

پروژه تجربه نظامی گری غیر نظامیان:

پیوستن غیر نظامیان وست پوینت به ارتش از طریق آزمایش نظامی گری غیر نظامیان

نویسنده: یاسمین ال کنهایم-کالکشتاین و همکاران^۱

مترجم: پیمان جعفرپور^۲

چکیده

تمامی اعضای هیئت علمی و کارکنان آکادمی نظامی ایالات متحده (وست پوینت)، از ماموریت آکادمی برای آموزش و الهام بخشیدن به دانشجویان برای تبدیل شدن به رهبران با شخصیت و مسئول مشارکت در فرهنگ رشد شخصیت آکادمی حمایت می کنند. با این حال، بدون تجربه قبلی خدمت در ارتش، اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرنظامی اغلب برای درک حرفه نظامی گری و چگونگی کمک به پیشرفت حرفه ای دانشجویان تلاش می کنند. تجربه نظامی غیرنظامی، برای ارائه یک تجربه آموزشی نظامی و آکادمیک همه جانبه که شبیه آموزش میدانی دانشجویان در وست پوینت است، برای اعضای هیئت علمی غیرنظامی ایجاد شد. این آموزش یک

^۱ Yasmine L. Konheim-Kalkstein et. al., 2023

^۲ کارشناس ارشد ادبیات روسی، دانشگاه تهران peymanjafarpour1@gmail.com

تجربه تعاملی صمیمی را برای اساتید و کارکنان غیرنظامی فراهم کرد که منجر به افزایش درک خواسته‌های زندگی و رهبری دانشجویان در حرفه نظامی‌گری شد.

واژگان کلیدی: تجربه نظامی‌گری غیرنظامیان، بهبود شناختی غیرنظامیان از شرایط زندگی دانشجویان افسری، آموزش نظامی

مقدمه

از اساتید و کارکنان آکادمی نظامی ایالات متحده یا وست پوینت انتظار می‌رود که دانشجویان را به گونه‌ای آموزش دهند و باعث پیشرفت آنان گردند و الهام بخش آنان باشند که با اخلاق حرفه‌ای ارتش همسو شده و ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های رهبری مورد نیاز برای موفقیت در ارتش و مهارت‌های رزمی را نهادینه کنند. برخلاف بسیاری از مؤسسات آموزش عالی در مقطع کارشناسی، همه فارغ‌التحصیلان وست پوینت به عنوان افسر انتخاب می‌شوند و به حرفه‌ای متمایز می‌پیوندند که در آن از آن‌ها انتظار می‌رود در چهار زمینه گسترده تخصص داشته باشند: رهبری-توسعه انسانی، نظامی-فنی، ژئوفرهنگی و سیاسی، و اخلاقی-منشی (وزارت ارتش ایالات متحده^۱، ۲۰۱۹). این حرفه آن‌ها را در یک فرهنگ منحصر به فرد با چالش‌ها و مسئولیت‌هایی که برای اکثر غیرنظامیان ناآشنا است، قرار می‌دهد.

در وست پوینت، تقریباً یک‌چهارم اعضای هیئت علمی غیرنظامیان ارتش هستند که تجربه نظامی قبلی ندارند (معمولاً با عنوان X نشان داده شده) و اکثر مربیان ورزشی غیرنظامی هستند که تجربه نظامی قبلی ندارند (با موقعیت‌های قراردادی در تربیت بدنی ارتش وست پوینت).

^۱ DA

توانایی ارتباط با تجارب دانشجویان و درک خواسته‌های حرفه انتخابی آن‌ها برای تسهیل آموزش مؤثر و مربیگری ضروری است. دانشکده‌ها و کارکنان غیرنظامی می‌توانند در مقایسه با همکاران نظامی خود به دلیل عدم آگاهی از دکترین و فرهنگ نظامی و عدم تجربیات مشترک، با مشکلاتی مواجه شوند.

فرهنگ نظامی می‌تواند با فرهنگ آمریکایی خارج از یک محیط نظامی متفاوت باشد. به عنوان مثال، فرهنگ نظامی بیشتر بر ارزش‌های مشترک وفاداری، وظیفه، سلسله مراتب، مسئولیت پذیری، احترام، خدمت فداکارانه، شجاعت و سرسختی تمرکز دارد (جوزف و همکاران، ۲۰۲۲)^۱؛ که بیشتر آن‌ها در انتشارات دکترین ارتش مورد تاکید قرار گرفته‌اند. برخلاف آزادی‌های فردی که فرهنگ آمریکایی غیرنظامی بر آن تاکید می‌کند، ارتش دارای فرهنگ بسیار جمعی و الزامات عملکردی است که در آن کار تیمی و انسجام بیشتر از دستاوردهای فردی شناخته شده است. (جوزف و همکاران، ۲۰۲۲)

برای مثال، اطاعت برای بسیاری از غیرنظامیان یک فضیلت اولویت‌دار نیست. در مقابل، اطاعت «بالاترین فضیلت» ارتش در نظر گرفته شده‌است (هانتینگتون، ۱۹۸۱)^۲، زیرا برای وادار کردن سربازان به انجام کاری که در عدم وجود یک امر هرگز در نظر نمی‌گرفتند، بسیار مهم است. علاوه بر این، پیوندهای اجتماعی بین سربازان از طریق تجربیات مشترک ناملایمات تقویت می‌شود. (چپمن و همکاران، ۲۰۲۱)^۳ البته یک تفاوت ظاهری ساده نیز وجود دارد. دانشجویان افسری و اعضای هیئت علمی نظامی دارای لباس یک شکل، رفتار، آداب و رسوم و نزاکت مشترک

^۱ Joseph et al., 2022

^۲ Huntington, 1981

^۳ Chapman et al., 2021

هستند. این تفاوت‌ها میان افسران و غیرنظامیان، می‌تواند مانع مهمی برای اساتید و کارکنان غیرنظامی برای غلبه بر آن‌ها و نیز به جهت ایجاد ارتباط معنادار با دانشجویان فراهم کند.

ارتش برای نیروی کار غیرنظامی و مهارتی که برای تشکیلاتی گسترده‌تر به همراه می‌آورد، ارزش قائل است. با این حال، ادغام غیرنظامیان چالش‌هایی را می‌تواند ایجاد نماید. در وست‌پوینت، هیچ گرایش متمرکزی به حرفه نظامی‌گری برای کارمندان غیرنظامی وجود ندارد. درواقع، زمانی که برای اولین بار به وست‌پوینت می‌رسند، معمولاً به غیرنظامیان گفته می‌شود: «شما گویی از شلنگ آتش‌نشانی آب می‌نوشید»، زیرا آن‌ها به سرعت سعی می‌کنند با کلمات اختصاری، درجه‌ها، فرهنگ و جزئیات زندگی دانشجویی آشنا شوند. سواين و کانتزل^۱ (۲۰۲۱) اخیراً در مقاله‌ای با عنوان «مشکل حضور در ارتش» چالش‌های موجود در ارتش را مورد بررسی قرار دادند. در این مقاله اشاره شده که غیرنظامیان باید به طور کامل اولویت خود را وقف استقرار یافتن کنند. فرقی نمی‌کند که این همکاران غیرنظامی قبلاً با لباس خدمت می‌کردند یا خیر. اگر آن‌ها به واحد شما ملحق می‌شوند، باید مانند همکاران نظامی خود فرآیند توجیهی را طی کنند. (سواين و کانتزل، ۲۰۲۱، «نتیجه‌گیری»، بند ۲)

ورود غیرنظامیان ارتش اغلب مستلزم نمونه‌های ویدئویی، سخنرانی‌ها یا مطالب خواندنی است. در حالی که غیرنظامیان مانند افسران نظامی سوگند یاد می‌کنند، اما همچون افسران مراسم سوگند رسمی ندارند. این سبک پذیرش معمول، احتمالاً برای اعضای هیئت علمی وست‌پوینت که باید تخصص آکادمیک خود را به حرفه نظامی مرتبط کنند و با دانشجویان یا

^۱ Swain and Cantrell, 2021

همکاران نظامی خود ارتباط برقرار کنند کافی نیست. در وست پوینت، ایجاد یک فرهنگ رشد شخصیتی ضروری است، که مستلزم آن است که اساتید و کارکنان بخش مهمی در الگوسازی و تقویت ویژگی‌های شخصیتی ضروری برای حرفه نظامی‌گری باشند. با این حال، یک شکاف قابل توجه باقی می‌ماند که هیچ آموزشی برای همه اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرنظامی برای درک چالش‌ها و مسئولیت‌های افسری و ویژگی‌های شخصیتی ارزشمند توسط ارتش ایالات متحده وجود ندارد. برای برآورده کردن نیاز به درک قوی‌تر از حرفه نظامی‌گری و حمایت از مسیر تلاش وست پوینت و برای حفظ فرهنگ رشد شخصیت، تجربه نظامی‌گری غیرنظامیان به عنوان یک برنامه تجربی و پژوهشی ارتش، برای غیرنظامیانی که در وست پوینت خدمت می‌کنند، ایجاد شد.

تأثیر یک برنامه حضور تجربی توسط تحقیقاتی پشتیبانی می‌شود که بهترین نوع یادگیری بزرگسالان با روش عملی است، (نولز، ۱۹۸۴؛ نولز و همکاران، ۲۰۲۰)^۱ که در آن افراد ابتدا یک تجربه ملموس بدست می‌آورند و سپس در مورد تجربه خود برای افزایش دانش و مهارت می‌اندیشند. (کلب، ۱۹۸۴)^۲ ریسک پذیری، که تجربیات چالش برانگیز یادگیرنده را از منطقه امن خود خارج می‌کند، می‌تواند روند یادگیری را بهبود بخشد. (موریس، ۲۰۲۰) علاوه بر این، تحقیقات در مورد آموزش تجربی و عملی در فضای باز نشان می‌دهد که چنین برنامه‌هایی می‌توانند تأثیر مثبتی بر شکل‌گیری و توسعه گروه، نگرش در مورد کار گروهی، ارتباطات و

^۱ Knowles, 1984; Knowles et al., 2020

^۲ Kolb, 1984

مهارت‌های رهبری داشته باشند (کولی و همکاران، ۲۰۱۵؛ ایوانز و انگیو، ۱۹۹۷؛ گینتینگ و همکاران، ۲۰۲۰).^۱

این برنامه به عنوان یک برنامه و هدف تجربی سه روزه و همه‌جانبه برای حرفه نظامی‌گری توسعه داده شد که برنامه‌های درسی با اهداف زیر تدوین شده‌اند: (۱) افزایش تعهد غیرنظامی به مأموریت سازمانی بزرگتر، (۲) تسهیل درک کارکنان و اساتید از تجربه دانشجویان و (۳) ارائه توانایی بیشتر اساتید برای یکی کردن و ارتباط هرچه بیشتر یادگیری کلاس درس و حرفه نظامی. در سال ۲۰۲۲، این دوره برای یک گروه آزمایشی از اساتید و کارکنان اجرا شد.

(۱) دکتر یاسمین کنه‌ایم-کالکستین به عنوان دانشیار در مرکز سایمون، در قسمت اخلاق نظامی حرفه‌ای و گروه علوم رفتاری و رهبری، خدمت می‌کند. او دکترای خود را در روانشناسی تربیتی از دانشگاه مینه‌سوتا و کارشناسی خود را در روانشناسی زیستی از دانشگاه ویرجینیا دریافت کرد. او مجموعه وسیعی از دروس را در سراسر برنامه درسی روانشناسی تدریس کرده است و قبلاً به عنوان هیئت علمی خدمت کرده و رشد هیئت علمی را در کالج ماونت سنت مری هدایت کرده است. تلاش‌های کنونی کالکستین بر حمایت از رشد شخصیت در برنامه‌ای آکادمیک در وست‌پوینت و به عنوان سرپرست توسعه دانشکده برای مرکز سایمون برای اخلاق نظامی حرفه‌ای متمرکز است.

(۲) سرگرد مارک میاوم یک افسر زرهی و دانشجوی دانشکده فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده است. او قبلاً به عنوان افسر اجرایی و استادیار در مرکز سایمون برای

^۱ Cooley et al., 2015; Evans & Engew, 1997; Ginting et al., 2020

اخلاق نظامی حرفه‌ای در آکادمی نظامی ایالات متحده در وست پوینت نیویورک، خدمت می‌کرد. او دارای مدرک کارشناسی‌ارشد در رهبری سازمانی از دانشگاه ایالتی کلمبوس و مدرک کارشناسی از آکادمی نظامی ایالات متحده است.

۳) سرهنگ دوم تام دال به عنوان فرمانده گردان دوم، هنگ یازدهم پیاده نظام، دوره رهبری افسر پایه پیاده نظام، خدمت می‌کند. او قبلاً به عنوان افسر اجرایی برای گروه مشاوره ادغام شخصیت و به عنوان مربی: ام-ایکس ۴۰۰ افسری در آکادمی نظامی ایالات متحده خدمت می‌کرد. دال که یک افسر حرفه‌ای پیاده نظام است، فارغ‌التحصیل دانشگاه کلارکز سامیت و کالج جنگ نیروی دریایی ایالات متحده است. او در سمت‌های مختلف رهبری خدمت کرده و در حمایت از عملیات‌های آزادی پایدار، آزادی عراق، واکنش متحد، نگهبان آزادی، و تصمیم آتلانتیک مستقر شده است.

روش

شرکت کنندگان

شرکت کنندگان در آزمایش متشکل از ۱۳ استاد و کارمندان غیرنظامی وست پوینت (پنج زن، هشت مرد) بودند که از طریق بخش‌های مختلف و یک لیست ایمیل در سطح سازمانی استخدام شده بودند. (شکل ۱ را ببینید) شرکت کنندگان به چندین بخش وابسته بودند، از جمله هفت دانشکده علوم و مهندسی، سه دانشکده علوم رفتاری و آموزش شخصیت و سه کارمند با سمت‌هایی در مدیریت یا تربیت بدنی. زمان کاری آن‌ها در وست پوینت از کمتر از یک سال تا بیش از ۲۰ سال با میانگین ۶٫۵ متغیر بود. همه شرکت کنندگان نشان دادند که هیچ رابطه خانوادگی مستقیمی با ارتش خارج از محل کار خود ندارند. با توجه به اینکه یکی از

شرکت کنندگان، ادغام کننده اصلی گروه مشاوره یکپارچه سازی شخصیت، آزمایش و همچنین بخش هایی از نظرسنجی را طراحی کرد، از تحلیل های این مقاله حذف شد. به شرکت کنندگان یک لیست ارائه شد و ملزم به تهیه یونیفرم های الگوی استتار عملیاتی ارتش برای این رویداد بودند. همچنین به شرکت کنندگان معافیت مسئولیت آموزش تابستانی دانشجویان و دو سند پیش خوان برای ارائه پیش زمینه بحث ارائه شد: چشم انداز ارتش (اسپر و مایلی، ۲۰۱۸)^۱ و مقاله ای در مورد هنر پیروی (دیسک، ۲۰۱۸)^۲. در نهایت، از شرکت کنندگان دعوت شد تا در نظرسنجی قبل و بعد از برنامه برای اهداف ارزیابی شرکت کنند.

برنامه

برنامه تجربه نظامی غیرنظامیان، از تاریخ ۱ الی ۳ ژوئن ۲۰۲۲ در مقر باکتر که یک فضای باز تمرینی وسیع در نزدیکی مقر وست پوینت، که به موازات آن زمین تمرین دانشجویان افسری سال دوم واقع شده است. شرکت کنندگان خانم و آقا در یک گردان که دانشجویان نیز حضور داشتند مستقر شدند تا از نزدیک با شرایط زندگی آنان آشنا شوند. به آن ها وعده های غذایی عیناً برابر با آنچه دانشجویان در زمانی که در آموزش میدانی شرکت می کنند، دریافت می کنند (به عنوان مثال، «غذاهای آماده»^۳ برای ناهار و وعده های غذایی گرم برای صبحانه و شام). به مدت دو روز و نیم، شرکت کنندگان تمرینات عملی، رویدادهای آموزشی میدانی، آموزش کلاس درس، تیم سازی و تمرینات فکری را اجرا کردند. دو مربی جوخه مرکز سایمون برای اخلاق حرفه ای

^۱ Esper & Milley, 2018

^۲ Disque, 2018

^۳ MREs

نظامی^۱، یک سرهنگ و یک سرگرد (نویسندگان این مقاله)، نظارت، راهنمایی، آموزش و کاهش خطر را در طول مدت برنامه ارائه کردند. مربیان جوخه به عنوان مربیان دوره افسری وست پوینت، از تخصص خود برای مشارکت دادن شرکت کنندگان در گفتگوهای پربار استفاده کردند و قبل، در حین و بعد از رویدادهای برنامه ریزی شده، باعث برانگیخته شدن تفکر جمع حاضر شدند. در طول شرکت در رویدادهای آموزشی میدانی، شرکت کنندگان همچنین از کادر محل، که شامل اعضای بخش تربیت بدنی و آموزش نظامی و همچنین گروه ضربت پشتیبانی آموزش تابستانی دانشجویان از لشکر ۱۰۱ هوابرد بود، آموزش و مربیگری دریافت کردند.

تجربه کلاس درس

سه درس رسمی به رهبری اعضای هیئت علمی مرکز سایمون در طول برنامه ارائه شد: «چالش حرفه‌ای»، «حرفه نظامی‌گری» و «الهام برای خدمت (مسئولیت نامحدود)» (به جدول ۲ مراجعه کنید). هر درس برای درک بیشتر شرکت کنندگان از حرفه نظامی‌گری و مسئولیت‌ها و چالش‌های مرتبط با خدمت سربازی ایجاد شده‌است.

تجربیات میدانی

شرکت کنندگان چندین تمرین میدانی از جمله یک دوره اعتماد به نفس در آب، یک دوره تیمی با موانع، ناوبری زمینی، گشت زنی، استتار، حفاری و آشنایی با سلاح را اجرا کردند. در طول برنامه، هر یک از شرکت کنندگان در موقعیت‌های مختلف رهبری چرخش می‌کردند (هر شرکت کننده به عنوان یکی از دو رهبر گروه یا یک رهبر گردان در طول برنامه خدمت می‌کرد)،

^۱ SCPME

مشابه آنچه دانشجویان در آموزش میدانی تجربه می‌کردند. تجارب میدانی به گونه‌ای طراحی شده است که تا حد امکان معتبر باشد، از جمله وظایفی مانند شیفت نگهبانی شبانه، تمیز کردن محل زندگی، و تمرین‌های مسئولیت‌پذیری. تمام تمرین‌ها شبیه به تجربیات ظریف دسته‌های آموزشی ارتش و مدارس بود.

تأملات

مربیان گردان از پرسشگری سقراطی استفاده کردند تا شرکت‌کنندگان را از طریق بازبینی پس از عمل، بعد از هر تجربه آموزشی راهنمایی کنند. این امر شرکت‌کنندگان را تشویق کرد تا رفتارها، نگرش‌ها و تعهد لازم برای عضویت در ارتش را تجزیه و تحلیل کنند تا درک آن‌ها از نقش‌هایشان در آماده‌سازی دانشجویان برای حرفه مسلحانه تسهیل شود. در طول این جلسات تأمل بر چهار موضوع متمرکز شد: اعتماد، پیروی، مسئولیت و انسجام تیم (برای جزئیات بیشتر به جدول ۳ مراجعه کنید).

روش جمع‌آوری اطلاعات

برای ارزیابی تأثیر آزمایش، یک نظرسنجی با ارزیابی‌های مکرر و علاوه بر آن، چندین سؤال تشریحی در اختیار کل شرکت‌کنندگان در سه مقطع زمانی قرار داده شد. نظرسنجی اول شش هفته قبل از آزمایش توزیع شد (تعداد=۱۰)، نظرسنجی دوم هفت هفته بعد از آزمایش (تعداد=۱۰) و نظرسنجی سوم شش ماه پس از آزمایش (تعداد=۱۱) انجام شد. شرکت‌کنندگان از داوطلبانه و ناشناس بودن شرکت در نظرسنجی تحقیق مطلع شدند و قبل از تکمیل پرسشنامه، فرم رضایت نامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت. تمامی مراحل توسط هیئت بررسی موسسه تایید

شد. به عنوان بخشی از این نظرسنجی، شرکت کنندگان رمز خود را ساختند تا داده‌ها را ناشناس نگه دارند و راهی برای پیوند اقدامات مکرر داشته باشند. در حالت ایده آل، یک تحلیل درون موضوعی نیز می‌تواند انجام شود.

جدول ۱: برنامه تجربه نظامی غیرنظامیان

روز ۱	روز ۲	روز ۳
رسیدن و جهت‌یابی حرکت بسوی محل اقامت	بیدار باش / صف‌بندی کلاس شماره ۲: تخصص نظامی‌گری اصول و مبانی ناوبری زمینی	بیدار باش / صف‌بندی بیرون رفتن از محل اقامت تمرینات و مراسم
کلاس شماره ۱: چالش حرفه‌ای مسابقه موانع آبی	مقدمه ای بر تکنیک‌های گشت‌زنی / گشت مانور استتار	پرسش و پاسخ با مربیان گردان‌های رزمی دیگر آشنایی
تعویض لباس / ناهار دوره موانع تیمی	آشنایی با سلاح و تجهیزات	رصد تمرینات تابستان دانشجویان افسری
شام و جلسات گارد آتش نشانی شبانه	تمرین بهداشت و جلسات	جمع‌بندی
	نظافت محل اقامت گارد آتش نشانی شبانه	کلاس شماره ۳: الهام‌بخشی خدمتی

گردش در آرامستان		
------------------	--	--

ارزیابی

در نظرسنجی قبل و بعد از پروژه، شرکت کنندگان در مورد موارد مختلفی که حس تعلق در ارتش را اندازه گیری می کردند، و میزان «درک» از دانشجویان خود را مورد بررسی قرار دادند. در کلیه قبل و بلافاصله بعد از نظرسنجی ها، سؤالات زیر را به عنوان سؤالات داخلی مطرح کردیم: تا چه حد احساس می کنید بخشی از آکادمی نظامی ارتش ایالات متحده هستید؟ تا چه حد احساس می کنید که بخشی از ارتش هستید؟ نسبت به هم تایان نظامی خود، چقدر احساس می کنید که تجربه دانشجویی را درک می کنید؟ همه سؤالات در مقیاس ۱ (اصلا) تا ۵ (همیشه) قرار گرفتند.

در بلافاصله پس از نظرسنجی، ما همچنین از شرکت کنندگان سؤالاتی با پاسخ رایگان پرسیدیم: آیا درک شما در مورد نقش خود در ایجاد رهبران شخصیت در اینجا در وست پوینت در نتیجه این برنامه تغییر کرده است؟ آیا تجربه نظامی گری را توصیه می کنید و چرا؟ سودمندترین جنبه برنامه چه بوده است؟ کم سودترین جنبه این آزمایش چه بود؟ در پیگیری شش ماهه (پس از یک ترم تدریس)، سؤالات مقیاس حس تعلق به محل کار، این سؤال را پرسیدیم: تا چه حد احساس می کنید بخشی از ارتش هستید؟ ما یک سوال بدون پاسخ پرسیدیم: آیا این برنامه در این ترم بر شما تأثیر گذاشته است و چگونه؟

جدول ۲: تجربه «کلاسی» در حین این برنامه

چالش

حرفه‌ای

این برنامه نشان خواهد داد که افسری دشوار است. مستلزم تقویت مستمر و مادام‌العمر شخصیت، شایستگی و تعهد فرد است. اثربخشی نظامی و بقا در میدان نبرد به اطاعت سریع و مشتاقانه بستگی دارد. تجربه نظامی غیرنظامیان، فرهنگ و مقررات ارتش را معرفی می‌کند که زیردستان را ملزم به رعایت دستورات فرمانده می‌کند و بر اهداف گروه بالاتر از ملاحظات شخصی تأکید می‌کند. بحث‌های مطرح شده در این آزمایش بررسی خواهند کرد که چگونه نوسانات، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام جنگ‌های مدرن می‌تواند باعث منسوخ شدن برخی از دستورات شود. اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرنظامی یاد خواهند گرفت که چگونه افسران باید قضاوت حرفه‌ای خود را برای استفاده از فرصت‌های پیش‌بینی نشده و انجام ماموریت در هنگام تغییر وضعیت اعمال کنند. افسرانی مورد نیاز هستند که به اندازه کافی قابل اعتماد باشند تا بتوانند ابتکار عمل را بدست گیرند زیرا از نظر شخصیت، شایستگی و تعهد مورد تایید واقع شده‌اند.

اساتید و کارکنان فرا خواهند گرفت که به دلیل مشغله زیردستان، اجازه نخواهد داد تا قبل از اقدام منتظر دستورات به روز شده شوند. دکترین عملیاتی فرماندهی ماموریت، چارچوبی از هفت اصل را برای افسران فراهم آورده‌اند تا یگان‌های خود را در موقعیت‌های همیشه در حال تغییر، رهبری کنند. فلسفه فرماندهی ماموریت که بر اعتماد استوار است، فرماندهان را

قادر می‌سازد تا نیت خود را ارائه دهند و سپس به زیردستان اعتماد کنند تا ابتکار عمل منظمی برای دستیابی به آن هدف داشته باشند. به زیردستان توانا اعتماد می‌شود که بدون دستور مستقیم یا نظارت مستقیم برای انجام ماموریت اقدام مناسب را انجام دهند. اعتماد توانمندساز است، زیرا بدون اعتماد، فرماندهان کنترل مستقیم را اعمال خواهند کرد و زیردستان در تغییر مسیر تردید خواهند داشت.	
قانون اساسی ایالات متحده کنترل غیرنظامیان را بر ارتش را ایجاد می‌کند. بنابراین، به عنوان یک افسر، درک اختیارات و مسئولیت‌های منحصر به فرد منتقل شده در کمیسیون، همراه با تعهدات قانونی و اخلاقی ناشی از ادای سوگند، ضروری است. سخنان سوگند یادکردن ساده به نظر می‌رسد، با این حال، با توجه به مسئولیت‌ها و اختیاراتی که توسط رئیس‌جمهور ایالات متحده محول می‌شود، بار اخلاقی زیادی دارند. به اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرنظامی آموزش داده می‌شود که سوگند عمومی عهدی برای مردم آمریکاست تا وظایف دفتری را که آن‌ها (و افسران) قرار است وارد آن شوند به خوبی و صادقانه انجام دهند. تأمل در معنی سوگند هم برای آن‌ها و هم برای دانشجویان خالی از لطف نیست. با داشتن این درک، اساتید و کارکنان مجهزتر خواهند شد تا سرپرستی حرفه نظامی‌گری را انجام دهند. این برنامه نشان خواهد داد که چگونه ارتش برای خدمت و دفاع از مردم آمریکا آماده است. با این حال، «رابطه افقی» بین ارتش و جامعه غیرنظامی	حرفه نظامی‌گری

پیچیده است. متخصصان نظامی تفاوت‌های بین فرهنگ نظامی و غیرنظامی را تجربه کرده‌اند و گاهی از آنچه به عنوان عضوی از حرفه نظامی‌گری قربانی می‌کنند ابراز تاسف می‌کنند. گاهی ارزش‌هایی که آمریکا را بزرگ می‌کنند برخلاف ارزش‌هایی است که ارتش آن را بزرگ می‌کند. آمریکا برای آزادی فردی ارزش زیادی قائل است، در حالی که ارتش از شما می‌خواهد که داوطلبانه از برخی آزادی‌های فردی چشم‌پوشی کنید. آمریکا برای پیگیری‌های فردی ارزش قائل است، در حالی که ارتش بر دستاوردهای تیمی تمرکز می‌کند. ارزش‌های محافظت شده اغلب با ارزش‌های ضروری حامیان آن رویارویی می‌کند.	
دکترین حرفه نظامی‌گری عضویت را به گونه‌ای تبیین می‌کنند که شامل پرسنل غیرنظامی و نظامی می‌شود. غیرنظامیان و افسران وزارت ارتش در روزی که به حرفه نظامی‌گری می‌پیوندند سوگند یاد می‌کنند. با این حال، خطرات و پیامدهای احتمالی آن سوگند برای پرسنل نظامی که در حال پیوستن به حرفه نظامی‌گری نیز هستند، بسیار متفاوت است. این تفاوت در پذیرش مسئولیت نامحدود از سوی افسر و سرباز است - تمایل به رنج کشیدن و وارد کردن مرگ و آسیب جسمی. برای افسر نیز این قابل درک است که دستورات او ممکن است منجر به مرگ سربازان تحت رهبری آن‌ها شود. برخلاف سایر حرفه‌ها، حرفه نظامی‌گری تصمیمات مرگ و زندگی را در جوانترین اعضای این حرفه قرار می‌دهد. برخلاف سایر حرفه‌ها، این	الهام‌بخشی خدمتی (مسئولیت بی‌نهایت)

حرفه انتظار دارد که اعضای آن به دلیل خدمت خود بمیرند یا آسیب زیادی ببینند. هیچ کس دوست ندارد به مرگ و جراحت فکر کند. با این حال، افسران باید این مسئولیت نامحدود را بپذیرند و امیدواریم از آن برای ایجاد انگیزه در خود برای توسعه تخصص و ارائه رهبری لازم برای به حداقل رساندن مرگ و جراحت استفاده کنند. در طول این آزمایش، شرکت کنندگان از قبرستان وست پوینت بازدید می کنند و داستان های آن دسته از نیروی خدماتی را می شنوند که در خدمت به ملت خود نهایت فداکاری را کرده اند.	
---	--

نتایج

قبل از آزمایش

سوالاتی پاسخ آزاد قبل از این تجربه در مورد اینکه چه چیزی باعث می شود شرکت کنندگان احساس کنند با وست پوینت و ارتش ارتباط دارند و اینکه چقدر تجربه دانشجویان افسری را درک می کنند، پرسیده شد. پاسخ های قبل از شرکت در این آزمایش احساسات قطع ارتباط با محیط قبلی شرکت کنندگان را نشان می دهد. هفت نفر از نه پاسخ دهنده قبل از نظرسنجی خاطرنشان کردند که فقدان پیشینه نظامی باعث شده است که کمتر با ارتش ارتباط داشته باشند. نقل قول های زیر این موضوع را برجسته تر می کند:

«من اصلاً احساس نمی‌کنم بخشی از ارتش هستم، و به طور مداوم، عمدتاً توسط دانشجویان، به من یادآوری می‌شود که نیستم. همچنین از توجه به کسانی که پیشینه گسترده‌ای در ارتش دارند، متوجه می‌شوم که دانش یا درک کافی در مسائل نظامی را نداریم. احساس می‌کنم برای سازمان ارتش کار می‌کنم، اما نه برای «ارتش عملیاتی» که بسیار مورد احترام‌تر است.»

«بنده اصطلاحات ارتش، سازمان آن، یا نحوه تقسیم‌شدن دانشجویان را به گردان‌ها و غیره را نمی‌دانم.»

همانطور که نقل قول‌های زیر نشان می‌دهد، شش نفر از نه پاسخ دهنده قبل از نظرسنجی خاطر نشان کردند که درک ضعیفی از تجربه دانشجویان داشتند:

«من تجربه آن‌ها را درک نمی‌کنم و همچنین نمی‌دانم که آن‌ها به چه کاری می‌پردازند. و هرچه اجزاء را می‌سنجم به یک مبنای مفهومی می‌رسم و نه درک درونی‌تر. فکر می‌کنم هم‌تایان نظامی می‌توانند بیشتر با آن ارتباط برقرار کنند.»

«باز هم، گاهی اوقات به راحتی می‌توان آکادمی نظامی را فراموش کرد و فقط دانشجویان کالج را در مقابل خود دید، البته با این آگاهی که من یک غیرنظامی هستم.»

آمار توصیفی نشان داد که مستقیماً پس از آزمایش، ۹ نفر از ۱۱ شرکت‌کننده گفتند که درک آن‌ها در مورد نقش خود در ایجاد رهبران شخصیت در وست پوینت به دلیل تجربه‌ای که تابه اینجا ازین برنامه کسب کرده‌اند، تغییر کرده است. پس از این آزمایش، پاسخ‌های رایگان شرکت‌کنندگان نشان داد که شکاف بین آن‌ها و همکارانشان با سابقه خدمت سربازی همچنان قابل درک است (۱۰/۷ نفر این را در پاسخ‌های آزاد خود ذکر کردند). به عنوان مثال، نقل قول‌های زیر را در نظر بگیرید، که نشان می‌دهد چگونه این برنامه باعث می‌شود آنها احساس ارتباط بیشتری پیدا کنند:

«مطمئناً از طریق این پروژه احساس می‌کنم بسیار بیشتر به این محیط متصل هستم یا حداقل درک بهتری از جایی که در حرفه نظامی‌گری قرار دارم یافته‌ام، که به من کمک می‌کند احساس تعلق نیز داشته باشم.»

قبل از این برنامه، نقش خود را فقط در بخش آکادمیک در نظر می‌گرفتم. احساس کردم که توسعه شخصیتی توسط سایر اعضای هیات علمی و کارکنان انجام شده‌است. این تفکر صرفاً کوتاه‌نظرانه بود. تجربیات متقابل عملکردی مانند آزمایش نظامی‌گری غیرنظامیان، چنین پیش‌قضاوتی نمودن را از بین برد.

یک تحلیل واریانس^۱ یک طرفه برای تجزیه و تحلیل کمی نشان داد که احساس تعلق در ارتش از قبل از این آزمایش تا مستقیماً بعد از برنامه به طور قابل توجهی افزایش یافته است و پیگیری

^۱ ANOVA

شش ماهه اثرات ثابتی را نشان داد^۱، مقایسه‌های بعدی بونفرونی^۲ از سه گروه نشان می‌دهد که نمرات قبل از برنامه به طور قابل توجهی کمتر از نمرات بلافاصله پس از آزمایش بودند^۳. اگرچه تغییرات بلافاصله پس از بررسی و پس از شش ماه تفاوت معنی داری نداشتند، تفاوت بین نظرسنجی های پیگیری قبل و شش ماهه به طور مشابه و معنی داری با قبل و بلافاصله پس از نظرسنجی متفاوت بود^۴ (جدول ۴ را ببینید). در مقابل، هیچ تغییر قابل توجهی در نحوه رتبه بندی شرکت کنندگان در مورد مقیاس تعلق در محل کار وجود نداشت. ما تصدیق می‌کنیم که با این حجم نمونه، و بدون گروه مقایسه، این تفسیر یک ارزیابی اولیه امیدوارکننده از تأثیر این برنامه است، اگرچه فاقد کنترل آماری کامل است. با وجود این محدودیت‌ها، این داده‌ها از داده‌های کیفی عظیم پشتیبانی می‌کنند.

جدول ۴

گزارشی از احساس تعلق در ارتش توسط خود افراد

قبل این آزمایش	پس از آزمایش (در طول یک هفته پیش رو)	پس از آزمایش (شش ماه بعد)	
۱۰	۱۲	۱۱	تعداد پاسخ دهندگان (از ۱۲ نفر کل)

^۱ $F(2, 30) = 7.37, p = .002, \eta^2 = .330$ (95% CI [.056, .513])

^۲ Bonferroni

^۳ $p = .013$

^۴ $p = .004$

تا چه حد احساس می‌کنید که بخشی از ارتش هستید؟ (مقیاس ۱۰۰-۰) M(SD)	۴۱,۱۰ (۲۳,۶۱)	۶۸,۴۰ (۲۳,۱۱)	۷۳,۶۴ (۱۴,۳۳)
---	------------------	------------------	------------------

*مقایسه‌های بعدی بونفرونی از سه گروه نشان می‌دهد که نمرات قبل از برنامه به طور قابل توجهی کمتر از نمرات بلافاصله پس از دوره (۰,۰۱۳) و شش ماه پس از برنامه (۰,۰۰۴) بود.

از هر ۱۰ شرکت‌کننده، هشت نفر در پاسخ‌های آزادانه خود نشان دادند که تجربه نظامی‌گری درک آن‌ها از نقش‌هایشان در ارتش ایالات متحده آمریکا را بهبود بخشیده است. نقل قول زیر این را امر را نشان می‌دهد:

«این برنامه واقعاً به قرار دادن «ارتش» در شکل زنده و فعلیت بخشی به آن و نه صرفاً قرارگیری آن در زمینه متن، کمک کرد. من در طول آن احساس کردم که بخشی از «ارتش» هستم، که در بخشی از فرآیند «تیم‌سازی» این حس را کسب کردم و این تجربه کاملاً با طرز تفکر غیرنظامیان متفاوت است. این برنامه که توسط افسران رهبری می‌شود، با ویژگی‌های عملیاتی ارتش، واقعاً به زنده کردن همه چیز و ایجاد ارتباطاتی که قبلاً ایجاد نکرده بودم کمک کرد. جلسات مربوط به حرفه نظامی‌گری واقعاً خوب انجام شد، آموزنده و قابل تأمل بود. پیام‌ها واضح بود و در تمام مدت تکرار می‌شد.»

هشت نفر از ۱۰ شرکت کننده در پاسخ‌های آزادانه خود نشان دادند که این برنامه درک آن‌ها از تجربه دانشجویان را بهبود بخشیده است. نقل قول‌های زیر این درک شکل گرفته را برجسته می‌کند.

«من اکنون نسبت به قبل از این برنامه درک بهتری از تجربه آموزش دانشجویان دارم. بنده چالش‌های روحی و جسمی را به گونه‌ای درک می‌کنم که یک هفته پیش نمی‌دانستم.»

این برنامه به من کمک کرد تا مهارت‌های رهبری را که دانشجویان دانشگاه‌های دانشجویی باید هنگام ترک ارتش ایالات متحده داشته باشند، بهتر درک کنم. من بهتر می‌فهمم دروسی که تدریس می‌کنم چگونه کنار هم قرار می‌گیرد و چرا اینطور است. همچنین بهتر می‌دانم که نقش من فقط تخصص موضوعی نیست، بلکه به روش‌های ظریفی فراتر از آن نیز گسترش می‌یابد.»

«بینش نسبت به تجربه دانشجویی، از سنگینی رهبری گرفته تا ناامیدی از دنبال کردن، ترس از ارتفاع و کمی فراتر از محدودیت‌های فیزیکی شما، بینش‌ها و راه‌های جدیدی را برای دستیابی به دانشجویان به ما می‌دهد. من مشتاقانه منتظر دیدن تأثیر تجربه نظامی خود بر فعالیت‌های آموزشی و توسعه دانشجویان هستم.»

همانطور که در نقل قول‌های زیر نشان داده می‌شود، هفت نفر از ۱۰ پاسخ‌دهندگان پس از نظرسنجی گفتند که آموزش میدانی و تجربه «زنده» مفید است:

«مفیدترین آن غوطه ور شدن در این تجربه به مدت ۷۲ ساعت بدون وقفه بود. تکه‌های لایه‌ای که [مربی‌ها] تام و مارک به طرز ماهرانه‌ای در آن ساخته‌اند، خارق‌العاده بود

(شروع با مسئولیت‌پذیری، ادامه پاسخگویی به روش‌های مختلف، سیستم دوستان، نگهبان آتش، و غیره)، ما را از لحاظ فیزیکی به چالش کشیدند، قلب‌هایمان را به تپش انداختند، آموزش مهارت‌های جدید و سخت، دور کردن ما از مناطق راحت، داشتن مکالمات واقعاً متفکرانه و متفکرانه، چرخش‌های رهبری، آنها فضایل ارتش را از آنها بیرون می‌کشند، آنها این را باور می‌کنند و آن را عملاً زندگی می‌کنند. من نمی‌توانم به اندازه کافی در مورد تام و مارک صحبت کنم. آنها این را به طرز دیوانه‌ای معنی دار کردند. بزرگترین درس: رهبر خوب بودن سخت است، هم تیمی خوب بودن سخت تر.»

«فعالیت‌های تیمی (یعنی فعالیت‌های مسیر موانع، ناوبری زمینی) و چرخش موقعیت‌های رهبری. فکر می‌کنم اینها به همه ما این امکان را می‌دهد که ارزش‌ها و درس‌هایی را که می‌خواهیم دانشجویان آنها را تجربه کرده و پذیرا شوند، بهتر درک کنیم.»

همه پاسخ‌دهندگان (۱۲/۱۲) برنامه را به هم‌تایان غیرنظامی خود توصیه می‌کنند. جدول ۵ تمام نظرات در پاسخ به این سوال را به اشتراک می‌گذارد. شش ماه بعد، ما یک سوال پاسخ آزادانه پرسیدیم: «آیا این پروژه در این ترم بر شما تأثیر گذاشته است و چگونه؟» نه نفر از ۱۲ شرکت‌کننده به این سؤالات پاسخ دادند و شش نفر از این نه نفر اشاره کردند که چگونه افراد با تجربه به آنها کمک کردند تا بهتر با دانشجویان ارتباط برقرار کنند و تجربیات مشترکی را برای به اشتراک گذاشتن در کلاس به آنها ارائه کردند.

دو نفر به صراحت ذکر کردند که می‌توانند از نمونه‌های آموزشی نظامی/تابستانی در کلاس استفاده کنند. به عنوان مثال: «به داشتن تجربیات مشترک کمک کرد. من با دانشجویان در مورد برخی از تجربیات تابستانی آن‌ها صحبت کردم. ما توانستیم برخی از آن‌ها را به مطالب درسی مرتبط کنیم (ایده دلهره‌انگیز بودن و شاید کمی از دست دادن، نحوه انطباق و بهبود و غیره). شخصاً با دیدن تعهد و سرپرستی حرفه‌ای مربیان فعال در مجموعه، الهام بخش من شد تا تلاش‌های خود را برای بهبود فعالیت مربیان مضاعف کنم.»

جدول ۴

آیا این برنامه را به هم‌تایان غیرنظامی خود توصیه می‌کنید؟

هزاران بار من قبلاً با چندین نفر در مورد آن صحبت کرده‌ام و نمی‌توانم آن را به اندازه کافی تحسین کنم. این واقعاً اولین باری بود که احساس می‌کردم بخشی از «تیم» بدنام ارتش هستم که به آن معروفیم. من به دنبال آن به اینجا آمدم و این برنامه جایی بود که برای اولین بار حاشیه‌های آن را احساس کردم. ستایش مارک و تام و رهبری و مدل سازی آن‌ها باعث شد که این امر از آن جنبه فوق‌العاده باشد.

کاملاً! بینش نسبت به تجربه دانشجویی، از سنگینی رهبری تا ناامیدی از دنبال کردن، ترس از ارتفاع و کمی فراتر از محدودیت‌های فیزیکی شما، بینش‌ها و راه‌های جدیدی برای دستیابی به دانشجویان به ما می‌دهد. من مشتاقانه منتظر دیدن تأثیر این دوره بر فعالیت‌های آموزشی و توسعه دانش آموزان هستم.

کاملاً. اگر فرصت داشته باشم دوباره این کار را انجام خواهیم داد.

کاملاً. یک، این یک تجربه کاملاً منحصر به فرد است که در هیچ جای دیگری به دست نمی‌آوردید. دوم، این به شما کمک می‌کند که خیلی بهتر با دانشجویان خود ارتباط برقرار کنید. سه، شما چیزهای زیادی در مورد خود و دیگران خواهید آموخت، و ما در حال توسعه شخصیت هستیم، به این معنی که باید در تجارت شخصی، حرفه‌ای و شخصیت خود نیز در حال پیشرفت باشیم.
کاملاً. همه باید این کار را انجام دهند. چگونه می‌توانید بدون اینکه بفهمید آنها در چه چیزی قرار دارند و برای چه چیزی آموزش می‌بینند، به دانشجویان آموزش دهید. ما اکنون یک زبان مشترک داریم و به احتمال زیاد مضامین مشترک را در برنامه درسی ادغام می‌کنیم.
معلومه که آره. از جزئی، (این به فرد کمی اعتبار خیابانی می‌دهد)، تا اصلی (او را به مربی بهتر و آگاه‌تر تبدیل می‌کند). پاداش، بسیار سرگرم‌کننده بود و یک تمرین تیم‌سازی خوب با کارکنانی که معمولاً با آنها ارتباط برقرار نمی‌کند.
بدون شک، زندگی در حال تغییر است، من برای خدمت ارتش احترام بیشتری قائل هستم، حتی اگر علاقه کمی داشتم.
بله.
بله! این یک تجربه عالی بود جایی که من در مورد زندگی دانشجویی، حرفه نظامی‌گری یاد گرفتم و روابط قوی‌تری با همسالان غیرنظامی خود ایجاد کردم.
بله، فقط آن‌هایی که ارزش آن را دارند.

بله. این یک تجربه عالی بود. لذت بخش، چالش برانگیز بود و من چیزهای زیادی در مورد تجربه دانشجویان افسری، حرفه اسلحه، رهبری و پیروی یاد گرفتم. همچنین به من کمک کرد تا درباره خودم به عنوان یک رهبر، یک پیرو و یک هم تیمی بیاموزم.

بله. در هر صورت کمک به درک متقابل و زدن پلی میان این دو لازم است. این یک فرصت رشد برای همه بود.

به طور کامل در ارتش و وست پوینت ادغام شده است. در حالی که این تجربه به آن‌ها کمک کرد تا نقش خود را در این حرفه درک کنند، شرکت کنندگان هنوز احساس جدایی مشخصی از خدمت فعالانه دانشکده نظامی در وست پوینت می‌کنند. یکی از ملاحظات که همچنان غیرنظامیان را متمایز می‌کند و احساس می‌کنند با همکاران ارتشی خود متفاوت هستند، یونیفرم است.

«من نمی‌توانم یونیفرم نیروی هوایی را بپوشم، بنابراین به وضوح همیشه متفاوت به نظر می‌رسم. این برای من بزرگتر از آن چیزی است که فکر می‌کنم افسران اطرافم متوجه می‌شوند. وقتی زبان درست، کلمات اختصاری را یاد می‌گیرم و حتی کاری که آن‌ها انجام می‌دهند را تجربه می‌کنم، احساس ارتباط بیشتری می‌کنم.»

بحث

درک الزامات حرفه نظامی‌گری، نقش یک افسر، و ویژگی‌های شخصیتی که دانشجویان باید برای مؤثر و قابل اعتماد بودن، ایجاد کنند، مؤلفه‌های کلیدی برای توسعه و آموزش مؤثر دانشجویان

در وست پوینت هستند. این دوره برای شرکت کنندگان فرصتی تجربی برای یادگیری حرفه نظامی‌گری فراهم کرد. علیرغم حجم نمونه کوچک، نتایج نشان می‌دهد که احساس تعلق آنها افزایش یافته است، و همچنین توانایی آن‌ها در همدلی با تجربه دانشجویی افزایش یافته است. چند جنبه منحصر به فرد به موفقیت برنامه کمک کرد. ابتدا، کلاس‌های تعاملی توسط اساتید مرکز اخلاق سایمون تدریس می‌شد که به خوبی در نشان دادن چگونگی ارتباط دکترین ارتش و چالش‌های عملیات نظامی مدرن با کار تیمی و ویژگی‌های رهبری که ما نیاز داریم تا در دانشجویان وست پوینت ایجاد کنیم، آموزش داده شد. سرجوخه‌ها، که همچنین از اعضای هیئت علمی مرکز سایمون بودند، به طور مؤثر از سؤالات و بحث برای ارتقاء مشارکت شرکت کنندگان و احتمالاً افزایش تعهد به نقش توسعه شخصیت در حمایت از حرفه نظامی‌گری استفاده کردند. دوم، کار تیمی مورد تأکید قرار گرفت (به ویژه اهمیت هم تیمی خوب بودن و نه تنها یک رهبر) ویژگی اصلی تیم‌های نظامی برتری تیم و تکمیل مأموریت ارجح بر خواسته‌های فردی است. شرکت کنندگان در یک جوخه قرار گرفتند و از همسالان خود که به همان اندازه تجربه نظامی نداشتند رهبری و پیروی کنند. حتی ابتدایی‌ترین وظایف برقراری ارتباط از طریق یک زنجیره فرماندهی در ابتدا خارجی و دست و پا گیر به نظر می‌رسید. تفاوت‌های ظریف برقراری ارتباط در بالا، پایین و در سراسر زنجیره فرماندهی شبیه سازی شده باعث ایجاد گفتگوهای مهمی در مورد اعتماد شد. برای موفقیت این تمرین‌ها، توانایی کادر افسری برای ایجاد درک بیشتر برای هر تمرین در طول تمرینات بازتاب گروهی (معروف به بازبینی پس از عمل) بسیار مهم بود. افسران به طور خاص بر اهمیت پویایی تیم و ضرورت کار تیمی تأکید کردند. یکی از اجزای اصلی این تجربه یادگیری، مکالمات بدون ساختاری بود که بین مربیان افسر و شرکت کنندگان در

طول مدت برنامه دو و نیم روزه رخ داد. تجارب برنامه ریزی شده باعث درون نگری و تحریک گفتگوهای ویژه در مورد فرهنگ و هنجارهای نظامی شد.

این مکالمات توسط افسران به عنوان فرصت های یادگیری ارزشمند برای شرکت کنندگان در نظر گرفته شد و به نظر می رسید که تأثیر قابل توجهی بر درک آنها از حرفه نظامی گری داشته باشد. نظرات چندین شرکت کننده این تصور را تأیید می کند:

«مذاکرات بداهه با ما به ایجاد زمینه ای کمک کرد که قبلاً ندانستیم».

ما از تجربه یاد نمی گیریم، ما از تأمل در تجربه یاد می گیریم.

تأملات، مانند مکالمات پیرامون تفویض کار و اعتماد، بخش مهمی از تجربه بود. شرکت کنندگان تشویق شدند تا در نظر بگیرند که چگونه یک تمرین یا تجربه با برنامه درسی بزرگ تر توسعه رهبران آینده با شخصیت ارتش ملت ما ترسیم می شود. ابهام وظایف و واقع گرایی تجربیات موجود باعث شد تا اشتباهاتی انجام شود که منجر به مورد سوال قرار گرفتن منطق پشت فعالیت ها شد. برای مثال، یکی از شرکت کنندگان دستور انجام فعالیت های بهداشتی در عصر را نادیده گرفت زیرا ترجیح می داد صبح ها دوش بگیرد. این اشتباه منجر به بحث در مورد اهمیت پیروی از دستورات شد، اما همچنین در مورد «چرایی» یا هدف پشت دستورات، توضیح داده شد که خوابیدن قبل از انجام فعالیت های بهداشتی باعث می شود سرباز برای صبح روز بعد آماده نباشد. فعالیت ها، می توانند تنها بستر در دسترس یک سرباز را کثیف کنند و به طور بالقوه منجر به مشکلات پزشکی شوند.

مربیان جوخه به جای تصحیح دقیق این واقعیت که بسیاری از شرکت‌کنندگان به جای انجام وظیفه‌ای نقش خود را به عهده بگیرند، اجازه دادند سردرگمی و بی‌سازمانی در بین تیم ادامه یابد و نکته یادگیری را در تأمل پس از تمرین ادغام کنند. اجازه دادن به شرکت‌کنندگان برای شرکت در تمرین‌های نظامی معتبر و مرتکب اشتباهات باعث می‌شود تجربه یادگیری مؤثرتری داشته باشند. در طول برنامه ریزی و اجرای این برنامه، کادر افسری بر ارائه واقعی‌ترین تجربه ممکن متمرکز بود که هم از نظر ذهنی و هم از نظر جسمی چالش برانگیز باشد، اما نه در حدی که باعث کاهش روحیه و یا استرس بیش از حد شرکت‌کنندگان برای شرکت کامل در فعالیت‌های آموزشی شود.

نتیجه‌گیری

طراحان برنامه این سوال را مطرح کردند که آیا این برنامه باید یک شبه و کاملاً فراگیر باشد. همچنین بحث‌های زیادی در مورد اینکه شرکت‌کنندگان غیرنظامی چقدر انگیزه خواهند داشت تا در رویدادهای چالش برانگیز فیزیکی، مانند مسیر موانع آبی، و وظایف معمول، اغلب پیش پا افتاده، در روند عادی زندگی نظامی از جمله نگهداری حضور یابند، وجود داشت. در طول اجرا، مشخص شد که عناصر فراگیر و چالش برانگیز برنامه برای موفقیت آن ضروری است. شرکت‌کنندگان هر تمرین را جدی می‌گرفتند، در مواجهه با ترس‌های شخصی یا دشواری‌های فیزیکی، عزم زیادی از خود نشان می‌دادند و به راحتی در تمام وظایف محوله شرکت می‌کردند. آنها همچنین مایل بودند با مفاهیمی مانند انضباط شخصی و چالش‌های کار تیمی و اعتماد دست و پنجه نرم کنند که به دلیل واقعی بودن برنامه، تحسین برانگیزتر و قدرتمندتر شد.

در وست پوینت، غیرنظامیان بسیاری از دانشجویان را از طریق آموزش و مربیگری لمس می‌کنند. درک حرفه‌ای که دانشجویان در حال ورود و تجربیاتی که دانشجویان قدیمی‌تر دارند می‌تواند این تعاملات را تاثیرگذارتر و معنادارتر کند. برنامه‌هایی مانند این که به غیرنظامیان نظامی فرصتی برای تجربه و درک بهتر فرهنگ نظامی می‌دهد، احتمالاً مزایای مشابهی در تنظیمات نظامی خارج از وست پوینت خواهند داشت. این برنامه‌ها علاوه بر تأثیرگذاری بر تعاملات غیرنظامیان و آموزش دانشجویان و پرسنل نظامی، پتانسیل ایجاد حس تعلق بیشتر در غیرنظامیان، تأثیر مثبت بر انسجام کلی تیم و تشویق سرپرستی غیرنظامی این حرفه را نیز دارا هستند.

نظرات بیان شده در اینجا مربوط به نویسندگان است و نشان دهنده آکادمی نظامی ایالات متحده، وزارت ارتش، یا وزارت دفاع نیست.

Chapman, M. T., Temby, P., Crane, M., Ntoumanis, N., Qusted, E., Thøgersen-Ntoumani, C., Parker, S. K., Ducker, K. J., Peeling, P., & Gucciardi, D. F. (2021). *Team resilience emergence: Perspectives and experiences of military personnel selected for elite military training*. European Journal of Social Psychology, 51(6), 951–968. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2795>

Cooley, S., Burns, V., & Cumming, J. (2015). *The role of outdoor adventure education in facilitating groupwork in higher education*. Higher Education, 69(4), 567–582. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9791-4>

Disque, B. M. (2018). Followership: Avoid being a toxic subordinate. NCO Journal. <https://www.armyupress.army.mil/Journals/NCOJournal/Archives/2018/May/Followership/>

Esper, M. T., & Milley, M. A. (2018). *The Army vision*. U.S. Army. https://www.army.mil/e2/downloads/rv7/vision/the_army_vision.pdf

Evans, D., & Engew, T. (1997). *Outdoor-based leadership training and group development of family practice interns*. Family Medicine, 29(7), 471–476.

Ginting, H., Mahiranissa, A., Bekti, R., & Febriansyah, H. (2020). *The effect of outing team building training on soft skills among MBA students*. International Journal of Management Education, 18(3), Article 100423. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100423>

Huntington, S. P. (1981). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*. Harvard University Press.

Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). *Conceptualizing and validating workplace belongingness scale*. Journal of Organizational Change Management, 31(2), 451–462. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2017-0195>

Joseph, J. S., Smith-MacDonald, L., Filice, M. C., & Smith, M. S. (2022): *Reculturation: A new perspective on military-civilian transition stress*. Military Psychology, 35(3), 193–203. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2094175>

Knowles, M. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. Jossey-Bass.

Knowles, M. S., Holton, E. F., III, Swanson, R. A., Swanson, R., & Robinson, P. A. (2020). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Morris, T. H. (2020) *Experiential learning: A systematic review and revision of Kolb's model*. Interactive Learning Environments, 28(8), 1064–1077.

<https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>

Swain, J., & Cantrell, M. J. (2021). *The Army's onboarding problem*. Center for Junior Officers. <https://juniorofficer.army.mil/the-armys-onboarding-problem/>

U.S. Department of the Army. (2019). *Army leadership and the profession (Army Doctrine Publication 6-22)*. U.S. Government Publishing Office. https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN20039-ADP_6-22-001-WEB-5.pdf

U.S. Department of the Army. (2022). *Army people strategy: Civilian implementation plan*. <https://civilians.army.mil/>