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

Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat

Band: 54 (1979)

Heft: 5

Artikel: Instruktionsverhalten im Militärdienst

Autor: Dubs, Rolf

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-704886

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: 12.07.2025

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

nach meiner Auffassung das Vorbild des Vorgesetzten. Ist der Vorgesetzte als Mensch und als militärischer Chef überzeugend, findet er Zeit für das Gespräch mit dem jungen Wehrmann, so wird es ihm auch gelingen, die geeigneten Anwärter zum Weitermachen zu bewegen.

Schweizer Soldat:
Bereits weiter oben haben wir uns über die Wichtigkeit des Menschenbildes unterhalten. Der Hauptanteil der Auszubildenden der Armee sind junge Erwachsene zwischen 20 und 22 Jahren. Verschiedene Untersuchungen der letzten Zeit haben Teilaspekte dieser «Jugend 1980» dargestellt. Wie sehen Sie als Ausbildungschef die Jugend 1980?

Ausbildungschef:
Als positiv bewerte ich an der Jugend 80 die Begeisterungsfähigkeit und Unbeschwertheit. Die Jugend 80 ist offener, aber auch kritischer. Sie ist weniger formal-autoritätsgläubig und dennoch empfänglich. Zudem ist die junge Generation mit der Technik besser vertraut und technisch auch leistungsfähiger.
Probleme erkenne ich darin, dass die Jugend 80 sensibel und physisch (in bezug auf Ausdauer) als auch psychisch weniger belastbar ist. Hinzu kommen bei vielen Orientierungslosigkeit und Skepsis aus Lebensangst, bei relativ wenigen Probleme durch Konsumgewohnheiten und Langeweile (Süchte).

Schweizer Soldat:
Herr Korpskommandant, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Instruktionsverhalten im Militärdienst

Prof. Dr. Rolf Dubs, Major i. Gst, St. Gallen

1. Der militärische Lehrer

In unserem Milizsystem ist jeder militärische Vorgesetzte zugleich Lehrer, dem als Vermittler zwischen lernenden Soldaten und dem zu erlernenden Stoff eine Schlüsselfunktion zukommt. Interessanterweise widmet man aber diesem Aspekt der Vorgesetztenrolle bis heute wenig Ausbildungszeit. Offenbar ist der Glaube an den «geborenen Lehrer» noch weit verbreitet. Allerdings wäre es aber falsch, die Aspekte des militärischen Lehrerverhaltens auch noch verwissenschaftlichen zu wollen. Was nötig ist, sind gewiss in der Praxis brauchbare Handreichungen. Solchen wollen wir uns im folgenden zuwenden, wobei wir uns gezwungenermassen auf einige immer wieder diskutierte Aspekte beschränken müssen.

2. Motivation

Das grösste Problem für die meisten militärischen Ausbildner ist die mangelhafte Motivation vieler Wehrmänner für die Ausbildung. Als Motivation wollen wir den Antrieb des Wehrmannes verstehen, die von ihm abverlangten Verhaltensweisen in erwarteter Form zu erbringen. Was ist nun zu beachten, wenn motiviert werden soll? Zunächst sei deutlich hervorgehoben, dass die Motivation nicht mit einigen «Tricks» pädagogischer Art geschaffen werden kann, denn das Motivationsgefüge ist dazu viel zu komplex und wird über Jahre hinweg aufgebaut. Je weniger junge Leute während ihrer Entwicklung zu einer positiven Einstellung zur militärischen Ausbildung gelangen, desto schwieriger wird es, in der konkreten Ausbildungssituation diese Motivation zu schaffen. Deshalb kommt den wenigen Entwicklungsmöglichkeiten, die ein militärischer Ausbildner hat, immer grössere Bedeutung zu. Es sind dies die folgenden:

a) Der auszubildende Wehrmann muss über Ziele und Sinn einer Ausbildungseinheit genau orientiert sein. Nur wer weiss, warum man etwas lernen muss, ist motiviert. Dabei müssen die gesetzten Lernziele einen angemessenen Schwierigkeitsgrad haben. Lernen von Dingen, die man bereits beherrscht, ist nicht motivierend. Dieses Problem stellt sich vor allem bei der drillmässigen Ausbildung, auf die weiter unten einzugehen ist.

b) Die Motivation wird verbessert, wenn der Wehrmann einen Erfolg seines Lernens spürt und dafür Anerkennung erfährt. Noch heute werden Lob und Anerkennung viel zu wenig eingesetzt, obschon man seit langem weiss, dass das alte militärische Prinzip «Solange ich als Vorgesetzter nichts sage, ist die Sache in Ordnung» falsch ist.

Beispiel: Noch zu häufig sieht man an Detailausbildungstagen Ausbildung im Rotationssystem, wobei alle Wehrmänner – unabhängig von ihrem Ausbildungsstand – gleich lang am einzelnen Ausbildungsposten verweilen und nach Abschluss des Zeitabschnittes unabhängig von ihrem Leistungsstand an den nächsten Posten gehen. Besser wäre ein System, bei dem jeder Wehrmann sich individuell nach erfüllter Leistung an den nächsten Posten begibt und nach abgeschlossener Ausbildung bei anderen, stark motivierenden Aufgaben (z. B. Mithilfe bei einer Planung, Vorbereitung einer Übung, Vorbereitung des nächsten Ausbildungstages) mithilft oder einmal früher in den Ausgang entlassen wird.

c) Die Motivation kann gehoben werden, wenn die natürlichen Interessen genutzt und interessante Übungssituationen geschaffen werden.

Beispiel: Recht oft ist es schwierig, die Motorfahrer im Kadervorkurs für die Infanteriewaffenausbildung zu motivieren. Warum nicht, statt auf einem Schulhausplatz Waffendrill zu betreiben, diese Ausbildung in den Rahmen einer wettbewerbsmässigen Fahrschule einbauen, indem z. B. weitere Aufgaben (Schneeketten, Motorenkenntnis, Parkdienst) erst begonnen werden dürfen, wenn die Waffenausbildung erfüllt ist?

3. Drill

Gegen dieses Beispiel wird man einwenden, es sei einfach nicht möglich, überall dort, wo drillmässige Übungen nötig sind (z. B. bei der Schiessschule der Artillerie) interessante Situationen zu schaffen. Auf der anderen Seite wird ein Verzicht auf Drill gefordert, wodurch die Frage nach der Motivation bei drillmässigen Übungen hinfällig wird. Welcher Stellenwert kommt denn dem Drill in einer modernen militärischen Ausbildung überhaupt noch zu?
In den öffentlichen Diskussionen wird der Begriff Drill meistens sehr undifferenziert dargestellt und nicht selten mit einem ideologischen Hintergrund versehen: wenn darunter das Einüben stereotyper Bewegungen mit dem «Abschalten» aller Denkvorgänge und Erniedrigung des «Gedrillten» durch den Machtmissbrauch des «Drillenden» verstanden wird. Noch ist die Zeit nicht allzu fern, während der der Drill in dieser missbräuchlichen Form verwendet wurde.
Aus pädagogischer Sicht hat indessen «Drill» eine ganz andere Bedeutung. Es geht um das Einüben von militärisch notwendigen grundlegenden Gewohnheiten und Automatismen, die mechanisch abrufbar sein müssen. Es geht dabei um sterotype Bewegungen und Handlungen, die ohne weiteres Denken ablaufen, ja sogar automatisiert sein müssen, dass der Wehrmann für Denktätigkeiten und andere Verrichtungen frei wird. Kann ein Wehrmann solche Tätigkeiten nicht automatisch ausführen, so ist er nicht kriegstüchtig. Kein Geringerer als der bedeutende Kulturphilosoph und Pädagoge Eduard Spranger schrieb dazu: «Für den Kriegsdienst muss jeder so eingeschliffen werden, dass er im entscheidenden Augenblick nicht der Angst verfällt; er muss die volle Beherrschung seines eigenen Körpers erlangen; gewisse Leistungen müssen so mechanisiert werden, dass sie die Aufmerksamkeit von der Hauptsache, der Kampfhandlung, nicht mehr ablenken.» In diesem Sinn ist drillmässige Ausbildung, verstanden als *ein Üben ohne Variationen zur Automatisierung gewisser Grundvorgänge,* eine wesentliche Voraussetzung für die Kriegstauglichkeit der Wehrmänner. Zu mehr darf aber die drillmässige Ausbildung nicht eingesetzt werden. Insbesondere drei Fehlentwicklungen sind zu beseitigen: 1. Drillmässige Übungen sind einzustellen, wenn die Ausbildungsziele erreicht sind. Dabei drängt sich eine öftere Wiederholung von grundlegenden Tätigkeiten auf, wenn sie auf einem optimalen Stand gehalten werden sollen. Allerdings sollen solche Übungen nach einer Anfangsphase immer mehr zum Überlernen führen, d. h. einem Üben mit Variationen, indem die gleiche Fertigkeit unter sich verändernden Bedingungen geübt wird. 2. Drill darf nicht Prinzip aller militärischen Erziehung sein, indem er zum Selbstzweck betrieben wird, einer Fehlentwicklung, der man auch heute in Schulen und Wiederholungskursen noch begegnet, wenn die Ausbildung schlecht vorbereitet ist. 3. Drill darf nicht ein Instrument zur Beherrschung des Wehrmannes

werden, sondern er ist eine für die militärische Ausbildung notwendige Lehrform in zu automatisierenden Lehrvorgängen.
Zusammenfassend gilt folgendes: Der gute Ausbildner übt Grundfertigkeiten in drei Stufen ein: Einführen – drillmässiges Üben (ohne Variationen) zur Automatisierung – Überlernen (Üben der gleichen Fertigkeiten unter veränderten Voraussetzungen). Besonders wichtig ist es, den Wehrmännern die Einsicht in die Notwendigkeit drillmässiger Übungen zu geben (z. B. durch die Demonstration von Fortschritten, die erzielt werden können).

4. Instruktion von Fertigkeiten (Bedienung von Waffen und Geräten)

Durch planmässige Einführung in das Bedienen von Waffen und Geräten kann die Ausbildungszeit und die Phase des eigentlichen Drills wesentlich verkürzt werden. In Anlehnung an die Vierstufenmethode empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

1. Vorbereitung der Instruktion

1.1 Arbeitszergliederung
Der Bedienungsvorgang der Waffe oder des Gerätes wird in einzelne Teilschritte aufgegliedert, die einzeln demonstriert und geübt werden. Die ersten Schritte sollen klein gewählt werden, um den Einstieg zu erleichtern, wobei der gesamte Vorgang nicht in zu viele Schritte aufgegliedert werden sollte. Ausserdem sollen bei der ersten Instruktion Sonderfälle und Ausnahmen beiseite gelassen werden.

1.2 Schlüsselpunkte
Dann ist zu überlegen, welche Arbeitsvorteile, Kniffe und Finessen gezeigt werden sollen.

1.3 Vorbereitung des Ausbildungsplatzes
Abschliessend ist der Arbeitsplatz zweckmässig vorzubereiten. Die Waffen und Geräte sind so aufzustellen, dass der «Lehrer» alle Wehrmänner beaufsichtigen kann.

2. Vormachen und Erklären

Den Wehrmännern ist das Lernziel bekanntzugeben.
Dann wird jeder einzelne Schritt langsam vorgemacht. Dabei kann der Lernerfolg wesentlich gesteigert werden, wenn beim Vormachen erklärt wird, warum es auf diese Weise gemacht wird.
Wenn der Ablauf mehrere Male vorgemacht wird, kann bei Wiederholungen auf die Erklärung verzichtet werden.

3. Ausführen lassen

Nach dem Vormachen führen die Wehrmänner jeden einzelnen Schritt aus. Mitsprechen erleichtert das Lernen.
Es ist unter Aufsicht solange zu wiederholen, bis die einzelnen Schritte richtig ausgeführt werden. Dabei ist die Genauigkeit wichtiger als die Geschwindigkeit.
Zum Schluss soll der Lernende die ganze Arbeit in Worten erklären können.

4. Üben ohne und mit Variationen

Drillmässig allein üben lassen. Erfolgskontrolle durchführen und Anerkennung aussprechen.
Üben mit Variationen.

5. Der Führungsstil des Instruierenden

Betrachtet man den Führungsstil des Instruierenden, so sind zwei verschiedene Aspekte zu berücksichtigen: einerseits die Führung im Zusammenhang mit der Ausbildung und andererseits das Lehrverhalten des Instruierenden in der konkreten Ausbildungssituation.
Wenn auch unbestritten ist, dass der Befehl ein unabdingbares Charakteristikum des militärischen Lebens ist, so drängt sich trotzdem in der Planung und Durchführung der Ausbildung ein kooperativer Führungsstil auf, indem Offiziere und Unteroffiziere Einzelheiten stärker miteinander absprechen. Auch soll verhindert werden, dass die Ausbildungssituation durch unkluge Befehle seitens der Vorgesetzten belastet wird. So sollte darauf

- verzichtet werden, «strenge» Befehle zu erteilen, wenn das gleiche Ziel auch mit einem geschickteren pädagogischen Verhalten erreicht werden kann (z. B. interessante neue Aufgabe stellen, statt Aufmerksamkeit zu «befehlen» und Massnahmen gegen den unaufmerksamen Wehrmann anzuordnen);
- geachtet werden, dass Befehle (z. B. zum Bereitstellen des Materials, Aufräumen) frei von einem unangenehmen, affektbeladenen Ton erteilt werden;
- geachtet werden, dass die Befehlsgewalt nicht dazu missbraucht wird, persönliche Meinungen der Untergebenen zu unterdrücken.

Neben solchen Führungsfragen ist das Lehrverhalten in der konkreten Ausbildungssituation von Bedeutung. Hier wird für das Militär eine Fragestellung aktuell, die auch die Schulpädagogik beschäftigt: Ist direktes oder indirektes Lehrverhalten in bezug auf den Lernerfolg wirksamer? Beim direkten Lehrverhalten steuert der Instruierende das Lernen, er legt die Ziele und Wege fest, und er führt in Richtung des gesetzten Lernziels. Beim indirekten Lehrverhalten erfolgt die Ausbildung weniger strukturiert, der Gruppenarbeit und der eigenen Initiative des Lernenden kommt grössere Bedeutung zu. Nachdem die Schulpraxis in dieser Streitfrage in den letzten Jahren verunsichert worden ist, sollte man vermeiden, dass auch Unsicherheiten über die Richtigkeit von Lehrverhalten in die Armee hineingetragen werden und es zu die Lerneffizienz vermindernden Pendelausschlägen kommt. Nach dem heutigen Stand der wissenschaftlichen Forschung sind beide Verhaltensformen in entsprechenden Situationen richtig: Überall dort, wo es sich um einführende Ausbildung und um Grundfertigkeiten handelt, führt eine straffe (direkte) Führung der Ausbildung zu besseren Lernergebnissen. Dort hingegen, wo es sich um Fortgeschrittene handelt und wo komplexe Lerngegenstände behandelt werden (z. B. in Zentralschulen, Generalstabskursen) bringt ein indirektes Lehrverhalten bessere Lernerfolge. Für den Instruierenden gilt es also für jede Situation nach diesen angeführten Kriterien abzuwägen, welches Lehrverhalten zweckmässig ist.

6. Das Problem der Information

Eine grosse Schwachstelle der militärischen Ausbildung ist der Mangel an um-

Impulsmethode

- weitere Möglichkeit für den Dienstunterricht, als Alternative zu Referat und Lehrgespräch,
- die Grossgruppe hat eindeutige Grenzen der psychischen und physischen Aufnahmebereitschaft,
- den Stoff, nach Sachgesichtspunkten, stark gliedern und unterteilen,
- einzelne, in sich geschlossene Kapitel vortragen (5 bis 10 Minuten),
- dann während etwa 10 Minuten diesen Abschnitt besprechen,
- dann wieder Vortragskapitel,
- dann wieder Kurzgespräch,
- während einer Lektion sind 4 bis 6 Teile möglich,
- am Schluss Zusammenfassung,
- organisatorische Möglichkeiten, neben dem Referenten einen Gesprächsleiter einsetzen, einzelne Kapitel durch verschiedene Referenten vortragen.

Vorteile der Methode
- da Kurzgespräche, wird Thema durch den Referenten nicht zerredet,
- da Aktivitätswechsel, wird Monotonie und Übermüdung vermieden,
- harmonischer Wechsel zwischen Hören und Mitmachen,
- durch die kurzen Teilreferante bekommt das nachfolgende Gespräch einen starken Impuls,
- jedes Teilgespräch hat stimulative Kraft und Absicht,
- Wechsel gibt neue Bewegung, neue Dynamik, neue Spannung und neue Zielsicht.

Vorbereitung ist auch bei der Impulsmethode selbstverständliche Voraussetzung.

Der junge Erwachsene

Die erste Erwachsenenphase kann man zwischen dem 21. bzw. 24. und dem 30. bzw. 32. Lebensjahr datieren. In Habitus und Erlebnisweise ist diese Zeit noch stark jugendbetont, und zwischen ihr und der voraufgehenden (Jugend-)Phase der «Nachreife» besteht kein scharfer Schnitt; vielmehr sind sich beide Phasen verwandt in ihrem Erlebnisgehalt.
Es ist daher durchaus natürlich, dass eine jugendbetonte Art des Vorgehens der Erwachsenenbildung die besten Chancen gibt. Nach Erlangung körperlicher Vollreife verfügt der junge Erwachsene über ein «überschäumendes Lebens- und Kraftgefühl», das einen recht stürmischen Verlauf dieser Phase erklärlich macht, zumal sich der junge Erwachsene jetzt noch keineswegs fertig fühlt; eine «Harmonie der Kräfte» setzt gegen Ende der Zwanzigerjahre ein; das Erleben ist in der ersten Hälfte dieser Phase stark gefühlsbetont, und der erotisch-sexuelle Lebensvollzug steht neben der Existenzsicherung und der sozialen Lebenseingründung im Vordergrund des Interesses. Die Mitte dieser Phase kann man in mancher Hinsicht sogar als «Höhepunkt des vitalen Lebens» betrachten. Vielleicht das wichtigste dieser Phase ist aber, dass diese Phase «die Zeit der Suche nach dem Eigentlichen» ist, «nach der Verwirklichung desjenigen, was dem Leben seinen höchsten Sinn verleiht». Kaum in einer anderen Phase ist der Erwachsene so an der Problemhaftigkeit des Daseins interessiert wie jetzt; er ist gleichsam von Natur Metaphysiker und hält keine Lebensfrage für zu schwer, um nicht angegangen werden zu können. Der «Drang nach Idealen» ist jetzt aussergewöhnlich stark, und es scheint, als wolle der junge Mensch seine ganze, eben erlangte geistige Freiheit bis zum letzten einsetzen. Es herrscht jetzt noch nicht jene völlige Sättigung der Vitaltriebe, die für die folgende Phase typisch ist.
(Aus Franz Pöggeler, «Der Mensch in Mündigkeit und Reife»; Paderborn, 1970)

fassender Information. Bei allem Bemühen stellen wir immer wieder fest, dass unsere Wehrmänner – vor allem in grösseren Übungen – über die Gesamtzusammenhänge oder über Ursachen von Wartezeiten usw. keineswegs orientiert sind und damit ihre Motivation verlieren. Hier gilt es einiges zu verbessern.

Beispiel: Wir haben jeweils unsere Bataillonsübungen mit je einem Soldaten oder Unteroffizier aus jeder Kompanie bearbeitet. Diese Vertreter hatten dann die Aufgabe, die Übung mit ihrer Kompanie vorzubesprechen und dabei alle Informationen über Übungsablauf, Ziele und Zweck zu geben. Dann waren sie Schiedsrichter bei ihrer Kompanie, und nach Abschluss der Übung führten sie mit ihrer Kompanie die Übungsbesprechung durch. Auf diese Weise konnte die Information der Truppe wesentlich verbessert werden, ohne dass aber das Informationsproblem gelöst worden wäre, denn zuviele Wehrmänner interessierten sich gar nicht für die Hintergründe der Übungen.

Trotz dieser Einschränkung meinen wir, in Rekrutenschulen müsste ein mehreres zur Einführung unserer Wehrmänner in grössere Zusammenhänge getan werden, um langfristig die Motivation positiv zu beeinflussen.

7. Nachwort

Nachdem die Industrie heute sehr viel tut, um das Lehrverhalten ihrer Ausbildner zu verbessern, verschärft sich das Problem, indem an die Milizkader in bezug auf Lehr- und Instruktionsverhalten höhere Erwartungen gestellt werden. Deshalb wird man in den achtziger Jahren in den Unteroffiziersschulen diesen Aspekten mehr Gewicht geben müssen, als dies heute im Bereich der Führungsschulung geschieht.

Literaturhinweise

Rolf Dubs, Aspekte des Lehrerverhaltens, Zürich/Aarau, 1978.
D. Portner u. a., Grundlagen der allgemeinen Wehrpädagogik, Regensburg, 1977.
E. Spranger, Pädagogische Perspektiven, 7. Auflage, Heidelberg, 1962.

Pädagogische Ausbildung der Unteroffiziere — aus einem Modell

Die untersten Führer, die Unteroffiziere und Zugführer, üben entscheidende Funktionen auf den Ausbildungsstand und die Einstellung der Wehrmänner aus. Die Vorbereitung der Unteroffiziere auf diese Aufgaben ist unzureichend. Eine starke auf die Aufgaben bezogene pädagogische Ausbildung wäre notwendig. Menschenführung heute, stellt ungleich höhere Forderungen an die Unteroffiziere. Menschenführung in der Armee heisst, Kooperation von Vorgesetzten und Untergebenen in einem sachlich geordneten Funktionsgefüge. Autorität und Disziplin, Befehl und Gehorsam bleiben gleichwohl unerlässliche Prinzipien soldatischer Führung. Aber Führung in der Armee ist weniger Herrschaft, mehr Information, Koordination und Motivation. Prof. Dr. Franz Pöggeler zeigt in diesem Modell – das nach wissenschaftlich begründeten Erkenntnissen der Erwachsenenbildung erstellt wurde – die Mindestanforderungen für die pädagogische Ausbildung der Unteroffiziere auf. Im Gutachten sind Inhalte, Methoden und Lernziele in Form eines Curriculum dargestellt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass es sich um *eine Erstausbildung* handelt, die Adressaten *nicht professionelle Pädagogen* sind und auch nicht zu solchen ausgebildet werden sollen.

Nachfolgend, als Auszug, der Katalog der Lernziele geordnet nach den 12 Problemfeldern des Curriculums.

1. Anthropologie der Bildung und Ausbildung:

- Information über zentrale Erkenntnisse der heutigen Pädagogischen Anthropologie, soweit sie für die Tätigkeit des Unteroffiziers wichtig sind;
- besonderes Verständnis für die anthropologischen Gegebenheiten beim Ausbilder und beim Auszubildenden.

2. Führung:

- Information über die erziehungswissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema «Menschenführung»;
- Fähigkeit zur Analyse und Beurteilung des eigenen Führungsverhaltens und dessen Auswirkungen auf Mitarbeit und Vorgesetzte.

3. Autorität:

- Verständnis der berechtigten Tendenzen zur Kritik einseitiger Auffassungen und Anwendungen der Autorität;
- Fähigkeit zur Unterscheidung zwischen autoritärem und antiautoritärem Verhalten;
- Fähigkeit zur Herstellung von persönlichkeitsbetonter und amtsbezogener Führungsautorität.

4. Erziehungs- und Bildungsmittel:

- Orientierung über die im militärischen Dienst notwendigen Erziehungs- und Bildungsmittel;
- Fähigkeit zur Anwendung von Erziehungs- und Bildungsmitteln sowie zur kritischen Einschätzung des Anwendungserfolges.

5. Soziale und sittliche Bildung:

- Fähigkeit, den funktionalen Zusammenhang zwischen Moralität und Sozialität zu erkennen;
- Fähigkeit, auf Grund dieser Erkenntnis selbst Vorbild zu sein;
- Bereitschaft, Bildung und Ausbildung auch als Formung von Charakter, Gesinnung und Gewissen der Untergebenen wahrzunehmen.

6. Friedens- und Konfliktpädagogik – Konflikttraining:

- Information über die Argumente zur Begründung des Auftrages der Armee, zugleich auch Kenntnis gegnerischer Argumente;
- verbale Fähigkeit, in der Auseinandersetzung mit diesen Gegnern die Oberhand zu behalten und im militärischen Alltagsdienst dafür zu sorgen, dass Konflikte rational ausgetragen werden;
- spezialisierte Befähigung im Konflikttraining.

7. Ausbildung – Weiterbildung:

- Fähigkeit zum Verständnis der gesellschaftlich-beruflichen Funktion von Aus- und Weiterbildung;
- elementare Kenntnis der einschlägigen Einsichten der Erziehungswissenschaft zur Regularisierung der Weiterbildung;
- Fähigkeit, in begrenztem Umfang als Ausbilder zu fungieren.

8. Bildungspolitik – Bildungsplanung:

- Überblick über die wichtigsten Tendenzen der Bildungspolitik und Bildungsreform;
- Fähigkeit, pädagogische Massnahmen im militärischen Dienst so zu vollziehen, dass sie mit den Ansprüchen der Bildungsreform und der Bildungspolitik konform sind.

9. Gruppenpädagogik:

- Fähigkeit, soziale Prozesse im Arbeitsgebiet des Unteroffiziers in ihrer gruppendynamischen Relevanz zu beobachten;
- Fähigkeit, in den militärischen Gruppenformen Unterweisung, Führung und Ausbildung an den Masstäben der Gruppenpädagogik zu orientieren.

10. Kommunikation und Sprache:

- Elementare Orientierung über die kommunikative Funktion der Sprache einschliesslich der Problematik von schichtspezifischen Bildungs-Chancen und -Barrieren;
- Fähigkeit zum Verständnis der eigenen Sprechweise wie auch der diversen Sprachniveaus der Untergebenen;
- Fähigkeit, die für die Tätigkeit des Unteroffiziers wichtigen verbalen Tätigkeiten und Formen zu kennen und sachgerecht zu praktizieren.

11. Methoden:

- Elementare Kenntnis der didaktisch-methodischen Problemlage im heutigen Bildungswesen;
- Kenntnis derjenigen Methoden, die der Unteroffizier in den pädagogisch relevanten Teilen seines Dienstes anwenden soll;
- Training dieser Methoden mit dem Ziel ihrer Anwendung;
- Information über die methodisch-didaktischen Vorerfahrungen, die die Wehrmänner heute aus der Schule und aus der Berufsausbildung mitbringen.

12. Medienpädagogik:

- Kenntnis der didaktisch-methodischen Funktion von audiovisuellen Medien in den pädagogisch relevanten Tätigkeitsgebieten des Unteroffiziers;
- Fähigkeit zur Anwendung einiger dieser Medien.

(Aus «Pädagogische Ausbildung von Unteroffizieren», Prof. Dr. Franz Pöggeler; Bonn, 1976)