de samme likhetstrekk. Ikke overraskende finner vi de samme utviklingstrekkene innenfor sivil utdanning.

Det er også vel å merke seg de erfaringene man gjorde under reformarbeidet av utdanningssystemet i New Zealand. Her ble det iverksatt store reformer uten at disse var tilstrekkelig avledet av en gjennomarbeidet, forstått og akseptert læringsfilosofi. Iht dem selv erfarte New Zealand at reformen førte til et dårlig resultat fordi den konsentrerte seg om administrasjon og ikke om en grunnleggende endring av lærings- og undervisningsfilosofi. Det foreligger en overhengende **fare for at vi kan gjøre den samme feilen** dersom Forsvaret ikke utarbeider en filosofi for læring og undervisning **i forkant** av reformer i det militære utdanningssystemet. Arbeidsgruppen har imidlertid lagt frem et forslag til en slik læringsfilosofi som del av vår anbefaling.

⁴ ”Rotasjon og karriere i Forsvaret”, Rigmor Grimsø 1995, pkt 1.9, side 18.

Det må avsettes tilstrekkelige ressurser for å sikre at offiserer og lærere innenfor Forsvarets utdanningsvirksomhet får tilstrekkelig formell opplæring som gjør den enkelte i stand til å bli fortrolig med forutsetninger for moderne militær utdanningsvirksomhet.

Forsvarets læringsfilosofi skal si noe om de verdier (bl a Forsvarets verdigrunnlag), grunnsyn, forutsetninger og det utvidede kunnskapsbegrepet (handlingskompetansebegrepet) og metoder som legges til grunn for valg av ulike lærings- og undervisningsaktiviteter. Gjennom å ha et bevisst forhold til hva vi gjør - hvorfor vi gjør det - og hvordan vi gjør det (og hvorfor på denne spesielle måten) vil skolene fremstå som ansvarlige, profesjonelle, fremtidsrettede og gode læringsinstitusjoner. Dette er forhold som vektlegges i større og større grad blant potensielle søkere til gitte utdanninger.

Læringsfilosofien skal være en ”**DOKTRINE FOR LÆRING I FORSVARET**”. Den skal bidra til å etablere en helhet og sammenheng i måten vi tenker og organiserer læring og undervisning på ved de respektive skoler. Med en slik tilnærming vil også dannelsesdimensjonen i utdanningen ivaretas, ved at det gjennom utdanningen legges det til rette for at elevene tilegner seg kunnskaper som forenes med Forsvarets kultur, standarder, forventninger og krav.

Hovedmodell for ny utdanningsordning

Vårt forslag til hovedmodell for utdanningsordningen ser slik ut:

Modellen er basert på dagens ordning, hvor utdanningen er nivådel i tre nivåer:

- Grunnleggende befalsutdanning (GBU), gir sersjant/kvartermesters grad
- Grunnleggende offisersutdanning (GOU), gir fenriks grad
- Videregående offisersutdanning (VOU). VOU er igjen inndelt slik:
 - VOU I (”Mastergradsutdanning” på to år)
 - VOU II (Stabsskolen – ett år)
 - VOU III (Forsvarets Høgskole)

Det legges opp til en fleksibel ordning med mulighet for ”avgangspakker” allerede fra 30-årsalderen. Ordningen baseres på det vi kaller ”kompetansegarantien” som vi mener Forsvaret bør etablere som en norm for det militære utdanningssystemet.

Om grunnleggende befalsutdanning:

Kravene til GBU-befal vil ikke bli lavere på noen måte. De befinner seg på det laveste nivået i hierarkiet, men forventes likevel å fremstå som ”Primus Inter Pares” (den fremste blant likemenn) mht egenferdighet som soldat og militær leder.

Dagens GBU i Forsvaret varierer i tid fra 8 uker til ca tre år. Det kan være mange grunner til at lengden varierer, men den er i dag ikke godt nok kvalitetssikret mht den felles og grunnleggende plattformen; - de grunnleggende militære ferdighetene. En generell tilbakemelding fra avdelinger og enheter er at sersjanter og kvartermestere jevnt over er faglig flinke etter skoleperioden, men at de har svakheter ved sine grunnleggende militære ferdigheter. Dette er en nokså generell påstand, men den indikerer at ”noe” bør gjøres for å styrke denne delen av utdanningen. Samtidig er det også mange områder hvor GBU-befal sies å være gode.

Det synes som om det ikke er noen felles plattform for å vurdere hva som er ”godt nok” mht GBU i Forsvaret. Dette indikerer i seg selv at problemet snarest bør tas opp til full vurdering.

Vi har ikke kunnet påvise den angivelige svikten i grunnleggende militære ferdigheter ved konkrete tall eller annet empirisk grunnlag. Likevel er tilbakemeldingene fra store deler av Forsvaret sammenfallende på dette området. Dette kan indikere at man ønsker en kvalitetsheving, men uten å ha konkrete punkter å bygge ønsket på foreløpig.

Det er flere årsaker til at GBU bør styrkes. Ikke minst de krav som dukker opp ifm internasjonale operasjoner setter søkelyset på risikoen ved å ha GBU-befal som er unge, usikre og uerfarne i sin rolle. Når Forsvarets innsatsstyrke (FIST) nå etableres med menige mannskaper på kontrakt vil vi få menige med til dels lang tjeneste og erfaring bak seg. Mange av dem vil ha full førstegangstjeneste og en eller flere kontingenter i internasjonale operasjoner bak seg før de starter tjenesten i FIST. Det kan bli problemfylt for begge parter om disse mannskapene må ledes av sersjanter og kvartermestere med en GBU som har gitt dem en for svak plattform mht grunnleggende militære ferdigheter.

En måte å styrke GBU på er å ivareta de etter hvert mange som søker utdanning etter fullført førstegangstjeneste og kanskje en eller flere kontingenter i utenlandstjeneste. Disse bør etter søknad tas inn til en seks måneders konsentrert befalsutdanning hvor lederskap og lederutvikling er det viktigste. Grunnleggende militære "soldatferdigheter" har de jo fra før. Etter skoleperioden gjennomføres en praksisperiode av samme varighet som for de som går regulær GBU i våpenet. Infanteriet har gode erfaringer med en ordning som ligner dette, og jeg tror denne varianten av GBU kan bli svært verdifull for alle forsvarsgrenene i fremtiden.

Vi tar altså utgangspunkt i at GBU generelt bør styrkes mht grunnleggende militære ferdigheter – der hvor det påvises konkrete behov for det. En slik analyse må komme som en oppfølging til FMUS. Den må foretas på felles basis i Forsvaret, men må gå i detalj inn på den enkelte forsvarsgrens og bransjes behov. Målet er å finne tiltak som kan beholde og bygge videre på det beste i dagens GBU, fjerne ting som innvirker negativt, sette inn tiltak som styrker felter hvor det er påvist svakheter og fremfor alt samordne og kvalitetssikre utdanningen bedre enn i dag.

GBU anbefales gitt en ramme på fra to til max tre år, - litt avhengig av forhold internt i forsvarsgren/våpen/bransje. Det vil dessverre heller ikke i fremtiden være mulig å ha en lik og felles GBU i hele Forsvaret.

Vår anbefaling er også at man etter fullført skoleperiode av GBU oppnår sersjant/kvartermesters grad.

(For å oppnå offisersgrad må man gjennomføre offisersutdanning, - dvs krigsskole.)

Utskrevet Befal (UB) -ordningen anses som uaktuell i sammenheng med fremtidig GBU i Forsvaret. Den korte utdanningstiden er ikke kompatibel med de kompetansekrav som må stilles til sersjantbefalet, og vi anbefaler at den opphører.

Om grunnleggende offisersutdanning:

Forstudien indikerte klart at KS-utdanningen i Norge er god. Den er imidlertid også svært forskjellig i de tre forsvarsgrenene. Også for GOU er det et spørsmål om behov for styrking av utdanningen.

Det er tegn som tyder på at de tre krigsskolene utvikler seg forskjellig mht en del viktige, grunnleggende forhold. I seg selv er det intet mål at GOU skal være identisk i forsvarsgrenene. Det er tvert imot et klart faglig og profesjonsbetinget behov for å drive utdanningen iht spesifikke behov innen forsvarsgrenene. Uten en forsvarsgrenvis identitet og kunnskap vil offiserene ikke ha forutsetninger for å utdannes og tjenestegjøre på fellesnivået. Utdanningsinstitusjoner på høgskolenivå bør altså ha en viss frihet til slik utvikling, men det må hele tiden fremholdes at offiserene som uteksamineres kan komme til å tjenestegjøre sammen i felles miljøer forholdsvist kort tid etterpå. De vil også vurderes sammen, f eks når de søker på fellesstillinger. Da blir det uheldig hvis de er produkter av "bedriftskulturer" som er mer forskjellige enn de behøver å være. Følgelig bør det sikres at den nødvendige felles plattform i GOU videreutvikles og opprettholdes.

Alle som skal bære offisers grad bør i prinsipp ha en felles, grunnleggende kompetanseplattform, uansett bransje eller tjenestefelt. Det betyr at noe må gjøres for å samordne og videreutvikle det som i BO 95 kalles kvalifiseringskurs.

Disse gjennomføres i dag på forskjellige måter i forsvarsgrenene, med fra 3 måneder til ett års varighet. Resultatet er at offiserene etter utdanningen ikke har en felles plattform. Dette er uheldig, og må unngås i fremtiden.

En utvidelse til tre års krigsskole vil muliggjøre en større grad av samordning, fordypning og modning i GOU. Tre års krigsskoleutdanning vil gi grunnlag for en fremtidig Bachelorgrad.

Vår anbefaling tilsier altså en treårig krigsskole, organisert som følger:

- **1. år:** Grunnleggende offisersutdanning i egen forsvarsgren, men mest mulig felles/samordnet mellom forsvarsgrenene. Også dette året vil ha et visst forsvarsgrenspesifikt innhold. En del kadetter vil ikke ta lengre offisersutdanning enn dette ("kvalifiseringskurs").
- **2. år:** Mer vekt på forsvarsgrenrettet spesialisering.
- **3. år:** Bransje-/våpen-/fagfeltrettet spesialisering som også kan gjennomføres ved utdannings- og kompetansesentra og operative enheter i forsvarsgrenene.

Gjennomgående fag (forsvarsgren-/bransjevise) gjennomføres over hele utdanningens lengde i nødvendig utstrekning.

Plikttjenestens varighet etter GOU bør være på en-til-en-basis.

Vi har anbefalt at ingeniørutdanning på høgskolenivå tas inn som en linje på krigsskolene. Alle krigsskolene bør være linjedelte, og dublering av utdanningstilbud må unngås. Dette vil lette samordning og rasjonalisering av utdanningen. Det vil være naturlig å finne kadetter med alle tre uniformsfargene ved hver av de tre krigsskolene.

GOU fører som sagt frem til fenriks grad.

Om videregående offisersutdanning:

Iht vår definisjon er all utdanning utover den grunnleggende å betrakte som videregående. Vi har som arbeidstittel nyttet betegnelsen VOU – **Videregående Offisers-Utdanning**. Denne har vi inndelt i tre nivåer:

VOU I er akademiske fordypningsstudier av minimum to års varighet, og skal sikre Forsvaret offiserer med dybdekompetanse innen relevante fagområder. For at denne utdanningen skal rekruttere må det beskrives et behov for den typen kompetanse i stillingsbeskrivelser.

Studietilbudene må dekke Forsvarets behov for kompetanse, og potensielle søkere må se nytten av å søke VOU I. Dette kan oppnås bl a ved å stille krav om VOU I i visse stillinger som i tid ligger nært en avsluttet VOU I. Rekrutterende vil det også være at VOU I gir muligheten for å oppnå Mastergrad, og derved grunnlag for en videre akademisk kompetansebygging. Ordningen bør omfatte all akademisk basert videregående utdanning på nivået over GOU, inkludert stipendiatorordningen.

Som i dag bør VOU I samlokaliseres med og være tilknyttet de respektive krigsskolene.

VOU II (stabsskolen) bør utvikles til en ettårig stabsskole som gir allmenn høyere stabsoffisersutdanning i Forsvaret. Det er mange muligheter mht å utvikle et slikt studietilbud, og en generell "generalstabsutdanning" med tilhørende eksamener er en av dem. En slik utvikling kan bidra til å skape et korps av dyktige generalstabsoffiserer i alle forsvarsgrener og på fellesnivået, - noe som flere andre land med hell har praktisert. VOU II bør tilbys til utvalgte offiserer som skal inn i kommando- og stabstillinger, uansett bransje.

Seleksjonsprosessen til VOU II må fokusere på om studiet kommer på rett tid til rett søker.

Det er ikke sikkert at det er påkrevet med stabsskole for alle som skal oppnå oberstløytnants/kommandørkapteins grad i fremtiden. Det spørsmålet kan også avgjøres ut fra andre kompetansevurderinger. VOU II bør derfor ikke nødvendigvis være en "karriereskole" på den måten at man må ha den for å få opprykk til høyere grad.

Stabsskolen vil tross selvfølgelig dette opprettholde et visst preg som "karriereskole", siden den ikke kan gis til alle. Det er intet galt i det. Forskjellen ligger i at det også kan være andre karriereskoler på dette nivået, og til noen stillinger på dette gradsnivået er det også unødig å kreve stabsskole.

VOU III (Forsvaret Høgskole) er den høyeste nasjonale militære utdanningen, og gis til utvalgte offiserer på oberstløytnant/oberst (tilsv) nivå. Rekrutteringen til FHS ligger i det karrierefremmende aspektet. Offiserer bør i motsetning til dagens ordning kunne søke/konkurrere seg til opptak. Det vil heve kvaliteten ved skolen ytterligere at man kan velge blant flere kvalifiserte kandidater. Faglig innhold og krav til evaluering av skolens elever ift prestasjon må vurderes nærmere. Skolens forskjellige kurstilbud kan komme til å endre seg ift dagens.

En annen fremstilling av hovedmodellen indikerer noe om karriereaspektet. Det er ikke snakk om et "Opp-eller-ut"-system slik f eks USA praktiserer det, men snarere om en funksjonell seleksjon ift Forsvarets reelle behov slik de fremkommer gjennom kompetanseanalyser og stillingsbeskrivelser.

Organisering av fremtidig militær utdanning

Mye av hemmeligheten i en rasjonell utdanningsordning ligger selvsagt i selve organiseringen i den. Antagelig har vi mye å hente på dette feltet.

Samordning og sammenslåing av skoler på de forskjellige nivåene, innen og på tvers av forsvarsgrenene, har allerede kommet langt. Vi får f eks nå en felles utdanning i hele Forsvaret for luftvern, militærpoliti, sanitet og transport. Imidlertid er det illusorisk å tro at man kan slå sammen all GBU til en befalsskole, eller de tre krigsskolene til en. Det er på de grunnleggende nivåene man gir den utdanningen som skal gjøre befalet i stand til å tjenestegjøre på fellesnivået, og skaper den forsvarsgrenvise identitet og kompetanse som er en forutsetning. Derfor trenger vi fortsatt forsvarsgrenvise befals- og krigsskoler innen en del felter.

Stabsskoleutdanningen er i dag felles, og bør fortsette å utvikle seg. Den forsvarsgrenvise spesialiseringen som er nødvendig for å kunne tjenestegjøre på fellesnivået forutsettes dekket ved egne utdanningspakker i regi av forsvarsgrenene.

Når jeg snakker om organisering av utdanningen er det naturlig å komme inn på spørsmålet om en fremtidig "skoleorganisasjon" i Forsvaret. Det er allerede bestemt opprettet et **Forsvarets Skolesenter (FSS)** på Akershus. Sjefen for skolesenteret skal ha ansvar for all utdanningsvirksomhet i Forsvaret. Det dreier seg selvsagt ikke om et nytt "superinspektorat" som har all fagkompetansen inne de forskjellige felter i Forsvaret, heller om det nivået og den institusjonen som er ansvarlig for å utvikle og styre "hvordan vi lærer" og "hvordan vi lærer å lære" i Forsvaret. Arbeidet med å utvikle den nye organisasjonen har startet opp.

Et naturlig spørsmål som må avklares i nær fremtid blir hvordan ressursene til utdanning skal håndteres? Hvis vi ser på styringssystemet for øvrig er det jo slik at den som har oppgaven også får ansvar, myndighet og ressurser til å løse sine oppdrag. Oppdragsgiver bestiller et produkt, - en løsning, av ham. Det er nærliggende å se for seg en modell hvor utdanningsorganisasjonen under FSS får tildelt ressurser til å produsere det produktet oppdragsgiver bestiller. Vi har anbefalt at det ses nærmere på en slik løsning, for å kunne utvikle en rasjonell og effektiv utdanningsorganisasjon i fremtiden.

Avslutning

La meg som en oppsummering forsøke å beskrive den fremtidige utdanningsordningen som en "visjon", slik den kan bli fremstilt for potensielle søkere til grunnleggende befalsutdanning:

GRUNNLEGGENDE BEFALSUTDANNING - BEFALSSKOLEN

Den grunnleggende befalsutdanningen (GBU) eller befalsskolen - består av to deler: En skoleperiode og en praksisperiode. Fordeling og gjennomføring kan variere fra skole til skole og mellom forskjellige linjer i forsvarsgrenene.

Man søker seg inn på GBU med sin sivile utdanning som grunnlag. Det er ikke krav om generell studiekompetanse, bortsett fra på de linjene hvor utdanningens innhold naturlig krever det. Det stilles imidlertid visse krav til fysisk skikkethet for å komme inn på GBU. Hvis du f.eks. har litt svake realfagkarakterer, men ønsker å søke deg inn på en GBU med realfaglig innhold, har Forsvaret tilbud om forkurs i realfag før skolestart.

GBU har forskjellig varighet, form og innhold, avhengig av hvilken forsvarsgren, bransje eller linje du søker, men ingen av dem varer kortere tid enn to år. De lengste er på tre år.

Mange finner ut at de ønsker befalsutdanning etter at de først har fullført førstegangstjenesten i en av forsvarsgrenene. En god del av disse har også vært ute i internasjonale operasjoner i en eller flere kontingenter i tillegg. Med en slik bakgrunn kan du søke direkte på et spesielt seks måneders grunnleggende befalskurs som bygger videre på de grunnleggende militære ferdighetene du allerede har ervervet deg. Kurset fokuserer spesielt på lederutvikling og lederskap, - de grunnleggende militære ferdighetene har man jo allerede fått gjennom tidligere tjeneste. Etter fullført skoleperiode blir du beskikket til sersjant eller kvartermester, og så følger praksisperioden ute ved en av Forsvarets enheter, avhengig av hva slags GBU du har startet på.

I praksisperioden vil du få kontinuerlig veiledning og oppfølging fra kvalifisert befal, og du vil også bli fulgt opp fra befalsskolen du har gått på. Du må i perioden gjennomføre visse etter- og videreutdanningsmoduler og bestå disse for å kunne bestå den fullstendige GBU. Det vil være gode tekniske og praktiske muligheter for etter- og videreutdanning uansett hvor du tjenestegjør. Du vil kunne benytte deg av flere utdanningstilbud i tillegg til de obligatoriske. Det bli a er tilrettelagt for slik utdanning ved hjelp av den bærbare PC'en du fikk utlevert på befalsskolen. Med den kan du logge deg på Forsvarets utdanningsnett eller andre muligheter i alle Forsvarets etableringer. PC'en blir din til odel og eie hvis du fullfører og består utdanningsmodulene under praksisperioden. Den lokale undervisningslederen vil i tillegg kunne tilby personlig veiledning og oppfølging i henhold til din personlige kompetanseutviklingsplan.

Når du har bestått praksisperioden kan du velge å slutte i Forsvaret, eller du kan søke kontrakt og tjenestegjøre i en eller flere perioder som sersjant eller kvartermester, innen- eller utenlands. I denne tiden vil du ha gode muligheter til å fortsette din egen sivile kompetanseoppbygging, selv om det viktigste fortsatt vil være den praktiske tjenesten du skal utføre. Du vil etter et bestemt system kunne rykke videre opp i gradene innenfor sersjant-/kvartermesternivået. Militær videreutdanning og spesialisering vil være mulig mens du tjenestegjør på dette nivået.

GRUNNLEGGENDE OFFISERSUTDANNING - KRIGSSKOLEN

Med fullført GBU og generell studiekompetanse samt god fysisk skikkethet har du grunnlag for å søke GOU eller krigsskolen. Du kan søke på alle de tre krigsskolene, uansett hvilken forsvarsgren du har vært i under GBU. Den første perioden på GOU skal brukes til å ta "forberedende" eller Ex.Phil/Ex.Fac/tilsv. GOU er grunnleggende offisersutdanning i en akademisk ramme, og det er nødvendig å legge den akademiske grunnplattformen før selve den militære utdanningen starter. Forberedende kan du ta på flere måter: Universitet, høyskoler, utdanningsavdelingen i din egen leir/stasjon, internett etc.

Det første året på krigsskolen vil du gå sammen med noen som allerede har kommet inn på en sivil utdanning på høyskolenivå (såkalt "sivil KS-utdanning"), men som må fullføre det grunnleggende offisersåret før de kan starte på sin sivile utdanning. Noen andre vil alt ha fullført den sivile utdanningen og skal nå ta offisersutdanningen på ett år før de kan tjenestegjøre i en spesiell bransje eller fagfelt. Dere vil alle ha status som kadett, med egne distinksjoner.

På krigsskolen kan du velge mellom flere linjer, og ofte vil det være samsvar mellom den bransjen du var i på GBU-nivået og den som velges på GOU.

Det første året er en generell og grunnleggende offisersutdanning som bygger på den kompetansen du tilegnet deg på GBU-nivået. Året er preget av fellesutdanning, og du vil kunne tjenestegjøre sammen med kadetter fra alle tre forsvarsgrener. Ikke alle vil drive samme utdanning hele veien, for tilbudene er moduloppbygget og tilpasses til den enkelte linjes og bransjes behov.

Det andre året på krigsskolen vil være mer rettet mot din egen forsvarsgren og bransje, og det praktiske innslaget i utdanningen vil øke. Lederskap og lederutvikling vil være et særlig viktig gjennomgående fag i hele skoletiden.

Det tredje året kan for noen kadetter mest bli tilbrakt ute i forsvarsgrenens kompetansemiljøer eller ved enheter. Andre vil allerede i det andre året ha tilbrakt mye tid ved en sivil høgskole, og vil fortsette med det i det tredje året.

Alle kadetter, uansett forsvarsgren eller linje, vil få anledning til å vedlikeholde sine praktiske militære ferdigheter og fysiske form, og til å praktisere sine fremtidige jobber under kyndig veiledning i reelle rammer. Når du er ferdig med den treårige krigsskolen vil du i tillegg til din militære grad som fenrik minst ha fullført en Bachelorgrad. Etter GOU vil du måtte gjøre plikttjeneste i samme antall år som utdanningen varte. Ved plikttjenestens slutt kan du velge å søke om yrkestilsetting i Forsvaret, du kan søke om å tjenestegjøre på kontrakt et antall år eller du kan slutte i Forsvaret.

VIDEREGÅENDE OFFISERSUTDANNING – NIVÅ I

Det er viktig med praktisk erfaring i offisersyrket. Etter GOU må du derfor tjenestegjøre i minst to år før du kan søke videre militære skoler. Hvis du velger å fortsette i Forsvaret er det nye utdanningsmuligheter som åpner seg. Forsvaret har behov for mange typer videregående sivil og militær utdanning som bygger på GOU. Den nærmeste kalles VOU I eller "Masternivået". Denne utdanningen er toårig og har et bredt tilbud av fordypningsstudier innen- og utenlands, ved sivile eller militære utdanningsinstitusjoner. Du vil som elev være tilknyttet en av krigsskolene siden disse skolene administrerer VOU I-ordningen, men har ikke status som kadett på dette nivået. Derfor beholder du din offisersgrad og lønn under studiet.

Kanskje har du valgt en slik utdanning at du vil tilbringe to år ved et universitet eller høgskole innen- eller utenlands, hvor du i hovedsak vil være sivil student blant likesinnede. Eller kanskje du har valgt et militært fordypningsstudium innen- eller utenlands, og studerer under svært militære omstendigheter. Når du er ferdig med VOU I og har fullført din Mastergrad er du klar for å gå inn i tjeneste igjen i din aktuelle forsvarsgren og bransje. Her vil du tjenestegjøre videre i noen år. Sannsynligvis vil du nå begynne å tenke ditt endelige yrkesvalg.

Hvis du av en eller annen grunn velger å slutte i Forsvaret nå når du er i 30-årsalderen vet du at du har fått med deg en god del. For det første har du den generelle militære utdanningen din. Så kommer den unike lederutdanningen og praksisen som du ikke får andre steder enn i Forsvaret, og som i seg selv er et stort aktivum på det sivile markedet. Det du nå kan og står for fremgår tydelig av den "kompetansegarantien" som Forsvaret gir til sitt befall. Det er en vel kjent standard som beskriver den militære og sivile kompetansen du har fått i tjenesten. Kompetansegarantien medfører også at du, hvis du velger å slutte, kan velge en "avgangspakke" bestående av økonomisk bonus, stønad til videre utdanning eller omskolering eller et par andre ting. Slike avgangsmuligheter vil være tilgjengelige fra 30-årsalderen og oppover mot pensjonsalderen. Du står selvsagt fritt i å søke deg tilbake til Forsvaret etter en tid utenfor, etter bestemte regler.

VIDEREGÅENDE OFFISERSUTDANNING – NIVÅ II STABSSKOLEN

Når du som yrkesoffiser har tjenestegjort i noen år til er det naturlig å søke seg inn på VOU II; - stabsskolen. Dette er en ettårig generell stabsoffisersutdanning i inn- eller utland. På dette tidspunktet er du major eller orlogskaptein. Studiet her er rettet mot Forsvarets behov og er svært krevende, men det vil også på dette nivået være mulig å drive fordypningsstudier som kan gi akademiske vekttall. I tilknytning til skolemiljøet i Forsvarets skolesenter på Akershus festning vil det etter stabsskolen være mulig å drive akademiske studier på doktorgradsnivå (PhD) innen flere fag og emner.

For å være søknadsberettiget på VOU II må du gjennomføre og bestå en forkursmodul. Den er tilgjengelig som distribuert læring, - noe som betyr at du kan gjennomføre den der du er uten å reise til Oslo. Etter stabsskolen vil din videre tjeneste bringe deg inn i stabstillinger på midlere og høyere nivå, og også til sjefsstillinger. Enkelte offiserer vil i perioder kunne tjenestegjøre i sivile stillinger i andre etater, som del av en videre kompetanseoppbygging i militær sammenheng.

VIDEREGÅENDE OFFISERSUTDANNING – NIVÅ III FORSVARETS HØGSKOLE

Det siste trinnet i den militære utdanningsordningen er VOU III eller Forsvarets Høgskole. Den har flere typer kurs, og det lengste er ettårig. Her må du være oberstløytnant eller kommandørkaptein, - unntaksvis oberst eller kommandør, for å være søknadsberettiget. De som kommer inn på denne skolen vil gå sammen med sivile medelever fra den private og offentlige delen av sivil sektor. Normalt går det også utenlandske militære elever på FHS. Skolens utdanningstilbud er spesielt rettet mot ledere på midlere og høyere nivå i Forsvaret, offentlig forvaltning, næringsliv og media.

ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Forsvaret har et meget omfattende kurstilbud for å komplettere utdanning som gis på sivile og militære skoler. Alle kurs er behovsbetinget, enten for å kvalifisere deg for en jobb du har eller for en du skal inn i. Mange av dem er lagt opp slik at du ikke trenger reise bort fra der du tjenestegjør, men kan bruke e-læringsmetoder og andre moderne undervisningsmetoder fra ditt vanlige tjenestested. Utdanning i Forsvaret drives etter "Just-in-time-prinsippet". Det betyr at en viss del av utdanningen på alle nivåer vil ha et litt mer "tidløst" preg, mens det meste vil være tilpasset den kommende tjenesten din. Dette skyldes bl a den teknologiske utviklingen, som går så fort at det er fare for at kompetanse går ut på dato hvis utdanningen har for langvarig siktemål. De aller fleste av Forsvarets utdanningstilbud er i prinsippet åpne for både militære og sivile. Forsvaret oppmuntrer alle sine ansatte til kontinuerlig kompetanseheving, og legger til rette for dette på så mange måter som mulig.

Tanken er at all relevant kompetanseheving styrker individets, og dermed Forsvarets, kompetansenivå.

Helt til slutt kan det passe med et sitat fritt etter statsminister Sir Winston Churchill:

"THIS IS NOT THE END. IT IS NOT EVEN THE BEGINNING OF THE END, BUT IT IS THE END OF THE BEGINNING."

Dette kan illustrere vårt syn om at en omforming av Forsvarets utdanningsordning må begynne nå for at vi skal ha det befalet vi trenger om noen få år. Det blir spennende å se hva som skjer med utdanningen i de nærmeste årene!

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN!