

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 142 (1976)

Heft: 4

Rubrik: Ausbildung und Führung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ausbildung und Führung

Lernzielorientierte Detailausbildung im Wiederholungskurs
(Ein Versuch zur Steigerung der methodischen Kompetenz der Kader)

Major H. Gehrig

1. Ausgangspunkt

Den Ausgangspunkt für unsere Bemühungen, im Rahmen der Wiederholungskursarbeit die Ausbildungsmethodik zu verbessern, bildeten die folgenden Feststellungen:

1.1. Seit einigen Jahren beobachten wir ein intensives Bemühen, die Ausbildungsmethodik in der Armee zu verbessern. Einzelne Erkenntnisse aus der modernen Lernpsychologie und Didaktik halten auch in der militärischen Ausbildung Einzug. Obwohl Fortschritte festzustellen sind, zeigt sich bei genauer Analyse aber doch, daß die Bemühungen oft partikular sind und nur die Oberfläche methodischer Gestaltung betreffen.

1.2. Zu solchen Bemühungen zählen wir etwa das Prinzip des Wettstreits und das Prinzip der Einzelprüfung, wenn auf der Grundlage eines raffinierten Bewertungs- und Belohnungssystems der Wehrmann «motiviert» wird, eine Reihe von Einzelleistungen zu erbringen, die unter sich nicht in einem erkennbaren Begründungszusammenhang stehen und nicht an klaren Vorstellungen über die oberste Zielsetzung aller Ausbildung – nämlich am Kriegsgenügen – orientiert sind.

1.3. Jede Verbesserung der Ausbildungsmethodik hat bei diesem zentra-

len Punkt, der Sensibilisierung für die Zielfrage, anzusetzen und nicht bei der Vermittlung von allerlei Organisationstechniken und motivierenden «Gags». Das organisatorische und methodische «Arrangement» darf nie Selbstzweck sein, es kann erst abgeleitet werden, wenn eine Zielanalyse stattgefunden hat.

1.4. Jede verlangte Einzelleistung muß für den Wehrmann in einen auch für ihn erkennbaren Bedingungszusammenhang sichtbar und erlebbar eingeordnet werden können und in einer klaren Zielformulierung ihre Begründung finden. Nur dies ist als echte Motivation zu verstehen.

1.5. Unsere Kader fühlen sich in Fragen der methodischen Gestaltung vor allem in der Detailausbildung oft inkompotent. Es ist aber anzunehmen, daß auch diese Kompetenz wesentlich gesteigert werden kann, wenn in der methodischen Schulung der Kader ähnlich konsequent vorgegangen wird, wie dies etwa im Bereich der Schulung der formellen Entschlußfassung und Befehlsgebung getan wird. Wesentlich ist, daß die entscheidenden Grundregeln formalisiert, vermittelt und sodann in der praktischen Umsetzung geübt werden.

2. Das grundlegende Konzept

«Wer nicht weiß, wohin er segeln will, für den ist kein Wind günstig» (Seneca).

Wer also vom Ziel nichts weiß, der kann auch den Weg nicht haben! Das Konzept, das in unserem Bataillon in den letzten 4 Jahren erarbeitet worden ist, orientierte sich an der Hypothese, daß das Kader zunächst für das zentrale Problem der Zieldiskussion und Zielbestimmung als tragender Säule jeder Ausbildungsplanung sensibilisiert werden muß.

Es gilt, zu erkennen:

2.1. Oberstes Ziel der militärischen Ausbildung ist und bleibt die Kriegstüchtigkeit. In der Zielbestimmung ist von möglichst genauen Vorstellungen und Kenntnissen in dieser Hinsicht auszugehen.

Im Prinzip verfügen wir über gute Unterlagen und Instruktionshilfen auf dieser Ebene. Im Bereich der Luftschatztruppen denken wir etwa an die möglichen Schaden- beziehungsweise Trümmerlagen und die dazu erarbeiteten «Systematiken» beziehungsweise «die grundlegenden Einsatzverfahren».

Auf dieser obersten Ebene könnte man von vorgegebenen globalen Ausbildungszügen reden; es ist Aufgabe der oberen Führungsstufen, solche zu erarbeiten und bekanntzugeben.

2.2. Das didaktisch-methodische Problem beginnt dort, wo es darum geht, aus solchen globalen Zielen konkrete Ausbildungsziele abzuleiten. Der hier einzusetzende Prozeß kann als «Hierarchisierung» von Lernzielen bezeichnet werden. In einer sinnvollen Lernzielhierarchie sind geforderte Teilziele entweder Voraussetzungen für dieses allgemeine Ziel der Kriegstüchtigkeit, oder aber sie haben als sinn- und zweckloser Leerlauf aus der Ausbildungskonzeption auszuscheiden.

2.3. Wenn wir dieser Anforderung in der Lernzielbestimmung genügen wollen, wird nun die Frage akut, nach welchen Grundsätzen solche Lernziele aufgestellt werden müssen, wenn sich aus diesen Lernzielformulierungen einerseits Hinweise für die Ausbildungsmethodik und andererseits Richtlinien für die Überprüfung der Lernergebnisse ableiten lassen sollen. Als erstes Prinzip hat hier jenes der Operationalisierung¹ zu gelten. Operationalisierung bedeutet: Man bemüht sich, in den Lernzielen anzugeben, was der Lernende (der Adressat) tut, wenn er beweist, daß er das gesteckte Ziel erreicht hat. Ein solches Lernziel bezeichnet also ein «Endverhalten»; es liefert eine Beschreibung der Leistungen, zu denen ein erfolgreicher Absolvent eines Ausbildungsganges fähig ist. Ein Beispiel eines operationalisierten Lernziels: «Den AC-Schutanzug selbstständig anziehen können. Das Ziel ist erreicht, wenn die einzelnen Handlungen in der richtigen Reihenfolge vorgenommen werden und für das Anziehen nicht mehr als 1 Minute benötigt wird.»

3. Die Bedeutung der Operationalisierung von Lernzielen

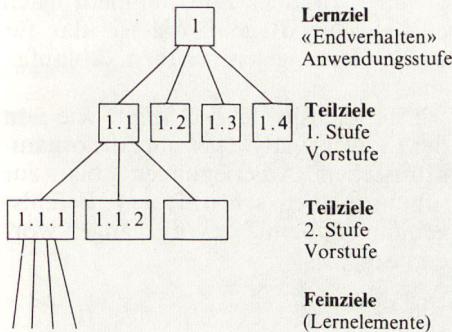
Der Vorteil solcher operationalisierten Lernzielformulierungen liegt auf der Hand: Jeder an der Ausbildung Beteiligte hat absolute Klarheit darüber, welches die gesteckten Ziele sind, die es zu erreichen gilt. Gleichzeitig wird durch die Nennung der Umstände, unter denen der Leistungsnachweis zu erfolgen hat, sowie des Beurteilungsmaßstabes die Überprüfbarkeit der Lernergebnisse gewährleistet. Von hier aus kann dann rückwirkend auf die Güte der Ausbildungsmethodik geschlossen werden.

Dies genügt aber nicht. Man möchte aus der Lernzielformulierung direkte Hinweise auf die Ausbildungsmethodik abstrahieren können. Dies läßt sich erreichen durch die Lernzielanalyse, das heißt durch die Aufschlüsselung des Endverhaltens in eine Reihe von Teilstielen. Es ergibt sich so eine Reihe von Aufbaustufen, die dem anvisierten «Endverhalten» vorauszugehen haben.

Diese Teilziele oder Aufbaustufen werden nun abermals aufgegliedert in Feinziele, die dann den Einzelmanipulationen entsprechen, aus denen sich die komplexe Leistung des Endverhaltens zusammensetzt.

Darstellung 1

Schema einer Lernzielhierarchie



So ergibt sich eine Rangfolge von Fein- und Teilzielen, die man in ihrem Gesamtzusammenhang als **Lernzielhierarchie** bezeichnet. Eine solche Lernzielhierarchie bietet nun sehr günstige Voraussetzungen für die Ausarbeitung methodischer Richtlinien. Für jede einzelne Lernleistung läßt sich zeigen, auf welchen Voraussetzungen aufgebaut wird. Umgekehrt kann bei einem Versagen sehr rasch gefolgt werden, welche Lücken zu schließen sind, damit auf der nächsthöheren Stufe überhaupt sinnvoll Ausbildung betrieben werden kann. Da ein solches Ausbildungskonzept gestattet, den individuellen Leistungsstand jedes einzelnen zu berücksichtigen, und da es darüber hinaus für alle am Ausbildungsprozeß Beteiligten ein hohes Maß an Transparenz ermöglicht sowie auch klare Maßstäbe für die Leistungsbeurteilung liefert, darf zu Recht von einer **Objektivierung** des Lernens auch im militärischen Bereich gesprochen werden.

Das nachfolgende Beispiel zeigt eine solche Lernzielhierarchie, in der auch das Prinzip der Operationalisierung berücksichtigt ist. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß die hier formulierte «Anwendungsstufe» noch nicht im Rahmen des Zugs- oder Kompanieeinsatzes formuliert ist. Sie ist aber gekennzeichnet durch ein sehr komplexes Handlungsgefüge, das einen hohen Grad an Realitätsnähe besitzt. Die «atomistische» Aufschlüsselung nach unten im Sinne der Auflösung des ganzen Handlungsgefüges in kleinste Teileinheiten von Kenntnissen und Handgriffen kann natürlich fast ins Unermeßliche weitergetrieben werden. Es kommt also darauf an, das Prinzip nicht zu strapazieren und so weit zu gehen, als es für die Praxis relevant ist.

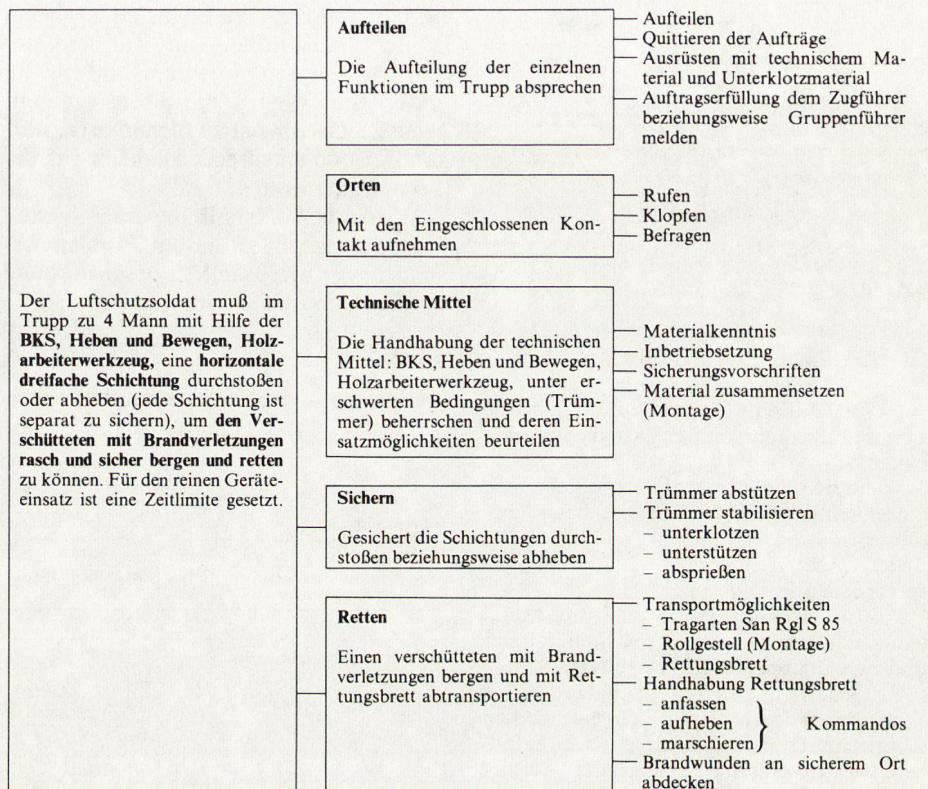
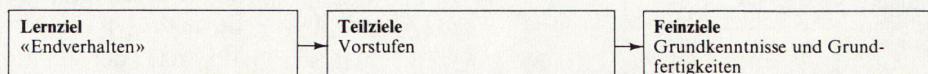
Darstellung 2

Beispiel einer Lernzielhierarchie im Rahmen angewandter Detailausbildung im Wiederholungskurs (Ls Trp)

Thema:

Rettung aus dreifacher Schichtung

I. Lernzielschema



Die Erarbeitung solcher Konzepte ist zunächst eine theoretische Arbeit. Es ist wesentlich, daß man bei diesem Punkt die methodische Arbeit mit dem Kader nicht etwa abbricht und hofft, die Umsetzung in die Praxis «gelinge nun von selbst».

In einem nächsten Schritt sind nun die organisatorischen und materiellen Fragen anzugehen. Fast zwingend ergibt sich bei unserem Beispiel, daß fünf Arbeitsplätze einzurichten sind, auf denen die Teilziele erreicht werden können.

Da die Teilziele aber auf ein «Endziel» zu geordnet sind, muß im Rahmen dieser Ausbildungseinheit auch ein Arbeitsplatz hergerichtet werden, der die Überprüfung der «Anwendungsstufe» erlaubt. In der Arbeitsvorbereitung sind nun folgende Punkte zu bearbeiten:

- Suchen des geeigneten **Geländes** (Objekts), auf dem die **Arbeitsplätze** so eingerichtet werden können, daß auch von der Organisation her der **Zusammenhang der Teilposten mit der Anwendungsstufe erkennbar** wird.
- Abklären der Frage, welche **Ausbildungshilfen** an den einzelnen Posten geboten werden müssen. Ist Selbst-

instruktion (mit Hilfe von Reglement- oder Anweisungstafeln (Checklisten usw.) möglich, oder muß ein Postenchef die Anweisungen geben und die Arbeit überprüfen? Welche Offiziere, Unteroffiziere oder Soldaten eignen sich dafür?

- Welche **Reglemente oder Unterlagen** stehen für die Detailvorbereitung zur Verfügung (mit genauen Angaben über die einschlägigen Ziffern, Abbildungen, Seitenzahlen usw.)?

- Materialliste.

- Überlegungen zur **personellen Organisation**. Wie viele Leute können/sollen auf dem Arbeitsplatz «rotieren»?

- Wie viele weitere Arbeitsplätze müssen für einen Zug usw. organisiert werden, damit keine Stauungen entstehen?

- Welche Aufgaben werden den Trupps zugewiesen, die ihre Aufgabe gelöst haben?

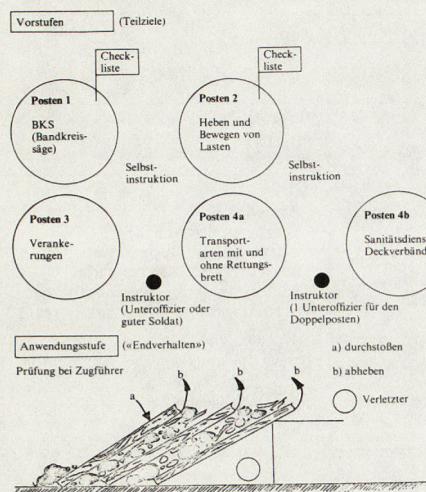
- Zeitplan.

usw.

Diese Überlegungen finden ihren Niederschlag in einem **Kroki des Arbeitsplatzes** und Hinweisen über

- Organisation,
- Materialiste,
- Unterlagen.

Darstellung 3
II. Kroki des Arbeitsplatzes zum Thema Rettung aus dreifacher Schichtung



III. Überlegungen zur Organisation

Der Zugführer (Gruppenführer) gibt die Lernziele bekannt und erklärt die Arbeitsplätze.

Wenn sich vier Mann als Trupp genügend gut einschätzen, melden sie sich beim Zugführer.

Bei Ungenügen übt der Trupp am entsprechenden Posten weiter.

An Instruktionspersonal sind drei Mann (ein Zugführer oder Zugführer-Stellvertreter und zwei Gruppenführer) eingesetzt.

Zeitbedarf für den Truppeinsatz: Je nach Wahl des Vorgehens für den eigentlichen Geräteeinsatz eine Zeitlinie nach Erfahrungswerten einsetzen, damit der Auftrag erfüllt ist. Das Ganze dürfte für die acht Mann im Rahmen der Wiederholungskursarbeit ein Ausbildungsprogramm von 2 bis 4 Stunden darstellen.

Materialliste

- 4 BKS,
- 1 Seilzugapparat,
- 1 Fußwinde,
- 1 Pullerrätsche,
- 2 Seilrollen,
- 2 hydraulische Heber,
- 4 Drahtseile,
- 2 Kisten Nr. 2,
- 2 Kisten Nr. 12,
- 2 Kisten Nr. 8,
- 2 Kisten Nr. 1,
- 1 Rettungsbrett,
- Checklisten.

Hinweise auf Unterlagen

- Sanitätsdienstlicher Behelf Ls Rgt 41 WK 74,
- Ls Regl 59.11d, S. 38 bis 42, 85 bis 108,
- Technisches Reglement Benzinkettensäge.

4. Von der Theorie zur Praxis

Es ist wesentlich, daß das so erarbeitete Konzept unmittelbar in Praxis umgesetzt und überprüft wird. Die Erfahrung in unserem Bataillon hat gezeigt, daß die Umsetzung der «Lern-

zielhierarchie» in eine konkrete und sinnvolle Arbeitsplatzorganisation keine nennenswerten Probleme mehr aufwirft. Die Probleme setzen aber wieder ein, sobald wir nun darangehen und die Lernorganisation mit der Mannschaft «in Betrieb» nehmen. Es zeigt sich sehr bald, daß der Erfolg für die Mannschaft und für den Ausbildner erst dann zu erwarten ist, wenn es dem Ausbildner (im Rahmen der hier anvisierten Detailausbildung in erster Linie dem Zugführer!) gelingt, seine Zielsetzungen zu formulieren, mitzuteilen und entsprechend sicher vor der Truppe aufzutreten.

Wir haben deshalb in einer letzten Ausbildungsphase diesem **Problem besondere Aufmerksamkeit geschenkt und versucht, deutlich zu machen**,

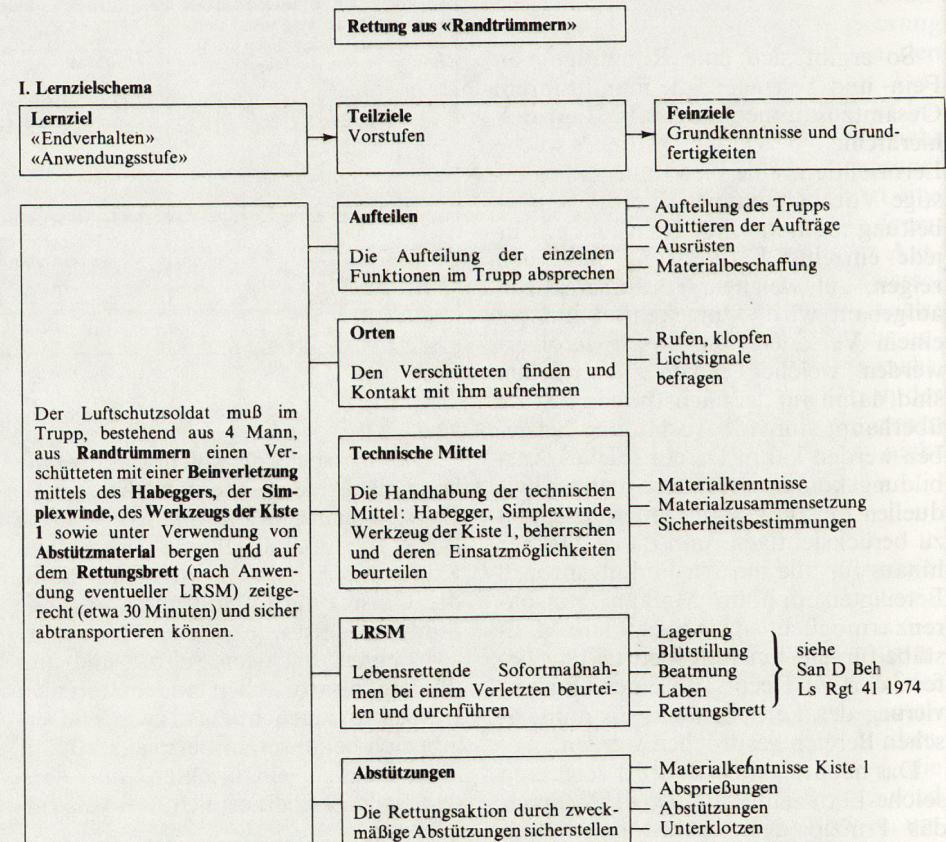
– daß mit der sauber erarbeiteten Lernzielhierarchie der Schlüssel zur Formulierung des Ausbildungsziels für den Zug beziehungsweise die Gruppe schon gegeben ist und daß es nur noch gilt, die Formulierungen verständlich und einfach für den Soldaten umzusetzen. Dies kann und muß man aber üben;

– daß die Orientierung und Befehlsgebung vor dem Zug nunmehr nach den gleichen Regeln, wie wir das für das Gefecht gelernt haben, ablaufen soll.

Das nächste Beispiel zeigt, wie von der Lernzielanalyse her über die organisatorischen Überlegungen bis zur (übungshalber schriftlichen) Befehlsgebung vor dem Zug vorgegangen worden ist.

Darstellung 4

Lernzielanalyse, Arbeitsplatzorganisation und Befehlsausgabe zum Thema:



III. Hinweis zur Arbeitsplatzorganisation

Organisation

- Die hier dargestellte Arbeitsplatzorganisation bezieht sich auf erste Gruppe beziehungsweise auf einen stark reduzierten Zug (Wiederholungskursrealität!).
- Um zu verhindern, daß bei der Anwendungsstufe Engpässe entstehen (Andrang mehrerer Trupps gleichzeitig, Wiederinstandstellung des Postens) soll man für die Anwendungsstufe immer mindestens zwei Plätze vorsehen.
- Der Trupp, der durch die Prüfung gegangen ist, richtet den Platz wieder her.

Materialliste

- Habegger,
- Kettenflaschenzug,
- Fußwinde,
- hydraulischer Heber,
- Rätschenflaschenzug,
- Kiste 1,
- Seilwerk,
- Rettungsbrett,
- Verbandmaterial,
- Taschenlampen,
- Klopfsgegenstände.

Wichtige Reglemente und Unterlagen

- Sanitätsdienstlicher Behelf Ls Rgt 41 WK 74,
- Regl 59.11d (San D) Art. 160 bis 167, 173 bis 176, 309, 224, 225, 229 bis 231, 258 bis 263, 280 bis 287,
- Regl 62.12d (Fachd), Teil D,
- Regl 62.11, II (Fachd), Teil B, Abschnitt III, Art. 31, 33, 34, Abb. 9c,
- Regl. 417.09d (Zivilschutz), Ausgabe 66, Art. 15.

IV. Beispiel einer Befehlsausgabe des Zugführers auf dem Arbeitsplatz

Orientierung über Zielsetzung

Mein Ausbildungsziel für den Zug (die Gruppe) heute vormittag: Jeder im Zug ist in der Lage, in einem Trupp zu vier Mann einen schwer Verletzten aus diesen Randtrümmern zu retten. Wir nehmen an, der Verletzte habe eine offene Beinfraktur und sei stark eingeklemmt.

Es kommt darauf an, daß Ihr die technischen Mittel, wie Habegger, Simplexwinde, Werkzeuge aus der Kiste 1, richtig einsetzt.

Es kommt aber auch auf eine gesicherte Rettungsaktion an, indem zum Beispiel zweckmäßig unterklotzt wird.

Im Sanitätsdienst zeigt Ihr, daß Ihr die allfälligen LRSM beurteilen und durchführen könnt und daß Ihr den Verletzen richtig anfaßt und abtransportiert.

Wenn die Aufgabe im Trupp gut organisiert wird und die Geräte beherrscht werden, kann der Trupp die Aufgabe in maximal 30 Minuten lösen.

Absicht

Ich teile den Zug in vier Trupps auf. Zuerst richtet jeder Trupp den Arbeitsplatz (gemäß Anweisung, die ich den Chefs abgebe) ein. An jedem Arbeitsplatz erreichen wir zuerst alle notwendigen Teilziele, um dann auf der Anwendungsstufe hier (demonstrieren) das Gelernte zusammenzubauen.

Aufträge

- Kpl A richtet ein und überwacht die Posten 1 und 4.
- Kpl B richtet ein und überwacht die Posten 2 und 3 beziehungsweise 5.
- Für das Einrichten der Arbeitsplätze genügen 20 Minuten.
- In einer ersten Arbeitsphase wechseln wir alle 40 Minuten die Posten.
- Fühlt sich die Mannschaft eines Trupps fähig, sich auf der Anwendungsstufe prüfen zu lassen, meldet sie sich bei mir.

Mein Standort ist hier auf dem Arbeitsplatz.

5. Überblick über ein mögliches Kaderschulungsprogramm

(in Anlehnung an die Erfahrungen im Ls Bat 25 von 1971 bis 1974)

5.1. Einführung und Problemstellung (2 Stunden)

- Welche Fragen stellen sich dem Zugführer, wenn er den folgenden Tagesbefehl liest?

Tagesbefehl der Ls Kp X

7.00–11.30

Zug Keller:

Detailausbildung am Objekt

Zug Müller:

Sanitätsdienst

Zug Meier:

Zugsübung

11.45 Mittagessen

13.15 Fortsetzung der Arbeit vom Vormittag (Wechsel der Arbeitsplätze)

- Diskussion und Gruppenarbeit: Die Zugführer formulieren alle sich stellenden Fragen an den Kompaniekommandanten.

- Zusammenfassung: Wir erkennen, daß genauere Angaben und Umschreibungen notwendig sind, zum Beispiel betreffend

- die zu erreichenden Ausbildungsziele,
- die vorhandenen Ausbildungshilfen,
- die allfälligen Leistungsnormen usw.

5.2. Einführung in die Technik der Lernzielformulierung (3 Stunden)

- Gemäß Ziffer 5.1 erkennen wir die Notwendigkeit der Formulierung aussagekräftiger und korrekt formulierter Lernziele.

- Die Einführung in die Technik erfolgt in Form theoretischer Einzelarbeit, zum Beispiel unter Verwendung des Lernprogramms «Lernzielformulierung» (welches zur Zeit im Stab der Gruppe für Ausbildung ausgearbeitet wird²).

- Als Hauptergebnisse werden festgehalten:

Vier Grundsätze:

1. Lernziele drücken aus, was der Lernende nach einer bestimmten Ausbildung zu tun imstande ist.
2. Das im Lernziel beschriebene Verhalten muß beobachtbar (sichtbar) sein.
3. Für die Detailplanung der Ausbildung fragen wir nach dem Lernergebnis, das erzielt werden soll. Was sollen die Leute am Ende einer Instruktion/Ausbildungsphase tun können?
4. Klare Lernziele bezeichnen das Endverhalten des Lernenden, nicht des Ausbildners.

Vier Elemente klarer und eindeutiger Lernziele:

1. Beobachtbares Endverhalten des Lernenden.

2. Neben der Angabe des Endverhaltens muß der Lerngegenstand eindeutig bezeichnet sein, auf den sich das Verhalten (die Tätigkeit) bezieht.

3. Angabe der Bedingungen (womit, unter welchen Umständen, mit welchen Hilfsmitteln), unter denen das Endverhalten gezeigt werden soll.

4. Angabe eines Beurteilungsmaßstabes (zum Beispiel: zeitliche Begrenzung, Anzahl notwendiger Punktzahlen beziehungsweise richtiger Lösungen, Genauigkeit/Präzision der Ausführung).

5.3. Übungen im Formulieren von Lernzielen (3 bis 4 Stunden)

- Wir formulieren 10 bis 20 Lernziele zu aktuellen Ausbildungsgebieten, zuerst aus dem Bereich der allgemeinen soldatischen Ausbildung: zum Beispiel zum ACS-Dienst, zum Sanitätsdienst, zur Körperschulung usw. Dann zur Einzelgefechtsausbildung und zur Spezialausbildung an Waffen und Geräten, zum Teil unter Einbezug der Partner- und der Trupparbeit (unter Verwendung von Reglementen und anderen Unterlagen).

- Austausch der Arbeiten beziehungsweise Demonstration (Folien!). Befprechung nach der Checkliste (Ziffer 5.2).

5.4. Lernzielhierarchien (3–4 Stunden)

- Lernzielformulierungen und Aufstellung von Lernzielhierarchien zu einzelnen Ausbildungsgebieten, zum Beispiel in unserem Fall zum Rettungsdienst.

- Gruppenarbeiten:

- Darstellung in Form einfacher Graphiken,
- Reduzierung auf das Wesentliche,
- Vorstellen, Vergleichen, Besprechen der Ergebnisse.

5.5. Umsetzung von Lernzielhierarchien in Arbeitsplatzorganisationen (zweimal 4 Stunden)

- Theoretische Bearbeitung, Krokis, Skizzen.
- Umsetzung in die Praxis: Konkrete Aufstellung einer Arbeitsplatzorganisation mit Material und Hilfsmitteln.
- Überprüfung, Besprechung der Schwierigkeiten.
- Bearbeitung von zwei oder drei Ausbildungseinheiten.
- Übungen im Formulieren von Arbeitsanweisungen beziehungsweise Befehlen.

5.6. Anwendung mit der Truppe

- Aussprache über Erfahrungen und Probleme.
- Repetitionen der theoretischen Grundlagen.
- Erarbeitung neuer Bereiche (nach der eigentlichen Einführung, Ziffern 5.1 bis 5.5, als Kaderunterricht während des Wiederholungskurses, 2 bis 3 Stunden wöchentlich).

6. Einige Folgerungen und Konsequenzen

6.1. Unsere Erfahrungen und die hier vorgestellten Beispiele zeigen, daß die Verbesserung der Ausbildungsmethodik nicht Angelegenheit eines gelegentlichen Referates im Kadervorkurs sein kann. Ein Erfolg stellt sich erst ein, wenn auch auf diesem Gebiet mit langfristigen Konzeptionen gearbeitet wird. (In unserem Bataillon sind für das unter Ziffer 5 beschriebene Konzept insge-

samt etwa 30 Ausbildungsstunden, verteilt über 3 Jahre, aufgewendet worden.)

6.2. Die Fachleute, die heute auch in der Armee zur Bearbeitung methodischer Fragen zur Verfügung stehen, sollten einen Teil ihrer Dienstleistungen als Berater in den Kadervorkursen oder Wiederholungskursen der Truppe absolvieren.

6.3. Das Hauptproblem in der Ausbildungsmethodik liegt bei der Umsetzung der theoretischen Grundlagen in die Praxis. Hier muß vom Lerntheoretiker erwartet werden, daß er diese Umsetzung konkret zeigen beziehungsweise überprüfen kann. Wenn ihm allenfalls die militärisch-fachtechnischen Qualifikationen abgehen, ist eine intensive Zusammenarbeit mit dem militärischen Fachmann unerlässlich und die Teamarbeit anzustreben.

6.4. Von den Truppenkommandanten ist zu erwarten, daß sie neuen Bestrebungen und ungewohnten Arbeitsformen gegenüber die notwendige Aufgeschlossenheit entgegenbringen und in den Arbeitsprogrammen auch für die ausbildungsmethodischen Bedürfnisse die erforderliche Zeit einplanen.

Anmerkungen

¹ In Anlehnung an: R. F. Mager, «Lernziele und programmierte Unterricht», Weinheim 1969.

² «Lernzielformulierung», Programmierte Instruktion, LP 1.24, provisorische Fassung, 1974.

Wettbewerb ASMZ Nr. 2/1976

Buchpreisgewinner:

Hptm H. Schöttli, Kdt Füs Kp I/277, 8503 Hüttwilen, Isebüel 19. Hptm D. Meyer, zuget. Hptm Stab Füs Bat 73, 8211 Lohn, Dettewies 158.

Wettbewerb ASMZ Nr. 4/1976

Formulieren Sie in höchstens fünf Sätzen die Zielsetzung für unsere Offiziers-Kadervorkurse.

Einsendungen bitte bis Ende April an:
Major i Gst Geiger, Denner AG, Postfach 599, 8021 Zürich.

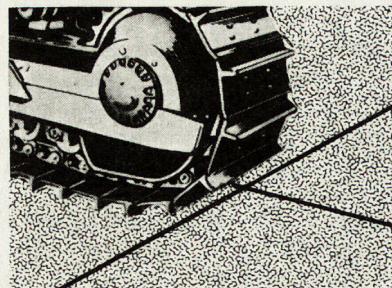
In der nächsten Nummer:

«Didaktik der Gebirgskampfausbildung» von Hptm i Gst H. U. Scherrer. ■

Fabrikationsgebäude, Lagerhallen, Bürogebäude, Überdachungen, Supermärkte, Werkstattgebäude, Ausstellungshallen, Spiel- und Turnhallen, Mehrzweckgebäude, Einstellhallen, Pavillons

HALLEN
erstellt schlüsselfertig

BÜRLI AG 8052 ZÜRICH
DAS UNTERNEHMEN FÜR FORTSCHRITTLECHE
UND WIRTSCHAFTLICHE HALLENBAU-TECHNIK
SCHAFFHAUSERSTRASSE 481 TELEFON 01/51 56 20



KORODUR Hartbeton-Bodenbelag

verschleissfest beständig gegen Öl und Benzin stoß- und schlagfest

A. Scheuermann-Frey 9403 Goldach
Industriebeläge - Unterlagsböden Tel. 071 414644

Klein-Anzeigen

Ein Anzeigenfeld in der Rubrik «Klein-Anzeigen» in der Größe von 30 x 90 mm kostet Fr. 109.40. Annahmeschluß am 25. des Vormonats.

**Wir empfehlen uns für
preisgünstige
Offiziers-Uniformen**

Konfektion und Maßkonfektion sowie prompte Dienstleistung bei Beförderungen, Änderungen und Instandstellung **Ihrer Uniform**. Vertrieb von «Bissair»-Hemden.

**H. Illert & Co., vorm. Schweiz. Uniformfabrik,
Zürich, Usteristraße 21, Telefon 01/25 1175**