Zeitschrift: Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung

Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat

Band: 54 (1979)

Heft: 5

Artikel: Besonderheiten der Erwachsenenbildung im Militär

Autor: Metzger, Christoph

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-704929

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: 13.12.2025

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

Besonderheiten der Erwachsenenbildung im Militär

Dr. Christoph Metzger, Oblt, St. Gallen

1. Fragestellung

Die Ausbildung in der Schweizer Armee ist ein bedeutsames Anwendungsfeld der Erwachsenenbildung. Mit Recht stellt man sich deshalb die Frage,

- ob für das Lernen im Erwachsenenalter überhaupt Besonderheiten gelten
- und wieweit gegebenenfalls diese Besonderheiten auf die Ausbildung im Militär übertragen werden können.

2. Charakterisierung der militärischen Ausbildung

Im Hinblick auf die Suche nach Besonderheiten des Lernens im Erwachsenenalter scheint es im voraus nützlich, gleich die militärische Ausbildungssituation in bezug auf Besonderheiten grob zu analysieren.

2.1 Alter

Adressaten der militärischen Ausbildung sind vorwiegend Erwachsene im Alter von etwa 19 bis 40 Jahren; die Altersspanne erweitert sich noch, wenn höchste Kaderschulen und Zivilschutzkurse einbezogen werden. Die Adressaten sind in Rekruten- und Kaderschulen altersmässig recht homogen, in Wiederholungskursen recht heterogen.

2.2 Fähigkeiten

Der Heterogenität in bezug auf psychische und physische Fähigkeiten ist in den Rekrutenschulen und Wiederholungskursen – und damit beim Gros der Adressaten – äusserst gross. Erst in mittleren und höheren Kaderschulen kann mindestens bei der psychischen Leistungsfähigkeit mit recht homogenen Gruppen gerechnet werden.

2.3 Motivation

Der weitaus grössere Teil der Adressaten absolviert die militärische Ausbildung gezwungenermassen, nur der kleinere Teil lässt sich freiwillig aus- und weiterbilden (Kaderschulen).
Letztlich fühlt sich die Mehrheit der Lernenden zum grössten Teil des militärischen Ausbildungsstoffes nicht sonderlich hingezogen. Ausnahmen davon stellen wohl jene Sachgebiete dar, von denen sich die Adressaten eine Übertragung auf die zivile (berufliche und allgemein gesellschaftliche) Betätigung versprechen können (zum Beispiel Technik, Führung, Gruppenverhalten). Insofern fühlen sich vermutlich Kader (mit steigendem Grad) durch vergleichsweise mehr Sachgebiete angesprochen als die Soldaten.

2.4 Zeit und Umwelt

Für die allermeisten stellt die militärische Tätigkeit und Ausbildung zeitlich betrachtet etwas vergleichsweise Untergeordnetes dar. Zudem geschieht für die meisten die militärische Ausbildung in einer ausserordentlichen Umwelt.

3. Besonderheiten des Lernens im Erwachsenenalter

3.1 Komponenten der Lernfähigkeit

Der folgenden Analyse wird der Begriff «Lernfähigkeit» zugrunde gelegt. Diese setzt sich im wesentlichen aus

- Sinnesleistungen
- Psychomotorischer Reaktionsfähigkeit
- Gedächtnis
- Intelligenz
- Motivation

zusammen.

Neuere Untersuchungen zeigen, dass es falsch ist, allgemein von einer Minderung der Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter zu sprechen. Vielmehr tritt im Laufe der Entwicklung eine Umstrukturierung der Lernfähigkeit ein. Die Unterschiede innerhalb einer Altersstufe sind zudem wesentlich grösser als jene zwischen verschiedenen Altersstufen. Dies sei an der Entwicklung der genannten Bestimmungsgrössen der Lernfähigkeit gezeigt.

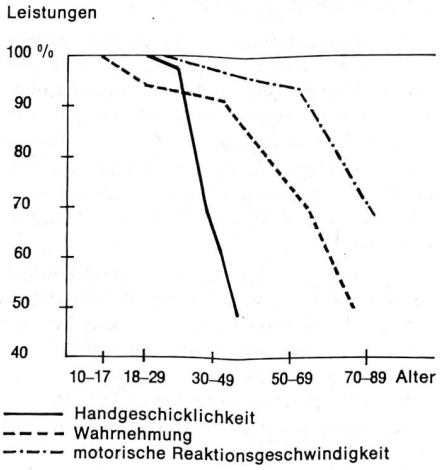
3.1.1 Sinnesleistungen

- Die Entwicklung von Sinnesleistungen hängt von biologischen Gesetzmässigkeiten und vom Gebrauch ab.
- Die Lernfähigkeit Erwachsener wird durch normale Veränderungen in den Sinnesleistungen nicht wesentlich beeinträchtigt, wenn man krankhafte Wahrnehmungsstörungen ausser acht lässt.

3.1.2 Psychomotorische Reaktionsfähigkeit

- Die psychomotorische Reaktionsfähigkeit lässt etwa vom 20. bis 50. Lebensjahr wenig und danach beschleunigt nach.
- Mit steigendem Alter nehmen Genauigkeit und Sorgfalt in den Reaktionen zu. Die Reaktionsfähigkeit wird also umstrukturiert.
- Die Entwicklung der psychomotorischen Reaktionsfähigkeit ist wiederum nicht rein altersbedingt.

Abhängigkeit verschiedener Leistungen vom Alter (Angaben in %)



3.1.3 Gedächtnis

- Man unterscheide die Merkfähigkeit (Kurzzeitgedächtnis) und die Erinnerungsfähigkeit (Langzeitgedächtnis).
- Die Merkfähigkeit nimmt mit steigendem Alter ab.
- Die Erinnerungsfähigkeit bleibt auch mit zunehmendem Alter gleich. Voraussetzung für die Behaltensleistung im Langzeitgedächtnis ist die aktive Denktätigkeit beim Lernen.
- Die Älteren sind gegenüber Jüngeren benachteiligt, wenn bei Gedächtnisleistungen die Lerngeschwindigkeit wesentlich ist. Umgekehrt wirkt sich die Ermüdung bei Jüngeren negativer auf Gedächtnisleistungen aus als bei Erwachsenen.
  Bei Erwachsenen tritt eine Spezialisierung des Gedächtnisses ein: es bildet sich ein Berufsgedächtnis.

3.1.4. Intelligenz

Bei Anwendung der gleichen Prüfverfahren an verschiedenen Altersgruppen (herkömmliche Methode) ergibt sich, dass die Leistung in Intelligenztests bis etwa zum 20. Altersjahr ansteigt, zwischen 20 bis 30 etwa gleich bleibt und danach kontinuierlich abnimmt. *Demnach wären die Intelligenzleistungen altersabhängig.* Dieses Ergebnis muss aber in folgenden Punkten korrigiert bzw. ergänzt werden:

1) Vermindete Leistung infolge Zeitmangel

Erwachsene schneiden bei Tests mit Zeitbegrenzung (Speed Tests) oft unter ihrer wirklichen Leistungsfähigkeit ab, während Tests ohne Zeitbegrenzung (Power-Tests) zeigen, dass die auf dieser Art gemessene Intelligenz nicht abzunehmen braucht.

2) Verwendung nicht altersgemässer Tests

Eigens für Erwachsene entwickelte Intelligenztests wurden bis heute nur selten entwickelt.

3) Flüssige und verfestigte Intelligenz

Die sogenannte flüssige Intelligenz (etwa Raumvorstellungsvermögen, schlussfolgerndes Denken, Auffassungsgeschwindigkeit) ist von der Entwicklung und Schulbildung relativ unabhängig und erreicht ihre höchste Entwicklung im frühen Erwachsenenalter.
Die sogenannte verfestigte Intelligenz (v. a. Wortsatz, Sprachverständnis, Rechengewandtheit) kann als Niederschlag der Erfahrung bis ins hohe Alter ansteigen.
Es findet also auch bei der Intelligenz eine Umstrukturierung statt.

Viel stärker als das blosse Alter sind massgebend:

- die Schulbildung (Dauer des Schulbesuchs, erreichte Schulstufe, Zeit seit dem letzten Schulbesuch)
- die intellektuellen Anforderungen des Berufes.

3.1.5 Lernmotivation

Aus der Sicht von Experten weist die Bereitschaft zu lernen beim Erwachsenen im Vergleich zum Jugendlichen folgende Besonderheiten auf:

- Die Lernmotivation ist zielgerichteter, konkreter und stabiler. Der Erwachsene lernt problembewusster und anwendungsorientierter.

- Der Erwachsene verlangt nach mehr Selbststeuerung und Eigenverantwortung.
- Die Risikobereitschaft nimmt ab.
- Einstellungen und Haltungen sind verfestigter.
- Unsicherheit und Ängstlichkeit gegenüber neuen Situationen sind grösser.
- Das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit ist oft geringer.

3.2 Bestimmungsgrössen der Lernfähigkeit Erwachsener

Diese Analyse sollte zeigen, dass zwischen der Lernfähigkeit Jugendlicher und Erwachsener sowie Erwachsener verschiedener Altersstufen eher graduelle als tiefgreifende Unterschiede bestehen und innerhalb des Erwachsenenalters andere Bestimmungsgrössen als das Alter die Lernfähigkeit wesentlich stärker beeinflussen. Zusammenfassend und vertretend sind es folgende Einflüsse:

1. Sehr wesentlich ist die erfahrene Schulbildung, wobei nicht nur die Dauer des Schulbesuchs und die erreichte Schulstufe, sondern auch die Zeit seit dem letzten Schulbesuch und die Wandlung der ganzen Schulsysteme mit ihrer Beeinflussung der «Bildung» (sog. epochale Einflüsse) massgebend sind. Die einmal erfahrene Schulbildung wirkt sich auch förderlich auf das Weiterbildungsinteresse aus, welches die Leistungsfähigkeit wiederum steigern kann.

2. Die Art der Berufstätigkeit vermag die Lernfähigkeit ebenfalls entscheidend zu beeinflussen. Der Leistungsabfall ist am grössten bei Berufen, die eine geringe Intelligenz verlangen, während bei geistig anspruchsvollen Berufen die Leistungsfähigkeit infolge des dauernden geistigen Trainings auch mit zunehmendem Alter erhalten bleibt oder sogar noch steigt. Die berufliche und wirtschaftliche Konkurrenz hält wesentlich zu diesem Training an. Allerdings muss man dabei bedenken, dass oft erst ein höherer Intelligenzgrad und eine bessere Schulbildung eine anspruchsvollere Berufstätigkeit ermöglichen, welche sich dann wiederum fördernd auf Intelligenz und Schulleistung auswirken können. Umgekehrt ist dieser Kreislauf ebenfalls im negativen Sinn für anspruchslosere Berufstätigkeiten vorstellbar.

3. Im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit muss als Faktor auch die stimulierende Umgebung genannt werden. Wenn auch nicht für das mittlere, so konnte doch für das höhere Erwachsenenalter nachgewiesen werden, dass die geistigen Fähigkeiten von Personen in einer wenig anregenden und nicht zur eigenen Aktivität ermunternden Umgebung abfallen gegenüber konstanten Leistungen von Personen in einer stimulierenden Umgebung.

4. Oft mangelt es bei den Erwachsenen auch an einer guten Lerntechnik. So zeigt sich vor allem im Gedächtnisbereich oft eine Codierungsschwäche, also Ungeübtheit oder Schwerfälligkeit, Gedächtnisinhalte zu verschlüsseln, das heisst Gedächtnisstützen zu gebrauchen. Umgekehrt verfügen Erwachsene über ein grösseres Repertoire, mit dem sie neu zu Erlernendes verknüpfen können.

5. Nicht vernachlässigt werden darf der Geschwindigkeits- oder Zeitfaktor, nachdem zu schnell gebotener Lernstoff Ältere mehr als Jüngere behindert.

6. Die jeweilige Bedürfnisstruktur des Menschen kann die Lernleistungen ebenfalls wesentlich beeinflussen. Nach Maslow besteht eine Hierarchie der Bedürfnisse, die in engem Zusammenhang mit der Motivation stehen. Danach müssen zuerst niedrige Bedürfnisse nach Sicherheit, Geborgenheit und Liebe, Geltung, Selbstverwirklichung wirksam werden. Dekken sich nun Lerninhalte und jeweilige Bedürfnisstruktur nicht, so können die Lernleistungen infolge «Unangepasstheit» einer Person unter den eigentlichen Fähigkeiten liegen.

7. Lernleistungen können im weitern durch Angst gehemmt werden. Interessanterweise zeigt sich ein hohes Angstniveau beim jungen Erwachsenen, wenn die grössten Veränderungen in seiner sozialen Rolle (Beruf, Ehe usw.) eintreten, während die Angst in den folgenden Lebensjahren abnimmt und erst wieder im letzten Lebensabschnitt (Übertritt in den Ruhestand) zunimmt.

8. Entscheidend ist im weitern die allgemeine biographische Situation der Erwachsenen. Sie wird im Hinblick auf die Förderung der Leistungsfähigkeit geprägt durch das möglichst positive Ausmass
- des erfahrenen und voraussehbaren Berufserfolges,
- der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Lebensschicksal,
- der Bereitschaft zu Sozialkontakten, die sich etwa in der Art der Familienverhältnisse und in der Beziehung des einzelnen zur Gesellschaft äussert, sowie
- der allgemeinen Zukunftseinstellung.

Dabei können diese biographischen Momente natürlich wiederum umgekehrt auch von der Lernfähigkeit abhängen.

4. Übertragung der Besonderheiten auf die militärische Ausbildung

Bringt man die festgestellten Besonderheiten des Lernens im Erwachsenenalter mit der eingangs analysierten militärischen Ausbildungssituation in Beziehung, so lässt sich daraus folgern:

1. Innerhalb der militärisch massgebenden Altersspanne sind noch keine markanten nachteiligen Abfälle in der Lernfähigkeit der Adressaten zu erwarten.

2. Die festgestellte Heterogenität in den Fähigkeiten und Fertigkeiten ist nicht auf altersmässige Unterschiede zurückzuführen, sondern wird v. a. durch die genannten Bestimmungsgrössen wie v. a. die erfahrene Schulbildung, die Art der Berufstätigkeit, die allgemeine biographische Situation sowie zudem konstitutionell bedingt sein.

3. Es mangelt bei vielen Lernenden für viele militärische Ausbildungsstoffe vermutlich an der gerade für Erwachsene so wesentlichen sachbezogenen Motivation. Die Ausbildung wird zudem erschwert durch Ansprüche Erwachsener nach Selbststeuerung, Eigenverantwortung und Vermeidung von Zwang.

Leitsätze für Vorgesetzte in der Ausbildung

1. Der Vorgesetzte soll seinen Soldaten Ausbildung vorrangig als Förderung verständlich machen und damit Selbsterziehung und Initiative herausfordern. Anleitung, Hilfe und Ermutigung sind hierzu oft wirksamer als andere Massnahmen.
2. Der Vorgesetzte bemüht sich um Selbstkontrolle. Gegenüber kritischen Vorstellungen seiner Untergebenen ist er aufgeschlossen. Eigene Fehler einzugestehen schadet der Autorität nicht.
3. Der Vorgesetzte gibt die Anerkennung, die er für Leistungen seines Verbandes erhält, an seine Untergebenen weiter. Bei Misserfolgen sucht er die Ursachen zunächst bei sich und dann erst bei seinen Untergebenen.
4. Der Vorgesetzte bemüht sich um das Vertrauen seiner Untergebenen. Er berücksichtigt deren Leistungsfähigkeit und fordert weder zu viel noch zu wenig. Durch Vorgabe von Vertrauen und durch Inkaufnehmen auch von Misserfolgen erreicht der Vorgesetzte, dass seine Untergebenen mehr und mehr sich selbst vertrauen, Schwierigkeiten immer besser meistern und grössere Verantwortung übernehmen können.
5. Der Vorgesetzte beherzigt, dass der Erfolg der Ausbildung nicht nur auf Wort und Lehre beruht, sondern auch von seinem persönlichen Verhalten bestimmt wird. Er teilt Härten und Entbehrungen mit seinen Soldaten.
6. Der Vorgesetzte soll sich mit Sprech- und Denkweise, Einstellung, Kenntnissen und Belastungsfähigkeit seiner Soldaten vertraut machen. Er knüpft an die Erfahrungen und Interessen seiner Soldaten an, um sie richtig einsetzen und bessere Leistungen erzielen zu können.
7. Der Vorgesetzte berücksichtigt, dass in der Ausbildung starke Einflüsse auch von den unterstellten Soldaten und von den Beziehungen der einzelnen Glieder von Gruppen untereinander ausgehen. Die Kenntnis der Gruppenbeziehungen ist daher für den Vorgesetzten unerlässlich. Gruppenbildungen, die den soldatischen Zusammenhalt und die Kameradschaft fördern, sind zu unterstützen.
8. Der Vorgesetzte wendet bevorzugt Lob und Anerkennung an. Er lobt die Soldaten auch schon bei kleineren Fortschritten und stärkt damit ihr Interesse und Verantwortungsgefühl.
9. Der Vorgesetzte muss Befehle mit angemessenen Mitteln durchsetzen. Er darf fehlerhaftes Verhalten seiner Untergebenen nicht dulden. Er soll den Betroffenen hören, ihm die Folgen des Fehlverhaltens deutlich machen und für die Zukunft richtiges Verhalten fordern und, falls geboten, ihn bestrafen. Rüge oder Tadel sollen sachlich sein und frei von verletzender Schärfe.
10. Der Vorgesetzte bildet mit der Härte aus, die für die jeweilige Aufgabe erforderlich ist. Er hält seine Soldaten auch zu der Selbstdisziplin an, die ein Zusammenleben in der engen Gemeinschaft fördert.
11. Der Vorgesetzte muss für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten und daher auch die politische und religiöse Einstellung seiner Soldaten achten. Das Recht, seine persönliche Überzeugung zu äussern, darf nicht dazu missbraucht werden, seine Soldaten in einer bestimmten politischen oder religiösen Richtung zu beeinflussen. Die Freiheit und Freiwilligkeit der religiösen Betätigung sind sicherzustellen.

(Aus ZDv 10/1, «Hilfen für die Innere Führung»)

5. Erziehungswissenschaftliche Konsequenzen

Nachdem nur graduelle Unterschiede zwischen Jugendlichen und Erwachsenen sowie zwischen jüngeren und älteren Erwachsenen festgestellt wurden, wäre es falsch, entscheidend unterschiedliche lernpsychologische, methodische und didaktische oder allgemeine erziehungswissenschaftliche Prinzipien aufzustellen. Vielmehr gelten die meisten dieser Prinzipien für alle genannten Adressaten, sowie sie auch mehrheitlich für zivile wie militärische Lernprozesse gelten. Immerhin können einige Prinzipien für die Ausbildung Erwachsener besonders hervorgehoben werden, die sich aufgrund der Besonderheiten in der Entwicklung der Lernfähigkeit Erwachsener ergeben.
Im folgenden wird zugleich beurteilt, wieweit diese Prinzipien auch in der besonderen militärischen Ausbildungssituation verwirklicht werden können.

1. Abgesehen von der Schulung einiger sozialer Verhaltensweisen sollte grösstmögliche Homogenität der Adressaten in bezug auf Fähigkeiten und Motivation angestrebt werden. In der militärischen Ausbildung scheint dies in mittleren und höheren Kaderschulen durchaus möglich zu sein, sie kann in Rekrutenschulen, Wiederholungskursen und unteren Kaderschulen durch stärkere Spezialisierung der Lernenden vorangetrieben werden. Dem stehen allerdings eventuell entgegenlaufende allgemeine Zielvorstellungen (zum Beispiel «Soldat als Generalist») und Rahmenbedingungen (zum Beispiel Halten der Mannschaftsbestände) entgegen. Immerhin bestehen auch Möglichkeiten, innerhalb vorgegebener Lerngruppen zu differenzieren.

2. Eng damit verknüpft ist die Empfehlung, in erster Linie einigermassen entwickelte Fähigkeiten und Motivationen zu fördern und nicht unterentwickelte wecken zu wollen. Insbesondere soll auch Vorwissen und Vorerfahrungen aktiviert werden, so dass der Lernende immer wieder Verknüpfungen zwischen dem Bekannten und Unbekannten bilden und somit leichter lernen kann. Für die Armee im besonderen gilt, soweit als möglich auf Fähigkeiten und Motivationen aufzubauen, die aus der zivilen Tätigkeit mitgebracht werden.

3. Die Ausführungen zur Motivation des Erwachsenen legen es nahe, möglichst anwendungs- und problemorientiert auszubilden, m. a. W. die sachbezogene Motivation zu unterstützen. Da aber eine solche wie erwähnt für viele militärische Ausbildungsstoffe unterentwickelt ist, sind diesbezüglich enge Grenzen gesetzt.
Mindestens zwei Ansatzpunkte können aber doch beachtet werden:
- Wenn immer möglich, soll auf die Möglichkeit der Übertragung des zu Erlernenden auf den zivilen Bereich aufmerksam gemacht werden.
- Die anzustrebenden militärischen Lernziele sollen so einsichtig als möglich gemacht werden.

Darüber hinaus bleibt aber oft nichts anderes, als die Lernenden im Militär sachfremd zu motivieren. Insbesondere fallen dazu alle Massnahmen,
- die Lernumwelt so angenehm zu gestalten (Abwechslung, Belohnungen usw.)
- individuelle und gruppenbezogene Erfolgserlebnisse zu vermitteln

in Betracht.

4. Die Erwachsenen sollten ihr Lernen vermehrt eigenverantwortlich und selbststeuernd gestalten, ohne grossen Zeitdruck und Mithilfe unterschiedlicher Lernquellen lernen können. Schon im zivilen Ausbildungsbereich gerät die Realisierung dieser Empfehlung oft in Konflikt mit anderen Ansprüchen (zum Beispiel ökonomische und zeitliche Begrenzungen; fremdbestimmte Ziele; Zwang, möglichst viel Information möglichst schnell loszuwerden). Erst recht müssen in der militärischen Ausbildung immer wieder sehr einengende Rahmenbedingungen festgestellt werden. Gerade in Kaderschulen sind aber schon Möglichkeiten vorstellbar, dass das Lernen vermehrt auch durch die Lernenden selbst im Detail gesteuert wird. Dies schliesst die Betreuung durch Lehrkräfte nicht aus, bereitet aber umgekehrt das Kader besser auf seine eigene Ausbildertätigkeit vor.

5. Auf ein möglichst angstfreies Lernklima ist besonders zu achten, scheint doch der Erwachsene darauf eher sensibler zu reagieren als der Jugendliche. Möglichkeiten dazu sind,
- einen möglichst engen Bezug zur Motivation des Lernenden herzustellen (siehe Ziffer 3)
- Erfolgsrückmeldungen (Verstärkungen) zu geben (siehe Ziffer 3)
- möglichst wenig Zwang auf den Lernenden auszuüben.

In der militärischen Ausbildung besteht wie erwähnt für den grösseren Teil der Lernenden nun eine gerade unvermeidliche Zwangssituation, die Ängste wecken oder fördern kann. Diese Situation kann im Vergleich zur zivilen Ausbildung wohl mehrheitlich nicht im gleichen Masse gehindert oder behoben werden. Mittel zur Angstminderung sind aber auch in der militärischen Ausbildung vorhanden, so zum Beispiel
- überschaubare Situationen schaffen
- zweckmässige Anleitungen geben (zum Beispiel Geschicklichkeits- und Mutproben)
- informieren
- an die andersartige Umwelt gewöhnen (zum Beispiel kein allzu abrupter Übergang Zivilleben/Kasernenleben)
- situativ führen; insbesondere zwischen Lernprozessen in der Anlern- und Festigungsstufe, bzw. Anwendungsstufe insofern unterscheiden, als Druck und Anforderungen angemessen dosiert gesteigert werden sollen.

6. Zusammenfassung

Die eingangs aufgeworfene Frage kann folgendermassen beantwortet werden:
- Die Lernfähigkeit des Erwachsenen unterscheidet sich nur graduell von jener des Jugendlichen. Ebenso bestehen zwischen Erwachsenen verschiedener Altersstufen nur geringe Unterschiede. Das Lernen des Erwachsenen weist insofern Besonderheiten auf, als
  - die Lernmotivation im Vergleich zu Jugendlichen etwas anders strukturiert zu sein scheint
  - die Lernvergangenheit und der berufliche wie übrige private Werdegang die Lernfähigkeit des Erwachsenen stark beeinflussen und diesbezügliche Unterschiede besser zu erklären vermögen als das Alter.
- Die militärische Ausbildung muss bei ihrem Adressatenkreis mehrheitlich mit grossen Unterschieden in der Lernfähigkeit rechnen. In mittleren und höheren Kaderschulen werden diese Unterschiede allerdings wesentlich geringer.
- Es können recht wenige erziehungswissenschaftliche Prinzipien spezifisch für die Erwachsenenbildung formuliert werden. Die wesentlichsten Ansatzpunkte scheinen die Motivation und die Fremd- bzw. Eigenbestimmung zu sein. Genau in diesen zwei Bereichen besteht in vielen militärischen Ausbildungsgebieten wiederum recht wenig Spielraum zugunsten einer sehr den Adressaten angepassten Vorgehensweise. Auch hier sind die Probleme in Kaderschulen aber als geringer einzuschätzen als in der Ausbildung der Soldaten.

Literatur

Hermann Manfred, Laaf Helga, Pädagogische Besonderheiten beruflicher Erwachsenenbildung, Schriften zur Berufsbildungsforschung 15; Hannover, 1974
Knox Alan B., Adult Development and Learning; San Francisco, 1977
Lehr Ursula, Psychologie des Alterns; Heidelberg, 1972
Löwe Hans, Lernpsychologie, Einführung in die Lernpsychologie des Erwachsenenalters; Berlin, 1971
Metzger Christoph, Die Lernfähigkeit Erwachsener, in: Schuster L. (Hrsg.), Grundlagen und Tendenzen bankbetrieblicher Ausbildung; Bern, 1973

Gruppenpädagogik

Die G. ist die Erziehung in, durch und für die Gruppe. Vorzüglich der demokratische (Führungsstil) Erziehungsstil bedient sich der G. Hierbei wird die Schüleraktivität nicht durch Aufträge und Anregungen des Lehrers herbeigeführt, sondern durch Impulse, die von Gruppenmitgliedern ausgehen. Verhaltenssteuernd für den einzelnen wirken sich dabei die Erwartungseinstellungen und Bewertungen des Handlungsvollzugs durch die Gruppe aus.

(Aus «Lexikon der Psychologie», Band 2; Herder, 1971)

Marsch und Kameradenhilfe