

Bilag 17

Delrapport

vedrørende

udviklingskitser for forsvarets
fremtidige mellemlideruddannelser

Indholdsfortegnelse

1. Formål	4
2. Skitsernes formål og udarbejdelsen af disse	4
3. Gældende opbygning af uddannelserne	5
3.1. Generelt	5
3.2. Rammesættende forhold	5
4. Resultatet af omsætningen fra kompetenceprofiler til uddannelsesaktiviteter	5
4.1. Grundlæggende Sergentuddannelse.	5
4.1.1 Generelt	5
4.1.2 Sergentgrunduddannelsens hovedformål og struktur	6
4.1.3. Sergentgrunduddannelsens længde	9
4.1.3.1. Hæren	9
4.1.3.2. Søværnet	9
4.1.3.3 Flyvevåbnet	9
4.2. Videreuddannelsestrin I	9
4.2.1. Hæren	9
4.2.2. Søværnet	10
4.2.3. Flyvevåbnet	10
4.2.4. Videreuddannelsestrin I, længde	11
4.3. Videreuddannelsestrin II	11
4.3.1. Generelt	11
4.3.2. Uddannelsens indhold og struktur	11
4.3.3. Videreuddannelsestrin-II, længde	12
4.3.4. Supplerende bemærkninger	12
5. Arbejde relateret til merit for mellemlideruddannelserne	13

Bilag 1: Skitserede (foreløbige) timetal for uddannelsernes forskellige fag

Underbilag 1: Hærens Grundlæggende Sergentuddannelse (GSU), Videreuddannelse Trin I for mellemledere (VUT I/ML) og VUT-II/ML, skitserede timetal, aktuelle og foreslåede.

Underbilag 2: Søværnets GSU, VUT I/ML og VUT-II/ML, skitserede timetal, aktuelle og foreslåede

Underbilag 3: Flyvevåbnets GSU, VUT I/ML og VUT-II/ML skitserede timetal, aktuelle og foreslåede

Bilag 2: Tidsskitser – uddannelseselementernes placering og overordnede varighed

Underbilag 1: Hærens GSU, VUT I/ML, og VUT-II/ML, tidsskitser

Underbilag 2: Søværnets GSU, VUT I/ML, og VUT-II/ML, tidsskitser

Underbilag 3: Flyvevåbnets GSU, VUT I/ML, og VUT-II/ML, tidsskitser

Bilag 3: Formålsbeskrivelser for uddannelserne

Underbilag 1: Hærens GSU, formålsbeskrivelser

Underbilag 2: Hærens VUT I/ML, formålsbeskrivelser

Underbilag 3: Søværnets GSU, formålsbeskrivelser

Underbilag 4: Søværnets VUT I/ML, formålsbeskrivelser

Underbilag 5: Flyvevåbnets GSU, formålsbeskrivelser

Underbilag 6: Flyvevåbnets VUT I/ML, formålsbeskrivelser

Underbilag 7: Generel uddannelsesbeskrivelse, VUT-II/ML, værnssfælles og værnsspecifik del

1. Formål

Nærværende notat har til formål at beskrive de aktuelle resultater fra den gennemførte revurdering af uddannelsesindhold og -form for forsvarrets strukturbestemte uddannelser på mellemlederniveauet. I det følgende skal de udarbejdede forslag til skitser for mellemlederuddannelserne således kort beskrives i hovedtræk, og vurderede fordele samt evt. fremtidige udfordringer synliggøres.

Detaljerede beskrivelse af uddannelsesskitserne (timal, skitser over tidsforløb og formålsbeskrivelser) er vedlagt som bilag 1-3 til dette notat.

2. Skitsernes formål og udarbejdelsen af disse

Uddannelsesskitserne (UDD-skitser) er udviklet på baggrund af en omsætning af de kompetenceprofiler, som ressourcpersoner fra værnene og de højere stabe har udarbejdet for repræsentative funktioner på mellemlederniveauet, til uddannelsesindhold.

Denne omsætning fra kompetenceprofiler til uddannelsesaktiviteter er foretaget af repræsentanter fra værnenes mellemlederskoler, de operative kommandoer (OKO) og Forsvarets Personeltjeneste (FPT).

Forsvarets uddannelser er kendetegnet ved at være stærkt forankret i - og relateret til - forsvarrets kernekompetencer. Dette gælder ikke mindst mellemlederuddannelserne. Jo tættere på forsvarrets kernekompetencer et kompetencekrav ligger, jo vanskeligere vil det være at finde elementer, der kan tilføjes fra det etablerede uddannelsessystem – og omvendt. Det er derfor valgt at relatere de beskrevne kompetencekrav til de allerede etablerede militære mellemlederuddannelser i forsvaret – som er "skræddersyede" til at understøtte udviklingen af kernekompetencer.

Et flerfaset tværgående samarbejde mellem skolernes, de operative kommandoers og Underarbejdsgruppe Uddannelse (UAG UDD) repræsentanter om udvikling af skitserne har bidraget til at anskue uddannelsesmål og -metoder på en konstruktiv kritisk måde. Herunder til at identificere muligheder for samtænkning af uddannelserne, såvel som indtænkning af uddannelsesformer/-metoder som eksempelvis fjernundervisning.

Da de foreslåede mellemlederuddannelser på visse områder afviger væsentlig fra rammerne for de nuværende uddannelser med hensyn til bl.a. tidsforbrug, lærerkræfter og etablisementsforhold, er der iværksat et arbejde omkring konkrete ressourcetraktninger på dette område. Disse beregninger vil kunne få betydning for i hvilken takt, de foreslåede ændringer til mellemlederuddannelser implementeres, og eventuelle ændringsforslag til uddannelsesskitserne på dette grundlag vil fremgå af AGPU-rapportens del II.

Det bør med passende interval ske en revurdering af uddannelsesindhold og -form på mellemlederuddannelserne. En sådan revurdering bør baseres på systematisk opdaterede kompetenceprofiler for typiske funktioner forankret ved brugerne.

3. Gældende opbygning af uddannelserne

3.1. Generelt

I forbindelse med behandling af de forskellige uddannelsers indhold og længde er det relevant at inddrage de obligatoriske for- og efteruddannelseskurser. Disse er dog ikke en del af den strukturbestemte uddannelse.

3.2. Rammesættende forhold

Forhold omkring kontrakter har ikke været dimensionerende for det endelige resultat. Forslagene til ny GSU i hæren (HRN) er endvidere udarbejdet under iagttagelse af den nuværende anvendelse af Hærens Reaktionsstyrke Uddannelse (HRU)-sergenter i forbindelse med Hærens Basisuddannelse (HBU) sekundært i rekrutteringsbehovet til Stående Reaktionsstyrke (SRS).

4. Resultatet af omsætningen fra kompetenceprofiler til uddannelsesaktiviteter

Den kompetenceprofilbaserede revurdering af mellemlideruddannelserne har ført til en række ændringer i forhold til de nuværende uddannelsesforløb. Ændringer i den tidsmæssige prioritering af de enkelte fag fremtræder primært på fagområder relateret til udvikling af generelle (ikke-værnsspecifikke) kompetencer. På enkelte fagområder pågår omsætningen fortsat. Der pågår således en behandling af uddannelsesmål og -metoder for engelsk- og danskundervisningen.

Af de udarbejdede kompetenceprofiler fremgår det, at der ikke er grundlag for værnssfælles uddannelser for så vidt angår GSU og VUT I/ML. Hertil er uddannelserne generelt for komplekse, og de værnsspecifikke uddannelsesbehov for forskelligartede. Det skal bemærkes, at den værnsvise tilgang til kompetenceprofilarbejdet, har betydet, at der ikke har været grundlag for en egentlig afklaring af mulighederne for at gøre militærpolituddannelse af sergenter (SG) værnssfælles.

Kompetenceprofilerne har herudover synliggjort muligheden, og til dels behovet, for en værnssfælles VUT II/ML.

De specifikke forslag til formål, indhold og struktur af GSU og VUT I/ML samt VUT II/ML fremgår af bilag. De væsentligste ændringer som konsekvens af omsætningsarbejdet er beskrevet i det følgende.

4.1. Grundlæggende Sergentuddannelse.

4.1.1 Generelt

GSU forudsættes gennemført som tilstedeværelsesuddannelse henset til den nære tilknytning til de militære kernekompetencer.

Kompetenceprofilerne for SG viser i alle værn et generelt behov for en øget uddannelsesmæssig fokusering på SG virke i INTOPS, specielt for så vidt angår de føringsmæssige kompetencer.

Blandt andre INTOPS relaterede områder, som skal indføres eller styrkes, kan nævnes sprogfærdigheder (engelsk/militær engelsk) samt generel kulturforståelse.

Den afsatte uddannelsestid på 60 timer (HRN/FLV) /100 timer (SVN) til erhvervelse af de nødvendige sprogfærdigheder i engelsk bygger indledningsvis på et skøn. En endelig afklaring vil blive baseret på Forsvarsakademiets (FAK) afdækning af sergentelevers (SGE) generelle sproglige forudsætninger i forhold til uddannelsesmålet. FAK gennemfører sprogtest af SGE ved HSGS, samt VUT I og II/ML. Resultaterne herfra viderebearbejdes for alle værn.

Samtidig er der behov for, at uddannelsen, med sigte på den nødvendige ledelseskompetence, justeres i forhold til nye ledelsesprincipper som eksempelvis kompetenceledelse.

Der ses derudover et behov for at styrke instruktørkompetencen, primært gennem rutinering.

4.1.2 Sergentgrunduddannelsens hovedformål og struktur

4.1.2.1. Hæren

Eleverne til GSU rekrutteres fra HBU, men også stampersonel fra bl.a. hærens reaktionsstyrke udgør en vigtig rekrutteringsplatform.

Kompetenceprofilerne viser et generelt behov for en øget uddannelsesmæssig fokusering på SG virke i INTOPS, specielt for så vidt angår de føringsmæssige kompetencer. Indsættelse i asymmetriske og til tider fjendtlige miljøer nødvendiggør, at samtlige befalingsmænd, uanset våbenart, uddannes så de til stadighed kan virke som taktisk fører under almindelige kamp- og sikringsopgaver. Vægten i føreruddannelsen vil derfor ligge på infanterigruppeførerens virke samt feltvanthed.

Den nødvendige ledelseskompetence vurderes at være inddækket af det nuværende uddannelsesniveau på GSU. Dog skal uddannelsen justeres i forhold til nye ledelsesprincipper. Instruktørkompetencen styrkes primært gennem rutinering.

Uddannelsens hovedformål vil være at uddanne enhedssergenter til hæren, efter samme principper som Hærens Officersskole uddanner premierløjtnanter. Dvs. en "enhedssergent" der efterfølgende kompetenceudvikles indenfor den tjenestegren, han/hun skal forrette tjeneste ved. GSU vil således ikke være direkte forankret i tjenestegrenen. Tjenestegrensuuddannelsen skal i stedet gennemføres som tjenestegrensspecifik efteruddannelse i direkte forlængelse af GSU eller på et senere tidspunkt jf. just in time princippet. Efteruddannelse gennemføres af alle SG.

Selve grunduddannelsen (GSU) består af et sammenhængende forløb opdelt i 3 moduler, som alle er obligatoriske. Modulerne er:

- Et grundmodul på 5 uger, hvor formålet er at skabe ens forudsætninger for alt personel samt at videreudvikle elevens færdigheder som enkeltkæmper.
- Et "værktøjsmodul" på 15 uger, hvor formålet med modulet er at give eleven den nødvendige grundlæggende viden, færdigheder og holdninger til at kunne virke som fører, leder og instruktør. Værktøjsmodulet indeholder blandt andet en syv dages praktikperiode ved en HBU- enhed af "eget våben".
- Et omsætningsmodul på 10 uger, hvor formålet er at omsætte den erhvervede viden og færdigheder til praktisk førervirke, herunder at integrere øvrige fag i løsning af INTOPS relaterede opgaver.

De tjenestegrensspecifikke efteruddannelser vil som udgangspunkt falde i umiddelbart forlængelse af GSU, og vil for hovedpartens vedkommende have et indhold fokuseret på HBU/HRU og INTOPS.

For så vidt angår nyudnævnte sergenter til SRS vil de tjenestegrensspecifikke efteruddannelser gennemføres med fokus på den enhed/enhedstype, hvori SG skal forrette tjeneste.

4.1.2.1.1. Supplerende bemærkninger for Hærens sergentgrunduddannelse.

Den af UAG UDD anbefalede GSU HRN vurderes generelt at ville medføre en styrkelse af SG kompetencer som henholdsvis fører, leder og instruktør, idet vægtingen vil være på befalingsmandens virke under INTOPS.

Anvendelsen af tjenestegrensspecifikke efteruddannelser betyder endvidere, at uddannelsen af SG kan målrettes den efterfølgende tjeneste efter just in time princippet, ligesom SG må forventes at være i besiddelse af en bredere og mere fleksibel anvendelsesplatform som følge af ensartethed i grunduddannelsen (større omstillingsberedskab).

Det vil være nødvendigt at bringe uddannelsesmodellen i fase med Hærens uddannelsescyklus for så vidt angår HBU, HRU og INTOPS. En udvidelse af den samlede uddannelsestid (GSU plus tjenestegrensspecifik efteruddannelse) medfører, at SG ikke tilgår ved HBU start, men først forholdsvis langt henne i forløbet. Dette er u hensigtsmæssigt, idet bemanningen i HBUKMP er delvist baseret på anvendelsen af HRU-sergenter som henholdsvis holdførere og hjælpeinstruktører. HRU-sergentens manglende tilstedeværelse under HBU kan herudover få betydning for rekrutteringen af værnepligtige til HRU, idet kendskab og tillid til den fører, man i givet fald skal udsendes med, vurderes at være en væsentlig parameter for den værnepligtiges endelige beslutning om kontrakttegning. Sammenholdes dette med en generel mangel på såvel SG (faste) som OS i 2. Brigade vil uddannelsen i HBU-kompagni formentlig ikke kunne gennemføres under acceptable vilkår.

Det praktiske arbejde vedr. uddannelsesmodellens tilpasning til de her nævnte forhold i f.t. hærens uddannelsescyklus planlægges gennemført sideløbende med arbejdet omkring konkrete ressourcebetragtninger og vil kunne få betydning for i hvilken takt, de foreslåede ændringer til mellemlederuddannelser implementeres. Eventuelle justeringsforslag til uddannelsesskitserne på dette grundlag vil fremgå af AGPU-rapportens del II.

4.1.2.2. Søværnet

Søværnets (SVN) sergentgrunduddannelse er i betydeligt omfang integreret, så alle fag tilrettelægges og gennemføres på en måde, så de understøtter de to hovedkompetencer, leder- og instruktørkompetencer. Dette betyder, at fagene understøtter hinanden i en fortløbende proces, der gør både en egentlig modulopbygning og omlægning til fjernundervisning u hensigtsmæssig. Fagene er i videst muligt omfang bygget op som elevtilrettelagte lektioner, hvor eleverne gennem undervisning af hinanden opnår kompetencer og en vis rutineret indendørs ledelse som instruktørvirke. Dette betyder, at evt. justeringer af fagene og deres opbygning skal ske under særlig hensyntagen til disse kernekompetencer.

De største ændringer i f.t. SVN nuværende GSU er oprettelsen af dansk og engelsk som fag, som sker p.b.a. de relativt beskedne skolekompetencer (10 klasses eksamen), som eleverne generelt møder med, hvilket erfares utilstrækkeligt i dag, og må forudses mere end utilstrækkeligt i fremtiden. Grundlæggende kompetencer indenfor netop disse områder er nødvendige, ikke blot i forhold til bestridelse af SG-niveauet, men er i høj grad forudsætningskabende i forhold til

oversergent (OS-), seniorsergent- (SSG) og CSG-niveauerne. (Det skal i den forbindelse understreges, at sprogundervisning i dansk og engelsk er komplementære elementer, hvor der ikke kan bibringes de nødvendige kompetencer i engelsk uden at danskkompetencerne forefindes på et tilstrækkeligt niveau).

Faget "Bevogtning og nærforsvar af egen enhed" er nyoprettet i erkendelse af, at søværnets internationale engagement stiller øgede krav til egenbeskyttelse. Faget forvaltning er reduceret væsentligt, idet slutbrugeruddannelse i FORMAT ikke er nødvendig for hovedparten af personalet på SG-niveauet.

Faget idræt er styrket for at understøtte intentionerne med Sundhedstriaden.

Kompetencekravene til SG-niveauet i SVN er blevet stadigt mere komplekse, bl.a. på grund af en stigende frekvens af udsendelser. Der stilles samtidig øgede krav til SG ledelsesmæssige kompetencer, herunder f.eks. en betydeligt mere central rolle i relation til medarbejderudvikling (FOKUS). Dette betyder, at der på SG-niveau vil være brug for en styrkelse af såvel de analytiske som vurderingsmæssige kompetencer. I den forbindelse er det vigtigt at understrege vigtigheden af, at de udarbejdede kompetenceprofiler konstant opdateres i forhold til virkelighedens krav og kompleksitet.

SVN foreslåede GSU resulterer ikke i produktionsmæssige udfordringer.

4.1.2.3. Flyveåbnet

4.1.2.3.1. Generelt

Flyveåbnet (FLV) gennemgår for tiden en stor omstillingsproces, hvor tilgangen til virket som medarbejder i FLV - på alle niveauer - tages op til grundig gennemgang og revision. Fokus er flyttet fra et garnisonsflyveåbnet til et expeditionary airforce. Denne proces benævnes MVV (Mission, Vision og Værdier) og har afstedkommet mange nye og nødvendige tiltag, herunder en ny tilgang til lederskab.

Det primære i denne nye tilgang er fokus på "Soldaten", hvorfor vægten er lagt på færdigheder i at kunne føre og lede soldater samt bevidstheden om de pligter og ansvar dette medfører. Det er derfor, som en naturlig konsekvens af omlægningen til expeditionary airforce, nødvendigt at styrke mellemlideruddannelserne på dette område, hvilket afspejles i de foreslåede uddannelsesskitser.

4.1.2.3.2. Sergentgrunduddannelsen i Flyveåbnet.

FLV gennemfører i nuværende form én type grundlæggende sergentuddannelse. Dette betyder, at SG-klasserne er sammensat af personel rekrutteret direkte fra civil ("fra gaden"), personel, der har gennemført Flyveåbnet Basisuddannelse (FBU) efterfulgt af Flyveåbnet Militære Uddannelse (FMU) samt stampersonel med flere års erfaring. Denne konstellation har nogle uheldige konsekvenser for kvaliteten af uddannelsen samt elevernes motivation. Overordnet er der to problemområder:

- Niveauet lægges efter laveste fællesnævner, hvilket betyder, at der anvendes en anseelig mængde tid på at gennemføre enkeltkæmperuddannelse før den egentlige gruppeføreruddannelse kan opstartes. Dette betyder, at det færdige produkt ikke opfylder kompetenceprofilens krav til lederen, føreren og instruktøren på grund af manglende tid.

- Det personel, der ikke er rekrutteret fra civil, skal under den nuværende form gennemgå enkeltkæmperuddannelsen sammen med det direkte rekrutterede personel. Dette er ensbetydende med mange timers repetition og ringe motivation.

For at opfylde kompetenceprofilens krav til føreren, lederen og instruktøren, skal der bruges mere tid på uddannelsen. Dette opnås ved at:

- Alle gennemgår FBU/FMU før indtræden på GSU.
- De enkelte fag omlægges, så de understøtter uddannelse af føreren og ikke af enkeltkæmperen.

FLV foreslåede GSU resulterer ikke i produktionsmæssige udfordringer.

4.1.3. Sergentgrunduddannelsens længde

4.1.3.1. Hæren

Længden på UAG UDD forslag til HRN GSU er ca. 34 uger inklusiv 4 ugers ferie. Hertil kommer de tjenestegrensspecifikke kurser, der generelt sættes til ca. 12 uger i alt (ingen ferie). Den samlede uddannelseslængde bliver således op til ca. 46 uger. Til sammenligning er den eksisterende GSU på ca. 36 uger inklusiv 4 ugers ferie, men heri er tjenestegrensdelen inklusiv. Dvs. at en væsentlig større del af den foreslåede GSU gennemføres centralt. Rationalet er her, at den styrkede uddannelse indenfor føring og instruktørvirke muliggør, at dette område kan "nedprioriteres" ved tjenestegrensskolerne og at man her kan fokusere på primære færdigheder indenfor det enkelte tjenestegrensspeciale.

Visse tjenestegrensspecifikke efteruddannelser ("specialistuddannelser") vil have en varighed, der gør, at den samlede uddannelsestid vil overstige de anførte 46 uger. For funktioner i reaktionsstyrkeenheder, der forudsætter sådanne uddannelser, og hvor uddannelseslængden ikke kan bringes i fase med HRU, kan det være nødvendigt at udarbejde særlige uddannelsesskitser.

4.1.3.2. Søværnet

Længden på GSU vil være i alt 30 uger (1 uges ferie). FORMAT, som tidligere var inkluderet i SVN GSU, udskilles til efteruddannelse. Til sammenligning er SVN GSU i dag 25 uger.

4.1.3.3 Flyvevåbnet

FLV bibeholder de 28 uger, men indfører obligatorisk FBU/FMU (21 uger) før indtræden på GSU.

4.2. Videreuddannelsenstrin I

4.2.1. Hæren

OS-profilerne har generelt vist behov for enkelte justeringer af VUT I/ML i forhold til gældende uddannelse. Justeringerne er primært foretaget indenfor områderne sprog (engelsk), føreruddannelse samt pædagogik. For HRN vedkommende følger uddannelsesstrukturen oplægget til GSU (et grundmodul, et værktøjsmodul og et omsætningsmodul). Modulerne gennemføres i direkte forlængelse af hinanden som en sammenhængende uddannelse.

Uddannelsens hovedformål er fortsat at videreudvikle SG kernekompetencer som fører, leder og uddanner samt at meddele SG kompetencen som skydeleder.

I føreruddannelsen er fokus tilsvarende GSU flyttet i retning af INTOPS, men fortsat med vægt på funktionen som næstkommanderende/deling.

4.2.2. Søværnet

SVN VUT-I/ML tager sigte på et alment niveauløft samt et specifikt løft af undervisningskompetencerne fra instruktør til faglærer.

Det generelle niveauløft sigter bl.a. på at give OS en større helhedsforståelse for primært søværnets rolle, opgaver, organisation mv. som instrument for det politiske niveau.

Uddannelsens faglærerdel har fokus rettet mod de operative behov, idet elementer af nuværende funktions-/efteruddannelser i fremtiden vil blive lagt ud som enhedsuddannelse. Endvidere skal OS kunne fungere som faglærer i støttestrukturen i såvel søværnsspecifikke som værnssfælles skoler og kurser.

OS-personellet vil i fremtiden blive et stadigt vigtigere omdrejningspunkt i det nødvendige arbejde med at udvikle og ajourføre enhedsuddannelsesplanerne. Endvidere styrkes faglærerens kompetencer som fjernundervisningslærer, som følge af Forsvarets øgede ønske om at benytte de muligheder, der ligger i fjernundervisning.

Hvor dansk og engelsk tidligere har ligget på en obligatorisk efteruddannelse for personel uden gymnasial baggrund indarbejdes fagene nu i VUT I/ML samtidig med, at der sker en yderligere styrkelse. Dette vurderes nødvendigt såvel i forhold til funktionen som faglærer (primært dansk) som den operative anvendelse (både dansk og engelsk). Endeligt styrkes fagene det almene niveauløft, og medfører en naturlig og nødvendig progression i forhold til de efterfølgende niveauer. Progressionen i engelsk er endvidere nødvendig for søværnets personel, set i relation til en værnssfælles VUT II/ML, hvor de skal have tilstrækkelige kompetencer til at kunne indgå på lige fod i en fælles undervisning med fx personel fra hæren, som typisk vil have en gymnasial baggrund.

Der ændres fra akademikerkonofaget "Organisation" til "Ledelse i praksis", idet dette stemmer bedre overens med kompetenceprofilerne for OS og de øvrige værnss ønske om at gennemføre akademikerkonofaget "Organisation" på den værnssfælles del af VUT II/ML. Faget idræt er styrket for at leve op til Forsvarets intentioner i sundhedstriaden.

4.2.3. Flyvevåbnet

Jf. kompetenceprofilen stilles der krav om, at FLV OS kan føre en enhed op til delingsstørrelse, nationalt og internationalt. Som den nuværende mellemlederuddannelse er opbygget, uddannes der ikke førere udover sergentniveauet. Ved at gennemføre et føringsmodul på VUT I/ML styrkes OS føringskompetencer. Føringsmodulet vil være åbent for hele mellemlederniveauet og forventes at kunne stå i stedet for den nuværende efteruddannelse "gruppeføreruddannelse i FLV".

På baggrund af kompetenceprofiler og med m.h.p. øgede meriteringsmuligheder, gennemføres akademikerkonofaget "Ledelse i Praksis" på VUT I/ML. (Tilsvarende gennemføres akademikerkonofaget "Organisation" på den Værnssfælles VUT II/ML).

Kulturkendskab er et nyt fag, som indgår for at styrke OS forståelse for forskellige kulturelle miljøer, herunder forståelse for eget virke i det Netværksbaserede Operationsmiljø.

4.2.4. Videreuddannelsestrin I, længde

4.2.4.1. Hæren

14 uger, svarende til en udvidelse på 3 uger i forhold til de 11 uger, der i dag anvendes på gældende uddannelse.

4.2.4.2 Søværnet

19 uger. Nuværende kursus har en længde på 12 uger, men forudsætter et forkursus på 7 uger for elever uden gymnasial baggrund i dansk og engelsk.

4.2.4.3 Flyvevåbnet

16 uger, svarende til en udvidelse på 4 uger i forhold til de 12 uger, der anvendes på gældende uddannelse. De 4 uger anvendes til gennemførelse af et føringsmodul.

Uddannelsen forudsættes gennemført som tilstedeværelsesuddannelse. For FLV VUT-I/ML foreslås et repetitionskursus i dansk og engelsk som fjernundervisning før indtræden.

4.3. Videreuddannelsestrin II

4.3.1. Generelt

SSG-profilerne har vist behov for et øget fokus på områderne INTOPS, stabsmetodik, ledelse og sprog (engelsk) for alle værn. Profilerne har herudover synliggjort et behov for at styrke den værnssfælles forståelse, ikke mindst i relation til tjenesten ved værnssfælles myndigheder samt deltagelsen i INTOPS -organisationer med værnssfælles bidrag.

Der er i overvejende grad tale om værnssfælles kompetencer, hvorfor størstedelen af uddannelsen forudsættes gennemført i værnssfælles regi. Der er dog for alle tre værn vedkommende behov for at supplere med værnsspecifik uddannelse, ligesom der generelt kan være behov for at meddele forudsætningskabende uddannelse forud for indtræden på VUT II/ML.

4.3.2. Uddannelsens indhold og struktur

Uddannelsen består af to dele, en værnssfælles del og en værnsspecifik del. Begge dele er obligatoriske for så vidt angår udnævnelse til SSG.

For den værnssfælles del er hovedformålet at videreudvikle OS kompetencer som leder samt at bibringe ham viden og værktøjer, der sætter ham i stand til at virke som sagsbehandler ved stabe og skoler. Uddannelsen skal bibringe deltagerne større helhedsforståelse for Forsvarets rolle, opgaver og organisation i såvel et nationalt som internationalt perspektiv. Yderligere skal uddannelsen udbygge deltagerens kompetencer til at forrette tjeneste i et værnssfælles miljø, herunder i f. m. udsendelser.

Uddannelsen søges integreret, så alle fag i muligt omfang anvendes til at styrke kompetencer, som er nødvendige for en sagsbehandler - fx evnen til at opstille og afgrænse problemer/opgaver, informationsindhentning og kildevurdering, evne til at strukturere, analysere og vurdere og på baggrund deraf fremsætte kvalificerede løsningsforslag. Fagintegrationen udbygger således deltagerens kompetencer indenfor metodik/metodelære. Det er vigtigt at understrege, at Forsvarets fremtidige struktur vil medføre slankere stabe i støttestrukturen. Dette betyder, at fremtidige SSG i støttestrukturen i langt højere grad end i dag skal være i stand til at udføre sagsbehandling af emner med en højere grad af kompleksitet.

For at tilgodese ovenstående, er taksonomien under formålsbeskrivelsen for visse længerevarende fag højere end det umiddelbart synes nødvendigt alene på baggrund af kompetenceprofilerne.

Faget idræt er givet prioritet for at leve op til Forsvarets intentioner i Sundhedstriaden.

4.3.3. Videreuddannelsenstrin-II, længde

Længden af den værnssfælles del er fastsat til ca. 29 uger fordelt på 17 ugers tilstedeværelsesundervisning og yderligere 24 fjernundervisningsdage (svarende til 5 ugers fravær fra den normale tjeneste) fordelt over de resterende 12 uger.

Den værnsspecifikke del er indledningsvis fastsat til 2 uger for hæren, 7 uger for søværnet og 3 ugers tilstedeværelsesundervisning for flyvevåbnet, hvorved det samlede fravær fra den normale tjeneste når op på henholdsvis ca. 24/29/25 uger.

Til sammenligning har VUT II/ML for nærværende en samlet længde for værnene som følger:

4.3.3.1 Hæren

Op til 27 uger fordelt på ca. 10 ugers tilstedeværelsesundervisning samt ca. 34 dages fjernundervisning (svarende til ca. 7 uger) fordelt over de resterende 17 uger. Det samlede fravær fra den normale tjeneste når således op på ca. 17 uger.

4.3.3.2 Søværnet

15 uger, hvortil kommer et 7 ugers forkursus, som gennemføres for personel uden gymnasial baggrund.

4.3.3.3 Flyvevåbnet

12 uger samt 1 uges forkursus.

4.3.4. Supplerende bemærkninger

4.3.4.1. Den værnssfælles del

Der vurderes generelt at være tale om en væsentlig styrkelse af den strukturbestemte uddannelse af Forsvarets SSG.

Fundamentet for virket som sagsbehandler ved stabe og skoler bliver bredere og forankres bedre for så vidt angår anvendelsen af diverse stabsmetodikker. Antallet af skriftlige analysearbejder på VUT II/ML vil blive øget, og opgavernes omfang udbygget fra mindre analysearbejder til udarbejdelse af et antal stabsstudier.

På ledelsesområdet omfatter uddannelsen blandt andet det civile akademikerkonofag "Organisation" samt uddannelse i coaching, som især sigter mod fastholdelse og udvikling af underlagt og sidestillet personel.

Uddannelsen gennemføres med et tilstedeværelsesmodul på skift ved hvert værnsskole, således at uddannelsen gennemføres i en kombination af værnsmiljøer.

4.3.4.2. Den værnsspecifikke del

Indholdet i den værnsspecifikke del afspejler behovet jf. kompetenceprofilerne.

Uddannelsen gennemføres som tilstedeværelsesundervisning umiddelbart forud for indtræden på den værnsfælles uddannelse.

Den værnsspecifikke del har for HRN og FLV vedkommende til formål at videreudvikle OS pædagogiske kompetencer (som lærer, uddannelsesplanlægger) samt at udbygge OS taktiske viden og føringsmæssige kompetencer. Kompetenceprofilerne har taget afsæt i den kendte anvendelse af SSG i HRN, og afspejler derfor ikke fuldt ud kompetencebehov i forhold til en eventuel anvendelse af SSG som delingsførere i HRN operative struktur. Hvis det senere besluttet, at gøre brug af denne mulighed, kan det, afhængig af antallet af funktioner, blive nødvendigt at justere på indholdet i uddannelsen.

Den værnsspecifikke del for SVN vedkommende har til formål at styrke deltagernes almene kompetencer inden for dansk og statskundskab, idet søværnets personel som tidligere nævnt i overvejende grad er uden en gymnasial baggrund. Søværnets værnsspecifikke del er åben for deltagelse fra de andre værn i den udstrækning, der måtte være behov.

5. Arbejde relateret til merit for mellemlideruddannelserne

Uddannelserne vil i fremtiden opgøres i ECTS-point, og indgå i det arbejde, der planlægges omkring afklaring af merit i forhold til civile kompetencer.