

پیشبرد اهداف استراتژیک در ارتش ایالات متحده

نویسنده: سرهنگ دکتر استیون ال. دلوو

مترجم: دکتر رضا قربانی^۱

چکیده

جنگ به عنوان یکی از پیچیده‌ترین تلاش‌های بشر به اندازه موجودیت انسان قدمت دارد. با وجود اینکه مزیت‌های فناوریانه و صنعتی آمریکا، به عنوان یکی از پیشرفته‌ترین کشورهای جهان، در موفقیت‌های نظامی این کشور در طول سال‌های گذشته نقش مهمی داشته، اما به اذعان فرماندهان و تجربه به دست آمده در طول تاریخ، این سرباز است که به عنوان یک نیروی صاحب عقل و قدرت تصمیم‌گیری، تاثیر قطعی خود را بر نتیجه نبردها خواهد گذاشت. به واقع فاکتور اصلی پیروزی در هر میدان نبرد، در گذشته، حال و یا آینده، یک سرباز بوده و خواهد بود؛ کسی که پستی را در اختیار دارد، می‌تواند تصمیمات حیاتی گرفته و قاطعانه عمل کند. با توجه به این واقعیت است که سازمان ارتش ایالات متحده، توانایی سربازان خود را در گام اول

^۱ استادیار گروه آموزش زبان انگلیسی دانشگاه افسری امام علی(ع)، دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه خوارزمی
rezaghorbani59@gmail.com

به منظور زنده ماندن و در مرحله بعد به هدف حرکت در مسیر پیروزی در یک محیط پیچیده و آشفته، چون میدان جنگ، ارتقا می‌دهد.

واژگان کلیدی: اهداف استراتژیکی، آموزش نظامی در ارتش ایالات متحده، ارتقاء

سطح نیروی انسانی

مقدمه

ارتش ایالات متحده اخیراً دو طرح و چالش «جنگ در ارتش» و «استراتژی ابعاد انسانی» را مطرح کرده و بر آنها متمرکز شده است. بی‌تردید در گام بعدی، حرکت در مسیر ایجاد یک مفهوم جامع از یادگیری در ارتش^۱ و «استراتژی یادگیری ارتش»^۲ در دستور کار خواهد بود تا از این طریق از پیشرفت‌های حاصله در حوزه فناوری یادگیری استفاده کند؛ آنچه که به پرورش افرادی همیشه یادگیرنده، متری، پیشرو و همچنین محیط یادگیری محصول محور و مبتنی بر نتیجه کمک خواهد کرد.

در این مطالعه نویسنده به دنبال بررسی پیشینه، منطق و نیاز سازمان به مفهوم یادگیری به‌روز در ارتش و توصیف مختصری از مولفه‌های اصلی استراتژی یادگیری در این مجموعه نظامی است تا از این طریق گام اول عملیاتی کردن مفاهیم پیش‌گفته را پیش ببرد. بی‌شک هدف غایی این مقاله تضمین و تاکید بر نقش بی‌بدیل سرباز آمریکایی در استراتژی دفاع و امنیت ملی به عنوان همان نقطه عطف همیشگی ایالات متحده آمریکا است.

^۱ ALC

^۲ ALS

" ما فرماندهان ارتش، حقیقتاً به دنبال یک نبرد برابر با نتیجه عادلانه نیستیم، شانس ما باید بیشتر باشد. این وظیفه ماست که با فراهم کردن آموزش و منابع لازم برای فرزندان ملت از آمادگی ایشان برای جنگهای خود مطمئن شویم. ما باید برای امروز و فردا آماده باشیم. ما به دنبال فرماندهانی هستیم که از یک سو سرسخت و از سوی دیگر انعطاف پذیر باشند؛ قدرت تفکر بالایی داشته و توان مبارزه با دشمن را داشته باشند؛ از هوش لازم برخوردار بوده و چابک باشند. فرماندهان ما نه تنها باید خبره بلکه باید دارای شخصیت فرماندهی نیز باشند."

ژنرال مارک ای. میلی

در دهه ۱۹۵۰ رهبران آمریکا در مواجهه با برتری ویرانگر ارتش شوروی در جنگهای متعارف، به دنبال یک "نقطه عطف" استراتژیک بودند؛ آنچه که به صورت نامتقارن، نقطه ضعفشان را جبران کند. در این میان «نگاه جدید» به راهبرد هسته‌ای مطرح شد، جایی که آمریکا می‌توانست از مزیت خود در سلاح‌های هسته‌ای برای جلوگیری از پیشروی‌های همه جانبه ارتش بزرگ شوروی استفاده کند.

بازدارندگی هسته‌ای آمریکا تا زمانی که اتحاد جماهیر شوروی به این توان نرسیده بود، به خوبی در خدمت آمریکاییها بود و آنها از آن منتفع می‌شدند. اما در دهه ۷۰ وقتی رقیب، این برتری آمریکا را خنثی کرد، یانکیها در شرایط سختی قرار گرفتند. این بار آنها نه تنها باید با ارتش شکست‌ناپذیر و فاتح شوروی دست و پنجه نرم می‌کردند، بلکه در درون نیز شاهد ارتشی بی‌روحیه و آسیب‌خورده از پیامدهای جنگ ویتنام بودند. همه این عوامل دست به دست هم داد تا بار دیگر فاتح جنگ جهانی دوم به دنبال یک نقطه عطف جدید برای جبران ضعف و مقابله با تنها رقیب خود باشد. نقطه عطف دوم اینبار سمت و سوی فناوریانه داشت و باعث شد

تا این کشور با برتری در حوزه فناوری، برگ جدیدی از تغییرات را رو کند. فناوری رادارگریز، تسلیحات هدایت‌شونده نقطه‌زن، شبکه‌های رایانه‌ای و ماهواره‌های مستقر در سراسر جهان، تنها چند مورد از فناوری‌هایی جدید و به روزی بودند که به آمریکا توان رویایی با رقیب دیرینه خود را اینبار در بحبوحه جنگ سرد می‌دادند. این رقابت گرم در اوایل دهه ۱۹۹۰، چنان مهلک پیش می‌رفت که در نهایت به مرگ ابرقدرت آن روزهای جهان یعنی اتحاد جماهیر شوروی ختم شد.

اینک بیش از سی سال از آن روزها گذشته و آمریکا با دشمنی روبروست که به مثابه گذشته مکان ثابتی ندارد و به سادگی خود را با هر شرایطی تطبیق می‌دهد؛ دشمنی است که به انحای مختلف، تاکتیک‌های عطف مخصوص به خود را اتخاذ کرده و در بیشتر حوزه‌ها برتری ابرقدرت را در فناوری و تسلیحات متعارف خنثی می‌کند. تکثیر تسلیحات هسته‌ای و فراگیری روزافزون انواع فناوری، نشان از آینده‌ای دارد که دیگر در آن توان هسته‌ای و فناوری به روز، یک مزیت محسوب نمی‌شود. در اینجا است که نیاز به یک نقطه عطف دیگر برای آمریکای رخ نشان می‌دهد. چاک هگل^۱ وزیر دفاع وقت آمریکا در نوامبر ۲۰۱۴ با اشاره به نیاز کشورش به تغییری دیگر، از تحقیق و توسعه در مورد نقطه عطف سوم صحبت به میان آورد و کشورش را آغازگر یک مسیر جدید دانست. در این نقطه عطف جدید نیز همچون دو مورد قبل، فناوری، شیب تندی دارد. در این مرحله، تحقیق و توسعه در زمینه ربات، سامانه‌های خود کنترلی و خودکار، کوچک‌سازی و کلان داده‌ها می‌توانند نقطه عطف سوم آمریکا برای در اختیار داشتن یک برگ برنده جدید در میدان جنگ باشند.

^۱ Chuck Hagel

هرچند در مورد دو نقطه عطف تاریخی و یک نقطه عطف جدید صحبت به میان آمد اما نباید فراموش کرد که در دل همه این نقاط عطف، نیروی انسانی و در یک کلام سرباز نقش بی‌بدیلی دارد. رئیس سابق ستاد ارتش، ژنرال کریتون آبرامز^۱ در یک جمله معروف، سربازان ارتش آمریکا را اینگونه معرفی می‌کند: «سربازان در ارتش خدمت نمی‌کنند، بلکه سربازان، خود ارتشند.» و یا در همین راستا اخیراً ژنرال ریموند ادیرنو^۲ عنوان کرده بود: «قدرت ملت ما در ارتش نهفته است و قدرت ارتش، سربازان آنند و این چیزی است که ما را به یک "ارتش قوی" تبدیل می‌کند.»

از طرفی نیروی انسانی -خواه نظامیان و خواه غیرنظامیان- به عنوان رکن اساسی و میانداز میدان اختراع و اکتشاف و اجرای پیشرفت‌های فناورانه، به عنوان یک نقطه عطف جدید برای آمریکا و ارتش این کشور محسوب می‌شوند؛ آنچه که ضامن تسلط دوباره آمریکا به میداين نبرد شده و اطمینان می‌دهد که ارتش این کشور بار دیگر می‌تواند نیروهای نظامی فوق‌العاده‌ای را برای ادامه موفقیت‌های خود و تسلط بر دشمن قدرتمند خود در سال‌های آینده تربیت کند.

در حالی نیروی انسانی به عنوان نقطه عطف جدید آمریکا محسوب می‌شود که فرماندهان رده بالای ارتش مدتها بدان اذعان داشته و بارها در گفتگوها و سخنرانی‌های مختلف به آن اشاره کرده‌اند. ایشان در چندین سال گذشته، نیاز حداکثری و عاجل خود و سازمان متبوعشان را نوآوری، حفظ و پیشبرد طرح‌های حوزه انسانی که اتفاقاً سبقه تاریخی در ارتش آمریکا دارد، اعلام کرده‌اند. اگرچه این تلاش‌ها بر بهینه‌سازی توانایی‌های انسانی در سه حوزه

¹ Gen. Creighton Abrams

² Gen. Raymond T. Odierno

اصلی یادگیری - شناختی، روانی حرکتی و عاطفی- متمرکز است؛ اما آنچه بیش از سایرین مورد توجه و تاکید فرماندهان است، حوزه شناختیست. این حوزه توجه بسیاری از رهبران ارتش را به خود جلب کرده که کلید بهبود عملکرد کلی نیروی انسانی محسوب می‌شود.

بر اساس باور فیلسوفان و مربیان انگیزشی در قسمت‌های مختلف جهان از جمله غرب، شروع هر چیز از ذهن است و در این میان، سربازانی با قدرت تفکر فوق‌العاده، کسانی هستند که در زمان و مکان مناسب و البته در شرایط نامطلوب، توان تصمیم‌گیری‌های سخت را دارند. آنها به کمک این تصمیمات، توانایی جسمی و عاطفی خود را ارتقا داده و سرسختی و انعطاف فیزیکی و ذهنی مورد نیاز برای عملیات‌های پیچیده و غامض را توسعه خواهند داد.

از جمله اقدامات مهمی که اخیراً به منظور ارتقا رشد شناختی سربازان و در مجموع نیروی انسانی ارتش آمریکا برداشته شده است، ارائه طرح مفهوم یادگیری ارتش در سال ۲۰۱۵ بود. مفهوم یادگیری ارتش، یک مدل یادگیری است که در آن سعی می‌شود تا تمامی نیازهای یک داوطلب خدمت در سازمان، در مسیر تبدیل شدن به یک سرباز و یا فرمانده سازگار و متفکر فراهم شود. در این مدل تلاش می‌شود تا محصول نهایی قابلیت مواجهه با چالش‌های عملیاتی را، در دورانی که شاهد درگیری‌های همیشگی هستیم، دارا باشد. این مقوله یک سند بالادستی و مهم است که شالوده آموزش و یادگیری و روش‌های آن در ارتش است، طوریکه توانمندی‌های شناختی نیروی انسانی در سازمان ارتش را که لازمه موفقیت در نبردهای قرن بیست و یکم است، به حداکثر می‌رساند.

مفهوم یادگیری در پی طرح دیگری با عنوان «استراتژی پرورش فرماندهان ارتش» بود که در سال ۲۰۱۳ به اجرا درآمده بود. در جایی که این موضوع در سال ۲۰۱۵ روش و دستورالعمل چگونگی بهینه سازی نتایج یادگیری را ارائه می‌کرد، «استراتژی پرورش فرماندهان ارتش» بر چستی نتایج یادگیری متمرکز بود. استراتژی پرورش فرماندهان ارتش به دنبال «ارتشی متشکل از رهبران شایسته، متعهد، با شخصیت، با مهارت و ویژگی‌های لازم برای رویارویی با چالش‌های قرن بیست و یکم بود». علاوه بر این، برنامه مذکور بر مرکزیت نیروی انسانی ارتش به عنوان یک نقطه عطف همیشگی آمریکا تأکید می‌کند و معتقد است: «توسعه رهبران، مزیت رقابتی ارتش است که نمی‌توان آن را با فناوری، تسلیحات و سک‌های پیشرفته جایگزین کرد».

کتاب مفهوم عملیاتی ارتش ایالات متحده: پیروزی در یک جهان پیچیده، ۲۰۲۰-۲۰۴۰ در سال ۲۰۱۴ از نگرانی‌های خود در خصوص وابستگی بیش از حد ارتش به فناوری و تسلیحات و سک‌های پیشرفته در هر یک از نقاط عطف خود در طول تاریخ می‌گوید، در حالیکه با توجه به نبردهای اخیر و جاری در جهان، نیاز به ایجاد یک تعادل بین مدرنیزه کردن ارتش به کمک فناوری، شناخت محدودیت‌های این فناوری‌ها و ارتباط آن با نقش انسان، فرهنگ و سیاست در نبردهای امروز، احساس می‌شود. در پایان، این اثر مکتوب نتیجه می‌گیرد که با پیش‌بینی تهدیدات آینده، درک محیط‌های عملیاتی و کاربردهای نظامی بالقوه فناوری‌های نوظهور، باید از نیاز و عزم ارتش در بهینه کردن نتایج برنامه‌های آموزشی و پرورشی حمایت کرد؛ برنامه‌های آموزشی که وجه مشترک تمامی عملیات‌های ارتش بوده و پیش نیاز پرورش

رهبرانی خلاق و سازگار و همچنین تشکیل تیم‌های منسجم و توانمند با قابلیت حرکت رو به جلو است. اهمیت توسعه رهبرانی با این ویژگی‌ها آن هم در محیط غامض جنگ، در طرح «چالش‌های نبرد در ارتش» در سال ۲۰۱۴ به خوبی متبلور است. در بخش‌هایی از این طرح بر توسعه فرماندهان و چالش‌های حوزه انسانی از طریق پرورش فرماندهی چابک، سازگار و خلاق که قابلیت اقدام در شرایط مبهم و آشفته را داشته باشند تاکید می‌کند. به واقع این طرح به فرماندهانی باور دارد که بتوانند عملیات‌ها را در محیط‌های پیچیده و در مقابل دشمنان پویا و منعطف که انتظار هرگونه اقدامی از آنان می‌رود، تصویرسازی، توصیف، هدایت و رهبری کنند.

طرح دیگری که با عنوان «استراتژی ابعاد انسانی ارتش» در سال ۲۰۱۵ مطرح شد، به اقدامات ارتش در رفع معایب و ایرادات حوزه نیروی انسانی در طرح «چالش‌های نبرد در ارتش» پرداخته است و آن را اصلاح می‌کند. به واقع این طرح با شناسایی برخی آموزه‌های بی‌ربط با پرورش و توسعه فرماندهان و البته سامانه مدیریت استعدادها در تلاش است تا فرماندهانی با ویژگی‌های مطلوب و مورد نظر سازمان را تربیت کند. این طرح استراتژی جامعی برای آماده‌سازی فرماندهان تعریف کرده تا به کمک آن افرادی را که قابلیت موفقیت در شرایط سخت و آشفته را داشته و همچنین کسانی را که با طیف متنوعی از استعدادها امکان موفقیت در شرایط بحرانی را دارند، شناسایی و تربیت کند. با زنگ خطرهایی که در طرح‌های پیش گفته ارتش نواخته شده و تکرار آنها، به نظر می‌رسد که این سازمان به صورت خلاقانه و فعال به دنبال رویکردهای نوآورانه برای استفاده از نیروی انسانی به عنوان قدرت منحصر به فرد خود

¹ Army warfighting challenges (AWFCs)

است. با وجود چنین باور و رویکردی است که ارتش می‌تواند به ابعاد انسانی نیروهای خود توجه کند، ابعاد شناختی، فیزیکی، اجتماعی که زیربنای افراد و تیم‌های حرفه‌ای ارتش محسوب می‌شوند.

در طرح نوآورانه «استراتژی ابعاد انسانی ارتش»، تاسیس دانشگاهی با رویکرد پرورش فرماندهان مطلوب، اقدامی برجسته محسوب می‌شد. نیاز ارتش به تغییر و توجه به نیازهای جدید سازمان باعث شده تا دانشگاه‌های ارتش نیز به عنوان مهد رشد و تربیت فرماندهان حرفه‌ای و توانمند در محیط‌های عملیاتی پیچیده، به دنبال تغییر شکل باشند. با این باور است که دانشگاه ارتش مسئولیت تبدیل شدن به بزرگترین و مهمترین موسسه آموزشی برای توسعه افراد حرفه‌ای خواه نظامی و خواه غیر نظامی را بر عهده می‌گیرد؛ کسانی که محیط امنیتی پیچیده آینده را می‌فهمند و موفق عمل می‌کنند.

فرماندهان این دانشگاه برای تحقق اهداف عالی منشور خود، در ۱۸ ماه نخست چند کار ابتکاری را انجام دادند. در میان این فعالیتها هیچ یک مهمتر از پرورش نیروهای حرفه‌ای مبتنی بر ظرفیت فکری و به منظور موفقیت در میدان‌های نبرد پیچیده نبوده است. در این راستا به‌روزرسانی طرح‌های «مفهوم جامع از یادگیری در ارتش» و اصلاح طرح «استراتژی یادگیری در ارتش» به منظور عملیاتی نمودن مفهوم یادگیری جزو امور اولیت‌دار بود. این دو سند در کنار هم چارچوبی قوی برای توسعه و پرورش فرماندهانی چابک، سازگار و نوآور فراهم می‌کنند. با ادغام آخرین پیشرفت‌ها در علوم و فناوری آموزش و یادگیری، مفهوم جدیدی از تعلیم و تربیت در سازمان ارتش ارائه شد؛ مفهومی که مبتنی بر یک محیط یادگیری

نتیجه‌محور، مستمر، پیشرو و یادگیرنده محور است و به دنبال بهینه کردن نتایج یادگیری تمامی یادگیرندگان می‌باشد.

«استراتژی یادگیری در ارتش» به نوبه خود یک روش واحد، متمرکز و حاکم را برای یادگیری ارائه می‌دهد و راه‌ها و ابزارهایی را برای تبدیل ایده‌های طرح «مفهوم یادگیری ارتش» از نظریه تا اجرا ایجاد می‌کند. البته فراموش نکنید که «استراتژی یادگیری ارتش» هنوز در مرحله پیش‌نویس بوده و محیط‌های یادگیری متفاوت و متنوعی را که از قبل در سطح ارتش وجود داشته به هم متصل کرده و توانایی آنها را برای دستیابی به نتایج بهتر در یادگیری، افزایش می‌دهد. در این راستا به منظور ایجاد محیط یادگیری مناسب و فوق‌العاده که در موفقیت‌های طرح «یادگیری جامع در ارتش» نقش اساسی دارد، «استراتژی یادگیری ارتش» تا حدودی به سیستم یادگیری مشترک ارتش و توانایی آن در پیشبرد کارآمدی و اثربخشی یادگیری یادگیرندگان با استفاده از امکاناتی چون تلفن همراه و روش‌هایی چون آموزش از راه دور توجه دارد. بهره‌گیری از برنامه‌ها و ابزارهای یادگیری که در پی پیشرفت‌های فناورانه در این حوزه به دست آمده است به سامانه آموزش ارتش این امکان را می‌دهد تا بیش از هر زمان دیگری نوع آموزش را دانش‌محور کند؛ آموزش‌هایی که قابل انطباق با نیازها و سبک‌های یادگیری هر فرد خواهد بود. در همین حال، استفاده از نرم‌افزارهای مبتنی بر بازی و دیگر روش‌های جدید علوم یادگیری که امروزه با توجه به پیشرفت فناوری امکان‌پذیر شده است، ابزار دیگری برای بهینه سازی نتایج یادگیری است که سازمان ارتش می‌تواند از آنها استفاده کند. ترکیب این پیشرفت‌های فناورانه در سیستم آموزشی با سامانه تعلیم و تربیت موجود در ارتش منجر به یک نتیجه بزرگ در یادگیری کارآمد خواهد شد آنچه‌که در آن هر یادگیرنده

بیشتر و سریع‌تر خواهد آموخت و حتی در اهداف بالاتر در یادگیری شناختی رشد خواهد کرد. بی‌تردید یادگیری شناختی لازمه پرورش فرماندهانی با شایستگی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز برای بقا و رشد در محیط عملیاتی پیچیده و پر هرج و مرج خواهد بود.

همچنین «استراتژی یادگیری ارتش» به دنبال راه اندازی شبکه‌های یادگیری شخصی^۱ برای هر سرباز است. این شبکه‌ها، یادگیرندگان را به مربیان، معلمان، مشاوران، فرماندهان یگان‌ها، و دیگر مسئولان مربوطه پیوند می‌دهد_ از این طریق هر سرباز می‌تواند به کمک این افراد، مفاهیم یادگیری و آنچه را که به دنبال آموزش و تسلط بر آن است، بیاموزد. مسئولان آموزش به عنوان کسانی که در رشته‌های مختلف صاحب تخصص بوده و کارشناس رشته‌های مورد مطالعه دانشجویان هستند، به یادگیرندگان کمک می‌کنند تا از آموزش و یادگیری ایده‌ها، دانش و افکار ارائه شده در مطالب آموزشی مطمئن شوند. به عنوان بخشی از ماهیت شبکه، فرماندهان واحدهای مختلف می‌توانند با برقراری ارتباط میان یگانها و فراهم کردن محیط‌های یادگیری، امکان انتقال و استفاده از مهارتها و دانش‌های نوظهور را بین مجموعه تحت امرشان به وجود آورند؛ این مسئولیت از جمله وظایف مهم فرماندهان در تقویت آموزش و یادگیری نیروهاست. در نهایت، در بعد اجتماعی یادگیری، شبکه‌های یادگیری شخصی می‌توانند دارای مجموعه‌هایی از همتایان^۲ و یا زیرگروه‌ها باشند که بواسطه مشکلات مشابه آموزشی و یادگیری در کنار هم قرار گرفته‌اند و از این طریق به فرآیند یادگیری کمک بیشتری می‌کنند.

^۱ personalized learning networks

^۲ peers

کلید موفقیت رویکردهای مشخص شده در «استراتژی یادگیری در ارتش»، لازمه ایجاد سامانه‌ای برای درک بهتر توانمندی‌های یادگیری فردی هر یادگیرنده (دانش، مهارت و ویژگی) و نیازهای یادگیری آنهاست. بیان ایرادات و چالش‌ها در طرح «چالش‌های نبرد در ارتش» به این معنا نیست که سازمان در پرورش فرماندهانی باهوش که از توانایی‌های شناختی فوق‌العاده برای تفکر انتقادی و خلاقانه در محیط عملیات پیچیده برخوردار باشند، در گذشته موفق عمل نکرده و یا سهل‌انگاری کرده است؛ بلکه تاریخ ارتش ایالات متحده، مملو از پرورش مردان و زنانی است که در قالب یک فرمانده توانمند، عرض‌اندام کرده‌اند. شاید تنها مشکل وجود اطلاعات سینه به سینه و فقدان آرشیو مستند از مسیر شکل‌گیری و پرورش چنین فرماندهانی باشد. ارتش از داده‌های کمی و کیفی نزدیک به واقعیتی که نشان می‌دهد سربازانش در هنگام ورود به سازمان دارای چه توانایی‌های شناختی بوده‌اند، چه می‌دانستند و چه می‌توانستند انجام دهند کمتر برخوردار است؛ نقص در این داده‌ها مانع از رصد میزان آموزش، تحصیل و تجربیات عملیاتی این نیروها خواهد شد. فاکتورهایی که مهمترین عامل رشد و توسعه رهبران برجسته به عنوان محصول ارزشمند سازمان است.

امروزه فقدان داده‌های بزرگ در خصوص مکان، زمان و چگونگی آموزش سربازان در ارتش، در بهینه‌سازی یادگیری در سازمان محدودیت ایجاد می‌کند. در حالی که ارتش از داده‌های فیزیکی، سلامتی و بهداشتی سربازانش اشباع است؛ در اطلاعات مربوط به رشد شناختی، تهی از داده نشان می‌دهد. سربازانی که سالانه با ارزیابی‌های دوره‌ای در زمینه بهداشت، سلامت و تناسب اندام هر بار غربال و آزمایش می‌شوند و با معیارهای استاندارد، میزان انعطاف‌پذیری آنها مورد مطالعه قرار می‌گیرد و آزمون‌های آمادگی جسمانی‌شان هر شش

ماهه رصد می‌شود؛ اما در همین سربازان داده‌های مربوط به میزان رشد و ارتقا شناختی که نشان دهد آنها چه چیزی را، کجا و چگونه یاد گرفته‌اند در خلاء است. سیستم آموزشی و در مجموع آموزش ارتش از بسیاری جهات در گذشته سیر می‌کند و از یک رویکرد صنعتی، به مثابه خط تولید و یا خط مونتاژ، برای پرورش و توسعه رهبران خود استفاده می‌کند؛ آنچه که برای عصر اطلاعات امروزی مناسب نیست. سازمان در حرکت جهشی و رو به جلو، باید از پیشرفت‌های دنیای امروز در حوزه فن‌آوری آموزش که امکان اتخاذ استراتژی‌های یادگیری فردی، پیشرو و انطباقی را فراهم می‌کند و یادگیری را بهینه می‌کند، بیش از هر زمان دیگر استفاده کند. برنامه‌های گسترده ارتش در زمینه آموزش و یادگیری نیازمند رویکردی به‌روز، آگاهانه و هدفمند است تا از این طریق بازدهی سرمایه‌گذاری ایالات متحده در حوزه آموزش‌های نظامی حرفه‌ای را که اتفاقاً قابل توجه نیز هست به حداکثر برساند. سیستم یادگیری در قالب «یادگیری جامع ارتش» به منصفه ظهور در آمده، و توسط «استراتژی یادگیری ارتش» عملیاتی شده است و قابلیت‌های حیاتی و مورد نیاز برای توسعه رهبرانی چابک، سازگار و مبتکر را فراهم می‌کند. این قابلیت‌ها هستند که برای اجرای عملیات‌های زمینی و نبردهای چند دامنه‌ای برای سازمان ارتش مفید بوده و مورد استفاده قرار می‌گیرند و در نهایت به موفقیت در جنگ منتهی می‌شوند

نتیجه گیری

همزمانی که ارتش برای تقویت توان خود و به منظور مواجهه با نبردی که به گواه تاریخ این کشور می‌تواند پایاپای و منصفانه نباشد، در حال همکاری با صنعت و دانشگاه است؛ و در حالی که در مسیر این همکاری تلاش می‌کند تا خود را توسعه داده و مورد آزمون قرار دهد؛ اما

سلسله مراتب سازمان ارتش و رهبران آن به شدت به یک نقطه قوت و بهینه‌سازی آن چشم دوخته‌اند و آن نیروی انسانی‌شان است. اگر چه نیروی انسانی و یا سربازان آمریکایی سالهاست که یک مزیت واقعی، قابل اتکا و البته آزموده برای ارتش محسوب می‌شوند، اما همان تاریخ نشان می‌دهد که عملکرد گذشته متضمن موفقیت در آینده و کسب نتایج مطلوب در آینده نیست. ارتش ایالات متحده نمی‌تواند به داشته فعلی خود راضی باشد و بدان تکیه کند و امیدوار باشد که پرورش رهبران جنگی مورد نیازش در مسیر موفقیت در جنگ با استفاده از همان روش‌های پیشین دوباره به دست خواهد آمد. فرماندهان و رهبران ارتش بر این باورند و بارها در جلسات و سخنرانی‌های خود بدان اشاره کرده‌اند که "صرفاً امید داشتن و دلخوش بودن و فعالیت نکردن، راه موفقیت نیست.

ژنرال مارک میلی در حالیکه سال گذشته در نامه‌ای سرگشاده خطاب به دولتمردان، فرماندهان و سربازان ایالات متحده، جنگ پایاپای را برای آینده آمریکا یک خیال خام دانسته بود و اطمینان داده بود که در آینده، آمریکا بار دیگر درگیر یک نبرد نابرابر خواهد شد؛ دوباره بر اهمیت نیروی انسانی برای موفقیت ارتش و نیاز به بهبود برنامه‌های توسعه رهبری ارتش تأکید کرد. میلی در پایان یکی از سخنرانی‌های خود در سال ۲۰۱۶ خاطرنشان کرد:

سربازان و نیروی انسانی با ارزش‌ترین دارایی ما هستند و مسلماً آنها مهم‌ترین مزیت نامتقارن ما در نبردهای آینده محسوب می‌شوند، زیرا ما از جامعه‌ای هستیم که مردمان آن خلاق، مبتکر، توانمند در حل مشکلات، و باسواد در علوم فنی مهندسی در سنین پایین هستند. استقلال عمل برای همه آمریکایی‌ها یک ویژگی مشترک است. ابتکار، محدود کردن مرزها و قوانین، تفکر انتقادی و اراده استوار برای پیروزی، همراه با خوش‌بینی ابدی، راهی برای غلبه بر

همه موانع در مسیر دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. همه اینها آن چیزی است که در دی/ان ای یک سرباز آمریکایی نقش بسته و در پوست و گوشت و استخوان اوست.

برنامه‌های توسعه توانایی‌های رهبری در ارتش در مقاطع افسری، درجه‌داری، سربازی باید تقویت شوند تا از ویژگی‌های ذاتی موجود در همه سربازانمان از پایین‌ترین درجه گرفته تا سطح یک ژنرال استفاده کنیم.

الگوی «یادگیری جامع ارتش» و «استراتژی یادگیری ارتش» توان و قدرت مورد نیاز را برای تقویت برنامه‌های آموزشی سازمان به وجود آورده و قابلیت‌های یک سرباز را برای پیروزی در میدان نبرد مدرن بهینه می‌کند. تحقق محیط یادگیری مستمر، پیشرو، فراگیر، مبتنی بر نتایج که در مفهوم یادگیری ارتش مشخص شده است، متضمن پرورش سربازانی است که نقش بی‌بدیل خود را در استراتژی دفاع و امنیت ملی به عنوان نقطه عطف همیشگی آمریکا حفظ می‌کنند.

منابع

Epigraph. Mark A. Milley, “CSA’s National Guard Association of the United States Speech,” Army.mil website, 11 September 2015, accessed 3 April 2017, <https://www.army.mil/article/155581>. ۲۰ April 2017 – JML

Wikipedia, s.v. “offset strategy,” last modified 21 January 2017, accessed 2 April 2017, https://en.wikipedia.org/wiki/Offset_strategy.

An entry in Wikipedia describes an offset strategy: “Rather than match an opponent in an unfavorable competition, changing the competition to more favorable footing enables the application of strengths to a problem that is otherwise either unwinnable or winnable only at unacceptable cost.”

Dwight D. Eisenhower: Foreign Affairs,” Miller Center website, accessed 3 April 2017,

<https://millercenter.org/president/eisenhower/foreign-affairs>; Peter

Grier, “The First Offset,” Air Force Magazine 99, no. 6 (June 2016): 56–60, accessed 3 April 2017,

<http://www.airforcemag.com/MagazineArchive/Magazine%20Documents/2016/June%202016/0616offset.pdf>.

Zachary Keck, “A Tale of Two Offset Strategies,” The Diplomat website, 18 November 2014, accessed 3 April 2017,

<http://thediplomat.com/2014/11/a-tale-of-two-offset-strategies/>.

Sydney J. Freedberg Jr., “Hagel Lists Key Technologies for U.S. Military; Launches ‘Offset Strategy,’” Breaking Defense website, 16 November 2014, accessed 2 April 2017,

<http://breakingdefense.com/2014/11/hagel-launches-offset-strategy-lists-key-technologies/>.

Creighton Abrams, quoted in Lewis Sorley, *A Better War: The Unexamined Victories and Final*

Tragedy of America’s Last Years in Vietnam (San Diego: Harcourt, 1999), 370.

Ray Odierno, quoted in Ash McCall, “Initial Thoughts from General Ray Odierno—38th Chief of Staff of the Army,” Army Live blog, 8 September 2011, accessed 2 April 2017,

<http://armylive.dodlive.mil/index.php/2011/09/initial-thoughts-from-general-ray-odierno-38th-chief-of-staff-of-the-army/>.

U.S. Army Training and Doctrine Command (TRADOC) Pamphlet (TP) 525-8-2, The U.S. Army Learning Concept for 2015 (Fort Eustis, VA: TRADOC, 20 September 2011), 5, accessed 2 April 2017, <http://www.tradoc.army.mil/tpubs/pams/tp525-8-2.pdf>.

Army Leader Development Strategy (ALDS) 2013 (Washington, DC: U.S. Government Publishing Office [GPO], 5 June 2013), 6, accessed 2 April 2017, <http://usacac.army.mil/sites/default/files/documents/cal/ALDS5June%202013Record.pdf>. The specific attributes (what a soldier is) and competencies (what a soldier does) are further outlined in the Army leader requirements model in Army Doctrine Reference Publication 6-22, Army Leadership (Washington, DC: U.S.GPO, August 2012), 1-5. ALDS 2013, 3.

TP 525-3-1, The U.S. Army Operating Concept: Win in a Complex World, 2020-2040 (Fort Eustis, VA: TRADOC, 31 October 2014), 8. Ibid., 16.

Ibid., 31 and 50; “Army Warfighting Challenges,” Army Capabilities Integration Center website, as of 31 January 2017, accessed 3 April 2017, http://www.arcic.army.mil/App_Documents/AWFC-Current.pdf. The Army warfighting challenges (AWFCs) were conceived as “an analytical framework,” which would serve to focus and “integrate efforts across warfighting functions” to find solutions to the outlined challenges. The derived solutions to these challenges

would then become the means by which the Army would work to improve the “combat effectiveness of current and future forces.”

AWFC #9 (Improve Soldier, Leader, and Team Performance) added “resilience” and a “commitment to the Army professional ethic” as additional characteristics required of Army leaders to be able to

JML – April 2017 AMERICA’S PERPETUAL “OFFSET”

accomplish missions in “environments of uncertainty and persistent danger.” AWFCs #1 “Develop Situational Understanding,” #2 “Shape the Security Environment,” and #19 “Exercise Mission Command”

The Army Human Dimension Strategy 2015 (Washington, DC: U.S. GPO, 24 May 2014), Foreword, accessed 3 April 2017,

http://usacac.army.mil/sites/default/files/publications/20150524_Human_Dimension_Strategy_vr_Signature_WM_1.pdf.

Ibid., Introduction.

Army University Proclamation,” Army University website, 20 November 2016, accessed 4 April , ۲۰۱۷

<http://armyu.army.mil/sites/default/files/documents/ArmyU%20Proclamation.pdf>.

TRADOC, Army Learning Strategy, (Fort Eustis, VA: TRADOC, forthcoming).

TP 525-8-2, The U.S. Army Learning Concept for Training and Education: 2020-2040, (Fort Eustis, VA: TRADOC, April 2017).

Mark A. Milley (speech, Dwight David Eisenhower Luncheon, Association of the United States Army Luncheon Convention, Washington, DC, 4 October 2016), Defense Video Imagery Distribution System video, 1:16:03, accessed 4 April 2017, <https://www.dvidshub.net/video/485996/au-sa-2016-dwight-david-eisenhower-luncheon>.