Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 134 (1968)

Heft: 10

Artikel: Ausbildungsmethodik (ein neues Reglement in der Armee)

Autor: Doerig, Marcel

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-44487

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: 17.07.2025

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

Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift

Oktober 1968 **10**

134. Jahrgang

Offizielles Organ der Schweizerischen Offiziersgesellschaft

Adressen der Redaktoren:
Oberst Wilhelm Mark
5000 Aarau, Oberholzstraße 30
Oberst Herbert Wanner
3626 Hünibach bei Thun
Mülinenstraße 34

Ausbildungsmethodik

(Ein neues Reglement in der Armee)

Hptm Marcel Doerig

Ein Reglement, das in den meisten Armeen längst vorhanden ist, wird nun auch bei uns nach langer, sorgfältiger Bearbeitung an die Offiziere abgegeben:

Das Reglement «Ausbildungsmethodik»

Reglemente sind Vorschriften und daher verbindlich. Fast könnte es anmuten, daß der Offizier seiner persönlichen Freiheit in der Gestaltung des Unterrichts beraubt wird. Der Verfasser dieses Reglementes, Herr Oberst Wanner und bestimmt auch unser Ausbildungschef, wollen es aber als *Anleitung* verstanden haben.

Die Notwendigkeit einer methodischen Anleitung drängt sich auf. Dem rein Individualistischen in der Ausbildung sind im Interesse der Zielsetzung gewisse Grenzen gesetzt. Diese Grenzen werden immer deutlicher, je mehr die anhaltende Technisierung und die vermehrten Anforderungen an den Einzelkämpfer zunehmen. Der Ausbildungsstoff nimmt an Umfang zu, die Ausbildungszeit bleibt aber gleich. Es gilt also, die vorhandene *(kurze)* Ausbildungszeit rationell auszunützen. Anderseits besteht unsere Armee zum größten Teil aus Nichtberufssoldaten. Dieses Milizkader ist nicht nur Führer ihrer Verbände, sondern zur Hauptsache als Ausbilder eingesetzt.

Hier will das neue Reglement Hilfe leisten. Es zeigt die möglichen Lernmethoden, legt deren Grundsätze fest, leitet zur Technik des produktiven Lehrens an und zeigt Wege zur rationellen Ausnützung von Zeit und Hilfsmittel.

Einen wesentlichen Teil nimmt das Kapitel über die *Methodik der Fach- und Gefechtsausbildung* ein, wobei dem systematischen Aufbau der Ausbildung in den verschiedenen Stufen (Anlern-, Festigungs- und Anwendungsstufe) besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Der praktischen Anwendung vor allem in den Wiederholungskursen dienen die im gleichen Kapitel aufgeführten Hinweise auf die Arbeits- und Kadervorbereitung, die Organisation der Arbeitsplätze und die Führerschulung. Ausführungen über die Schulung des einzelnen, des Verbandes und über die Methodik der Nachtausbildung vervollständigen das Reglement.

Es dient als Grundlage für die Erteilung des Methodikunterrichts in den Kaderschulen und der persönlichen Vorbereitung des Unterrichts und der praktischen Ausbildung für die Ausbilder aller Stufen der Armee. Der Text ist äußerst kurz gefaßt und mit zahlreichen recht modernen Illustrationen ergänzt. Es ist ein Reglement, das nach Inhalt und Gestaltung beispielhaft, einfach und übersichtlich ist.

Einige Kapitel aus dem Reglement möchte ich anschließend etwas näher betrachten und einige ganz persönliche Anregungen beifügen, insbesondere für deren Anwendung in den Wiederholungskursen.

«Der Lernende»

Begabung, Bildung, Auffassungsvermögen und die manuellen Fähigkeiten sind bei jedem Soldaten verschieden. In einem Verband (Zug, eher aber Kp/Bttr) zeigt sich bezüglich denVoraussetzungen der Lernenden normalerweise etwa folgendes Verhältnis:

schwach	genügend	Durchschnitt	gut	sehr gut
10 %	20 %	40 %	20 %	10 %

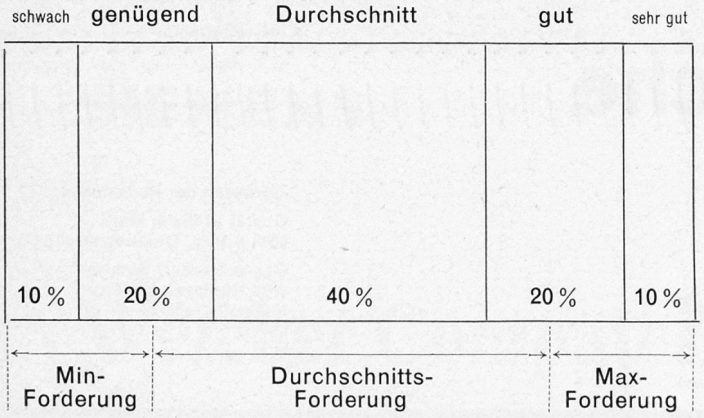
Es stellt sich nun die Frage, welchen Gruppen die Ausbildung anzupassen ist. Stellen wir die Forderungen nach den Fähigkeiten der unteren Kategorie, zum Beispiel nach den Schwachen, so wirkt die Arbeit für die übrigen 90 Prozent langweilig und ermüdend.

Bei einer Angleichung an den Durchschnitt kommen die schwächeren Elemente nicht mit und bei der Elite finden wir dieselbe Erscheinung wie im ersten Fall.

Am größten wäre der Ausbildungsverlust, wenn die Forderungen nach der Elite gerichtet würden.

Daraus resultiert, daß die größte Rendite erreicht wird, wenn *die Forderungen den Voraussetzungen und Fähigkeiten jedes einzelnen angepaßt werden.*

Zum Beispiel:



Nichts ist schädlicher, als alle in dieselbe Kategorie einzuteilen und gleich zu behandeln. Warum soll der gute Soldat zum Beispiel eine Stunde an einer Waffe üben, wenn er die verlangten Bewegungen schon nach 10 Minuten beherrscht?

Wir müssen dem Soldaten unsere Bereitschaft zeigen, daß wir den Guten fördern und uns des Schwachen ganz besonders annehmen wollen. So werden das Vertrauen der Untergebenen gestärkt, ihre guten Eigenschaften gefördert; und jeder zu Höchstleistungen angespornt.

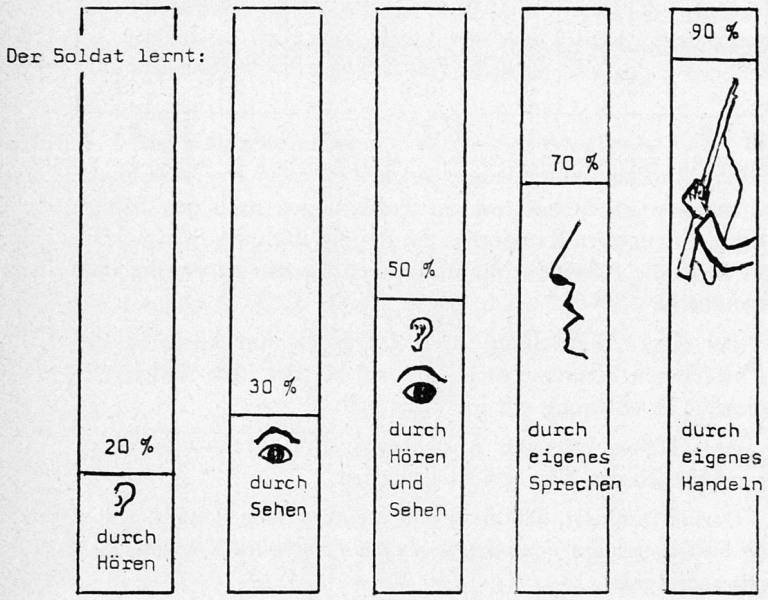
«Der Ausbilder»

Die Methoden können in hohem Maße über den Erfolg der Ausbildung entscheiden. Sie beeinflussen auch Stimmung, Haltung und Disziplin des Soldaten. In erster Linie aber hängt doch der Erfolg vom Können und den Qualitäten des Ausbilders ab.

Das Reglement unterstreicht in den Ziffern 10 bis 15 deutlich genug, wie wichtig überlegenes Wissen und Können für den Ausbilder sind. Hier ist enorm wichtig, daß man sich selbst den Forderungen unterwirft, die den Soldaten gestellt werden. *Nichts wirkt stärker als das persönliche Beispiel.* Der gute Ausbilder hält immer wieder vor Augen, daß das Arbeitsfeld des Soldaten *der Mensch* ist. Er sucht die Anlagen des Soldaten, seine Fähigkeiten, seine Geistes- und Willenskräfte zu erkennen, zu aktivieren und für die gemeinsame Aufgabe zu fördern. Es ist bestimmt falsch, dem Soldaten zu beweisen, daß er nichts kann. Das ist einfach und recht primitiv.

«Grundsätze des Lehrens»

Aus dem Methodikreglement der Bundeswehr entnahm ich die folgende Skizze:



Diese Darstellung spricht für sich. Sie zeigt zutreffend genug einen der wichtigsten methodischen Grundsätze. Dieser Tatsache darf man nun einmal nicht aus dem Wege gehen. Die entsprechende Folgerung ist eindeutig:

Nur das eigene Handeln, das «Selbsterarbeiten» führt den raschen Erfolg herbei.

Wer glaubt, das Gefechtsverhalten allein im theoretischen Unterricht behandeln zu können, ist weit davon entfernt, ein guter Ausbilder zu sein; mag er das Vorgetragene auch noch so spannend gestalten. Nur jener Soldat, der *erlebt und erarbeitet,* ist auf dem richtigen Weg, seine Waffe, sein Gerät oder das richtige Gefechtsverhalten zu *beherrschen.*

Es ist dabei wichtig, daß der Ausbilder immer wieder folgenden Grundsatz vor Augen hält:

> Nicht die Masse des durchgenommenen Stoffes zählt, sondern allein was vom Soldaten aufgenommen wird!

Ein Soldat kann zum Handeln gebracht werden, wenn man ihm

- Aufträge erteilt;
- klare Ziele setzt;
- die Ambiance des Gefechts vermittelt;
- Vertrauen entgegenbringt;
- seine gute Arbeit anerkennt.

Durch Verbindung anderer Lernmethoden mit dem eigenen Handeln ist eine Erfolgsaussicht noch größer. Ich denke hier an zeichnerische Darstellungen, Photographien oder Merksätze, die dem Soldaten das Wesentliche seines Handelns visuell suggerieren («Das Verwenden von Anschauungsmaterial und Ausbildungshilfen», Ziff. 32 bis 40). Solche Plakate können an seinem Arbeitsplatz oder dort, wo er täglich vorbeigeht, aufgehängt werden.

Es gibt nun aber bestimmt Stoffgebiete, die man nicht durch eigenes Handeln erlernen lassen kann, wie etwa

- Themen der geistigen Landesverteidigung;
- Sicherheitsvorschriften;
- Funktionsvorgänge an Waffen und Geräten.

Hiezu zeigt das neue Reglement in den Ziffern 23 bis 31 («Das Sprechen» und «Das Fragen und Antworten») die nötige Technik. Ob aber ein reiner Vortrag für solche Sachgebiete die richtige Methode sein könnte, bezweifle ich sehr. Nach der oben dargestellten Tatsache lernt der Soldat durch Zuhören recht wenig. Es muß daher mindestens versucht werden, seine geistige Mitarbeit optimal anzusprechen. Die folgenden Beispiele sollen Anregungen sein, wie man diese Mitarbeit erreichen kann.

a) *Durch Konterreferenten*

Wer sich an einer Diskussion beteiligt, zeigt, daß er mitarbeitet. Er belebt und erhöht die Aufmerksamkeit aller Zuhörer. Meistens ist es aber so, daß nicht das, was der Vorgesetzte vorträgt, zu Diskussionen Anlaß gibt, sondern die Problemstellung und die Argumente aus den Reihen der Soldaten. Um diese Situation möglichst rasch herbeizuführen, kann man zum Beispiel bereits vordienstlich einer kleinen Auswahl von zirka 5 Soldaten Auszüge aus dem zu behandelnden Thema zustellen. Bei der Auswahl dieser Ko-Referenten wähle man je 1 oder 2

- Intellektuelle;
- Selbständigerwerbende;

– Angestellte;
– Ungelernte.

Diese erhalten nun den Auftrag, kleinere Teilgebiete *kritisch* zu bearbeiten. Während des WK werden ihre Arbeiten zusammengefaßt und nötigenfalls so aufeinander abgestimmt, daß jeder während maximal 3 bis 5 Minuten (nach der Einleitung des Themas durch den Kommandanten) debattieren kann.

Die Vorteile können folgende sein:

1. Eine Diskussion kommt sofort in Schwung.
2. Das Thema wird nicht allein vom «Kadi» vorgetragen, was bereits den Glauben an eine vorgefaßte Meinung erstickt.
3. Wenigstens fünf Angehörige eines Verbandes sind gründlich auf dieses Thema ausgebildet worden. Die Gespräche dauern in der Regel in der Freizeit weiter an. Somit sind unter den Diskussionsgruppen Soldaten, die mit relativ guten Kenntnissen das Thema auf der rechten Basis steuern können.

Bei dieser Methode besteht aber die Gefahr, daß vom Thema abgewichen wird. Dann ist es Aufgabe des gut vorbereiteten Kommandanten, aus dem Hintergrund geschickt «wieder einzurenken».

b) *Durch Gruppensprecher*

Anstatt über die Funktionsvorgänge oder ähnliche Wissensgebiete eher technischer Natur seine Zuhörer zu langweilen, verteilt man die nötigen Unterlagen und Reglemente (der Kader) an kleinere Gruppen von 3 oder 4 Soldaten. Während einer bestimmten Zeit läßt man sie lesen, diskutieren und nötigenfalls Fragen stellen. Je ein Soldat pro Gruppe wird hernach bestimmt, die Gruppenlösung in Kürze vorzutragen. Der Ausbilder faßt die verschiedenen Lösungen zusammen und betont das Wesentliche.

Die Vorteile sind folgende:

1. Bei einem großen Teil der Soldaten darf angenommen werden, daß aktiv gearbeitet wurde, ist doch in jeder Gruppe mindestens einer, der die Initiative an sich reißen muß.
2. Durch gruppeninterne Diskussion wird ein passiver Soldat eher angesprochen als im größeren Rahmen wie Zug oder Kp/Bttr. Der Nachteil dieser Methode wäre höchstens ein größerer Zeitaufwand. Doch vergessen wir nicht, daß das zählt, was vom Soldaten aufgenommen wird.

c) *Durch Tests*

Fragebogen sind eine gute Methode, um jeden einzelnen Soldaten zur Denkarbeit zu zwingen. Sie nützen aber erst etwas, wenn sie sofort ausgewertet werden. Die anschließende Besprechung kann des Soldaten Ansicht bestätigen, ihn zur Diskussion auffordern, oder ihn auf bleibende Weise vom Gegenteil überzeugen.

«Die Arbeitsvorbereitung»

Eine mangelnde Vorbereitung ist eine Pflichtverletzung. Mit ihr ist immer die Gefahr der «Beschäftigungstherapie» verbunden. Das Reglement unterstreicht in diesem Kapitel deutlich genug, daß die Vorbereitung die Voraussetzung für den Erfolg bildet. Die Arbeitsvorbereitung ist der «Beurteilung der Lage» gleichbedeutend. Bei einem Lehrgang in der Bundeswehr habe ich mich davon überzeugen können, daß die Vorgesetzten aller Grade diesem Problem ihre Hauptaufmerksamkeit schenken. Kein Vorgesetzter tritt ohne Arbeitsunterlage zu einer Ausbildung an, mag sie auch noch so banal sein. Man hat in der Bundeswehr erkannt, daß mit einer Arbeitsunterlage (dort «Handzettel» genannt) erheblich zielgerichteter gearbeitet wird. Um einen gewissen Zwang oder Druck auf die gründliche Arbeitsvorbereitung auszuüben, werden die Zettel von der nächsthöheren Kommandostelle eingezogen, beurteilt, besprochen und ausgewertet. Könnte man nicht auch bei uns etwas Ähnliches einführen? Ich bin überzeugt, daß damit mancher Leerlauf vermieden würde. Das Reglement zeigt in der Ziff 55 ein mögliches Schema eines Unterrichtsplanes.

Die vorbereitenden Arbeiten, von denen das Reglement spricht, lassen sich nicht am Schreibtisch treffen. Man muß an den betreffenden Ort gehen und sich dort die nötigen Gedanken machen. Diese Vorbereitungen und insbesondere das Ausarbeiten der Ausbildungsunterlage erfordern enorm viel Zeit. In den Kadervorkursen steht in der Regel zu wenig zur Verfügung. Wenn man aber im Wiederholungskurs die Arbeit richtig einteilt und das Kader nur dort einsetzt, wo es wirklich nötig ist, findet man genügend Gelegenheit. Wir müssen nur nicht glauben, daß allein dann gearbeitet wird, wenn der Soldat durch das Kader überwacht wird. Wenn der Soldat klare, zielgerichtete Aufträge erhält, ist er bestimmt fähig, selbständig zu arbeiten. Wenn das Kader zur Überprüfung der zu erarbeitenden Ziele, anstatt zur Präsenz oder als Polizist eingesetzt wird, kann selbst während der normalen Arbeitszeit der nächstfolgende Unterricht vorbereitet werden. Im übrigen dürfen wir unseren Soldaten zutrauen, daß sie den täglichen inneren Dienst oder die Retablierungsarbeiten nach einer Einsatzübung ohne Aufsicht des Kaders durchführen können. Der Wille zur Arbeitsintensität hängt hier allein von der zu erwartenden Überprüfung ab.

«Die Durchführung des Unterrichts»

In der Ziff 61 schreibt das Reglement: «die praktische Anwendung des Stoffes verlangt:

– klare Zielsetzung;
– Einteilung der verfügbaren Zeit;
– Zuteilung von Material und Ausbildungshilfen;
– Festlegen der Tätigkeit der Kader und des Hilfspersonals bei der Mitarbeit, Überwachung und Überprüfung.»

Wohl bewußt setzt der Autor die «klare Zielsetzung» an erste Stelle. Ein Ausbilder, der nicht weiß was er will, wird seine Truppe nie begeistern können. Er ermüdet und langweilt sie. Mit der fehlenden Zielsetzung und der mangelnden Gefechtsvorstellung des Ausbilders beginnt der Leerlauf. Man vergesse nicht, daß unsere Soldaten denken. Sie sind nicht *nur* Soldaten, sondern auch Bürger, eingeordnet in zivile Berufe, wo jede Anstrengung zur Rationalisierung gemacht wird und jede Stunde Geld kostet.

Die Formulierung der Ziele ist keine Hexerei, trotzdem sie bei fortschreitendem Ausbildungsstand immer schwerer wird. Statt stur für Beschäftigung zu sorgen oder auszubilden, weil es auf dem Tagesbefehl steht, muß man sich nur immer wieder die Frage stellen:

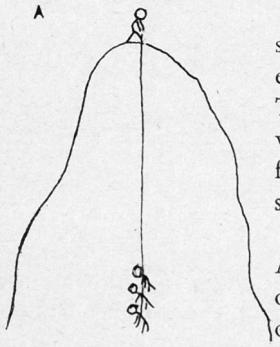
Was dient der Kriegstauglichkeit?

Ziele sind *meßbare,* vorhandene Tatsachen, nicht einfach Tätigkeiten. Ziele können auch *Tarife* sein. Die Aufgabenstellung auf Zeit ist ein ausgezeichnetes Ausbildungsmittel, insbesondere für Stellungsbezüge oder Inbetriebsetzung von Geräten. Man lasse sich dabei aber nicht blenden, denn einmal ist jeder fähig, eine maximale Leistung zu vollbringen. Der moderne Krieg fordert aber mehr. Erst wer Tarife mehrere Male erfüllt, ist der Kriegstauglichkeit näher.

Der taktische Grundsatz der *Konzentration aller Mittel auf ein Ziel* hat auch in der Ausbildung große Bedeutung. Sobald man Ziele erkennt und formulieren kann, sind alle Hilfsmittel zu

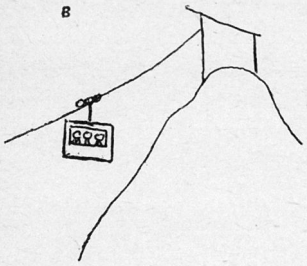
mobilisieren und alles Nebensächliche wegzulassen. Anderseits aber muß auch erkannt werden, daß in den seltensten Fällen ein Ziel auf Anhieb erreicht werden kann.

An Hand des Beispiels eines Bergführers mit seiner Seilschaft möchte ich diesbezüglich einige Vergleiche anstellen:



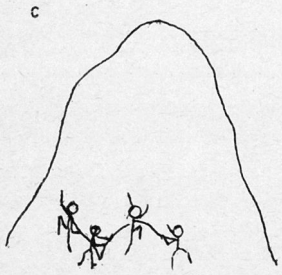
Der berggewandte Führer begibt sich auf die Berspitze. Er läßt dort ein Seil hinunter, an dem sich seine Touristen anbinden können, und versucht nun, sie hochzuziehen. So fest er auch zieht, er wird sie schwerlich ans Ziel bringen können.

Dieselbe Schwierigkeit wird ein Ausbilder haben, der instruiert, ohne seine Soldaten vorerst zu orientieren worum es geht und *welches Ziel* zu erreichen ist. Wenn der Soldat ein Ziel sieht, wird er interessiert mitarbeiten und die nötigen Anstrengungen zeigen.



Der Bergführer kann seine Seilschaft in eine Schwebebahn verladen. Er wird dadurch rasch mit allen ans Ziel kommen, aber keine Alpinisten aus ihnen machen können. Er hat das falsche Mittel zur Erreichung des Zieles angewandt.

Oft entschuldigt sich der Ausbilder damit, daß er das Ziel ja bekanntgegeben hat und daß seine Soldaten es auch erreicht haben.



Genauso wie der richtige Bergführer mit seiner Seilschaft in die Wand steigt, soll der Ausbilder an seinen Stoff herangehen. Er wird vorerst ein erstes Felsband erreichen wollen, Mauerhaken einschlagen, das Seil sichern und nötigenfalls Hilfe leisten.

Man kann kaum auf Anhieb ein Ziel erreichen. Der gute Ausbilder geht von *Zwischenziel zu Zwischenziel.*

Richtig ausbilden heißt:

Erarbeiten, festigen und beharrlich fordern!

Wie man der Presse entnehmen konnte, werden vielerorts in dieser Richtung Anstrengungen gemacht. Ob es aber richtig ist, Soldaten, welche die Ziele erreichen, mit Urlaub zu belohnen, ist sehr fraglich. Auf jeden Fall entspricht eine derartige Anerkennung nicht der kriegsnahen Wirklichkeit. Hat der Soldat einmal im Angriff erfolgreich ein Ziel genommen oder den anstürmenden Gegner abgewehrt, wird er kaum je danach in den Urlaub oder ins nächste Restaurant gehen können!

Für den Soldaten kann aber zum Beispiel eine Spezialaufgabe oder eine Spezialausbildung (Kartenstudium, zusätzlicher Sport, Erarbeiten eines Stoffgebietes aus den Reglementen usw.) bereits eine Belohnung sein. Während andere noch auf das Ziel hinarbeiten, darf er abseits eine andere Aufgabe lösen. Somit wird der gute Soldat dank seiner zuverlässigen und aufmerksamen Arbeit gefördert und der schwerfällige angespornt.

Eine andere Variante könnte eine Einteilung der Soldaten in Rotten zu 3 Mann sein, wobei aber pro Rotte je ein guter, ein durchschnittlicher und ein schwacher Soldat einzuteilen ist. Das Ziel der betreffenden Ausbildung ist dann erreicht, wenn die *ganze Rotte* fehlerfrei arbeitet. Somit kann erreicht werden, daß der gute Soldat als Hilfsausbilder zum Einsatz gelangt, um seinen schwächeren Kameraden möglichst bald auch ans Ziel zu bringen. Der schwache Soldat hingegen gibt sich in der Regel doppelt Mühe, um seine Kameraden nicht zu enttäuschen.

Der Wehrmann lernt besser und williger,
wenn er den SINN der Ausbildung erfaßt.
Er muß vor allem einsehen,
daß ihm die vermittelte Ausbildung dient,
weil sie ihm die Möglichkeit gibt,
im Einsatz zu überleben und zu bestehen.

Aus dem Reglement «Ausbildungsmethodik»

Der Sechstagekrieg: Prüfstein einer Milizarmee[1]

Von Oberst Dr. J. L. Wallach (Israel)

Vorgeschichte und Verlauf des Sechstagekrieges vom 5. bis 9. Juni 1967 dürfen als bekannt vorausgesetzt werden[2]. Nachfolgend werden die Hauptgründe für den Erfolg Zahals, der israelischen Armee, dargelegt.

Zur Bewertung einer Milizarmee

Ende Mai 1967 untersuchte eine englische Zeitung das Kräfteverhältnis zwischen den Arabern und Israel. Der Reporter verzeichnete, daß die stehenden Heere der arabischen Staaten aus sechzig bis siebzig Brigaden bestanden und die Verteidigungsarmee Israels aus drei stehenden Brigaden. Weiter stand dort auch geschrieben: «Es wird gesagt, daß die Israelis außerdem noch vierundvierzig Reservebrigaden haben.» Das «außerdem» sollte wahrscheinlich bedeuten, daß man diese nicht in Rechnung ziehen sollte. Wenn man dazu mit einem ganz derben Ausdruck Stellung nehmen will, muß man sagen (ich glaube, Bertolt Brecht benutzte diesen Ausdruck): «Da lag der Hund begraben!»

[1] Aus einem im Frühjahr vor verschiedenen Offiziersgesellschaften gehaltenen Vortrag, unter Weglassung der Schilderung des Kriegsverlaufes.

Die Motivation für den ausgezeichneten Kampfgeist

Die Erklärung für den ausgezeichneten Kampfgeist des israelischen Heeres darf man in zwei Ursachen finden:

1. Jeder Soldat und jeder Bürger – und das ist in solchen Zeiten in Israel beinahe gleichbedeutend – hatte das Gefühl, daß wir der unmittelbaren Gefahr der totalen Vernichtung ausgesetzt waren.

[2] Hierzu erschienen in dieser Zeitschrift:
– WM, «Nach dem Sturm», Nr. 7/1967, S. 403.
– Dr. W. von Weisl, «Israels Sieg über die feindlichen Luftstreitkräfte im Juni 1967. Weltpolitik im östlichen Mittelmeer 1968», Nr. 6/1968, S. 311. Nr. 11/1967. S. 683.
– Oberst A. Reinicke, «Vom Sinaifeldzug der israelischen Armee 1967; Einsatz und Bekämpfung von Artillerie», Nr. 3/1968, S. 138.
– Brigadegeneral S. L. A. Marshall, «Erfahrungen aus dem Israelfeldzug im Juni 1967», Nr. 4/1968, S. 197.
– Major G. Däniker, «Panzer und mechanische Truppen in Israels Dreifrontenkrieg Juni 1967», Nr. 6/1968, S. 309.

Dazu die Rezensionen der zahlreichen über den Sechstagekrieg erschienenen Bücher. Redaktion ASMZ