

אימוני צבאי

שהמיוחד שבחניך-החייל (בהשוואה לחניך-האזרח) מתבטא בשלוש נקודות:

1. חוסר התענינות — אין החניך רואה בלימוד של רוב הנושאים הצבאיים את התועלת האישית שיפיק מהם בחייו, ועל כן אין בו נטיה פנימית ללמוד אותם.

2. חוסר התאמה מבחינת הגיל — תקופת הלמידה הטבעית שבה אפשר ללמד אדם, אף אם אינו נמשך אחר חומר הנושא, היא תקופת הילדות והנעורים. גיל הגיוס שולל מן הצבא את היתרון של תקופת הלמידה הטבעית.

3. הטרוגניות בקבוצת החיילים — החיילים שקובצו יחד לשם הלימוד המשותף שונים זה מזה בתכלית, דוקא בכל אותן תכונות היוצרות „קיבוץ“, כגון: גיל, עבר, השכלה, חינוך, מעמד, רקע וסביבה. על-כן קשה ליצור את המכנה המשותף (הקיים בקבוצות הומוגניות) החיוני כל-כך לכל אימון קיבוצי. נמצאנו למדים שגורם החניך על בעיותיו מוסיף למתכנן האימון הצבאי מגמות נוספות, מלבד אלה הקיימות בכל אימון:

מגמה ראשונה: חיפוש אחר הדרכים היעילות ביותר לעורר את התענינותו של החניך-החייל בנושאים הנלמדים בצבא.

מגמה שנייה: מיון נכון של החיילים לתפקידים אותם יהיו מסוגלים ללמוד ביעילות הרבה ביותר. מגמה שלישית: יצירת רקע צבאי משותף לכל חיילי הקבוצה, כתחליף למכנה המשותף הקיים בקבוצות הומוגניות.

החומר הנלמד

החומר הנלמד מורכב מכל אותם ערכים, כשירוריות וידיעות, שעל החניך לרכוש לשם השגת מטרת האימון. המיוחד שבחומר הנלמד בצבא (בהשוואה לחומר הנלמד במוסד אזרחי) מתבטא בשלוש נקודות:

1. תמורות תמידיות בחומר —

סקירה היסטורית תוכנית, שאין נושא-לימוד המשתנה במהירות ובאופן מהפכני כל-כך, כאותם הנושאים הנלמדים בצבא. כל-ינשק חדישים, אמצעי תובלה חדשים וכיו"ב יגרמו לשינויים מרחיקי לכת ופתאום מים הן באימון הטקטי והן באימון הטכני של החייל.

האימון הצבאי ושיטות ההדרכה הצבאית שימשו לאחרונה כנושא לויכוח מעל במת „מערכות“. ברכה רבה צפונה בויכוח זה, מאחר שהוא מעיד על עירנות ועל חיפוש אחר אמצעים, וכן מביא הוא ציבור רחב לידי מחקר ועיון מחדש בבעיות האימון הצבאי. ברם, קיימת בו גם סכנה מחויבת המציאות, פן יאבד באמצעותו קנה-המידה האובייקטיבי. במאמרים שהופיעו במסגרת הויכוח, בולטת העובדה שבעיות השעה באו לידי ביטוי נרחב, אלא שליקויים פחות-ערך זכו להחשב כליקויים חמורים, תוך כדי התעלמות מליקויים כבדים יותר, או שכחתם, אף שהשפעתם מתמירה יותר. כתוצאה מכך לבשו הגישה לחיפוש פתרונות, וכן הפתרונות המוצעים עצמם, חשיבות מוגזמת ויחס להם „כושר ריפוי“ שאין בהם.

מטרתו של מאמר זה לבחון את נושא האימון הצבאי כולו במבט מקיף ככל האפשר. לא יפלא, איפוא, שענינים שהורחב עליהם הדיבור במאמרי הויכוח הנ"ל, יוזכרו במאמר זה בהתאם לחשיבותם היחסית בתמונה הכללית.

אימון צבאי — מהו?

לשם הבהרת המונח „אימון צבאי“, נסקור להלן את הגורמים המשתתפים בתהליך האימון בדרך כלל, ואת אופן בואם לידי ביטוי באימון הצבאי בהשוואה לאימון האזרחי.

חמישה הם הגורמים לקיומה של הדרכה מכוונת כל שהיא¹. ידועים ומוכרים הם:

● החניך;

● החומר הנלמד;

● המדריך;

פחות מוכרים, אך בעלי חשיבות שאינה פחותה:

● צורת הקשר (שיטה הדרכה);

● המסגרת.

שיכום

בהדרכה מכוונת, החניך הוא האדם אשר לו מנסים להקנות את חומר-הלימוד למען השגתה של מטרה מסוימת מוגדרת. באם נתעלם מרמתם הנוכחית של חיילי צה"ל, מאחר שנתון זה הוא בלתי קבוע, נמצא

(1) בניגוד להדרכה אקראית, שתוצאותיה אינן צפויות מראש ואף חסרה היא מגמה מוגדרת.

החומר אותו חייב החייל ללמוד הולך ורב (כמוכח בנקודה הקודמת), ואילו הזמן העומד לרשות האימון הולך וקצר. החייל בלגיון הרומי העתיק שירת מגיל 17 עד גיל 60, והרמה שנדרשה ממנו כפרט, הצטמרה צמה בידיעת תרגולות מועטות ופשוטות של מבנים ותנועות, ובכשירות בהפעלת כלי-נשק מועטים ופשוטים. החייל בצבא המודרני, לעומת זאת, משרת תקופה קצרה הרבה יותר בה הוא נדרש להגיע לרמה אישית גבוהה הרבה יותר. אופי הלחימה מחייב להכשיר את החייל לא רק כפרט בתוך צוות (כנדרש מהלוחם העתיק) אלא גם, ובעיקר, כלוחם עצמאי. כלי-הנשק אותם נדרש החייל המודרני להפעיל עיל מסובכים ורבים פי כמה מכלי-נשקו של החייל העתיק. אם נוסיף אל כל האמור לעיל את העובדה שהקרב המודרני מעמיד את החייל-הפרט בפני אותם קשיים (ואף רבים יותר) שהעמד בפניהם החייל העתיק, נמצא שאמנם נכון לומר שגורם „החומר“ מעמיד בפני הצבא בעיות מתרבות והולכות.

האימון הצבאי נועד להכשיר את החייל להרוג ולא ליהרג, להתגבר על הפחד, לא להגרר אחר שמורעות-שוא, להמנע מבהלת-שוא וכיו"ב, כל אלה בעיות שאינן בנמצא בכל אימון אחר.

המגמות הנוספות לתכנון עלידי גורם „החומר הנלמד“ הן:

● מגמה ראשונה: מעקב מתמיד אחר כל התפתחות יות שהן ותרגומן המהיר ביותר לתכניות אימונים, וכן — ביטול מידי של כל חומר מתיישן.

● מגמה שנייה: בעית „כמות החומר ואופיו“ מולידה את הכרח הפיצול למקצועות. אך קיים הכרח לא פחות חשוב של יצירת מכנה-משותף לכל גוף צבאי.

התוצאה — יצירת מערכת אימון-בסיסית-כלל-צבאית, אשר רק לאחריה יתפצל האימון למקצועות השונים הנדרשים לצבא.

● מגמה שלישית: תכנון השלבים הגבוהים של האימון כך, שבהם ישתלבו אנשי מקצועות-צבאיים שונים למערכה לוחמת אחת.

● מגמה רביעית: בקורת קפדנית של כל תכנית אימונים וטיהורה מכל פרט שאינו הכרחי להשגת מטרתו של אותו אימון.

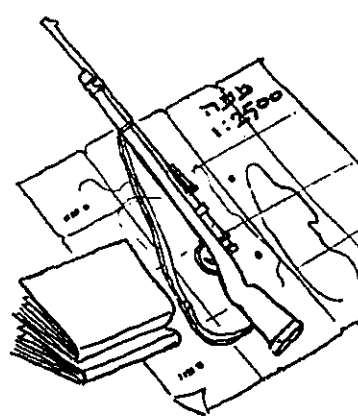
● מגמה חמישית: חינוכותם של פיתוח אופי האימון. האופי.

המדריך

בהדרכה מכוונת, המדריך הוא האדם שתפקידו להקנות את חומר-הלימוד לחניך. המיוחד שבמדריך-החייל (בהשוואה למדריך-האזרח) מתבטא בשתי נקודות:

1. כוח אדם — הצבא הוא בית-הספר הגדול והמגוון ביותר בכל בתי-הספר הקיימים, והוא אומר: הצבא זקוק למספר הגדול והמגוון ביותר של מדריכים במקצועות שונים. מחזוריות השחרורים מן הצבא והצריכה הבלתי פוסקת של מדריכים, מעמידים את הצבא בפני בעיה חמורה.

2. התאמה והכשרה — בחירת ההוראה כמקצוע בחיים האזרחיים נובעת מתוך צירוף של נטיה טבעית, בחירה אישית והתאמה. ואילו בצבא, נקבעים כמדריכים אלה הנראים כמתאימים ביותר. נטייתם והתאמתם לתפקיד הריהן בעלות ערך משני. יתר על כן: לבוחר במקצוע ההוראה בחיים האזרחיים ניתנת תקופת לימודים ארוכה להכשרתו, בעוד שהנבחר להיות מדריך בצבא, חייב לרוב, לסיים את הכשרתו להדרכה ולהספיק להדריך אחרים, בתקופה הקצרה של שירות-חובה.



המשת גורמי-ההדרכה

3. יישום החידושים במדעים הנוגעים לענין ההדרכה (כגון: פסיכולוגיה ופדגוגיה) בשיטת הדרכה, בתכסיסי הדרכה ובעזרי אימון.

המסגרת

המסגרת היא הגורם ההופך הדרכה אקראית להדרכה מכוונת. המסגרת נבנית לאור מטרת האימון ובהתאם לארבעת הגורמים שנותחו לעיל. תפקידה של המסגרת למצוא פתרון לכל אחת מן המגמות, שצוינו כנובעות מן הגורמים דלעיל.

נבחן להלן את התשובות (אלה הניתנות ואלה המסתמנות) לבעיות ולמגמות, המוצעות במסגרת ההדרכה הצבאית.

פתרונות

להלן מפורטות התשובות וההנחיות למגמות שסוכם בניתוח דלעיל:

1. יצירת התענינות —

א. שיפור המדריך הוא תנאי הכרחי ליצירת התענינותו של החניך. פעולה זו תיעשה בשלב הגבוה על-ידי קורס שיטות הדרכה, ובשלב הנמוך — על-ידי השתלמויות מדריכים ביחידות.

ב. תנאי נוסף להתענינותו של החניך הוא אופן הגשת החומר ועזרי האימון הננקטים על-ידי המדריך. על מחלקת ההדרכה לתכנן את אופן הגשת החומר על-ידי הוצאת ספרות הדרכה, ולעסוק בתכנון ובהפצת עזרי אימון ליחידות. אין פעולה זו של מחלקת ההדרכה פוטרת את היחידות מן החיפוש המתמיד אחר דרכים טובות יותר להגשת החומר, ומאלתור עזרים שיקלו על קליטתו של החניך.

ג. נוסף לשתי הנקודות הקודמות יכול כל מפקד, בכל דרג, לעורר את התענינות אנשיו ולהגבירה ע"י הסברה של מטרת האימון ומטרת שלב האימון, ע"י סיכומי אימונים, ע"י הסברת הצורך באימונים בכלל ובכל נושא ונושא בעת שמטפלים בליים בו.

2. מיון —

א. הצבת החייל ליחידה ולתפקיד, דבר שהיה נתון עד לפני תקופה קצרה בידי המקרה, נקבעת עתה על-ידי בדיקה פסיכוטכנית המבטיחה התאמה של החייל לתפקידו, סיפוקו בעבודה ואפשרות ניצולו היעיל ביותר על-ידי הצבא.

ב. לגבי כל קורס המתקיים בצבא, על מחלקת ההדרכה להוציא הנחיות בקשר לנתונים הנדרשים מחניך מועמד, ועל-ידי כך ימנע בזבוז מאמץ הדרכתי.

המגמות הנוספות לתכנון האימון על-ידי גורם

המדריך הן:

● מגמה ראשונה: תכנון המאמץ ההדרכתי לשם ריכוזו ולשם מניעת בזבוז וכפילות.

● מגמה שנייה: סטנדרדיזציה של האימון שתאפשר אף למדריכים בעלי רמה נמוכה יותר להדריך ביעילות:

● מגמה שלישית: מטבע הדברים שהמדריכים המוכשרים והמנוסים יותר נושאים דרגות גבוהות יותר ואינם משתתפים בהדרכה היומיומית. לעומתם נושאים בעול המדריכים שהנם פחות מוכשרים ומנוסים. כשרונם ונסיונם של המפקדים הגבוהים יותר ניתנים לניצול על-ידי קיום פיקוח על המדריכים ועל ההדרכה וע"י שיפור המדריכים בדרך של תדריכים, השתלמויות וכיו"ב.

● מגמה רביעית: הדגשת פרק אימון המדריך בכל קורסי המפקדים ובכל השתלמויות היחידתיות.

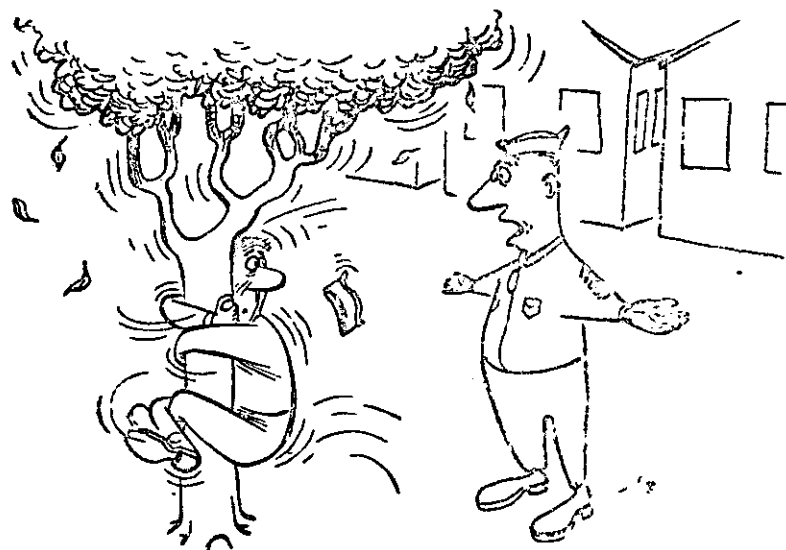
צורת הקשר (שיטת הדרכה)

בהדרכה מכוונת מקיפה צורת הקשר את התכנון והארגון של החומר הנלמד, את עיתוי ההגשתו ואופן הגשתו.

גורם זה הוא שצויין, כרגיל, כ"רבי-הלקוי" על-ידי המעירים והמשיגים, כפי שהוזכר בפתח מאמר זה. הבעיות והמגמות המיוחדות הנובעות מגורם זה לובנו, ונסתפק בהזכרתם בקצרה —

1. שילוב מטרות פרקי האימון המשניים למטרת האימון הכללית.

2. בחירת שיטת ההדרכה היעילה ביותר בהתחשב עם הגורמים כפי שהם במציאות וקביעת עדיפות יות בחומר הנלמד.



„זו היתה רך הצעה מצד, סנודר. אינך חייב לעבור לצנחנים אלא אם רצונך בכך“.

ג. נוסף למיון יש ערך רב לעינו הפקוחה של כל מפקד כדי לתקן שגיאות שנעשו בהצבת חייליו, להמליץ עליהם, לשפרם ולקדםם.

3. יצירת רקע צבאי משותף —

א. חלק מהרקע המשותף נוצר מאליו על-ידי האוירה בצבא, המשטר הצבאי והאימון הבסיסי המשותפים לכל חיילי היחידה.

ב. תנאים חשובים ליצירת אוירת-לימוד טובה הם — „רוח-היחידה“ ו„הוי-היחידה“. שניהם מותנים באישיותו של מפקד היחידה.

4. שמירת עדכניות —

א. על מחלקת ההדרכה לחקור את האימון הצבאי ולאסוף מחקרים הקשורים בו, וליישם תוצאות מחקרים אלה לאימון בצורת ספרי הדרכה, תכניות אימון, הוראות והנחיות.

ב. שמירת עדכניותו האישית היא תפקידו של מפקד, למען יהיה מסוגל לכלול באימוני יחידתו את כל החידושים; דבר זה דורש מהמפקד בקיאות בכל ספרי ההדרכה והעשרת ידיעותיו על-ידי קריאה עצמית בכל ספרות צבאית.

יש לציין כי נקודה זו לקוייה בגלל הקושי ברדיפה אחר ההתפתחויות המהירות.

$$\frac{3}{5} + \frac{2}{8} = \frac{24+10}{40}$$

מכנה משותף

5. יצירת המכנה המשותף —

מינימום הידיעות הבסיסיות ההכרחי לכל חייל וחייל יוקנה לו בבסיס הטירונים. על-ידי כך הרינו מבטיחים שבעת הצורך, ידע כל חייל להגן על עצמו ועל יחידתו. יתר על כן, כל מפקד חייב להיות חדור בהרגשת הצורך בידיעות בסיסיות אלה, ולזכור, שבגלל הצורך בפיצול האימון למקצועות, ניתן האימון הבסיסי בקצרה. על-כן עליו לנצל כל הזדמנות להרחיב ולהעמיק את מינימום הידיעות הזה.

6. אימון משולב —

הצורך באימון משולב מתחיל בדרגים הגבוהים (אימון בין-זרועי ובין-חילי, המתבצע בדרך של תמרונים בקנה-מידה רחב) ונגמר בדרגים הנמוכים ביותר (אימון משולב ומציאותי של כל האלמנטים המקצועיים והחיליים בגדוד ובפלוגה).

7. ביקורת על תכניות האימון —

בגלל ריבוי החומר לעומת קוצר הזמן המוקצב להקנייתו, קובע הכלל המנחה שיש לטהר כל אימון מכל נקודה שאינה הכרחית להשגת מטרתו של אותו אימון.



פיתוח האופי

כל חומר ניתן לדירוג בשלוש דרגות-חשיבות לאור מטרתו:

רצוי לדעת;
צריך לדעת;
הכרחי לדעת;

דבר זה ייעשה —

א. ע"י מחלקת ההדרכה לגבי כל הקורסים.

ב. על-ידי כל מפקד לגבי אימוני יחידתו.

ג. על-ידי מחלקת ההדרכה תוך כדי פיקוח על אימוני הצבא.

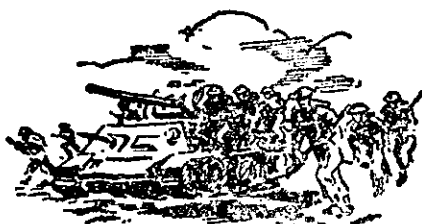
8. פיתוח ואימון אופי —

חלק בלתי נפרד מן האימון של החייל והמפקד הוא אימון האופי. דבר זה יושג הן על-ידי שיעורים מיוחדים שנועדו לפיתוח תכונות אופי (קטעים מתוך מסלול המכשולים, מסעי דחק, אימוני לילה, תרגילי אש), והן על-ידי שיווי אופי מציאותי-קרבי לאימון בכל עת; שתי דרכים אלה הן בתחום אחריותו של כל מפקד ואין להפריז בהערכת חשיבותן.

9. תכנון המאמץ ההדרכתי וריכוזו —

א. על מחלקת ההדרכה לחקור את האפשרויות לשימוש גדל והולך במוסדות אזרחיים, ובבוגרי מוסדות אזרחיים, במקצועות הדרושים לצבא (כגון: נהגים, פקידים, טכנאים וכיו"ב).

ב. מחלקת ההדרכה תתכנן ותנחה את אימוני המסגרת, אשר נועדה לספק לצבא את בעלי-ההשכלה הדרושים תוך ניצול בתי-ספר אזרחיים.



אימון משולב

להשתלב עם מטרת האימון של הרמה הגבוהה יותר. לפיכך נובעת מטרת האימון של היחידה מהייעוד שנקבע לה, והיא מוכתבת בדרגים גבוהים על-ידי מחלקת ההדרכה, ובדרגים נמוכים יותר — על-ידי המפקד הממונה. יש להלחם נגד כל נטיה לתלוש נושא מסוים ממקומו ולהעדיפו בתוך המסגרת הכללית.



שיתוף מפקדים גבוהים

14. בחירת שיטת הדרכה וקביעת עדיפויות בחומר הנלמד —

אופיו של החומר הנלמד בצבא הוא טכני ברובו הגדול, ודרך הקנייתו העיקרית היא דרך התרגול. כל חומר בעל אופי כזה מחייב את הקנייתו באופן מודרג: מן הקל אל הכבד ומן הידוע אל הבלתי-ידוע. הנושא היחידי שעלול היה לשמש נושא מרכזי להדרכה בשיטת הנושא, הוא „הלחמה“. ברם, כפי שכבר הודגש, נושא זה כולל כמות חומר רבה כל כך, עד כי התנאים האובייקטיביים גרמו בהכרח לפיצולו למקצועות נפרדים. וישוקמו של הכלל „מן הקל אל הכבד ומן הידוע אל הבלתי-ידוע“ למציאות, נעשה על-ידי בניית תכנית האימון באופן הגיוני, על-פי התכנית וההנחיות הכלליות המוצאות על-ידי מחלקת ההדרכה.

15. יישום חידושי מדע —

הואיל והצבא הוא מוסד חינוכי בקנה-מידה גדול, הריהו משמש ברוב ארצות העולם כגוף המלבן גישות חדשות, עורך ניסויים ומחקרים ומיישם את תוצאותיהם לצרכי ההדרכה הנהוגות בו. גילו של צה"ל והאמצעים המצומצמים למחקרים ולניסויים העומדים לרשותו, לא איפשרו את הפיתוח הרצוי במלואו. אי לכך עוקבת מחלקת ההדרכה אחר תוצאותיהם של ניסויים ומחקרים שנערכו בצבאות זרים רבי-יכולת. יתר על כן: המקרים בהם מבוססים חידושים ותכסיסים בהדרכה על מחקרים עצמאיים ועל מסקנות מן הנסיון הקרבי וההדרכתי שכבר נרכש בצה"ל, רבים והולכים.

סיכום

מאמר זה סקר את הגורמים שבאימון בכלל ואת המיוחד שבגורמים אלה באימון צבאי. כן פורטו בעיותיו המיוחדות של כל גורם והמגמות המסתמנות ממנו, ואף ניתנה הסברה לדרך-הטיפול בכל מגמה. אין לראות במאמר זה הצדקת ליקויים והצגת המוגמר, אלא סימן-דרך ומורה דרך.

ג. מחלקת ההדרכה תתכנן ותנחה שיתוף-פעולה בין בסיסי ההדרכה החיליים במגמה לאפשר ריכוז האימון במקצוע אחד למקום אחד.

10. סטנדרדיזציה —

אין להשאיר את תכנון השיעורים ליוזמתם של המדריכים. הפתרון המוצע הוא בסטנדרטיזציה של שיעורים וטפסים, ולא בריבוי טפסים, כפי שהוצע על-ידי אחד המשתתפים בויכוח שהוזכר בפתח מאמר זה. אי לכך תוציא מחלקת ההדרכה את חוברות האימון כשהן ערוכות שיעורים שיעורים, כל אחת מלווה הערות למדריך — מקצועיות ומנהלתיות.

נוסף לכך ייקבע טופס-מערך-שיעור אחיד, המחייב את המדריך לנקוט מבנה הגיוני ואחיד בכל שיעור הניתן על-ידו.

11. שיתוף מפקדים גבוהים יותר —

מאחר שרוב המפקדים טרודים בבעיות שגרתיות מרובות, אין הם מתפנים במידה מספקת לנטילת חלק באימוני יחידתם (פיקוח, תדריכים והשתל-מויות למדריכים). על-ידי-כך מאבד הצבא ידיעה רבה, נסיון וכשרון הדרכה. בזמן רגיעה תפקידו העיקרי והראשוני של כל מפקד הוא לאמן את יחידתו ולהכשירה לקרב. כל תפקיד אחר הוא שני במעלה. בתכנון עבודתו האישית חייב כל מפקד לתת את העדיפות המתאימה לאימון.

12. אימון המדריך —

ראה לעיל סעיף 1א. (יצירת התענינות — שיפור המדריך).

13. שילוב מטרות האימון —

כל אימון שאינו תורם להכשרת היחידה לקראת ייעודה, הריהו פסול. מטרתו של כל אימון צריכה