

# על תרבות הלמידה בצה"ל

סא"ל רבקה דינר-זיסק

**דיון על המושג "תרבות למידה" תוך בחינת דפוסי החשיבה והפעולות הרווחות במסגרות הלמידה וההדרכה בצה"ל, והצעת מערכת חלופית, שעיקריה ביזור הלמידה והדגשת תהליכי חשיבה ולימוד עצמי**

של תוכנית לימודים נתונה בזמן קצוב. במסגרת מאמר זה אדון בהנחות יסוד חלופיות, הנגזרות מהתיאוריה הקונסטרוקטיבית, שהינה תיאוריה מרכזית עדכנית בתחום הלמידה וההוראה. הגישה הקונסטרוקטיבית מושתתת על שלוש הנחות יסוד: א. בלמידה משתתפים הן המורה והן התלמיד, ובמהלכה הם מפתחים תובנות חדשות על בסיס הידע הקיים לגבי נושאים חדשים, כלומר, הדגש הוא על התהליך; ב. הלמידה כשלעצמה הינה תהליך מורכב ויש ללמד את התלמיד כיצד ללמוד באופן שיכינו ללמידה בכל ימי חייו. כלומר, הדגש הוא על התלמיד ועל הלמידה לאורך זמן; ג. למידה הינה בחינה מתמדת של האפשרויות הגלומות בכל מצב. כלומר, בלמידה משמעותית מעורבים רגשות ותפיסות שונים: סקרנות, תסיסה מחשבתית, יוזמה, בחינה עצמית וספקנות. סביבת למידה צריכה לעודד סגנון אישי ולכבדו, לסייע ללומד להבהיר לעצמו את השאלות שהוא רוצה להעלות ולעורר את הדחף לעמוד על שלו.

את הנחות היסוד האלה יש לבדוק על-ידי בחינת התפיסה לגבי הלומד, תהליך הלמידה, קבוצת הלמידה וסביבת הלמידה.

## הלומד

מהי המשמעות של הגישה הקונסטרוקטיבית לגבי הלומד? המרכיב העיקרי בתפיסה הוא הלומד הפעיל, הבונה מבנים חשיבתיים, אך מושם בה דגש גם על פעילות וביצוע, שיאפשר להתמודד באופן יצירתי עם

מצבים חדשים, כלומר, שילוב של יצירת מבנים חשיבתיים יחד עם פעילות וביצוע. ד' פרקינס אמר:

הלומדים לא רק סופגים ואוגרים מידע, אלא מגבשים פירושים ארעיים של נסיונם, וממשיכים

המושג "תרבות" מצביע על דפוסי החשיבה וההתנהגות המשותפים לחברי אותה קבוצה. אחת ההגדרות המקובלות לתרבות הארגון הינה של שיין<sup>1</sup>, ועל-פייה, התרבות הארגונית הינה מכלול הדפוסיים הקבוצתיים, שאותם ניתן לארגן בשלושה רבדים: רובד גלוי (התנהגויות, טקסים וכדומה), רובד הערכים ורובד האמונות, שהן הפרדיגמות, או המסגרת להתבוננות בעולם ובאנשים, כלומר, הנחות יסוד.

הבנת המושג "תרבות ארגונית" מסייעת להסברת העובדה, שארגונים מסוימים הם יעילים ומצליחים בעוד שארגונים אחרים נכשלים. כמו כן, הבנת המושג יכולה לסייע למנהל לאבחן את המצב בארגון שעליו הוא מופקד ולתרום ליכולתו לעצב אותו.

במאמר זה אדון במושג "תרבות למידה" תוך התמקדות בדפוסי החשיבה ובפעולות הרווחות במסגרות הלמידה וההדרכה בצבא. המושג הזה כולל את ההנחות, האמונות ודפוסי ההתנהגות הקיימים בארגון לגבי הלמידה וסביבת הלמידה.

להלן יוצגו שלוש הנחות יסוד המשקפות את האמונות לגבי למידה בארגון הצבאי, ולעומתן הנחות יסוד אחרות, המקובלות בתיאוריות למידה שפותחו לאחרונה. הפרדיגמה

המשפיעה על ההתייחסות ללמידה ולהדרכה בצבא נשענת על הנחות היסוד הבאות:

א. מטרתה העיקרית של הלמידה הינה שיפור ביצועים. הדגש בתכנון ההכשרות והאימונים ובמהלכם הינו על ההתנהגויות של הלומד ועל ביצועיו.

ב. על הלמידה וההדרכה להיות תואמות למסגרת הצבאית, שמרכיביה העיקריים הם משמעת, סדר, אחידות והייררכיה, ולהיות חלק מהמסגרת הזאת.

ג. המרכיב החשוב ביותר בתהליך הלמידה הוא הספק

ראש מרכז  
למידה ופיתוח  
של המכללות.  
יועצת ארגונית  
ומומחית  
בפיתוח הדרכה



להרחיב ולבחון את הפירושים האלה. גם כאשר תהליך הלמידה נראה פשוט וישיר יחסית, כגון לימוד שמו של חבר, או מונח בשפה זרה, תהליכי הבנייה פעילים: נוצרים מבנים שכליים נסיוניים, והם מורכבים ונבנים עד אשר מופיע מבנה המניח את הדעת.<sup>2</sup>

כלומר, הלמידה הינה תהליך מתמשך של בנייה, התנסות, פעילות, שינוי ופיתוח תובנות.

על-פי התפיסה הקונסטרוקטיבית, הלמידה יעילה כאשר הלומד מעורב באופן פעיל בעבודה על ידע, והוא בונה רשת סמנטית עשירה של יחסים, לומד מדיאלוג עם לומדים אחרים ובאמצעות משאבים נוספים (ספרים, מחשבים וכדומה). הלומד נתפס כמווסת, כמנהל וכאחראי על למידתו.

בחינת תהליך הלמידה בקורסים ובאימונים בצבא במשך שנים רבות תוך התייחסות למטרות, למתודולוגיה ולתכנים מעלה, כי הדגש של מערכת הלימוד בצבא הינו על הקניית יכולת לביצועים ועל לימוד של מיומנויות. הלומדים נתפסים על-ידי המערכת כסבילים, כזקוקים להנעה חיצונית וכמושפעים מחיזוקים. מערך ההדרכה בצבא מתמקד בפיתוח תוכניות מובנות, המורכבות מחלקים מוגדרים (מטרות, להינים [לקחים] והישגים נדרשים) וכדומה. השאיפה היא לבחון את התקדמות הלומדים ולהעריכה באמצעות בחינה של תוצאות הניתנות למדידה (מרכיבי תפקיד, ניתוחי עיסוק, כשירויות וכדומה).

בקורסים צבאיים רבים מושם דגש על הנעה לביצוע אוטומטי כפי שנדרש מהחייל בקרב, ולפיכך נעשים תרגולים רבים תוך לימוד חוזר-ונשנה של החומר. הנחת היסוד המשתקפת משימת הדגש הזאת היא חשיבות הלמידה לשיפור ביצועים. אולם, לדעתי, למידה כזאת עלולה להוביל למצב שהלומד ירכוש ידע ומיומנויות, המותאמים למצבים מוגדרים בלבד, והוא יתקשה לפעול במצבים חדשים.<sup>3</sup> לפיכך תהליך הלמידה צריך לכלול מטלות, הדורשות הבנה ולא רק ידע וביצוע יעיל. אלה חייבות לכלול הסבר, אקסטרפולציה (השלכה למצבים אחרים), הצגת עדויות על-ידי הלומד, כלומר, לימוד המבוסס על הבנה. למשל, למידה של תרגולת על מכלול הקשריה וכן לימוד ותרגול ביצועים יחד עם הקניית ידע מופשט והמשגה.

## תהליך הלמידה

הלמידה הממוסדת בצבא נעשית ברובה בבסיסי הדרכה צבאיים. הפעילות בבסיסים האלה מבוססת על העקרונות הבאים: משמעת, סדר, אחידות, חשיבות ההייררכיה

הצבאית. לדפוסים האלה יש השפעה על ההתייחסות של המערכת ללומד ולמדריך. במבנה ההייררכי נמצא הלומד מתחת למדריך. הוא נתפס כסופג וכאוגר מידע וכבעל ידע מועט. הלומדים נתפסים כדומים זה לזה. המדריך הוא בעל הידע והסמכות, נדירים המקרים שבהם עולה הלומד עולה על רבו.

על-פי התפיסה הקונסטרוקטיבית, העקרונות של למידה טובה הם:

- למידה טובה, או למידה יעילה, דורשת מהלומדים להיות מעורבים באופן פעיל בעבודה על ידע.
- למידה טובה כרוכה ביצירת הבנה ותובנה, שמשמעותן



**...הלמידה הינה תהליך מורכב ויש ללמד את התלמיד כיצד ללמוד באופן שיכינו ללמידה בכל ימי חייו.**

- היא היכולת לחשוב ולבנות רשת של קשרים בין מבנים חשיבתיים.
- היא תלויה בקשרים חברתיים, ביצירת אינטראקציה עם לומדים אחרים ובשימוש נכון באמצעי הוראה, כמו ספרים ומחשבים.
- הלמידה צריכה להיות בעלת רלוונטיות ומשמעות ללומד.
- היא תלויה ביכולת של הלומד לעשות הפשטות והכללות ממצבים מיוחדים וביישום הפשטות והכללות למצבים מיוחדים.
- היא מותנית ביכולת לוויסות ולניהול עצמי.

ישתמש בשפה עשירה, מגוונת ומדויקת ככל האפשר. המחברים מציעים רשימה ארוכה ומפורטת של מונחי חשיבה השונים זה מזה (למשל, קיימים הבדלים ברורים בין המלים לדעת, להכיר, לראות את התמונה, לרדת לעומק הדבר, לתפוס, להבחין וכדומה).

**ב. נטיות חשיבה.** הכוונה היא לעמדות של התלמידים, לערכים שלהם, לנטייתם להפעיל דפוסי חשיבה מסוימים ואף להרגלים הקשורים לחשיבה. קיימות נטיות חשיבה שליליות, כמו התעלמות שיטתית מהערות, או עשיית ויתורים מטעמי נוחות. כמו כן קיימות נטיות חיוביות, כמו סקרנות, חשיבה רחבה והרפתקנית, העלאת טיעונים בהירים וזהירים, סדר ושיטתיות והקדשת זמן לעצם החשיבה עצמה. סביבת למידה טובה מעודדת נטיות חיוביות, ובכך מעוררת מודעות עצמית, מטפחת הרגלים נכונים ומעודדת פתיחות.

**ג. ניהול מחשבות** (רפלקציה, מטא-קוגניציה). הכוונה לתפיסתם של התלמידים את חשיבתם-הם. ההנחה היא, כי בחינה עצמית אינטלקטואלית הינה יכולת נרכשת. חשיבה נכונה היא כאשר הלומד בוחן את עצמו, מעריך את נטיותיו



והרגליו, ושואף לפתח מודעות עצמית ולהשתפר כל הזמן. בתהליך כזה יתייחס הלומד לא רק להישגים אליהם הגיע, אלא יתעמק בתהליך עצמו.

**ד. טיפוח גישה אסטטית,** או תוכנית ברורה ומפורשת, המראה כיצד לנתב את דרך החשיבה שלנו. על המדריכים לעודד את הלומדים שלא לקבל החלטות באופן אימפולסיבי, ללא כל כיוון מוגדר, אלא לפעול על-פי תוכנית מוכנה מראש, בעלת שלבים כדי להשיג יעדים. תוכנית כזאת צריכה להיות מבוססת על העיקרון של סיעור-מוחות, על שקילת חלופות

כאשר מפתחים ומתכננים קורסים וכן בשעה שמדריכים בהם יש לבחון כל הזמן עד כמה תהליך הלמידה קרוב למימוש העקרונות האלה.

לעיתים קרובות יכולה להיווצר סתירה בין העקרונות המנחים האלה לבין התרבות הארגונית של הצבא. תפקיד המורה, או המדריך, על-פי העקרונות הללו, הינו לאפשר לחניך להיות פעיל, לאפשר דיאלוג עם לומדים אחרים ולווסת את הלמידה. תפקידו כזה יכול להתנגש עם תפקידו כבעל הסמכות והידע, וכן עם

הצורך לשמור על מסגרת שבה הלומדים דומים.

את ההתנגשות בין הלמידה הפעילה והניהול העצמי של הלמידה עם המשמעת והסדר ניתן למנוע בדרכים הבאות: יצירת הזדמנויות להיווצרות משמעת עצמית בלמידה; עידוד פיתוח סגנון אישי של הלומד; סיוע ללומד להבהיר לעצמו תפיסות ודילמות; עידוד אחריות ויוזמה של הלומד.

## קבוצת למידה

בספר הכיתה החושבת מונים המחברים טישמן, פרקינס וגיי, שישה מרכיבים של חשיבה טובה, היוצרים תרבות של חשיבה בקבוצת הלמידה. בתרבות כזאת מכינים את

הלומדים לקראת עתיד, שבו יהיו מסוגלים לפתור בעיות ביעילות ובדרך יצירתית, לקבל החלטות לאחר שיקול דעת מעמיק ולהמשיך ללמוד במשך כל חייהם. ששת המרכיבים האלה הם:

**א. שפת חשיבה.** הכוונה היא למונחים ולמושגים שבהם משתמשים המדריכים וכן לרמת השפה בכיתה. כיום ידוע, כי השפה קובעת מצב תודעה, ומעוררת כשלעצמה פעילות אינטלקטואלית. השפה מסייעת בארגון החשיבה בצורה מדויקת ואינטליגנטית. לפיכך יש חשיבות רבה לכך, שהמורה



## את ההתנגשות בין הלמידה הפעילה והניהול העצמי של הלמידה עם המשמעת והסדר ניתן למנוע בדרכים הבאות: יצירת הזדמנויות להיווצרות משמעת עצמית בלמידה; עידוד פיתוח סגנון אישי של הלומד; סיוע ללומד להבהיר לעצמו תפיסות ודילמות; עידוד אחריות ויוזמה של הלומד

ועל בחירה קפדנית. דרך כזאת מעודדת עצמאות, משפרת את הלמידה ומכינה טוב יותר את הלומד להתמודדות עם המציאות שמחוץ לחדר הלימוד.

ה. ידע ברמה גבוהה של הבנה. הכוונה היא לכל מה שהוא מעבר לידע העובדתי של תחום הדעת. מכיוון שבכל תחום יש יותר מעובדות וממיומנויות, והוא כולל גישות, הסברים, תפיסות יסוד, שאליהם מגיעים באמצעות פתרון בעיות, הוכחות וחקר, למידה משמעותית כוללת כמה שיותר עוגני ידע ברמה גבוהה של הבנה.

ו. הוראה לשם העברה. הכוונה היא לרכישת כשירות לשם הפעלת אסטרטגיות ונטיות חשיבה בהקשרים מגוונים ולהשלכת הידע הנלמד למצבים ולתחומים אחרים. ללא

העברה וקישור מתמידים של תחומי ידע שונים תהיה השפעתה של הלמידה האנושית על עיצובם של הלומדים ועל הכנתם למצבי אמת קטנה ביותר. ההעברה אינה מתרחשת אוטומטית: יש בכוחו של המורה לעודד אותה באופנים מגוונים: לאמן את התלמיד בזיהוי אנלוגיות, לאפשר הזדמנויות לתרגולה בסביבות שונות, ולדון בהקשרים שעושים התלמידים, בהתאם למקצועות שבהם הם עוסקים, עם הנושאים שנלמדים, וכן בהקשרים שהם עושים עם מקצועות אחרים ועם חיי היום-יום.

על-פי התפיסה הזאת, יצירת תרבות חשיבה אמורה לכלול ולהטמיע את כל העקרונות שצוינו לעיל. וכך, יחד עם יתר מטרות השיעור, ניתן ליצור תרבות של חשיבה בכיתה ולהטמיעה, או במילים אחרות, התלמידים ירכשו כלים והרגלי חשיבה נוסף על חומר הלימודים. לדוגמה, ניתן להגדיר שיעור, שבו מוקדשת תשומת לב של הלומדים להיבט אחד יותר של תרבות החשיבה נוסף על חומר הלימודים כשיעור המטפח תרבות של חשיבה. בתוכנית של השיעור הזה מוטמעים היבטי החשיבה. בשיעור הזה רוכשים התלמידים נוסף על הבנה ספציפית של נושא השיעור גם כלים, הרגלי חשיבה ונטיות חשיבה. בשיעור המתייחס לתהליכי החשיבה ולתוצריה נעשה שימוש משמעותי במילים כמו: לחשוב, להאמין, לנחש, לשער, להניח, עדות ראייה, הוכחה, נימוקים, סיבות, הערה, אומדן, חישוב, חשד, ספק, בניית תיאוריה.

מתעוררת השאלה: האם שפת החשיבה בקבוצות הלמידה בצבא הינה עשירה? האם השפה שבה משתמשים המדריכים והחניכים מעוררת פעילות אינטלקטואלית, כמו נימוקים, מסקנה, ראיות ודעה?

לדעתי, ברוב קבוצות הלמידה בצבא משתמשים מעט מדי במילים מהרשימה הזאת. ניתן לראות זאת גם בהגדרות מטרות של שיעורים, אימונים ותרגילים.

סוגיות חשובות נוספות הן: האם מתנהלת בקורסים הצבאיים למידה משותפת של מדריכים וחניכים? האם קיימת למידה משותפת, שבה חניכים לומדים זה מזה ולא באופן לא פורמלי? לדעתי, מעט מדי. הנחת היסוד לגבי המבנה ההייררכי משפיעה על תפיסת ההדרכה, ולכן מעטים המצבים שבהם יש למידה משותפת והדדית במעין מבנה של רשת לומדים ולא במבנה קווי הייררכי, אשר נותנים



למדריך הזדמנויות למידה מסוג אחד וללומד מסוג אחר. להערכתך, ההתייחסות למרכיבים האלה של פיתוח נטיית חשיבה, ניהול מחשבות, ידע ברמה גבוהה של הבנה ועידוד רוח אסטרטגית, מועטה מדי ואינה נתפסת עדיין כחלק אינטגרלי מיעדי ההדרכה.

הגישה המקובלת היא, כי להספק של חומר הלמידה יש חשיבות רבה יותר מאשר לפיתוח הרגלי למידה ונטיות חשיבה. כך מושגת לכאורה יעילות בטווח הקצר, אך הדבר בא על חשבון הלמידה לאורך זמן. יש לכך שתי סיבות: הראשונה, לקורסים מוקצבים פרקי זמן קצרים יחסית, שבהם צריך להספיק חומר לימודי רב; הסיבה השנייה לכך היא, שכל הכשרה נתפסת כעומדת בפני עצמה, ואין ראייה כוללת של מערכת ההכשרות לאורך מסלול מקצועי נתון.

## סביבת הלמידה

פרקינס<sup>5</sup> מנתח את סביבת הלמידה על-פי כמה היבטים מרכזיים:

סביבת למידה הינה המבנה והצורה של הסביבה שבה נעשית הלמידה. זו יכולה להיות כיתה, או כל מקום אחר

שנועד ללמידה, והיא כוללת מאגרי מידע, מערכות תרגול והתנסויות ומנהלי מטלות.

במאגרי מידע הכוונה לספרי לימוד, למורה, או לכל מאגר מידע אחר. מערכות תרגול והתנסויות הן מערכות, המאפשרות המחשה, תרגול, התנסות ובנייה, ובהן משתתפים מורה ולומד, הנעזרים באמצעי הוראה, כמו לוח גיר, מעבדה, גיליון נתונים ממוחשב, עולמות וירטואליים

ממוחשבים. מנהלי מטלות הם הגורמים שמציבים ומכוונים את המטלות, שאותן יש למלא במהלך הלמידה, כמו הנחיות בכתב של המורה.

במאמרו העוסק בטכנולוגיה מציע פרקינס<sup>6</sup> התייחסות לסביבות למידה על-פי מקום הימצאן על פני רצף, שבקצה האחד שלו סביבות מוגבלות ובקצהו השני סביבות עשירות. הסיבה המוגבלת כוללת בעיקר מאגרי מידע, שהם המורה וספר הלימוד, ואמצעי הוראה, כמו מחברות, גליונות עבודה והנחיות בכתב. בסביבה הזאת הנחות היסוד הן: הלמידה מתרחשת על-פי מסורת של העברת מידע לתלמידים, הדגש הוא על פתרון בעיות ולא על יצירה ובנייה, התלמידים אינם יכולים לנהל בעצמם את המטלות. לעומת זאת, סביבה עשירה כוללת מערכות בנייה, ובה האחריות על התלמידים

רבה יותר והמורה הופך למאמן.

לדעתך, ניתן לבחון סביבות למידה על-פי מקומן ברצף של סטטיות-דינמיות, כלומר, סביבות השמות דגש על העברת ידע כמות שהוא באופן חד-סטרי לעומת סביבות שמאפשרות היווצרות תובנות, או היווצרות ידע חדש ואשר בהן יש משוב ואינטראקציה רבה בין לומדים, מורים ואמצעי הוראה.

מה מאפיין את רוב סביבות הלמידה בצבא? האם ניתן למקם אותן על פני הרצף של סביבות למידה מוגבלות ועשירות, ועל פני הרצף של סטטיות ודינמיות? ברוב מערכות ההדרכה בצבא נעשה שימוש בסימולטורים, בלומדות, בשולחנות חול וכדומה. חלק ניכר מהקורסים כוללים תרגילים ב"מצבים טבעיים". סביבות הלמידה ה"תיאורטיות" הן סטטיות ומוגבלות לפי המיפוי שהצגתי, ובחלק המעשי הן יותר עשירות ודינמיות. (ניתן לראות ברצף גם את התפקוד בשטח כסביבת למידה עשירה ודינמית.) אולם להערכתך, בחלק ניכר מסביבות הלמידה אין עדיין די שילוב בין מערכות התרגול וההתנסויות (סימולטורים, לומדות) ובין מאגרי המידע (מורה, ספרים וכדומה). כלומר, מערכות התרגול וההתנסויות נתפסות כחלק משני בתהליך

הלמידה (בעיקר הלומדות). לדעתך, השילוב בין החלק התיאורטי והמעשי של הקורסים וההכשרות, אינו נכון. שילוב אופטימלי יותר ייווצר כאשר ישולבו במידה רבה יותר החלק התיאורטי והחלק היישומי ותיווצר סביבת למידה רב-גונית.

כמו כן, ניתן להשקיע יותר בניצול הפוטנציאל המחשובי ליצירת סביבות למידה מגוונות ודינמיות

עבור לומדים פעילים. לדוגמה, בלומדות לצורכי הדרכה נתפס הלומד כקולט ידע, ורובן בנויות כמנהלות מטלות (מורים ממוחשבים). התפיסה של הסימולטורים היא ניהול מצבי התרגול של המתאמנים, בעוד שאפשר וצריך לבנות יותר הדמיות ומשחקים, שיאפשרו ללומד ליצור, לבנות ולנהל בעצמו את הלמידה שלו. כלומר, אפשר להשתמש בפוטנציאל הטכנולוגי כדי לבנות סביבות למידה דינמיות. לדוגמה, ניתן ליצור משחקי מלחמה לרמות שונות, כמו גדוד, חטיבה, אוגדה וליצור מצבי לחימה רלוונטיים לשלבי לחימה שונים – מפריסה ועד תחקיר – תוך בחירת הכוחות, המשאבים וכדומה, ולנהל משחק דינמי של הלומדים. (משחקי מלחמה מהסוג הזה פותחו על-ידי חברות אזרחיות.)

## בחלק ניכר מסביבות הלמידה אין עדיין די שילוב בין מערכות התרגול וההתנסויות ובין מאגרי המידע

1. E.C. Schein, **Organizational Cultural and Leadership**, Jossey-Bass, San Fransisco, California, 1992.
2. ד' פרקינס, "הטכנולוגיה פוגשת בקונסטרוקטיביזם: האם

במאמר זה הצגתי את הנחות היסוד לגבי תרבות הלמידה בצבא, אשר משקפות, לדעתי, את האמונות הבסיסיות שלפיהן נבחנות הלמידה וההדרכה. לעומתן הצגתי, מערכת שונה של הנחות יסוד, המבוססת על התיאוריה



מאז שהתחלנו להשתמש במטרות מהסוג החדש התוצאות השתפרו מאוד ...

- ישתדכו זה לזה!" חינוך בחשיבה, 11, 1997 (להלן: פרקינס, 1997), עמי 36-41.
3. G. Salmon & D.N. Perkins, "Rocky roads to transfer: Rethinking mechanisms of a neglected phenomenon", **Educational Psychologist**, 24 (2), 1989, pp. 11-142.
4. ש' טישמן, ד' פרקינס וא' גיי, הכיתה החושבת, מכון ברנקו וייס לטיפוח החשיבה והאגף לתוכניות לימודים במשרד החינוך, התרבות והספורט, ישראל.
5. פרקינס, 1997.
6. שם.

הקונסטרוקטיבית, שעיקריה הם: החשיבות של הלמידה אצל הלומד מעבר לקורס; ראיית האדם כלומד במשך כל חייו; הלמידה כתהליך יצירה וחיבור בין הלומד והידע באופן נמשך ומשתנה; הלומד והמדריך כאחראים משותפים על הלמידה. התיאוריה הזאת מייצגת תפיסה של ביזור הלמידה ונטישת התפיסה, שהלמידה מתרחשת ברובה בקורסים, או בפרקי זמן מסוימים.

האם ההנחות האלה מתאימות לארגון צבאי? השאלה קשורה להנחות היסוד שלנו לגבי תפקיד הצבא והיכולות הנדרשות מהמקצוע הצבאי. האם אנחנו מבקשים להדגיש ולפתח יכולות של לימוד, פיתוח, יצירת תפיסות ותיאוריות? האם המקצוע הצבאי מבוסס על ביצוע וניסיון, או גם על השערות, הנחות, הוכחות, נימוקים, סיבות, תיאוריות? לדעתי, תפיסת כל תפקיד כחלק ממקצוע צבאי מחייבת ראיית ממלא התפקיד כבעל יכולת למידה עצמית של מקצועו.

ככל שתפיסת המקצוע הצבאי מדגישה את ראיית המקצוע כמבוסס על חשיבה של דורות קודמים ועל מומחים וניתוחים ישימו גם תהליכי הלמידה יותר ויותר דגש על תהליכי חשיבה ולימוד עצמי.

