DE FOXTROT 1 (F1) BINNEN 11 PAGNBAT

Kap Oostra/smi Tempelman, S6/Stoo CISOPS 11 Pagnbat en adj De Leeuw, Opleidingsontwikkelaar bij BOTO C2OstCo

In de afgelopen jaren is gebleken dat de Foxtrot (F) van de eenheid geconfronteerd werd met steeds meer taken en middelen binnen de eenheid. Ontwikkelingen binnen de projecten FOXTROT en GrIT zorgen ervoor dat werkzaamheden, verantwoordelijkheden en technische kennis binnen zijn functie steeds verder toenemen. Het optreden als kennisbank van operationele ICT- en communicatiesystemen binnen alle domeinen en het zijn van adviseur van de commandant komt daardoor meer onder druk te staan, naast dat hij ook betrokken is in de meeste hands-on oplossingen binnen de voorbereiding, uitvoering en afrondingen van oefeningen. Kortom de functie groeide uit tot meer dan wat er van een F verwacht mag worden. Met deze ontwikkelingen op de achtergrond heeft er binnen 43Mechbrig een reorganisatie plaatsgevonden (TORONTO) waarin o.a. de verbindingsfuncties zijn uitgebreid en versterkt. Dit heeft ertoe geleid dat er bij de Sie S6 een Stoo CISOPS sr is bijgekomen en dat de compagniestaven zijn uitgebreid met een extra functie: de Foxtrot 1 (F1). →

Met de komst van deze F1 is het mogelijk geworden om een onderscheid te maken in de functie op de gebieden 'adviseren van de commandant' en 'het zijn van kennisbank'. In de volksmond kent de functie net als de F meerdere benamingen zoals de Fox toeg, Mini Fox, Hulp Foxtrot of de korporaal verbindingen. De F1 heeft primair als taak 'de kennisbank zijn'. Hij is degene die de kennis heeft van de systemen binnen de eenheid. Hiervan weet hij dus alles en kan hij assisteren bij alle voorkomende storingen.

Doordat de F zich nu kan richten op het adviseren en het begeleiden heeft hij meer speelruimte en is daarmee in staat beter prioriteiten af te kunnen wegen. Zo kan hij bijvoorbeeld de F1 inzetten bij de inbouw van radio's en kan de F zelf zich richten op het maken van de planning van de komende actie of het voorbereiden van lessen. Hij heeft op deze manier meer onverdeelde aandacht voor datgene waar hij verantwoordelijk voor is.

Op opleidingsgebied was er voor de F1 nog niets ontwikkeld. Daarvoor hebben we dus goed moeten kijken naar wat de F1 zou moeten kunnen en kennen en op welke manier dit geborgd zou moeten worden binnen de eenheid. Brigadebreed leefde dezelfde wens en gedachte om gericht op te leiden. De G6 heeft deze bal opgepakt en is in nauw overleg getreden met de School Verbindingsdienst en het C2OstCo. In 2020 zijn de opleidingswens en gedachten terechtgekomen bij het BOTO en is in samenwerking en o.l.v. adjudant Daan de Leeuw het leertakenboek (LTB) tot stand gekomen.
In het volgende deel van dit artikel zal de adjudant een toelichting geven op de aanleiding en het tot stand komen van het LTB. Hij zal ook verder ingaan op het nieuwe leren en welke begeleiding daarbij komt te kijken.

Leren maar dan niet op school

In 2020 kwam vanuit de 43e Brigade de vraag of er voor de F1 een opleiding ontwikkeld kon worden.
Door de groeiende hoeveelheid en complexiteit van de CIS-middelen, is er steeds meer specialistische kennis benodigd voor beheer, onderhoud, diagnose en bediening van deze middelen. Door de toenemende complexiteit en de daarbij behorende werkzaamheden is er voor de F een groeiende behoefte aan ondersteuning. De F binnen de compagnie kan het niet alleen meer af en kan niet overal tegelijk advies en assistentie verlenen bij gebruik. Om hierin te voorzien is per compagnie de F1 voorzien. Deze F1 zal de F ondersteunen zowel op de kazerne als tijdens oefeningen en missies. Op het moment van de vraag was er nog geen opleiding voor deze functie, er is echter wel grote behoefte aan, aangezien bij diverse eenheden deze functies ingevuld worden.
Het zou normaal moeten zijn dat als er een nieuwe functie wordt gecreëerd er ook de vraag wordt gesteld of kan deze zo worden ingevuld en of er een opleiding voor moet worden geschreven. Hieruit ontstaat dan een kwalificatiebehoefte (KB); in dit geval ontbrak deze. Deze is in juli 2021 goedgekeurd. Ergens moet staan wat een persoon op deze functie mag en kan en over welke kwalificaties hij zou moeten beschikken. Dit wordt verwoord in een zogenoemd Kwalificatie Profiel (KP). Met dit KB en KP kan de ontwerper aan de gang, Hiermee wordt dan een O&IT voorstel geschreven. Dit is dan weer de basis voor de ontwikkelaar die er mee aan de gang gaat in de uitwerking van het O&IT Draaiboek (LSP).

In de voorbereiding heeft een stagiaire van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen het profielonderzoek gedaan middels interviews en literatuur. Hieruit is een profiel gekomen in de vorm van 'kerngedragingen van de F1'. Deze kerngedragingen heb-

ben we gebruikt om het O&IT voorstel te schrijven.
Simultaan daaraan zijn we aan de gang gegaan met het LTB. Het voorstel was op een paar punten na bijna af maar dat had geen invloed op het uitgeven van het LTB. In de zomer van 2021 is een eerste versie verzonden naar 43Mechbrig met de vraag om deze door te nemen. Op 17 september 2021 zijn we op uitnodiging van het toenmalige Hoofd G6 Ikol Jack Vennik heengegaan om een en ander te duiden en om vragen te beantwoorden. Met deze voorlopige versie zijn we van start gegaan.

Waarom een LTB

Beroepsgericht Opleiden staat centraal bij de opleidingen van Defensie. Het gedachtegoed is gebaseerd op Beroepsgericht onderwijs (BGO) en het overal en altijd leren. Defensie heeft zich toegerust om dit gedachtegoed te ondersteunen met een LTB.
In een LTB staan (praktijk) leertaken die afgeleid zijn van wat men uiteindelijk in de praktijk moet kunnen en mogen. Tijdens het gehele leertraject is er begeleiding door opleiders en begeleiders/praktijkleermeesters.

Wat is een LTB

In een leertraject wordt je zoveel mogelijk voorbereid op de gebruiken en taken waarmee je in de beroepspraktijk als militair te maken krijgt. De voorbereiding op wat je in de beroepspraktijk zal moeten kunnen begint vaak al op de eerste dag van het leertraject. Je werkt eventueel met een LTB waarin leertaken staan die je helpen om stapje voor stapje een beter opgeleid militair te worden. Bij de start van het leertraject zijn de leertaken betrekkelijk eenvoudig en gaandeweg worden de leertaken complexer, waardoor je uiteindelijk aan het eind van het leertraject de fijne kneepjes van jouw vak beheerst en gekwalificeerd militair bent. De inhoud van de leertaken is afgeleid van de kernta(a)k(en) uit het kwalificatieprofiel (KP) en wordt zoveel als mogelijk in een reële dan wel gesimuleerde beroepscontext uitgevoerd.

Wat is een kerntaak?

De kerntaken zijn taken die je in de praktijk als militair moet kunnen uitvoeren. Om kerntaken uit te kunnen voeren, ga je in stappen (leertaken) de vaardigheden, theorie en houdingsaspecten leren.

Wat zijn competenties

Competenties zijn clusters van kennis, vaardigheden en beroepshouding. Competenties komen tot uitdrukking in gedrag ofwel prestaties. Bij iedere leertaak staat welke prestaties je moet laten zien. Dit noemen we de prestatie-indicatoren. De prestaties die je moet laten zien hebben te maken met je vak maar ook met je (beroeps-)houding.
De prestaties op het gebied van je (beroeps-)houding komen o.a. voort uit de Gedragscode Defensie. Bij de uitvoering van iedere leertaak word je beoordeeld op het resultaat middels de prestatie-indicatoren, ofwel de prestaties die je laat zien.

Meer dan alleen kennis

Vanzelfsprekend zal je kennis moeten verwerven om bepaalde leertaken te kunnen uitvoeren. Bij de meeste leertaken wordt verwezen naar de ondersteunende of procedurele informatie die nodig is om de leertaak goed/veilig uit te kunnen voeren. Soms zal het een voorwaarde zijn om de informatie voorafgaand aan de uitvoering te bestuderen. Soms kan het handig zijn achteraf de ondersteunende informatie te bestuderen omdat je deze dan beter begrijpt. Het LTB geeft aan wanneer je de informatie bestudeerd moet hebben (vooraf of achteraf), op welke manier

(zelfstandig of begeleid) en of er een beoordeling (toets) aan verbonden is. Vroeger was een opleiding vooral gericht op het reproduceren van kennis en leerde je daarna de vaardigheden in de praktijk. In dit leertraject gaan kennis en 'wat je moet kunnen in de praktijk' steeds samen. Daarom beginnen de leertaken met 'Wat moet je doen' en vervolgens 'welke informatie/theorie heb je daarvoor nodig'.

Van begeleid naar zelfstandig

Je bent zelf verantwoordelijk voor je leerproces. Je wordt daarbij begeleid door opleiders en praktijkleermeesters. Tijdens het traject leer je steeds zelfstandiger werken.

Zelfinzicht geeft richting

Nadat je een leertaak hebt uitgevoerd, beoordeel je eerst jezelf op de prestatie-indicatoren (indien aangegeven). Jezelf beoordelen is verantwoording nemen voor en richting geven aan je leerproces: waar sta je nu en welke uitdagingen liggen er om jezelf te kunnen verbeteren?

Reflecteren is leren

Het samen met je begeleider reflecteren op de uitvoering van je leertaak kan je nieuwe leermomenten opleveren en geeft je begeleider inzicht in 'het waarom' van je handelen. Reflecteren helpt je inzicht te geven in je persoonlijke ontwikkeling.

Hoe werkt een LTB

Het LTB helpt je bij de voorbereiding, uitvoering en afronding van de leertaken. De leertaken zijn telkens gebaseerd op een kerntaak uit het kwalificatieprofiel (KP). Vanzelfsprekend zit er een opbouw in de moeilijkheidsgraad van de leertaken. De opdrachten zijn zodanig opgesteld, dat je zelfstandig kunt inschatten hoe je ze hebt volbracht. De leertaken voer je zoveel mogelijk uit in de (operationele) beroepscontext. In het 'schoolse' deel van het leertraject kan dit een gesimuleerde praktijksituatie zijn. Dit LTB is opgesteld om te helpen bij het leren te leren. Daarom bestaat de opbouw van de leertaken veelal uit een oriëntatie (vooruitkijken), een prestatie en een reflectie (terugkijken.

Oriënteren: Leren door je goed te oriënteren op dat wat je moet doen.

Met deze leertaken oriënteer je je op de kernta(a)k(en) van je functie en ervaar je wat jouw beginsituatie is voor wat betreft de kennis en kunde van dat wat je gaat leren.

Presteren. Leren door doen. Daadwerkelijk te presteren en zodoende te ervaren.

Door het uitvoeren van deze leertaken ontwikkel je de competenties die je nodig hebt in de beroepspraktijk. De leertaken zijn oplopend in moeilijkheidsgraad, eerst kun je de meest voorkomende handelingen uitvoeren onder begeleiding (opleider of praktijkleermeester). De leertaken bestaan vaak uit enkelvoudige handelingen. Later zal er sprake zijn van een combinatie van handelingen. Op het laatst is er niet alleen sprake van een combinatie van handelingen maar kan er ook sprake zijn van een complexere beroepscontext. De leertaken zullen bij voorkeur in de reële, maar vaak ook in een gesimuleerde beroepscontext plaatsvinden. Bij de leertaken zal de begeleiding afnemen en wordt er van jou steeds meer zelfstandigheid verwacht bij de uitvoering.

Reflecteren: Leren door terug te kijken op wat je gedaan hebt.

Een reflectieleertaak is het terugblikken op een opgedane ervaring. Behalve dat het geleerde van kennis en vaardigheden en houding in beschouwing wordt genomen wordt er ook naar de persoonlijke ontwikkeling gekeken die tijdens de ervaring wordt opgedaan.
Nadat het leren en de persoonlijke ontwikkeling in beschouwing zijn genomen wordt er vooruitgekeken naar hetgeen de lerende nog moet leren of nog heeft te ontwikkelen.
Op deze wijze zijn reflectieleertaken de motor achter het leren. Aan de hand van een Proeve van Bekwaamheid (PvB) laat je

zien dat je de competenties van één of meerdere kerntaken beheerst. De assessor of examinator beoordeelt dit.

We noemen dit ook wel cyclisch leren; vooruitkijken, uitvoeren, terugkijken. Door het cyclisch leren zal je in staat zijn om steeds moeilijkere taken uit te voeren.

Opbouw van de leertaken

De leertaken kennen een bepaalde volgorde:

- In welke situatie moet je het doen, hier wordt beschreven waar de leertaak moet worden uitgevoerd (beroepspraktijksituatie).
- De uitvoering, wat moet je doen, hier wordt beschreven hoe de leertaak verloopt.
- De aandachtspunten, ofwel de informatie die je nodig hebt (randvoorwaarden en/of tips) staat hier vermeld, tevens wanneer deze informatie bestudeerd moet worden en, indien van toepassing, de wijze van toetsing.
- Welke veiligheids-, ARBO- en milieuaspecten spelen een rol.
- Hoe verwerk je het resultaat, met de verwerking van het resultaat verantwoord je de uitvoering van de leertaak.
- Welke competenties en prestatie-indicatoren zijn er gekoppeld aan het resultaat? Hier worden de competenties beschreven en worden de prestatie-indicatoren in waarneembaar gedrag benoemd. Wat moet je precies laten zien.
- Welke informatie gebruik je bij het doorlopen van de leertaak? Het gaat hier om specifiekere informatie dan benoemd bij de kerntaak. De manier waarop de lerende de informatie gebruikt heeft een sterke relatie met de beschrijving van de ‘uitvoering’ en ‘begeleiding’ en de ‘beoordeling’.
- Hoe/op welke wijze word je begeleid? Hier wordt beschreven op welke manier en op welke momenten je wordt begeleid bij het uitvoeren van de leertaak.
- Wat is de beschikbare tijd en wat zijn de benodigde middelen? Hier wordt beschreven wat de beschikbare tijd is voor de gehele en/of delen van de leertaak, verder worden de middelen benoemd welke de lerende nodig heeft bij de leertaak.

Aan het einde van de leertaak of BPS volgt een beoordeling
De beoordeling bestaat uit een gesprek tussen jou en je begeleider. De begeleider spreekt alle prestatie-indicatoren die voor deze leertaak en de bijbehorende verwerking (resultaat) van belang zijn met je door. Belangrijk thema is: hoe verhoudt de indruk die je begeleider van je prestaties heeft gekregen zich tot wat je zelf van de uitvoering van de leertaak vond. Tijdens dit gesprek vult jouw begeleider ook het overzicht in om op die manier samen met jou tot een eindoordeel te komen.
De beoordeling kan worden afgesloten met te bestendigen, verbeterpunten en afspraken. Deze afspraken en verbeterpunten worden genoteerd in de daartoe bestemde schrijfruimte. Afspraken waar een (eind)datum aan gekoppeld is, worden indien gewenst ook genoteerd in de agenda/planner achter in het LTB.
Als een leertaak (nog) niet afgetekend kan worden, omdat er bijvoorbeeld te veel verbeterpunten zijn gesignaleerd,

wordt hier een vervolgtraject voor afgesproken.

Begeleiding

Gedurende het leertraject word je begeleid en beoordeeld door (praktijk)opleiders en praktijkleermeesters. Zij ondersteunen je bij de uitvoering van de leertaken en het bestuderen van de informatie. Tevens zijn ze je behulpzaam bij het plannen van je leertraject.

Arrangement op maat

De leertaken in het LTB kennen weliswaar een toenemende moeilijkheidsgraad, maar de volgorde van de leertaken is vrij. Dat betekent dat je begeleider de leertaken selecteert die het beste bij jouw beginsituatie passen. Je begeleider is degene die in overleg met jou het leertraject samenstelt.

Leren te leren

Zoals eerder gezegd, bij beroepsgericht onderwijs is het vermogen tot zelfreflectie heel erg belangrijk. Om zoveel mogelijk rendement uit het leertraject te halen is het nuttig om te weten hoe jij zelf leert. Probeer voor jezelf te achterhalen hoe snel jij dingen oppakt en wat voor jou een effectieve manier is om de nodige kennis en vaardigheden op te doen. Bespreek dit ook met je begeleider(s). Hij/zij zal dan de begeleiding kunnen afstemmen op jouw leerstijl.

Het gebruik van het overzichtschema

Als je een leertaak hebt uitgevoerd vragen we je d.m.v. het overzichtschema aan te geven hoe jij vindt dat je de leertaak hebt uitgevoerd. Zoals eerder gesteld vult je begeleider tijdens jullie beoordelingsgesprek ook het overzichtschema in. Op die manier kun je zien of je eigen ideeën over hoe je presteert overeenkomen met die van je begeleider.

Het gebruik van de agenda/planner

Achter in het LTB is een agenda/planner opgenomen waarin je alle afspraken noteert waaraan een (eind)datum is gekoppeld. Op die manier hebben jij en je begeleider een duidelijk overzicht wat wanneer afgerond moet zijn.

Het gebruik van de formulieren voor tussentijdse evaluaties en PvB's

Achter in dit LTB zijn formulieren voor tussentijdse evaluaties en PvB's opgenomen. In de tussentijdse evaluaties bespreek je samen met je begeleider de voortgang oftewel de ontwikkeling betreffende jouw verbeterpunten. Deze evaluaties hebben als doel om samen met je begeleider tussentijds afspraken te maken over hoe je jezelf kan verbeteren. Tevens kan gesproken worden over de wijze van begeleiding hierbij. Het formulier kan ook gebruikt worden om de PvB af te nemen.

Het eindgesprek

In dit eindgesprek krijg je op de SVBDD via een gestructureerd mondeling gesprek de kans om de 'assessor' ervan te overtuigen dat je de vooropgestelde competenties voldoende bezit. Je doet dat door situaties zo helder en concreet te beschrijven dat de 'assessor' het gevoel heeft erbij geweest te zijn.
Het komt er dus op neer dat je tijdens het gesprek echt gebeurde (beroeps)situatie(s) bespreekt en toelicht waarin je jouw competenties hebt laten zien. Je kunt het vergelijken met wat je doet als je een film navertelt: je wilt de 'assessor' die er niet bij was vertellen wat er allemaal precies in is gebeurd. Dat betekent niet dat je van alles kunt verzinnen: de 'assessor' is erop getraind om door een specifieke vraagtechniek je handelen en gedrag te bespreken: wat deed je precies, wat was je aandeel, hoe reageerde je. Als je hier niet persoonlijk (ik-vorm) en concreet genoeg op kunt antwoorden, zal de 'assessor' moeilijk te overtuigen zijn.

Het gebruik van de eindbeoordeling: aftekenlijst leertaken en PvB's

Achter in het LTB is een aftekenlijst opgenomen waarin je begeleider de afgesproken leertaken als voltooid kan aftekenen. Voor je eindbeoordeling en certificering/kwalificering dienen alle afgesproken leertaken inclusief PvB 's met een voldoende te zijn afgerond. Dit formulier wordt ingevuld tijdens je eindgesprek over het totaal van het leertraject. Dit formulier wordt dan bij bureau P&P SVBDD gebruikt om te kunnen kwalificeren en te certificeren. Dit zal dan, in dit geval, gebeuren met de BC-Code BC-07015 (CISOps Basic) en door het afgeven van bijbehorend certificaat.

Hoe is dit nu aangelopen?

Bij 43Mechbrig en met name 11Pagnbat is men met veel enthousiasme deze pilot (Hulp-Foxtrot) aan gaan lopen. De eerste Hulp-Foxtrots zijn bij de eenheid opgeleid en hebben meteen ook de Foxtrot-cursus mee doorlopen zodat ze klaar zijn voor het werk als Hulp-Foxtrot. Kinderziektes worden geconstateerd, geëvalueerd en daarbij moet het LTB nog worden aangepast. Daarna zal dit LTB binnen de andere brigades ook worden geïntroduceerd.

The Way Ahead

Zoals u heeft kunnen lezen is er grondig onderzoek en ontwikkelingstijd in dit document gestoken. Maar uiteindelijk moest er wel mee gewerkt kunnen worden. Bij het ontwikkelen is een ervaren F1 die al een langere tijd de F waarnam gevraagd om te helpen en adviezen te geven over wat er verwacht kan worden van de F1. Dit heeft hij uit eigen ervaringen gedaan en waar hij kon heeft hij het ontwikkelteam bijgestaan.
Na het ontwikkelen is het LTB geïntroduceerd tijdens het G6 overleg. Dit overleg wordt op een regelmatige basis gehouden in Havelte en hier zitten alle S6 functionarissen binnen de Brigade aan. Bij dit overleg heeft de adjudant De Leeuw uitgelegd wat u in zijn tekst heeft kunnen lezen. Hij heeft een verzoek gedaan om een eenheid die tijd en ruimte zag om het te testen en de pilot te draaien. De S6, kapitein Willem Oostra, van 11 Pagnbat heeft hierop zijn eenheid aangeboden.

Zowel bij de compagnieën als bij de bataljonsstaf waren de stoelen zo goed als gevuld. We kregen net nieuwe foxen bij alle compagnieën en we hebben alle F1 stoelen gevuld. Hierdoor was het mogelijk om alle facetten van het LTB uit te kunnen voeren. Door de opzet van het LTB waren de F1 verantwoordelijk voor het LTB. Zij zijn het die het moeten invullen en moeten kunnen laten zien wat ze geleerd hebben en dit moeten laten aftekenen door de praktijkleermeester (PLM): de F. Dit is een verandering in het 'oude' leren, waarbij de instructeur aangeeft wat iemand gaat doen en nu ligt dit bij de lerende. Deze manier vergde met name in het begin wel wat aanpassingen.

Tijdens deze periode zijn de F1 diverse oefeningen gaan uitvoeren en hierbij hebben ze het LTB ernaast gelegd om te kijken welke competenties en vaardigheden ze hebben opgedaan. Dit hebben ze opgeschreven en laten toetsen bij de PLM. Als Stoo CISOPS was het mijn rol om dit te monitoren. Ik heb de begeleiding van de PLM opgepakt en de F1 op het doel proberen te houden. Met dank aan de gehele 6 organisatie van 11Pagnbat hebben we het tot een succes kunnen laten komen. De F1 van 112 Pagncie, korporaal Simon van Rijkom, is degene geweest die vanuit zijn ruime ervaring mee heeft geholpen aan het ontwikkelen van het LTB. Hij heeft intensief kunnen beoordelen in hoeverre het product tot uitvoering is gekomen en werkt. De F1 van MREC en 111Pagncie waren relatief nieuw op stoel en hebben dan ook de daadwerkelijke pilot gedaan.
Het boek is doorlopen en door de drive van de F van MREC, sergeant1 Ben Pattiasina, hebben beiden ook de F-opleiding op de school kunnen volgen en zijn ze nu volledig opgeleid voor hun taak en meer.

Tijdens deze periode hebben we nauw contact gehouden met adjudant De Leeuw; dit om de kinderziekten en de voortgang te bespreken. Dit is helaas niet altijd mogelijk geweest door COVID. Echter ik denk dat we een prima pilot hebben gedraaid en dat er zinvolle zaken naar voren gekomen zijn en dat het boek goed werkbaar is en ook op de eenheden toepasbaar is.
Het kost wat tijd maar wat je er voor terug krijgt is een goed opgeleide F1, waarvan je weet dat hij gereed is voor zijn functie en dat je hem ook alleen op pad kunt sturen.
Op het moment van schrijven is het eindgesprek aangevraagd en worden binnenkort de eerste certificaten uitgereikt (als ze goed door het gesprek komen uiteraard...).

"Het kost wat tijd maar wat je er voor terug krijgt is een goed opgeleide F1, waarvan je weet dat hij gereed is voor zijn functie en dat je hem ook alleen op pad kunt sturen."