Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 156 (1990)

Heft: 12

Artikel: VI. Ausbildung

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-60392

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: 21.07.2025

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

VI. Ausbildung

1. Zentrale Reformanliegen

- Die **Dauer der verschiedenen Dienstleistungen** muss **truppengattungsabhängig** sein.
- Konsequentere Befolgung des **Leistungsprinzips:**
  - in der **Beförderung von Miliz- und Instruktionskader,** wobei nicht mehr die Gradjahre, sondern die erbrachten Leistungen und die bekleidete Funktion den Zeitpunkt der Beförderung bestimmen. Damit soll eine generelle Verjüngung der obersten Kaderstellen in der Armee und eine Attraktivitätssteigerung mit Bezug auf die Übernahme von Kaderfunktionen erzielt werden.
  - im **Ausbildungsalltag** in Schulen und Kursen, indem erfüllte Ausbildungsziele für einzelne, Gruppen und Züge zu Belohnungen führen in Form von Urlaub bzw. früherer Entlassung.

2. Organisation, Strukturen und Rahmenbedingungen

2.1. Deregulierung

Das «Unternehmen Armee» ist durch verschiedenste, zum Teil widersprüchliche Vorschriften überbestimmt und droht deshalb an der Administration zu ersticken. Aus diesem Grund ist eine Deregulierung unbedingt erforderlich.

2.2. Beziehung zwischen Verwaltung und Truppe

Die Militärverwaltung muss sich vom «Befehlshaber» zum Dienstleistungsunternehmen und Partner wandeln.
Die Berufs- und Milizkader müssen wieder vermehrt **Freiräume** erhalten. Nicht die Verwaltung, sondern die Ausbildungsnotwendigkeit diktieren die Rahmenbedingungen.
Das Programm von Rekrutenschulen wird zu häufig von vorgegebenen Tatsachen bestimmt. Einsätze ohne Ausbildungsrendite sollten auf ein minimales Mass reduziert werden.
AMP, Zeughäuser und Festungswachtkorps müssen **kundenorientiert** sein.

2.3. EMD – Kantonale Militärverwaltung

- Überprüfung der kantonalen Militärhoheit
- Überprüfung der Aufgabenteilung EMD-Kantone
- Verbesserung der Dienstleistung an die Truppe

2.4. Kasernen und Truppenunterkünfte

- Die Truppe muss in menschenwürdiger Umgebung leben und arbeiten können.
- Die auf einem Waffenplatz tätigen zivilen und militärischen Mitarbeiter sind unter einer einheitlichen Führung zusammenzufassen.
- Die notwendigen Einrichtungen (Hygiene, minimaler Komfort) zugunsten der Truppe müssen vorrangig ausgebaut werden.

2.5. Ausbildungsplätze

- ***Belegung***
  Planung und Koordination der Belegung sind generell zu optimieren.
- ***Personelle und materielle Unterstützung***
  Auf speziellen Waffen- und Schiessplätzen müssen Ausbildungsequipen dafür sorgen, dass die übende Truppe in allen wesentlichen Belangen (Fahrzeuge, Panzer, Geräte, Scheibenstellung, Schiesswachen, Unterkunft, Verpflegung usw.) unterstützt und gleichzeitig auf Standardpisten und in Standardübungen nach objektiven Kriterien beurteilt werden kann.
- ***Benutzung von Ausbildungsplätzen im Ausland***
  Eine gezielte Nutzung von Ausbildungsplätzen im Ausland ist anzustreben, insbesondere für spezielle Truppengattungen (Mech Trp, FF Trp). Dagegen sprechen grundsätzlich keine neutralitätsrechtlichen oder -politischen Gründe.

2.6. Aufgabenteilung zwischen Instruktionskorps, Milizkader und zivilen Kadern

Das Instruktionskorps kann wie folgt entlastet werden:
- Auf den Waffen- und Schiessplätzen werden zentrale «Schreibstuben», «Werkstätten» (Garagen) und «Materialdepots» errichtet und durch **Zivilangestellte** betrieben.
- Während der Abwesenheiten von Instruktoren übernehmen **erfahrene Milizkader** während der Dauer ihrer Dienstleistung die entsprechenden Funktionen. Besonders geeignete Kompaniefeldweibel, Kompanie- und Bataillonskommandanten werden im Stab der entsprechenden Schule eingeteilt und fallweise, nach Absprache, ihre Diensttage leisten.
- **Milizoffiziere, zivile Dozenten** oder **«Instruktoren auf Zeit»** zeichnen verantwortlich für spezielle Ausbildungsblöcke (vgl. z.B. das OS-Modell, unten) in Schulen.

3. Grundsätze einer modernen Ausbildung

3.1. Leistungsprinzip

Das **Leistungsprinzip** muss konsequent angewandt und durchgesetzt werden. Das bedingt, dass Lehrpläne und entsprechende Tests, Leistungsnorm- und Standardübungen bestehen, welche faire Bedingungen schaffen und deren Ergebnisse objektiv bewertet werden können.

3.2. Straffung des Ausbildungsstoffes

- Es geht vor allem darum, unnötigen Ballast abzuwerfen und den Anforderungen der einzelnen Truppengattungen besser gerecht zu werden.
- Es dürfen **nicht alle Truppengattungen über einen Leisten** geschlagen werden. Es muss für jede Untergattung spezielle Anforderungen geben. Zum Beispiel absolviert der Panzermann ein Schiessobligatorium mit dem Sturmgewehr anstatt – getrennt nach Fahrer, Richter und Lader – auf den Simulatoren. Es **muss folglich differenziert** werden, für die verschiedenen Truppengattungen müssen funktionsbezogene Regelungen getroffen werden.
- Im **formellen Bereich** kann auf das An- und Abmelden verzichtet werden, da inskünftig jeder Soldat ein Namensschild auf seiner Uniform tragen wird. Gruss, Ruhn- und Achtungsstellung sollten jedoch zum Vorteil

einer vernünftigen Disziplin ebenso beibehalten werden wie die Zugschule.

3.3. Standardisierte Ausbildung

Hierzu gehören:
- **Leistungsnormen** für jede Waffe, jedes Fahrzeug, jedes Gerät;
- auf die entsprechende Waffe und auf den jeweiligen Waffen- beziehungsweise Schiessplatz abgestellte, spezifische **Ausbildungspisten** sowie
- **Standardübungen.**

Es geht hier nicht darum, neue Zwänge für die Truppe zu schaffen und die Freiräume auf andere Art einzuengen; vielmehr soll die standardisierte Ausbildung vor allem eine Hilfe für die Milizkader sein, auf dass diese nicht vor jeder Dienstleistung das Rad neu erfinden müssen.

3.4. Dienstbetrieb

Der Dienstbetrieb muss **vernünftiger gestaltet und geführt** werden; er hat sowohl den Bedürfnissen des einzelnen nach selbständiger Erledigung gewisser Pflichten als auch den Anforderungen moderner Waffensysteme und Geräte sowie den Aspekten der Kameradschaft und des Zusammengehörigkeitsgefühls der Truppe Rechnung zu tragen.

3.5. Ausbildungsmethodik und -führung

Die Glaubwürdigkeit der Armee darf nicht durch veraltete Ausbildungs- und Führungsmethoden in Frage gestellt werden:
- Das neue Reglement «Ausbildungsmethodik» ist konsequent anzuwenden;
- nur praktisch vorbereiteter und praktisch geübter Ausbildungsstoff genügt;
- das Schwergewicht der Ausbildungszeit ist auf die gemeinsame Erfüllung von Zielsetzungen zu legen. Daraus wird ein erhöhter Führungsaufwand resultieren.

3.6. Ausbildungsmittel

Der Einsatz moderner Ausbildungsmittel ist zu intensivieren!
Das Ausbildungstraining soll, wo immer möglich, an Simulatoren und/oder speziellen Ausbildungsanlagen erfolgen. Schiess- und Truppenübungen sollen auf dieser Ausbildung aufbauen.
Beim Einsatz von Simulationsmitteln ist zu berücksichtigen:
- Gefechts- und Umwelteinflüsse sind nur sehr beschränkt simulierbar.
- Dauerleistungen können an Simulatoren im allgemeinen nicht unter realistischen Verhältnissen erbracht werden.
- Die Ausbildung der Kader und insbesondere der Stabsoffiziere muss auf die Besonderheiten der Simulatorenausbildung eingehen.
- Die Organisation der Schulen und Kurse muss um die technischen Gegebenheiten der verfügbaren Simulatoren und Ausbildungsanlagen herum konzipiert werden.

4. Schulen und Kurse

4.1. Grundsätzliches

Oberstes Ziel der militärischen Ausbildung ist die Fähigkeit, gestellte Aufgaben unter extremsten Bedingungen und Belastungen lösen zu können (Kriegstüchtigkeit, Katastrophentauglichkeit).

Die Komplexität moderner Waffensysteme und Geräte erlaubt keine generelle Senkung der Ausbildungsdauer. Es geht deshalb darum, Modelle zu schaffen, die auf die einzelnen Truppengattungen gebührend Rücksicht nehmen. (Flexibilisierung anstelle der bisherigen Generalisierung.) Mehrleistungen an Diensttagen in den Schulen (Grundausbildung) können durch weniger Wiederholungskurse kompensiert werden.
Eine der Hauptschwachstellen, die Ausbildung der untersten Kaderstufe, der Unteroffiziere, ist zu verbessern. Dies erfolgt durch:
- Verlängerung der Ausbildungszeit (4 – 8 Wochen UOS, je nach Waffengattung)
- Einschaltung von Ausbildungsblöcken beim Abverdienen (1 Woche Unterbruch in der RS, siehe unten)

Durch teilweises Weglassen der Verbandsausbildung auf Stufe Einheit kann die Dauer der Rekrutenschule bei gewissen Truppengattungen um 3 bis 6 Wochen reduziert werden.

4.2. Rekrutenschule

4.2.1. *Dauer*

Die Dauer der Rekrutenschule ist je nach den Ausbildungsbedürfnissen einer Truppengattung verschieden und variiert zwischen 11 und 17 Wochen.

4.2.2. *Übergang Zivilleben – RS*

Eine Milizarmee muss mit zivilen Verhältnissen leben – zu zivile Verhältnisse verunmöglichen aber eine kriegsgenügende militärische Ausbildung.
Das Verständnis für die Notwendigkeit des Einfügens des einzelnen in ein Kollektiv kann nicht mehr als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Wir sehen den Weg zur Berücksichtigung dieses Umstands weniger in einer «Zivilisierung» der militärischen Umwelt als vielmehr in einem besonders gut gestalteten Übergang Zivil – Militär in den Rekrutenschulen. Dieser Übergang ist mit einer gezielten Information über die Grundsätze zu verbinden, die einen erfolgreichen militärischen Einsatz gewährleisten (Disziplin, Automatismen beim Beherrschen von Waffen und Geräten).

4.2.3. *Neues RS-Modell*

- Truppengattungsspezifisch, an den Standorten der betreffenden Waffengattung
- Verantwortung: Miliz; Anleitung und Betreuung durch das Instruktionskorps
- 2 Ausbildungsblöcke:
  a) Grundschulung (= Grundschulung aller Truppen und fachspezifische Ausbildung)
  b) Verbandsschulung bis und mit Stufe Zug oder Kompanie (truppengattungsabhängig)
  1 Woche Unterbruch zwischen den Blöcken:
  - Rekruten: Urlaub
  - Kader: KVK für 2. Periode RS
- Entlassung der Unteroffiziersanwärter 2 – 3 Wochen vor Ende der RS

4.3. Unteroffiziersschule

Es sind alle jene Projekte zum Scheitern verurteilt, die darauf abzielen, die Unteroffiziersschule während des Abverdienens, das heisst der Rekrutenschule, in Form der Kaderweiterbildung zu verlängern. Die Gründe sind manifest: Überstrapazierter Lehrplan, überbelastete Instruktoren und Kader, zu wenig Zeit für die effektive Arbeitsvorbereitung.
Die einzig machbare Lösung ist die **zeitlich verlängerte UOS** unter Leitung des Berufskaders. Eine **vier- bis acht-**

wöchige UOS, je nach den Bedürfnissen der Waffengattung, ist optimal.
Die Schwergewichte liegen in den Bereichen Führerschulung und Festigung des Könnens und Wissens nach vorgegebenem Lehrplan.

4.4. Offiziersschule

Die Offiziersschule muss **vor allem auf die Ausbildung und Erziehung zum Führer ausgerichtet** sein. Da die Unteroffiziersschule zeitlich verlängert wird, kann die Dauer der Offiziersschule von 17 auf 15–11 Wochen gekürzt werden. Die Schwergewichte müssen in der Praxis, das heisst im Bereich der Führung und der Ausbildungsmethodik (Zugsarbeitsplatz) liegen; dazu kommen Fach- und Spezialausbildung sowie theoretische Weiterausbildungsblöcke wie z. B. Sicherheitspolitik, Militärgeschichte und Militärpädagogik, welche auch von geeigneten zivilen Fachkräften geleitet werden können.
Der OS-Lehrplan könnte wie folgt aussehen:

1. Woche:	Repetitionen, Festigung des Gelernten (Rekrutenschule, Unteroffiziersschule, Abverdienen)
2. Woche:	Weiterausbildung (Ausbildungsmethodik, Menschenführung, Militärpädagogik, Taktik)
3.–6. Woche:	Felddienst (Zugsarbeitsplatz, Fach- und Spezialausbildung, Zugsübungen)
7. Woche:	Weiterausbildung (Sicherheitspolitik, Militärgeschichte, Taktik)
8.–13. Woche:	Führungsübungen (mehrtägige Übungen, Durchhalteübungen, Zugsübungen)
14. Woche:	Prüfungen; Inspektionen

Die 1., 3.–6. und 8.–14. Woche stehen ausschliesslich unter der Leitung von Instruktoren. In der 2. und 7. Woche werden die Aspiranten von Instruktoren, «Instruktoren auf Zeit» und/oder Milizkader bzw. zivilen Lehrern weitergebildet.

4.5. Zentralschulen (neu: Beförderungsschulen)

- Dauer: neu 2–4 Wochen
- Neugewichtung der Ausbildungsinhalte:
  1. taktische Schulung (gegenüber heute reduziert)
  2. Organisation und Führung des Verbandes (bzw. funktionsbezogen bei Führungsgehilfen)
  3. Menschenführung (Information, Kommunikation, Motivation, Methodik)
  4. allgemeines militärisches Wissen

Dabei ist eine vernünftige Mischung von Theorie und Praxis anzustreben. Die taktischen Übungen sind zu standardisieren.

4.6. Wiederholungskurse

- Dauer: 2–4 Wochen
  - für bestimmte Truppen jährlich 2 Wochen
  - für spezielle Truppen (Mechanisierte oder technische Verbände) jährlich 3 Wochen
  - für andere Truppen 4 Wochen im 2-Jahres-Turnus
- Sie werden mit der Einteilungseinheit geleistet, dienen vornehmlich der Verbandsschulung und dem Kampf der verbundenen Waffen. **Dem Korpsgeist der Einheiten ist eine grössere Beachtung zu schenken.**
- ***Kadervorkurs*** anders gliedern: Zum Beispiel von Mittwoch bis Samstag.
- ***Ablauf straffen:***
  - Einrücken am Standort des Wiederholungskurses.
  - Truppenübungen nicht in der 1. Woche durchführen.
  - Retablierung/Demobilmachung auf den Freitag der letzten Woche konzentrieren.
  - Nicht jedes Jahr eine Mobilmachungsübung durchführen.
- Für alle Waffengattungen **Typen von Wiederholungskursen** verbindlich festlegen.
- Für die ***Kaderausbildung*** muss die knappe Zeit sinnvoll eingesetzt werden, zum Beispiel:
  - Funkführungskurs in den Kadervorkurs integrieren
  - Kurs an den Artillerieschiessgeräten in den taktischen Kurs integrieren
  - taktische Kurse vermehrt mit Simulationsunterstützung durchführen
- Die **Kader sind von administrativem Kram zu entlasten:** Der Ausbildungsbefehl muss stufengerecht sein und darf nur das Wesentliche enthalten. Der Einfluss der Dienstchefs auf Führung und Ausbildung ist kritisch zu überprüfen.

5. Instruktoren

5.1. Ist-Zustand

Ein Dauerbrenner

Das Instruktorenproblem besteht ungefähr so lange wie unsere Armee. Die Generäle Wille und Guisan haben Stellungnahmen abgegeben und Forderungen erhoben, die auch heute noch aktuell sind. Seit dem 2. Weltkrieg haben sich mehrere Kommissionen direkt oder indirekt zu Instruktorenfragen geäussert.
Die konkreten Ergebnisse sind minim. Damit ist jedoch den Berufssoldaten ebensowenig gedient wie mit der immer wieder zu vernehmenden Aussage, wonach das Instruktionskorps zweit- oder drittklassig sei. Seit Jahren sagen Parlamentarier und hohe Bundesbeamte bei jeder sich bietenden Gelegenheit «das Instruktorenproblem muss gelöst werden».
Es wurde bisher aber nichts Befriedigendes erreicht.

5.2. Neue Rahmenbedingungen für die Instruktoren

5.2.1. *Generelle Reformrichtung*

Die Forderung nach mehr Professionalität in der Ausbildung erfordert gut qualifizierte Instruktoren in genügender Zahl. Deshalb müssen die neuen Rahmenbedingungen für die Instruktoren so gelegt werden, dass die **Attraktivität** dieses Berufs erhöht wird. Dazu zählen:
- **die Verbesserung der Führung und der Einsatzbedingungen der Instruktoren,**
- **die flexible, individuelle Karriere,**
- **der Leistungslohn**
- **eine mit der Wirtschaft konkurrenzfähige Aus- und Weiterbildung.**

Eine Abkoppelung der Instruktorenkarriere von der Milizlaufbahn darf nicht erfolgen. Der Instruktor muss Truppen in Eigenverantwortung führen, ausbilden und erziehen können und muss in der Milizarmee integriert sein. Soldaten lassen sich nur von Soldaten erziehen. Derjenige Fachmann, der ohne selber Soldat gewesen zu sein und ohne eine Kaderposition in der Armee zu besetzen Wehrmänner ausbildet, dürfte in schwierigeren Phasen als der Phase blosser Wissensvermittlung (Anlernstufe) überfordert sein oder von den Auszubildenden nicht akzeptiert werden.

5.2.2. *Führung und Einsatz der Instruktoren*

Die anspruchsvolle Doppelaufgabe des militärischen Vorbilds und Lehrers erfordert von den Instruktoren eine hohe Präsenz und ein überdurchschnittliches Engagement. Dar-

aus folgt, dass die Führung dieser Fachleute ebenfalls entsprechend hohen Anforderungen genügen muss.
Der Einsatz der Instruktoren im militärischen Umfeld führt dazu, dass Vorgesetzte der Instruktoren ab und zu vergessen, dass auch bei ihren Mitarbeitern zivile Aspekte zu beachten sind. Das Betriebsklima in verschiedenen Schulen muss nachhaltig verbessert werden: Waffenchefs und Schulkommandanten haben Instruktoren als Mitarbeiter zu führen:
- Rücksichtnahme auf die Belastbarkeit des einzelnen im Dauereinsatz
- Ermöglichen des Familienlebens
- Freistellen des Instruktors für die Mitarbeit in Behörden oder Vereinen.

Bei der Vorbereitung der zukünftigen Waffenchefs und Schulkommandanten auf ihre Aufgabe ist diesem Problemkreis die notwendige Beachtung zu schenken.
Die Instruktoren sind einer zentralen Personalführung (Unterstabschef Personelles für Instruktoren), die – direkt dem Ausbildungschef unterstellt – für Führung und Einsatz der Instruktoren in Zusammenarbeit mit den zukünftigen Personalchefs der Bundesämter (Instruktionschefs, Kreisinstruktoren) verantwortlich ist.

5.2.3. *Laufbahnperspektiven*

Der **Instruktionsoffizier** sollte wie der Milizoffizier die Möglichkeit haben, je nach Eignung und Leistung zu einem früheren Zeitpunkt im Grad befördert zu werden. Beispiel: Beförderung zum Major ab 5. Gradjahr Hauptmann möglich. Potentielle Beurteilungskriterien: Die besten 10% eines Jahrgangs; 3 Jahre hintereinander Qualifikation «sehr gut», Verantwortung: Unterstabschef Personelles.
Der **Instruktionsunteroffizier** hat heute einzig die Chance, sich – geringfügig allerdings – im Salär zu verbessern. Er hat aber insgesamt wenige Perspektiven. Obwohl der Verband der Instruktionsunteroffiziere die Meinung vertritt, der Grund für Missstimmungen liege nicht im gradmässigen Verharren bis zur Pensionierung, sind neue Wege des beruflichen Fortkommens aufzuzeigen: Nach zirka sechs bis zehn Jahren als Adjutant-Unteroffizier und entsprechenden Qualifikationen im Instruktionsdienst (berufliche Qualifikation und Miliz-Qualifikation) kann der Bewerber nach absolvierten Beförderungsdiensten (Zentralschule, Abverdienen) in die Funktionen Adjutant, Motorfahreroffizier, Reparaturoffizier, Quartiermeister, Technischer Offizier in einem Bataillons- oder Abteilungsstab aufsteigen unter gleichzeitiger Beförderung zuerst zum Oberleutnant, später zum Hauptmann. Eine analoge Verwendung in einem Regimentsstab inklusive Beförderung zum Major wäre denkbar.
Eine andere Variante bestünde darin, neue Gradstrukturen für Instruktionsunteroffiziere zu schaffen.
Damit könnten auch dem Instruktionsunteroffizier attraktivere Perspektiven eröffnet werden. Zudem würde der Truppe das Know-how dieser Berufssoldaten erhalten bleiben (heute «verschwindet» der Instruktionsunteroffizier im besten Alter von 32 Jahren in den Armeestab und damit weg von den WK-Verbänden).

5.2.4. *Leistungsprinzip*

Der **Leistungsgedanke** muss im Vordergrund stehen. Wer mehr und effizienter arbeitet, muss besser entlöhnt werden. Der Instruktor wird entweder nach Obligationenrecht angestellt oder einem besonderen Rechtsstatut unterstellt. In beiden Fällen muss eine Lösung angestrebt werden, die **eine auf die individuellen Leistungen oder auf eine bestimmte Funktion angepasste Entlöhnung** ermöglichen.
Umgekehrt muss aber der Arbeitgeber auch die Möglichkeit besitzen, bei wenig leistungsfähigen Instruktoren Salärkürzungen vorzunehmen oder Ungenügenden zu **kündigen.**

5.2.5. *Kontinuierliche, individuelle Aus- und Weiterbildung*

Die Neukonzeption der **Militärischen Führungsschulen (MFS)** für Instruktionsoffiziere (1 Jahr MFS I, 1 Jahr MFS II) und die Verlängerung der Zentralen Instruktorenschule (ZIS) für Instruktionsunteroffiziere auf 1 Jahr (+ zusätzliche periodische Weiterbildungskurse) weisen in die richtige Richtung.
Mit Fragezeichen behaftet ist hingegen die Ausbildung für Bewerber als Instruktionsoffiziere ohne zusätzliche höhere Schulung. Diese absolvieren vor Eintritt in die MFS I eine mehrjährige Studienzeit in der AKAD, machen aber dort keinen anerkannten Abschluss (Maturität).
Zudem sollte der Abschluss der Militärischen Führungsschulen mit einem eidgenössisch anerkannten Diplom honoriert werden.
Zusätzlich sollten **alle** Instruktoren nach zirka 6 – 10 Jahren praktischer Tätigkeit ein **Freisemester** bei vollem Lohn beziehen können. Während zirka sechs Monaten könnten sie zum Beispiel unter folgenden Varianten wählen:
- Stage in der Privatwirtschaft
- Studium an einer Hochschule
- Besuch einer Management-Schule
- Besuch einer ausländischen Militärakademie.

An den MFS sollten zudem **Weiterbildungskurse** angeboten werden, welche auserwählte Instruktoren auf spezielle Funktionen (zum Beispiel in der Verwaltung) oder Kommandos (zum Beispiel: Schulkommandant) vorbereiten. Es ist leider eine Tatsache, dass Einführung und Vorbereitung auf höhere Positionen noch sehr mangelhaft sind.