

צפון הפרד הכל הג

סיכום תפקיד מפקד צוות במלט"ק

אל"ם שי סימן טוב

אוג' 2020 / אב תש"ף

סוף דבר, הפרק
האחרון, החלק
המסכם, אחרית דבר

סוף שהוא בעצם התחלה...

בגאווה ובסיפוק אני מסיים את תפקידי כמפקד צוות במכללה לפיקוד טקטי. אני חותם תקופה בת ארבע שנים במהלכה פיקדתי על שלושה צוותים במסגרת מחזוריים י"ח ו-כ'. ארבע שנים משמעותיות ובעלות עושר צבאי-מקצועי בסביבה בה לומדים ומלמדים מפקדי הדרג ש'קובע את תוצאות הקרב' - הלכה למעשה.

לא ניתן לדחוס ארבע שנות פיקוד לכדי פורמט 'סיכום תפקידי ועל כן לא התיימרתי לעשות-כן. ביקשתי לכתוב מסמך שיהיה מונח על שולחנם של מפקדי הצוותים במלט"ק ומחוץ לו; וככל שיהיה מקושקש ומשפטיו דגושים - בזה שכרי.

שלושה עקרונות הנחנו אותי בכתיבת מסמך זה.

- א. פרקטי ותמציתי- לכתוב מסמך שיסייע למפקד צוות חדש בתפקידו החדש.
- ב. אמיתי וכן - הנטייה הטבעית של כולנו בסוף תפקידנו לפאר ולהלל את פועלנו; בחרתי בדרך השנייה מכיוון שהנסיון שלנו מתבסס בעיקר על שגיאות ותקלות שביצענו במהלך הדרך.
- ג. בין ספרא לסיפא - איזון בין דברי 'רומו של עולם' לעצות של קרב המחר'.

1 |

לפיכך,

לפניכם ארבעה מסמכים שהם אחד.

'מודה ועוזב ירחם' - במה נכשלתי?

'צרו עוצות לדרך ארוכה' - מדריך למפקד הצוות המתחיל.

'שבעה דברים בחכם' - מספר תובנות על ביקורת וחשיבה בצידה.

'בין השורות' - קובץ לקחים ותובנות ליישום הפו"ש בנוהל הקרב.

מקווה שתמצא מסמך זה מועיל עבורך.

מוֹדָה וְעֵזֶב יְרַחֵם

"לא נכשלת".

רק מצאתי עשרת אלפים

דרכים שלא עובדות"

תומאס אדיסון

במה נכשלת?...?

ראשית,

לא ניצלתי את המשאבים אשר עמדו לרשותי במכללות ובמלט"ק עד תום.

במכללות קיים השילוש המיטבי להעשרת עולמו של מפקד צבאי: זמן, נסיון וידע של מפקדים קרביים, ספרים ומאמרים. לטעמי, הכשלון שלי נובע בשל ניהול זמן לקוי; במילים אחרות התנהלתי אחרי הזמן במקום לנהל אותו.

פיתוח אישי אינו ניתן לבחירה אלא ציווי נדרש למפקד צוות באשר הוא.

שנית,

לא השפעתני או הטבעתי את חותמי בצבא ובזרוע (למעשה, בשום מקום אחר פרט למלט"ק).

2 |

בענווה, אכתוב שזכיתי לראות שניים מתוך שלושה תרגילים המסכמים פרקי תו"ל - תרגילים שיבאתי למלט"ק - הוטמעו ושודרגו במהלך השנים. 'מגן חירם' - תרגיל המסכם את פרק צורת קרב הגנה - נולד מתוך הכרות עם אל"ם אליעד מאור (מואטי), עת היה מפקד חטיבה מרחבית. 'אבירי הגליל' - תרגיל המסכם את צורות קרב משניות - נולד מתוך הכרות עם אל"ם שי (שביון) בן ישי, עת היה קצין אג"ם אוגדה. שני התרגילים נבנו על בסיס תוכניות אופרטיביות ומדמים את אתגרי הלחימה הנוכחית.

שלא כאמור לעיל, נכשלתי בשכלול התפיסות ותורות הלחימה.

אני סבור שהסיבה לכך נעוצה בשלושה גורמים:

א. אי ניצול הזמן כראוי.

ב. 'צרות היום' - העיסוק הבלתי פוסק בענייני היום-יום (שיעורים, תרגילים, ישיבות וכו').

ג. 'ענוות יתר' - הרגשה תמידית שאני לא מספיק בקיא בפרטים וצריך עוד קצת זמן ללמוד.

שלישית,

לא השכלתי למנף את תכנית מצפ"ן לכדי תכנית סדורה שהמשיכה במחזורים הבאים.

יעוד המכללה לפיקוד טקטי הינו להקנות לקצונת הליבה הצעירה ביבשה תשתית רחבה של תחומי ידע הנדרשים לביצוע תפקידי פיקוד ברמה הטקטית. ההחלטה ללמוד במכללה 'תופסת' את הקצין הצעיר ביבשה בתחנות שונות בדרכו הצבאית, טרם תפקיד מ"פ או לאחריו.

מתוך נאמנות לעקרון 'חנוך לנער על פי דרכו' והבנה כי אנו מחוייבים לשימור כוח אדם איכותי ומחוייב, המלצתי היא לקיים את תכנית מצפ"ן במקביל לתכנית המלט"ק הרגילה.

הנקודה המשמעותית אותה חוויתי במהלך פיקודי על הצוות, היא חשיבות תיאום הציפיות מהתוכנית ומהמלט"ק.

התוכנית היא טובה וראוי היה לשמרה.

צרו עצות לדרך ארוכה – (או...) מדריך למפק"ן המתחיל

בשעה טובה סיימת את תפקידך כמפקד גדוד. עצת זהב עבורך: **המשך להיות מפקד** אך את הגדוד השאר מאחוריך. שינויים מהותיים מתרחשים במעבר מפקוד על גדוד למלט"ק והינך נדרש להתאים את סגנון הפיקוד הטבוע בך.

ראשית, **הזמן** - "אדם בחייו אין לו זמן שיהיה לו זמן להכל" - כמג"ד חיות תמיד בתחושה שחסרות חמש שעות ביממה על מנת שתוכל להשלים את כל משימותך; ואילו במלט"ק, פתאום יש זמן להכל. מסיימים בחמש, סופי השבוע פנויים ופוגשים את החניכים רק פעמיים בשבוע. ההרגשה שיש זמן להכל היא תחושה **משכרת אך בעיקר משקר**. התפקיד מחייב אותך בניהול קפדני ומדוקדק של הל"ז האישי. מהר תתגלה בפניך העובדה שהכנת השיעורים, הובלת קורס, שיחות משוב, בדיקת עבודות ומטלות שכאלו בצורה איכותית מחייבת בהשקעת זמן רב מצידך.

שנית, **המונהגים** (להלן: **החניכים**) - "על מנת להנהיג אנשים; לך מאחוריהם" / לאו צה - אמת הדבר, אנחנו בצבא! עקרונות הפיקוד זהים כבכל יחידה. כבעבר, גם כיום אתה נדרש להיות משימתי, מקצועי, החלטי ובעל דוגמא אישית.

חרף כל האמור לעיל, המלט"ק מחייב **מנהיגות מעט שונה** ממנהיגות מפקד קרבי במסגרתו. בעוד הסביבה הקרבית והמשימה המבצעית מעצימה את המג"ד ביחס למפקדי הפלוגה, ומעשיהם מתבצעים ברוח 'נעשה ונשמע'. הרי שבמקום זה, ההפך הוא הנכון ברוב המקרים ('נשמע ונעשה'). הסביבה מחייבת אותנו להחלטות שקולות והסברים לפקודינו (שהם בעצם מ"פים-לפחות בדרך חשיבתם וההתייחסות כלפיהם).

אם תעצור לרגע, תבין את גודל האחריות והאתגר המונח לפתחך; בגדוד פיקדת על חמישה מפקדי פלוגות - כל אחד עם העוצמות והשטויות שלו. כאן אתה מפקד על 15 מ"פים (!) עם העוצמות והשטויות של כל אחד מהם.

שלישית (ואחרון) - **טוב שְׁפַל רוּחַ אֶת עַנְיֵים מִחֶלֶק שְׁלָל אֶת נְאֻים** - סיימת תפקיד משמעותי (כמג"ד) שמעטים ביצעו אותו ורבים הגדירו אותו כנקודת שיא בשירות הצבאי. יחד עם זאת, גזור על עצמך ענווה מקצועית והיה נכון ללמידה וחשיבה ביקורתית על תפקודך בעבר והרגלים מההווה.

שיקול דעת מחייב דעת! דעת, שאנו כקציני יבשה לא מתהזרים בה. זה הזמן לפתוח ספר, להעמיק בתורות ולשאול שאלות.

ראוי, רצוי ואף מחייב לחלוק על הכל; אך תמיד מתוך דעת וצניעות שהיו כאן לפניי טובים כמוני.

להעלות על כתב את כלל התובנות והעצות בדף אחד הוא בגדר משימה בלתי אפשרית; ובכל זאת...

א. משימתך כמפקד צוות היא **ליצור מפקדים מנצחים בשדה הקרב**. משימה זאת צריכה להיות לנגד עיניך תמיד. קל מאד 'להתאהב' בחניכים המצטיינים בלימודים, אך התכונות שאנו מחפשים במפקדים קרביים הן שונות. חוצפה, חשיבה ביקורתית והטלת ספק הן התכונות הרצויות.

ב. השאר **גבולות גזרה רחבים ככל האפשר**. המעט בקווים אדומים מכיוון שמהר מאד הם יחצו ותדרש להגיב. הרגל את החניכים לקבל החלטה ולא לבקש אישור על צעד שיעשו. לאחר שיקבל החלטה נתח ביחד עם החניך את ההחלטה שקיבל ובדוק האם הייתה שקולה ואיכותית. לדוגמא: בקש מהחניכים שיידעו אותך בהעדרות מבלי שיפרטו מה הסיבה לשחרור. לאחר מספר ימים בקש שיעדכנו מדוע נעדרו והאם ההחלטה להעדר נכונה או לא.

ג. **"לא המדריך הוא העקר, אלא המעשה"** - ככל תחום בחיים, **הדבר העיקרי בחיים הוא המעשה עצמו** ולא הלימוד. לכן יש להרבות בתרגילים, תרגילונים, תטל"גים אשר הופכים את הידע התיאורטי לויזואלי; מרשם קרב, תצפיות בשטח ו-vbs נצרכים בתודעת החניכים. ככלל, ההתנסויות צריכות להיות פירוק של אתגרי שדה הקרב ולהתבסס על מהלכים של הלחימה הבאה.

ד. **"חנך לפער על פי דרכו"** - לא הייתה מספיק חניכה משפט אלמותי בהכשרה בכלל ובמלט"ק בפרט. ובכן, מפק"ץ שייתאם ציפיות מהר ככל הניתן בנוגע לעובדה **שחניכה מתרחשת בכל מפגש**; שיעור, הפסקה ואפילו בפנינת קפה, כן ייטב. ראוי שתעשה שיחה במשרד אחת לתקופה (חודש/פעמיים בסמסטר) בצורה סדורה ומובנית, אך בהחלט אין מדובר בחניכה חד פעמית ותחומה בזמן.

ה. חכמה, ידע ומה שביניהם - **"ידע ללא חוכמה הוא ערימת ספרים על גבו של חמור"** **חוכמה היא היכולת להבין מהר, לנתח דברים מסובכים ולהגיע למסקנות הנכונות**. כמו כן, חכמה מדגישה את **חשיבות היישום הנכון בפעולה של ניסיון וידע צבורים**. לאחר שהוגדר המונח 'חכמה' נעבור לפרקטיקה. לך, - כמפקד צוות, יש את הניסיון והידע הצבורים **לתווך** את המקצוע הצבאי מרומו של עולם לשפתם של חסרי ניסיון וידע. בהכשרה קיים מתח תמידי בין תיאורה לפרקטיקה, בין הגות ותורות צבאיות לטכניקות קרביות, בין ידע מתבקש לתפקיד מ"פ לבין ידע למפקד בדרג הטקטי בכלל. תפקיד מפקד הצוות לאזן בין המתחים ולהכריע לכאן או לכאן. החניכים מושכים את השיחות והשיעורים לפרקטיקה מכיוון שזה עולמם המוכר והנדרש בתפקיד מ"פ. כמפק"ץ עליך להיות שובר הגלים **ולאזן בין ידע שצריך לבין ידע שהחניכים רוצים**. בתאום הציפיות מול החניכים כדאי לציין שהידע שירכשו במלט"ק הוא כמו קפה שחור רותח - יהיה ניתן לשתות אותו לאחר זמן בו יתקרר וישקעו הגרגירים.

בהצלחה,

חכם אינו מדבר לפני מי שהוא גדול ממנו בחכמה
ובמנין, דברי חברו, ואינו נכנס לתוך ואינו נבהל
להשיב, שואל פענין ומשיב כהלכה, ואומר על ראשון
ראשון ועל אחרון אחרון, ועל מה שלא שמע, אומר לא
שמעתי, ומנודה על האמת.

וחלופיהו בגלם:

TOP 7

(או...)

מספר טובנות על ביקורת וחשיבה בצידה

שבעה דברים בגלם ושבעה בחכם

ישנם שבעה סימנים, שבעה מאפיינים, של "גולם".

על פי הרמב"ם ורע"ב (רבי עובדיה ברטנורא), "גולם" הוא אדם שיש בו חכמה ומידות, אך הן אינן שלמות ואינן סדורות אצלו כהלכה. ואילו בחכם - גם בקרבו שבעה סימנים, מאפיינים. ה"חכם", לפי הרמב"ם, הוא אדם ש"נקנו לו שני סוגי המעלות (שכל ומידות טובות) בשלימות וכפי הראוי". הייתי רוצה לטעון כי למספר שבע ישנה משמעות; אך אין אמת בדבר. ובכל זאת, לשם דיון, אטען לחשיבותה של "שבעה דברים". באוגוסט 2008 מוניתי לסגן מפקד גדוד 13.

6 | נכנסתי לתפקיד כבוגר מלחמת לבנון השנייה ואחרי לימודים באוניברסיטה. החניתי בחניה הצמודה למשרד הרס"ר. על הדלת היה תלוי שלט (למעשה, הוא תלוי עד היום): אם זה זז - תצדיע לזה. אם זה לא זז - תצבע את זה. אם אתה לא יכול להרים את זה - תצבע את זה.

כל התורה על רגל אחת. מנוסחת בכללי עשה ואל תעשה, מחולקת כמו כל דבר בצבא לשלושה חלקים. כל כך ברור, פשוט ובעיקר נוח (עבורינו המפקדים). הזמן חלף ומצאתי את עצמי בקרב מפקדים בכירים וזוטרים ממני הופכים להיות השלט על משרד הרס"ר.

אם זה נעים לאוזן - תאמר את זה. אם זה לא נעים לאוזן - תשתוק (או תדבר במסדרון).

אם בכל זאת תאמר את זה - תהיה בחוץ.

בנייר זה, בחרתי להגיד את שליבי על הבעת דעה וחשיבה ביקורתית מתוך כוונה שזהו הצעד הראשון לשינוי אצלי.

חכם אינו מדבר לפני מי שהוא גדול ממנו בחכמה ובמנין, דברי חברו, ואינו נכנס לתוך

פעם, הזדמן לי לקרוא טור של אדם מן המניין בשם טל מוסקוביץ; כותרת המאמר: "ידע הוא עדיין כח?"

מוסקוביץ' בחר להמשיל ידע בנושא מסוים לחדר סגור. ככל שאנחנו יודעים יותר, ככה החדר גדול יותר. החדר יכול להיות ענקי, מלא באביזרים, משחקים, אולם כדורסל, קהל, ואנחנו יכולים מאוד להנות בתוכו וליצור עולם ומלואו. אבל אחרי הכל מדובר בחדר אחד.

בהמשך הטור מזהיר מוסקוביץ' כי ידע הוא תמיד תלוי זמן ומקום. ככל שאנחנו מעמיקים בידע בתחום אחד אנחנו מתרחקים מהקירות, מהחלונות והדלתות. אנחנו סוגרים את עצמנו בחדר, ולפעמים מאבדים קשר לעולם שבחוץ. ככל שאנחנו רוכשים יותר ידע אנחנו עלולים שלא לשים לב לכך שהוא משתנה, ואנחנו בעצמנו הופכים ללא רלוונטים יחד עם כל העולם שבנינו בתוך החדר. אם כן, האם חוסר ידע = בורות? האם חוסר ידע לא מהווה בעצמו כוח? יש גם יתרון רב לחשיבה של מתחיל, שבאמצעותה אנחנו ניגשים לאתגרים ללא ידע מוקדם, ללא אמונות מושרשות. אנשים שיודעים לעשות זאת עובדים אחרת לגמרי. החדרים שמסמלים את הידע שלהם אולי קטנים ומוגבלים, אך הם מלאים בחלונות ובדלתות המקשרות בין תחומים משיקים או קרובים. הם עסוקים בהרחבת החלונות והדלתות שלהם – לאנשים שיודעים יותר מהם, לאתגרים שהם רוצים להתמודד איתם – כי הם לא יודעים שאי אפשר, אין להם תקרות זכוכית. יזמים מצליחים באים לא פעם מחוץ לתחום היוזמה החדשה שלהם, ובזכות כך הרעיונות שלהם חדשניים ואינם חסומים ע"י דוקטוריה כלשהי. הם מתבססים על הצלחה קודמת, עוטפים את עצמם באנשים שיודעים יותר מהם. לפיכך, כבודם של 'מומחים' ו'מוקדי ידע' במקומם וכדברי הרמב"ם 'אלא ימתין לו עד שישלים דבריו' אך אין הדבר נותן תוקף לשתיקת כבשים מצד הסובבים.

נְאִינוּ נְבַהֵל לְהַשִּׁיב,

שעת המבחן האמיתית לאיש המקצוע היא, כאשר הוא ניצב מול אתגר מקצועי קשה. דווקא אז מצפים מאיש המקצוע שלא יפעל כדי למצוא חן בעיני מישהו, שלא יעשה דבר כדי להיראות טוב בעיתונות, שלא יושפע מהלחץ הסביבתי ולא יגיב בפניקה, אלא יכלכל את מעשיו על בסיס התאוריה והניסיון המקצועי. מנהיגות אמיתי נמדדת כלפי מעלה ולא כלפי מטה.

התנהגות מקצועית מחייבת גם לדעת מה לא ניתן לבצע ולהסביר מדוע. שום בעל מקצוע רציני לא יאמר, כי הוא יודע לפתור כל בעיה שתיווצר בתחומי מקצועו (היעלה על הדעת רופא שיאמר לחולה: אל תדאג, לא חשוב איזו מחלה יש לך, אני יודע לרפא כל מחלה)?

מקצועיות אמיתית משמעותה, להגדיר גם מה אינו פתיר ולומר זאת באופן ברור.

שׂוֹאֵל פְּעֻנֵין וְמִשִּׁיב פְּהֶלְכָה

ביולי 2012 התמניתי למפקד גדוד. כקודמי ומקבילי כינסתי את הגדוד ברחבת הדגל של מחנה האימונים ברמת הגולן לשיחתי הראשונה כמפקדם. ללא הקדמה מיותרת פניתי ללוחמים ושאלתי באופן ישיר: 'מי רוצה להרוג מחבלי? כצפוי, כולם הרימו את ידם. פניתי לאחד הלוחמים שישב בשורה הראשונה. הלוחם, קלע מהרובאית, נעמד על רגליו והציג את עצמו. שאלתי אותו: 'מה הסטייה הבליסטית של נשק הקלעים בטווח 100 מ'?

שתיקה קצרה של מבוכה מצדו אך לזכותו ייאמר שהתאושש מהר לאחר שנתקל במבט נוקב מצידי. לאחר היסוס קל והתלבטות מהירה בין שני מספרים, הכריז בקול בוטח: '2 + ס"מ'!

'שב' השבתי לו והוספתי 'הסטייה הבליסטית בטווח הזה היא 7 + ס"מ'! פניתי לכלל הלוחמים וצינתי בפניהם שאני מעניק לאותו קלע ציון - 100 במשמטיות אבל ציון - 0 במקצועיות. בתום השיחה ביקשתי ממפקדי המחלקות והפלוגות להמתין במגרש לשיחה קצרה איתי. לאחר שכל לוחמי הגדוד התפזרו שאלתי את המפקדים מה הם למדו מהשיח שהתנהל בין הקלע לביני. 'שהיית קלע במסלולי ענה בחיך אחד ממפקדי המחלקות. "הייתי אר. פי. גיסט, קשר וצלף במהלך השרות אך לא קלע" עניתי. "למען האמת, לא ידעתי את התשובה עד שלא פתחתי דפית קלע חצי שעה לפני השיחה עם הגדוד" גיליתי לכולם את הסוד; מכאן, ביקשתי ממפקדים לא להיות הטובים ביותר בכל תפעול אמלי"ח או מקצוע כזה או אחר אך אני דורש מהם להיות הטובים ביותר ביכולת לשאול שאלות נוקבות. ככל שנשאל שאלות עמוקות ואיכותיות כך ניצור בקרב פקודינו מצוינות ומיקוד במשימה.

וְאָמַר עַל רֵאשׁוֹן רֵאשׁוֹן וְעַל אַחֲרוֹן אַחֲרוֹן

הכלכלה המסורתית מסבירה שהכי טוב "לשמור על כל האופציות פתוחות" - זהו המעשה הרציונלי לעשותו; כך טוען בספרו 'לא רציונלי ולא במקרה' פרופסור דן אריאלי. ואולם באחד מניסוייו הראה אריאלי שניסינים שדבקו בעיקרון הזה ודאגו לשמור על כל האופציות פתוחות, הפסידו יותר כסף מניסינים שבחרו באופציה אחת מבין שלוש - ולא משנה באיזו מביניהן בחרו. המקצוע הצבאי (בכלל) והפיקוד הקרבי (בפרט) מחייבת קבלת החלטות שבהרבה מקרים תטה את כף המאזניים לצד אחד. בעולם האזרחי החלטה כזאת תחשב לרדיקאלית, פשטנית ושאינה מאוזנת. ייתכן שגם אני הייתי סובר כך אם הייתי בחברת הייטק או משרד עורכי דין. אך אני איש צבא ומפקד קרבי שנדרש לפקוד פקודה ודעת בוודאות מלאה שפקודי ימלאו אותה כלשונה וכרוחה. פקודת 'קדימה הסתער' היא פקודה אינה מאוזנת שתובעת משומעיה פעולה טוטאלית שאינה מאפשרת פרשנות או את דרך האמצע של הרמב"ם. לפיכך, כאשר אומר על ראשון ראשון

ועל אחרון אחרון חזקה עליו שיצור סדר עדיפות ברור ובחירה באפשרות הנכונה (הטובה יותר, הגרועה פחות ואולי לא זאת ולא זאת...) עם כללים ברורים למעבר בינהן.

אנו חייבים ליצור שיח של המלצות, משמעויות וחלופות.

וְעַל מַה שֶׁלֹּא שָׁמַע, אֹמֵר לֹא שָׁמַעְתִּי,

בצבא, אנחנו מומחים בכל ולכל. משאבי המידע שלנו היום הם כמעט אינסופיים. מהפכת המידע לא רק המציאה לנו את Google, היא הפכה את הגישה לבני אדם ממשיים לזמינה ומהירה מאי פעם. דווקא מציאות השפע מצריכה אותנו להיות ממוקדים ומלוטשים יותר. כשם שאנחנו לא מעוניינים לברור בין 130 דפי תוצאות בחיפוש אחר כתבה מעניינת שקראנו פעם, אין לנו צורך בסיפורי חיים שלמים כדי להגיע לנקודה העיקרית. במציאות השפע אנחנו נבעתים להוציא מהפה אמירות כמו: "אין לי מושג", "תן לי לבדוק ואחזור עם תשובה". כשאנו מסגלים את ההרגל של קודם לעבד עם עצמנו את השאלות ואת המטרות שלהן ורק אז לצאת איתן החוצה, התוצאה היא ניסוח שיוצא החוצה בהיר ומדויק יותר.

זה, בתמורה, מגדיל את הסיכוי להזין את עצמנו חזרה במידע וידע שעונים לאותן תכונות.

9 |

וּמִוֹדָה עַל הָאֱמֶת .

"כן, ואל תיפול למלכודת שמנהלים רבים נופלים אליה כשהם חולקים שבחים". "איזו מלכודת?" הם משבחים יתר על המידה, שבח הוא דבר חשוב, אך מעבר למידה הנכונה הוא מאבד מכוחו, ממש כמו שהדפסת כסף רב מדי מוריד מערכו". (חכמת המנהיגות, רובין ס' שארמה).

אנחנו מלאי שבחים... כלפי כולם. תודה לטבחים, למדריכות, ללוחמים, ללוגיסטיקה, לנהגים, למפקדים ובעצם... למי לא?! השאלה האמיתית היא: על מה ולמה?! האם באמת הכל היה מושלם?! האמת נוחה יותר ויפה יותר כאשר היא נוצצת, חפה מפגמים וצלקות. כזאת שלא מאתגרת את התוכניות ומקלקלת את המציאות. אמת כזאת קיימת רק באגדות ובהרצאות השראה מזויפות. לחם חוקו של ארגון צבאי הוא החיכוך. לפיכך, רק תוכחה ואמירת האמת לאשורה תשפר אותנו. רוח צה"ל נעדר מהערך 'נחמדות' או 'נימוסים'. הנסיון שלנו לעטוף אמירות קשות בצמר גפן מתובל במחמאות בשם הממלכתיות הוא בדיחה. באופן מפתיע, גם על כך חשבו בעבר: 'אהוב את המוכיחך ושנא את המשבחך' (מסכת אבות).

במקום סיכום...

אז מה למדתי מכל האמור לעיל...?

ראשית, אנחנו רגילים לציין TOP 3\5; למה?

כי כך הורגלנו. העיקר הוא החשוב ולא המספר! סעיף אחד שתיים או במקרה שלנו: שבע - זה גם בסדר.

שנית, "טובה תוכחת מגולה - מאשליה של אהבה מסותרת" בשביל להבחין בחצי הכוס המלאה יש צורך להכיר בחצי הריק. בני-אדם לא נהנים מביקורת - ביקורת מפחידה אותם; הם הרבה יותר נהנים לחשוב שתפקודם תקין והם פועלים כשורה. כל האמור לעיל, תקף גם לרוב אנשי הצבא (ואף ביתר שאת..). הרבה יותר מספק ונחמד לראות את הטוב בכל דבר אך האמת היא שמחמאות וטפיחות על השכם לא מקדמים את המטרה. עדיף לקבל ביקורת מאשר לחיות באשליות.

שלישית; (והחשוב מכל...) "מה שְׁהִיָּה הוּא שְׁיִהְיָה, וְמֵה שֶׁנֶּעֱשֶׂה הוּא שֶׁיֵּעָשֶׂה, וְאִין כָּל־חֵדֶשׁ תַּחַת הַשָּׁמַיִם." (קהלת א, פסוק ט). כל הנכתב לעיל הינו אמת לאמיתה ועל הקורא מוטלת החובה להטיל בכך ספק...