



# 8. Fernausbildungskongress 2011

## der Bundeswehr

6. bis 8. September 2011 an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Bildung global denken





## Mit Bildung den Wandel gestalten

Die Bundeswehr steht inmitten der umfassendsten Strukturveränderung ihrer Geschichte. Die auf den Weg gebrachte Neuausrichtung betrifft auch die Aufgabenbereiche Bildung, Qualifizierung und Ausbildung.

Dabei kommt es darauf an, Ausbildung als Prozess zu verstehen und diesen unter anderem im Hinblick auf eine bundeswehrgemeinsame Entwicklung von Führungskräften sowie eine zielgerichtete Qualifizierung unseres Personals auch nach dem Prinzip des lebenslangen Lernens zu optimieren.

Das dafür benötigte „Ausbildungspaket“ muss auf ein breites Angebot zurückgreifen können. Hierzu zählen neben den „klassischen“ Ausbildungsmethoden zunehmend auch moderne und technologiegestützte Ausbildungsformen, wie die Fernausbildung.

Dies bietet die Chance, Anteile der Ausbildung auch für den Einsatz zu optimieren und einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber zu leisten. Technologiegestützte Ausbildungsformen sind damit ein Mittel, die Neuausrichtung der Bundeswehr wirkungsvoll zu unterstützen.

Der 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr bietet die Gelegenheit, fach- und ressortübergreifende Ergebnisse zu präsentieren und zukunftsweisende Konzepte auszutauschen.

Dabei steht in diesem Jahr die Nutzung der Potentiale Technologiegestützter Ausbildung in den Bereichen vernetzte Sicherheit und Personalmanagement unter dem Motto „Bildung global denken“ im Vordergrund.

Ich danke der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg und allen an der Durchführung Beteiligten für die Ausrichtung des Kongresses. Den Besuchern, Referenten und Ausstellern wünsche ich als Schirmherr der Veranstaltung einen interessanten und erfolgreichen Aufenthalt in Hamburg.

Thomas de Maizière  
Bundesminister der Verteidigung

## Hier werden Sie fündig: über 20.000 Seminare zur Mitarbeiter- und Führungskräftequalifizierung auf seminar:markt

### Jetzt im neuen Layout:

- klare Struktur
- übersichtlich
- einfach zu bedienen

[www.seminarmarkt.de](http://www.seminarmarkt.de)

The screenshot shows the seminar:markt website interface. At the top, there's a navigation bar with 'Seminare', 'Anbieter', 'Gesuche', 'Infothek', and 'Karriereprogramme'. Below this is a search section with various filters: 'Voltext' (komplette Beschreibung, Titel), 'Thema', 'Anbieter', 'Termin' (von/bis, Tag, Monat, Jahr), 'Preis', 'PLZ / Land', and 'Seminarort'. There are also checkboxes for 'nur Seminare auf Anfrage anzeigen' and 'alle Seminare' (nur offene Seminare, nur firmeninterne Seminare, nur mit Preisnachlass). A 'Suche starten' button is at the bottom of the search section.

Below the search section, there's a table of seminars. The table has columns for 'Titel', 'Termin', 'Preis', and 'Anbieter'. The first row shows a seminar titled '1 a Direkteinstieg Präsentation - wirkungsvoll präsentieren leicht gemacht mit Dozentenduo und Videofeedback für max 8 TN' with a price of 645,93 EUR.

On the right side of the interface, there's a 'Login' section with fields for 'Benutzername / Kundennummer' and 'Passwort', and a 'Merktzettel ansehen' button.

Wir setzen auf Qualität:



managerSeminare  
DAS WEITERBILDUNGSMAGAZIN



# Inhaltsverzeichnis

<b>2</b>	Dank an die Kongress- und Messepartner
<b>3</b>	Grußwort des Schirmherren
<b>5</b>	Inhaltsverzeichnis
<b>6</b>	Grußworte
<b>11</b>	Editorial „Bildung global denken“
<b>12</b>	Das Programmkomitee
<b>13</b>	Die Keynotes im Überblick
<b>23</b>	Bildung global denken – Herausforderungen und Strategien
<b>27</b>	Programm „Zur Sicherheit vernetzt“
<b>37</b>	Programm „Finden, Gewinnen, Binden“
<b>49</b>	Programm „rEal learning“
<b>59</b>	Interview mit Prof. Dr. Linda Breitlauch: „Lernst du noch oder spielst du schon?“
<b>61</b>	Kooperation LEARNTEC und Fernausbildungskongress der Bundeswehr
<b>63</b>	Ausstellerportraits
<b>108</b>	Ankonferenzen
<b>110</b>	Rahmenprogramm
<b>111</b>	Referentenverzeichnis nach Alphabet
<b>114</b>	Ausstellerverzeichnis nach Alphabet
<b>115</b>	Ausstellerverzeichnis nach Standnummern
<b>116</b>	Lagepläne der Messestände/Tagungsräume
<b>118</b>	Impressum

**Die Programmübersicht zum 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr 2011 finden Sie zwischen den Seiten 62 und 63 als heraustrennbares Faltblatt.**



## **Bildung ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe**

Gute Bildung ist die unverzichtbare Voraussetzung dafür, dass alle Bürgerinnen und Bürger ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Wir müssen daher alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zu verbessern.

Die Einbindung technologiegestützter Konzepte ist wesentlicher Bestandteil moderner Didaktik. Die Ergebnisse der erfolgreichen Zusammenarbeit von Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichem Dienst auf diesem Gebiet werden auf dem Fernausbildungskongress der Bundeswehr an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Für den internationalen Handelsstandort Hamburg ist die frühzeitige Ausrichtung auf globale Marktstrategien schon immer ein entscheidender Wettbewerbsfaktor gewesen. Unter dem Motto „Bildung global denken“ widmet sich der Kongress in diesem Jahr der zunehmenden Internationalisierung und ihrem Einfluss auf den Bildungssektor sowie den damit verbundenen Chancen für das Personalmanagement in Wirtschaft und Verwaltung.

Ich wünsche allen Teilnehmern des Kongresses einen erkenntnisreichen und angenehmen Aufenthalt in Hamburg.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'O' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Olaf Scholz  
Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg



## Bildung aus einer Hand – modern, flexibel und attraktiv

Die Streitkräftebasis ist Motor der streitkräftegemeinsamen Ausbildung. Dazu benötigen wir Standards, tragfähige Konzepte und leistungsfähige Instrumente.

Es gilt, alte Denkmuster abzuwerfen und unter dem Motto „einsatzorientiert und attraktiv“ Innovationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung einzubeziehen, Synergien zu nutzen und Mehrwerte der Zusammenarbeit zu erschließen.

Technologiegestützte Ausbildung ist dabei ein Schlüssel zum Erfolg. Sie bietet die Möglichkeit, handlungsorientiert einsatzvorbereitende und einsatzbegleitende Ausbildung zu unterstützen. Sie stellt die notwendigen Ausbildungsinhalte zeit- und bedarfsgerecht zur Verfügung und ermöglicht den Rückgriff auf Expertennetzwerke im Heimatland. Zusätzlich kann Technologiegestützte Ausbildung aktuelle Entwicklungen aus dem Einsatz „just in time“ in die Ausbildung einbringen. Flexibel, individuell, bedarfsorientiert – das sind Kernelemente der Ausbildung in der Streitkräftebasis.

Mit dem Motto des 8. Fernausbildungskongresses der Bundeswehr „Bildung global denken“ nimmt die Veranstaltung die entscheidenden Fragestellungen auf und bildet einmal mehr eine Plattform, die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Streitkräftebasis darzustellen und den „way ahead“ mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung zu diskutieren.

Ich danke der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, dem Zentrum für technologiegestützte Bildung, allen an Planung und Durchführung Beteiligten im Führungsstab der Streitkräfte und im Streitkräfteamt sowie ganz besonders den vielen engagierten Helfern. Den Teilnehmern, Referenten und Ausstellern wünsche ich interessante Kongresstage.

Vizeadmiral Wolfram Kühn  
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr  
und Inspekteur der Streitkräftebasis



## Der Fernausbildungskongress der Bundeswehr – ein Blick in die Zukunft

Innerhalb der Bundeswehr nimmt das Feld der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend eine bedeutende Rolle ein und wird im Rahmen ihrer Neuausrichtung die Veränderungen maßgeblich mitbestimmen. An der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg sind didaktische Konzepte Technologiegestützter Ausbildung und moderne Ausbildungstechnologien fester Bestandteil von Forschung und Lehre.

Es freut mich besonders, dass sich die Universität in meinem ersten Jahr als Präsident verstärkt am 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr beteiligt. Er hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Aushängeschild der Hochschule bei der Präsentation ihrer Leistungsfähigkeit entwickelt. Vor allem ermöglicht der Kongress den ressort- und bereichsübergreifenden Austausch zum Themenfeld technologiegestützter Bildung.

Mit dem diesjährigen Motto „Bildung global denken“ wird die anhaltende Globalisierung und Internationalisierung thematisiert und durch die Themenschwerpunkte der einzelnen Kongresstage u.a. in den Kontext der vernetzten Sicherheit und des internationalen Personalmanagements gesetzt. Letzteres setzt dabei nicht nur den Fokus auf die sich wandelnden Anforderungs- und Beschäftigungsprofile sondern auch auf den Wettbewerb um die „klugen Köpfe von morgen“, dem sich auch die Bundeswehr vermehrt stellen muss.

Ich bin sehr erfreut, dass im Rahmen der Fachmesse ein Messestand für Mitglieder der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg die Möglichkeit bietet, neueste Forschungsergebnisse der Institute und Professuren zu zeigen. Mit der Organisation eines Verbandstages kann gezielt den geladenen Vertretern wichtiger Wirtschaftsverbände die Leistungsfähigkeit der Universität vermittelt werden. Darüber hinaus wird ein Treffen unserer Alumni durchgeführt, bei dem Absolventen und Ehemalige die Entwicklung ihrer Alma Mater entdecken und alte Kontakte aufgreifen können.

Ich danke dem Zentrum für technologiegestützte Bildung für die Konzeption eines interessanten Tagungsprogramms und wünsche allen Kongressteilnehmern, Besuchern und Ausstellern eine gelungene Veranstaltung.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Seidel'. The signature is fluid and cursive.

Prof. Dr. Wilfried Seidel  
Präsident der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg



## Berufsbildung für die Zukunft

Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel stellt viele Volkswirtschaften, aber insbesondere auch deren Bildungssysteme, vor große Herausforderungen. Die Vorbereitung auf einen Beruf, die begleitende Fort- und Weiterbildung, die Durchlässigkeit der einzelnen Systeme auch über Ländergrenzen hinweg sind nur einige Eckpunkte der aktuellen Diskussion.

Die Bundeswehr steht mit ihrer tiefgreifenden Neuausrichtung vor einer ähnlichen Entwicklung, wie andere Großorganisationen in Deutschland. Auch sie muss sich dem „Wettbewerb um die klugen Köpfe von morgen“ stellen, will sie mit dem bestmöglichen Personal die Aufgaben der Zukunft bewältigen. Ein gemeinsamer Diskurs von Vertretern der Bildungspolitik, der Wissenschaft, der Bildungsträger und Bildungsanbieter erscheint geeignet, gemeinsame Mehrwerte zu erschließen und Synergien zu nutzen.

Die bestehende Kooperation zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ist ein gutes Beispiel für die ressort- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zur Entwicklung allgemein tragfähiger, praxisrelevanter Lösungen.

Der Fernausbildungskongress der Bundeswehr hat sich in den vergangenen acht Jahren zu einem erfolgreichen Marktplatz für den Austausch von Ideen, Konzepten und praktischen Lösungen in dem Bildungssektor entwickelt. Gerade der Themenschwerpunkt „Finden, Gewinnen, Binden“ bietet viel Raum für die Erörterung der Rolle der Personalentwicklung, ihren Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität sowie die Potentiale, die moderne Konzepte der Aus-, Fort- und Weiterbildung haben können.

Ich freue mich, dass das BIBB auch in diesem Jahr eine Ankonferenz im Rahmen des Fernausbildungskongresses der Bundeswehr gestalten und sich mit den wissenschaftlichen Workshops in die Debatte um den Beitrag technologiegestützter Bildung auf die drängenden Fragen der (Bildungs-)Zukunft einbringen kann.

Der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg und ihrem Zentrum für technologiegestützte Bildung als Veranstalter wünsche ich ein gutes Gelingen, den Teilnehmern drei Tage des gemeinsamen, bereichsübergreifenden Austausches.

Prof. Dr. Reinhold Weiß  
Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor  
des Bundesinstituts für Berufsbildung



## Erfolgsfaktor Aus- und Weiterbildung

Zunehmende Komplexität ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Wissen und Erfahrung schaffen Erkenntnis- und Beurteilungsfähigkeit, die Grundlagen für Entscheidungsfindung und effektives Handeln.

Eurocopter stellt sich aktiv dieser Herausforderung und entwickelt für Mitarbeiter, Partner und Kunden maßgeschneiderte Trainingslösungen. Es ist unser Anspruch als global agierendes Unternehmen mit nationalen Wurzeln, unsere vielfältigen Erfahrungen in der Aus- und Weiterbildung in den diesjährigen Fernausbildungskongress einzubringen.

Aus- und Weiterbildung ist für uns als ein weltweit führender Hubschrauberhersteller einer der Grundpfeiler unseres Erfolges:

Zum einen ist der kontinuierliche Aufbau von Wissen und Erfahrung unserer Mitarbeiter Basis für das auch in Zukunft so dringend benötigte hohe Technologie- und Innovationsniveau. Zum anderen ist Training ein wichtiger und integraler Bestandteil unserer Dienstleistungen. Als Hersteller und Systembetreuer liefern wir zu unseren Produkten die komplette Bandbreite an Ausbildungsmitteln. Für eine optimale Anwendung bieten wir unseren Kunden zudem die erforderlichen Schulungen. Dabei legen wir großen Wert auf einen ganzheitlichen Ausbildungsansatz – von Ab-Initio-Training über technisch-logistische und fliegerische Weiterbildung bis hin zu On-the-Job-Training in kooperativen Einrichtungen.

Der Fernausbildungskongress trägt der ständigen Innovation didaktischer Konzepte und Methoden Rechnung. Wir betrachten diese Veranstaltung als eine herausragende Gelegenheit zum Austausch von Wissen und Erfahrung zwischen Bundeswehr und Firmen sowie Institutionen aus dem Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Für Eurocopter ist die diesjährige Teilnahme am Fernausbildungskongress Auftrag und Verpflichtung gleichermaßen, stellen die gewählten Themenschwerpunkte unter dem Leitgedanken „Bildung global denken“ doch gewaltige Anforderungen an Gesellschaft, Streitkräfte und Industrie dar.

An dieser Stelle gebührt unser Dank der Bundeswehr und allen Beteiligten für die professionelle Vorbereitung und hervorragende Organisation dieser wegweisenden Veranstaltung.

Im Namen der Firma Eurocopter möchte ich Sie herzlich zum 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg willkommen heißen.

Ralf Barnscheidt  
Leiter Betreuungszentrum Bundeswehrehubschrauber  
Mitglied der Geschäftsführung Eurocopter Deutschland GmbH  
Kongress-Partner

# Bildung global denken



Die zunehmende Globalisierung macht ein internationales Denken und Handeln auf allen Ebenen der Gesellschaft notwendig und möglich. Bildung als ein Funktionssystem der Gesellschaft partizipiert an dieser Entwicklung auf systemspezifische Weise. Das Motto des 8. Fernausbildungskongresses der Bundeswehr lautet: „Bildung global denken“. Dies wird an den drei Kongresstagen mit den folgenden Themenschwerpunkten in den Bezug zu Sicherheitspolitik, internationalem Personalmanagement und Möglichkeiten innovativer, realitätsnaher Lehr- und Lernmethoden gesetzt.

## **Themenschwerpunkt 1: Zur Sicherheit vernetzt**

Der Beginn des 21. Jahrhunderts ist gekennzeichnet durch eine zunehmende Anzahl von Risiken oder zumindest ihrer verstärkten Wahrnehmung. Die weltweite Vernetzung führt außerdem zu hoher Komplexität von sicherheitsbeeinflussenden Faktoren mit Auswirkungen auf staatlicher, organisationaler sowie individueller Ebene. Dies schließt die Sicherheit von Volkswirtschaften ebenso ein, wie die Freiheitsrechte von Individuen oder die Wahrung von Demokratie und Verfassung. Ein Ergebnis dieser Entwicklung sind sich verändernde Anforderungen an Konzepte der Aus-, Fort- und Weiterbildung, um die notwendige Kooperation und Vernetzung mit Partnern auf internationaler Ebene voranzutreiben. Neue didaktische Entwürfe sind gefragt, um die erforderlichen und vielfältigen Kompetenzen einer gewandelten, globalen Sicherheitsstrategie herauszubilden.

Technologiegestützte Bildungsszenarien sind eine Möglichkeit, dieser Herausforderung zu begegnen. Sie nutzen die Möglichkeiten des Web 2.0 und unterstützen kooperative und kommunikative Prozesse. Darüber hinaus bieten sie Potential für ein leistungsfähiges Informations- und Wissensmanagement. Aus diesen Eigenschaften ergeben sich auch

Implikationen für die Bereiche IT- und Datensicherheit, welche bei einer Umsetzung berücksichtigt werden müssen.

## **Themenschwerpunkt 2: Finden, Gewinnen, Binden**

Bewerber und Organisationen stehen vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt vor großen Herausforderungen. Einflussgrößen wie technologischer Fortschritt und Globalisierung, aber auch die demographische Entwicklung und der daraus resultierende Fachkräftemangel verlangen nach Anpassungsstrategien der Akteure des (globalen) Arbeitsmarktes.

Bewerber und Unternehmen setzen bei der Jobsuche bzw. der Suche nach geeignetem Personal zunehmend auf den Einsatz elektronischer Medien. Über das Internet ermöglichen diese einen schnellen und unkomplizierten Zugriff auf relevante Informationen. Im Zuge von Personalauswahlprozessen kommen verstärkt online-basierte Lösungen zum Einsatz. Zusammenfassen lassen sich diese Entwicklungen unter dem Begriff 'E-Recruiting', der sich mittlerweile auf dem Arbeitsmarkt etabliert hat.

Die zunehmend internationale Ausrichtung von Unternehmen hat Auswirkungen auf die Erwerbstätigen, deren Berufsbiographien diskontinuierlicher verlaufen und ein hohes Maß an Flexibilität sowie die Bereitschaft zu lebenslangem Kompetenzerwerb verlangen. Dem gegenüber stehen Organisationen, für die aufgrund des fortschreitenden Mangels an Fachkräften neben dem Finden und Gewinnen gerade auch das Binden von geeignetem, gut ausgebildetem Personal mehr und mehr zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil wird. Gerade bei Themen wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht das Potential technologiegestützter Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte örtliche und zeitliche Flexibilität. Darüber hinaus

schaffen Web 2.0-Anwendungen vielfältige Möglichkeiten zur internen und externen Kommunikation, auch über Landesgrenzen hinweg, und bieten Unternehmen die Chance einer Optimierung des eigenen organisationalen Wissensmanagements.

## **Themenschwerpunkt 3: rEal learning**

Im Bereich komplexer Handlungssituationen haben sich Simulationen und Simulationsanteile als erfolgreiche didaktische Instrumente fest etabliert. Sie ermöglichen, dass komplexe informationstechnisch verknüpfte und automatisierte Prozesse gedacht, kontrolliert und gesteuert werden können. Unter didaktischer Perspektive bieten sie die Möglichkeit, ein Probedenken unter Praxis(-ähnlichen) Bedingungen auszuführen und durch die Reflexion der Ergebnisse entscheidende Impulse für den Kompetenzerwerb zu erhalten. So kann etwa im Einsatzfall der Rückgriff auf das Wissen von Experten verbunden mit einer Simulation der aktuellen Situation für die Kräfte vor Ort wesentliche Impulse bei einer Entscheidungsfindung liefern – das sogenannte Reach-Back-Verfahren. Die Erkenntnisse solcher Prozesse können darüber hinaus in die Ausbildung entsprechender Einsatzkräfte mit einfließen. Die Integration von Simulationen und Simulationsanteilen und die zunehmenden Möglichkeiten der Vernetzung innerhalb umfassender Bildungsszenarien bieten hierbei Potentiale zur pädagogisch-didaktischen Weiterentwicklung. Der Berufsbildungsbericht 2010 betont den Zusammenhang von Simulation und Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung und bestätigt deren Potentiale.

Gleichzeitig haben Serious Games in den letzten Jahren in der Aus-, Fort- und Weiterbildung erheblich an Bedeutung gewonnen. Sie verbinden den Spaß von (Computer-) Spielen mit dem Erwerb von Wissen und Handlungskompetenz. Gerade bei der jüngeren Generation, den sogenannten „digital natives“,

die mit Computerspielen aufgewachsen ist, könnten sie unter dem Gesichtspunkt der Motivation sehr erfolversprechende Möglichkeiten bieten.

### Fernausbildung in der Praxis

Neben ihren klassischen Fähigkeiten müssen militärische Führungskräfte auch im Kontext nicht-militärischer Dimensionen kompetent handeln und entscheiden können. Vor allem im Auslandseinsatz gehören die richtige Einordnung schwieriger völkerrechtlicher Situationen und die zielführende Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen ebenso dazu, wie der Umgang mit der Zivilbevölkerung und die Konfrontation mit anderen Kulturen. Der Erwerb von Handlungs- und Entscheidungskompetenz in multinationalen und multikulturellen Zusammenhängen stellt daher für die Bundeswehr eine wichtige Komponente zur Erfüllung der anspruchsvollen streitkräftegemeinsamen Aufgaben dar. Den Erwerb dieser Kernkompetenzen zu unterstützen, ist wichtiger Bestandteil in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften.

Ein gutes Beispiel moderner Ausbildung stellt das Modul 5013 „Realisierung von Fernausbildung an der Führungsakademie der Bundeswehr“ dar. Hierbei arbeiten die Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg und das Zentrum für technologiegestützte Bildung an der Optimierung dieser Qualifizierungsmaßnahmen nach Maßgabe moderner Konzepte der Erwachsenenbildung. Die Umsetzung Technologiegestützter Ausbildung nach den pädagogisch-didaktischen Prinzipien der Fernausbildung und die Evaluation der Maßnahmen stehen dabei im Mittelpunkt. Das Modul 5013 war das erste Kursangebot, welches auf der neuen Intranet-Plattform iTAPBw des Streitkräfteamts angeboten werden konnte.

iTAPBw steht für „integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr“. Sie bündelt die Angebote technologiegestützter Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr und ermöglicht durch die Kombination verschiedener Module eine innovative bundeswehrgemeinsame Ausbildung, Kommunikation und Kooperation. Der Vorteil dieses neuen Werkzeugs ist, dass ein modernes Lernmanagementsystem, ein Virtuelles Klassenzimmer sowie ein zentrales Datenmanagementsystem vereint werden. In Lerntagebüchern können Lernerfolge dokumentiert werden. Die „Community Fernausbildung“ dient dem internen Austausch und der Vernetzung. Geschulte Teletutoren moderieren, begleiten und betreuen den Lernprozess. Außerdem sind alle Module zeitgleich einsetzbar.

iTAPBw leistet einen wichtigen Beitrag zur Individualisierung, Flexibilisierung und Selbststeuerung technologiegestützter Bildungsszenarien. Die Plattform trägt auch zur Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber bei, da es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen kann.

### Technologiegestützte Ausbildung kompakt präsentiert

Der Fernausbildungskongress der Bundeswehr stellt auch in diesem Jahr mit einem anspruchsvollen wissenschaftlichen Tagungsprogramm in Verbindung mit einer umfangreichen Fachmesse eine Plattform dar, auf der erfolgreiche Projekte technologiegestützter Aus-, Fort- und Weiterbildung der Öffentlichkeit präsentiert und neue Ideen und Konzepte diskutiert werden. Der Dialog mit Experten und Bildungsverantwortlichen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Öffentlicher Verwaltung und Bundeswehr bietet außerdem die Möglichkeit zum umfassenden Erfah-

rungsaustausch und ressortübergreifender Vernetzung.

Durch den großen Zuspruch in den vergangenen Jahren werden parallel zum diesjährigen Programm bewährte Ankonferenzen stattfinden. Hierzu gehören die Ankonferenz des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie das XING-Netzwerktreffen des eLearning Journals. Außerdem ermöglicht die Verzahnung des Tages der Teletutoren und des Tages der MAT-Autoren mit dem Kongress, dass deren Teilnehmer das wissenschaftliche Programm besuchen, sich auf der Messe umfangreich informieren und so die Synergien des Kongresses nutzen können.

Erstmals werden durch einen gemeinschaftlichen Messeauftritt Institute und Professoren der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg aktuelle Forschungsprojekte vorstellen. In diesem Zusammenhang freut es uns besonders, dass im Rahmen des Kongresses ein Treffen der Alumni stattfinden wird, das Absolventen und Ehemaligen die Möglichkeit gibt, alte Kontakte aufzugreifen und sich ein Bild über die neuesten Entwicklungen der Universität zu machen. Zusätzlich wird ein Verbandstag organisiert, welcher den geladenen Vertretern wichtiger Wirtschaftsverbände dazu dient, sich gezielt über die Leistungsfähigkeit der Universität und über Kooperationsmöglichkeiten zu informieren.

Zum Abschluss möchten wir unseren Dank aussprechen an alle Unterstützer, Partner, Aussteller, Referenten und freiwilligen Helfer, die dazu beigetragen haben, dass sich der Fernausbildungskongress der Bundeswehr über die Jahre zu einer bedeutenden Plattform im Bereich der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickelt hat.



PD Dr. Manuel Schulz



Andrea Neusius



Mario Kleemann



Jörg Meister



Anne Schulz



Carsten Albrecht

### Programmkomitee des Fernausbildungskongress der Bundeswehr

<b>Prof. Dr. Peter Baumgartner</b> Donau-Universität Krems (AT)	<b>Prof. Dr. Peter Dehnhostel</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	<b>Prof. Dr. Axel Lehmann</b> Universität der Bundeswehr München	<b>Prof. Dr. Wilfried Seidel</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	<b>Prof. Dr. Reinhold Weiß</b> Bundesinstitut für Berufsbildung
<b>Prof. Dr. André Beauducel</b> Universität Hamburg	<b>Prof. Dr. Michael Eßig</b> Universität der Bundeswehr München	<b>Prof. Dr. Heinz Mandl</b> Ludwig-Maximilians-Universität München	<b>Oberst i.G. PD Dr. Manuel Schulz</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	<b>Dr. Norbert Weller</b> Bundesministerium der Verteidigung Fü San II 4
<b>PD Dr. Konrad Berger</b> Educo Institut für Bildung und Beruf e.V.	<b>Prof. Dr. Dieter Euler</b> Universität St. Gallen (CH)	<b>Prof. Dr. Michael Nagy</b> Malik Management Zentrum St. Gallen (CH)	<b>Oberstleutnant Rolf Thielmann</b> Bundesministerium der Verteidigung Fü S I 5	<b>Ralph-Dieter Wetzel</b> Eurocopter Deutschland GmbH
<b>Prof. Dr. Karin Büchler</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	<b>Prof. Dr. Fritz Klausner</b> Universität Leipzig	<b>Prof. Dr. Stefan Pickl</b> Universität der Bundeswehr München	<b>Oberst i.G. Dieter Weigold</b> Streitkräfteamt der Bundeswehr IV	<b>Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg



Brigadegeneral Volker Barth

## Keynote

*„Zur Bildung und Ausbildung in der neuen Bundeswehr“*

**Brigadegeneral Volker Barth,  
Stellvertreter des Amtschefs Streitkräfteamt, Kommandeur  
Bundesweherschulen und General Streitkräftegemeinsame  
Ausbildung**

**Oberst i.G. Dieter Weigold,  
Abteilungsleiter Streitkräfteamt der Bundeswehr IV**

**Termin: Mittwoch, 7. September 2011 · 11:30-12:00 Uhr**

**Raum: HS 5**



Oberst i.G. Dieter Weigold

Bildung und Ausbildung in der Bundeswehr zielen im Kern auf die personelle wie operationelle Einsatzfähigkeit des Personals mittels Aufbau, Erhalt und Ausbau individueller und teambezogener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zugleich leistet Ausbildung als zentraler Faktor für Attraktivität einen unverzichtbaren Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung. Querschnittliche Bildungsangebote sowie Anreize zur selbstgesteuerten Weiterbildung sollen zusätzlich die individuellen Qualifikationen erhöhen und sich positiv auf die Auftragsbefriedigung auswirken.

Personal wird zunehmend zu einer Mangelressource, deren Gewinnung und Bindung unter steigender Konkurrenz mit zivilen Arbeitgebern für die Bundeswehr von strategischer Bedeutung ist.

Individualisierung, Talenterorientierung, Assessment, Anreizsysteme – dies sind Schlagworte, die mit Blick auf künftige Herausforderungen genauso diskutiert werden müssen, wie Teamausbildung, Fähigkeit zum Kampf und Überleben im Krieg. Die Bundeswehr befindet sich bereits heute in einem umfassenden Wettbewerb um die besten Köpfe und Hände auf dem Arbeitsmarkt. Bildung und Ausbildung, die gesellschaftlich attraktiv sein und zugleich den operationellen Anforderungen im kriegerischen Einsatz entsprechen müssen, sind dabei entscheidende Erfolgsfaktoren. Ganzheitlich angelegtes Personalmanagement, kompetenz- und begabungsorientierte Personalgewinnung und -entwicklung, qualitativ hochwertige Ausbildung und unmittelbarer Einsatzbezug bilden die Gewähr dafür, dass die Bundeswehr die Potenziale ihres Personals zukunftsfähig und einsatzorientiert entwickelt.

Die Keynote „Zur Bildung und Ausbildung in der neuen Bundeswehr“ soll – ausgehend von den demographischen, gesellschaftlichen, sicherheitspolitischen und technologischen Entwicklungen – den weiteren Weg der Ausbildung der Streitkräfte darstellen und mögliche Konzepte aufzeigen, die über gezielte Qualifizierung des Personals zur durchhaltefähigen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr wesentlich beitragen.



## Keynote

*„Risiko und Bildung“*

**Prof. Dr. Karin Büchter,  
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg**

**Termin: Dienstag, 6. September 2011 · 10:30-11:00 Uhr  
Raum: HS 5**

Vor 25 Jahren hat Ulrich Beck sein viel zitiertes Buch „Risikogesellschaft“ vorgelegt. Grundthese war, dass die voranschreitende Modernisierung der Gesellschaft dazu führt, dass soziale, ökonomische, technologische und politische Risiken entstehen, die durch gegenwärtige Sicherungsmechanismen und Kontrollinstrumente des Staates nicht mehr bewältigt werden können. Angesichts der steigenden Komplexität der Gesellschaft, so die Szenarien der damaligen Diskussion, würden Unsicherheit und Ungewissheit anstelle von Zuversicht und Vertrauen das Empfinden der Bevölkerung prägen. Dies umso mehr, je offensichtlicher die Grenzen sozial gerechter Verteilung von Ressourcen, von naturverträglicher Umweltgestaltung und internationaler Friedenspolitik würden. Hat inzwischen die „reflexive Modernisierung“, zu der das Nachdenken über Risiken des Fortschritts gehört, zu mehr Vernunft und Verantwortung geführt? Oder haben wir im Laufe der letzten Jahrzehnte inzwischen die Steigerungsformen der damaligen Szenarien einer Risikogesellschaft erlebt? Ist uns dies bewusst oder haben wir vielmehr Mentalitäten und Einstellungen entwickelt, für die „Risikotoleranz“ und „Risikofreude“ charakteristisch sind?

Von Beginn an spielt Bildung im Kontext des Risikodiskurses eine zentrale Rolle. Sie ist einerseits Hoffnungsträger für Aufklärung, Gleichheit und Emanzipation und Voraussetzung für demokratische Entscheidungsprozesse. Andererseits weist die kritische Bildungsdebatte Bildung weniger als Medium des Fortschritts, sondern mit dem Hinweis auf „Risikogruppen“, „Risikopotenzial“ und „Risikobiographien“ selber als Produzent von Unsicherheit aus.

Woraus resultiert diese Paradoxie von Bildung in der modernen Gesellschaft? Kann Bildung überhaupt Gerechtigkeit und Sicherheit fördern? Wie kann der Zusammenhang zwischen sozialer, ökonomischer, technologischer, politischer Risikobehebung und Sicherheitsgestaltung und Bildung gedacht werden?



## Keynote

*„Das Erdbeben in Haiti, internationale Hilfeleistungssysteme und die Rolle technologiegestützter Bildung in der Einsatzvorbereitung“*

**Klaus Buchmüller,  
Referatsleiter Ausland des Technischen Hilfswerks**

**Termin: Dienstag, 6. September 2011 · 16:00-16:30 Uhr  
Raum: HS 5**

Als am 12. Januar 2010 in Haiti die Erde bebt, sind die Folgen verheerend: 300.000 Tote, über eine Million Obdachlose, ein ohnehin immer wieder von Schicksalsschlägen gebeutelter Staat am Boden. Wenige Stunden nach dem Beben entsendet das THW ein Team zur Unterstützung der Deutschen Botschaft nach Port-au-Prince. Es geht um Hilfe für deutsche Staatsbürger in Haiti, aber auch um die Koordinierung der eintreffenden deutschen Hilfsorganisationen.

Ein immenser Bedarf zeichnet sich im Bereich der Wasserversorgung ab. Das THW bereitet mit insgesamt 4 mobilen Anlagen Trinkwasser auf, das in die zahllosen Zeltlager gefahren wird, die inmitten der Hauptstadt aus dem Boden wachsen.

Der haitianische Zivilschutz wird zu einem wichtigen Partner des THW in der Vorbereitung der zahllosen Zeltlager auf die herannahende Regenzeit mit ihren wolkenbruchartigen Niederschlägen und verheerenden Wirbelstürmen.

Insgesamt bleibt das THW 18 Monate in Haiti. Zum Schluss bereitet es im Rahmen eines EU-Projektes die Infrastruktur für die Notunterkünfte vor, die den Bewohnern zumindest mittelfristig eine menschenwürdige Unterbringung bieten.

Von Anfang an unentbehrlich war und ist die Koordinierung der Hilfe. Die Vereinten Nationen haben dafür die sogenannten Cluster geschaffen, in denen sich Organisationen koordinieren. Auch das Europäische Gemeinschaftsverfahren für den Zivil- und Katastrophenschutz hat sich zu einem wichtigen Instrument der Koordinierung internationaler Hilfeleistung außerhalb Europas entwickelt. Vollständig in das Verfahren der Vereinten Nationen integriert unterstützen Koordinierungsexperten der EU die Arbeit der Hilfsorganisationen vor Ort.

Das THW stellt sowohl den Vereinten Nationen als auch im Europäischen Gemeinschaftsverfahren entsprechend ausgebildete Kräfte zur Verfügung. Diese müssen über fundierte Kenntnisse in den internationalen Hilfeleistungssystemen, den damit verbundenen Verfahrenswegen und Rahmenbedingungen verfügen.

Nicht zuletzt aufgrund der Kosten, aber auch der Zeit, wird in diesem Bereich der Präsenzunterricht zunehmend durch eLearning-Angebote flankiert. Parallel gewinnt die Nutzung von virtuellen Plattformen zur Aufrechterhaltung sozialer Netzwerke zunehmend an Bedeutung. Auch im THW findet die Einsatzvorbereitung zunehmend vor dem Bildschirm statt, auch wenn das die gemeinsame Ausbildung oder die Übung im Feld nur ergänzen und nie ersetzen wird.



## Keynote

*„Modernisierung im Aufgabenfeld Ausbildung“*

**Oberst i.G. Christian Walkling,  
Referatsleiter Bundesministerium der Verteidigung Fü S I 5**

**Termin: Mittwoch, 7. September 2011 · 10:00-10:30 Uhr  
Raum: HS 5**

Oberst i.G. Walkling ist der zuständige Referatsleiter für die streitkräftegemeinsame Ausbildung in der Bundeswehr. Diese ist – gerade in Zeiten der laufenden Neugestaltung – einem steten Anpassungsdruck an die sich ändernden politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterworfen.

Geringer werdende Personalumfänge mit weltweiten Einsätzen bei gleichzeitiger Notwendigkeit zum wirtschaftlichen Umgang mit Haushaltsmitteln machen es notwendig, sich auch in der Ausbildung auf das Wesentliche zu konzentrieren. Dabei muss die richtige Balance zwischen Attraktivität und Einsatzerfordernis gefunden werden.

Die Fokussierung auf die „echten“ Ausbildungsaufgaben erfordert flexible Verfahren und Instrumente, die es ermöglichen, schnell und zielgerichtet externe Dienstleistungen „rund um die Ausbildung“ einzukaufen und sich von „Ballast“ zu befreien.

Oberst i.G. Walkling stellt erste – mit ausgewählten Ausbildungseinrichtungen abgestimmte – Überlegungen zur Modernisierung im Aufgabenfeld Ausbildung vor. Im Fokus stehen dabei die Felder Betrieb, Administration und Erstellung/Pflege digitaler Ausbildungsinhalte.



## Keynote

*„Personalgewinnung, Kompetenzentwicklung, Qualitätssicherung – Die IT-Unterstützung des HR-Cycle“*

**Dr. Marc de Savigny,  
Head of EADS Learning Services, EADS**

**Termin: Mittwoch, 7. September 2011 · 10:30-11:00 Uhr  
Raum: HS 5**

Als internationales Unternehmen ist EADS mit über 120.000 Mitarbeitern über den Globus verteilt. Deshalb war die Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg für EADS schon immer ein Pfeiler des Erfolgs und die Unterstützung der EADS Mitarbeiter und der firmeninternen Prozesse durch moderne IT ein maßgeblicher Erfolgsfaktor.

2011 werden alle zentralen EADS HR-Prozesse durch ein integriertes IT-System miteinander vernetzt und so Synergien erschlossen, die es EADS ermöglichen, Personalthemen global zu planen und koordiniert umzusetzen.

Der so unterstützte EADS HR-Cycle startet mit der Personalgewinnung, setzt sich fort mit dem Kompetenzmanagement und steuert die konzernweite Weiterbildungsdurchführung, für die EADS Learning Services (ELS) als Shared Service die Umsetzungsverantwortung hat. Die Überprüfung der Wirksamkeit erfolgt durch jährliche Mitarbeiterbefragungen und -gespräche.

Insbesondere der Weiterbildung des eigenen Personals, sowie aller Partner und Kunden kommt für Unternehmen eine besondere Bedeutung zu. Vor allem Unternehmen der Hochtechnologiebranche sind darauf angewiesen, stets den Finger am Puls der Entwicklung zu haben und die eigenen Mitarbeiter aus- und weiterzubilden, um diesen Pulsschlag nicht nur zu spüren, sondern auch mitzugestalten.

E-Learning ist seit vielen Jahren dazu ein Baustein der Weiterbildung. Durch die Zusammenlegung des EADS Weiterbildungsangebotes über die EADS Learning Services in einem konzernweit einheitlichen EADS Learning Management System und die Hinzugewinnung weiterer Standorte für die EADS auch außerhalb Europas, gewinnt e-Learning zusätzlich an Bedeutung.

Präsenztrainings stellen zwar nach wie vor den größten Anteil des Weiterbildungsangebotes, aber gerade in Technologieprojekten steigt der Bedarf an Webinars und Trainingsinhalten, die rund um die Uhr in gleicher Qualität schnell verfügbar sind. E-Learning ist hier ein wichtiger werdendes Mittel und eines der besonderen Aktionsfelder der EADS Blended Learning Experte.

Bildung muss heute global gedacht, geplant und verfügbar gemacht werden. Dazu ist eine Vernetzung über Länder und Themenfelder unerlässlich.



## Keynote

*„Mitarbeiter finden und gewinnen mit Hilfe der Neuen Medien“*

**Prof. Dr. Wolfgang Jäger,  
Hochschule RheinMain**

**Termin: Mittwoch, 7. September 2011 · 12:00-12:30 Uhr  
Raum: HS 5**

Der Wettbewerb um die besten Talente wird immer härter. Der aktuelle Fachkräftemangel und der für die Arbeitgeber eingetretene demografische Wandel sind die wichtigsten Gründe dafür. Unternehmen, die in diesem Wettbewerb bestehen wollen, müssen ihre tradierten Pfade der Personalbeschaffung verlassen und neue Wege gehen. Die Zukunft des Recruitings ist ein „Dreikampf“ mit den Disziplinen Employer Branding, Talent Relationship und Active Sourcing. Dies alles unter Nutzung von Social und Mobile Media.

Immer mehr Unternehmen setzen auf Facebook, Twitter, Youtube oder Xing, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und potenziellen Kandidaten eine Plattform zum Dialog zu bieten. In Social Media präsent zu sein, erfordert nicht nur einen hohen personellen Aufwand, sondern vor allem ein hohes Maß an Transparenz und Offenheit. Nur wer der Zielgruppe „auf Augenhöhe“ begegnet und dabei authentisch und glaubwürdig kommuniziert, wird beim Recruiting mit Hilfe von Social Media erfolgreich sein.

Die Nutzung von Social Media beschränkt sich jedoch längst nicht mehr auf das stationäre Internet. Die Tendenz zeigt klar zu einer verstärkten mobilen Nutzung sozialer Plattformen. Egal ob Handy, Smartphone oder iPad – gerade jüngere Zielgruppen sind heutzutage „always on“, das Internet und Social Media sind quasi in der Hosentasche. Diesem Nutzungsverhalten müssen Unternehmen zukünftig gerecht werden, indem sie etwa eine für mobile Endgeräte optimierte Karriere-Website bereitstellen. Weitere Anwendungsmöglichkeiten für „Mobile Recruiting“ sind Karriere- und Job-Apps, Mobile Tagging und Location Based Services.



## Keynote

*„Systementwicklung und integriertes Training:  
Mit rEal learning zur schnelleren Einsatzbereitschaft“*

**Dr. Georg Haindl,  
Leiter Business Development, National Support Centres,  
Eurocopter Deutschland GmbH**

**Termin: Donnerstag, 8. September 2011 · 10:00-10.30 Uhr  
Raum: HS 5**

Neue oder modifizierte Hubschraubersysteme sollen schnellstmöglich für den zivilen wie auch militärischen Einsatz zur Verfügung stehen. Ein sequentielles Abarbeiten der Phasen Entwicklung – Produktion – Training – Einsatzvorbereitung führt zu langen Vorlaufzeiten und vielen Schnittstellen zwischen den einzelnen Leistungserbringern. Durch integriertes Training kann eine frühere Einsatzbereitschaft erreicht werden. Es nutzt die vorhandenen Engineering-Modelle und setzt den schrittweisen Auf- und Ausbau der Simulationsumgebung voraus. Die für diesen übergreifenden Ansatz essentielle System- und Steuerungskompetenz besitzt der Hersteller oder Betreuer.

In der Praxis weist Eurocopter mit dem Projekt „Produktverbesserung CH-53G“ diesen erfolgversprechenden Ansatz nach: Die Verantwortung für die Durchführung der Erstausbildung von Technikern und Piloten trägt die Systemfirma Eurocopter. Die Schulungen wurden in enger Abstimmung mit dem Kunden Bundeswehr konzipiert und bereits während Entwicklung und Zulassung begonnen. Ein wichtiger Baustein des Trainings ist die Verwendung der simulationsgestützten Cockpit-Procedure-Trainer – der Vorstufe zum Full-Flight-Simulator. Dank weniger Schnittstellen konnte hier das Wissen der Entwicklungsingenieure schon in einer frühen Projektphase für die Kundensschulung verfügbar gemacht werden.

Über das typenspezifische Training (und Basisschulungen für Techniker sowie Piloten) hinaus ist Eurocopter maßgeblicher Partner für Aufbau und Erhalt von Analyse- und Instandsetzungskompetenz der Bundeswehr: In zwei kooperativen Einrichtungen erwerben Soldaten Erkenntnis- und Beurteilungsfähigkeit sowie praktische Fertigkeiten, um kurzfristig unter Nutzung von Simulation – aus einer Testumgebung heraus – Instandsetzungsunterstützung für den Einsatz leisten zu können. Aufgrund der sehr hohen Komplexität sind Test-Rigs und Simulationscockpits des gemeinsamen Systemunterstützungszentrums unverzichtbar für die Reproduktion von Fehlern.

Die positiven Erfahrungen aus der industriell-militärischen Zusammenarbeit sind zwischenzeitlich auch in die Systembetreuung ziviler Hubschrauber geflossen. Die Simulationsumgebung des Engineering ist fester Bestandteil der Betreuung.



## Keynote

*„Technologiegestützte Ausbildung im Spannungsfeld zwischen IT-Sicherheit und Anwenderorientierung“*

**Dr. Georg Wilmers,**  
Geschäftsführer BWI Informationstechnik GmbH

**Termin: Donnerstag, 8. September 2011 · 10:30-11:00 Uhr**  
**Raum: HS 5**

Transformation und Neuausrichtung der Bundeswehr verändern nachhaltig die Anforderungen an ihr Personal und dessen berufliche Qualifikation. Im Zuge des IT-Projekts HERKULES werden die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Bundeswehr ihre logistischen und administrativen Prozesse so effektiv und effizient wie möglich gestalten kann, um zusätzliche Ressourcen für ihre Kernaufgaben zu gewinnen. Zugleich ermöglicht die Modernisierung der nichtmilitärischen Informations- und Kommunikationstechnik (IuK), dass moderne Formen der Zusammenarbeit von und zwischen Dienststellen sowie einzelnen Bundeswehr-Angehörigen möglich sind. Ein Beispiel ist die technologiegestützte (Fern-)Aus-, Fort- und Weiterbildung. Bislang nutzt die Bundeswehr die Möglichkeiten des eLearnings hauptsächlich im bundeswehreigenen Bereich, den sie getrennt vom Leistungsspektrum HERKULES selbst betreibt.

Bei der Einrichtung von virtuellen Klassenzimmern für Gruppen oder den einzelnen Lernenden sowie die Einbindung von Reservisten ergeben sich selbstredend die gleichen hohen Anforderungen an IT-Sicherheit wie in den übrigen Bereichen der Bundeswehr. Hinzu kommt, wie bei allen Vorhaben bei der Bundeswehr, ein erhöhter Kostendruck. Bei Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung gilt es daher, kreativ Lösungen zu finden, die gleichzeitig allen Bedürfnissen an nachhaltiger beruflicher Qualifizierung, hoher IT-Sicherheit, einfacher Anwendung und Kosteneffizienz gerecht werden.

Der BWI Leistungsverband kann als strategischer IT-Partner der Bundeswehr die technischen Voraussetzungen für technologiegestützte Ausbildung schaffen. Denkbar sind verschiedene Lösungsansätze, die den Einsatz moderner Ausbildungstechnologien in HERKULES ermöglichen und zugleich den hohen Sicherheitsanforderungen der Bundeswehr gerecht werden. Allen Ansätzen gemein ist die konsequente Trennung der Lernplattformen und aktiven Inhalte von den übrigen Betriebssystemen und Anwendungen der Bundeswehr. Gekapselte Browser, virtualisierte Lernanwendungen, eLearning in einem virtuellen Weitverkehrsnetz (WAN) im WAN der Bundeswehr (WANBw) sowie gesondert verschlüsselte Anschlüsse ins WANBw sind hier mögliche Lösungsansätze.

Die BWI stellt die IT-Infrastruktur zur Verfügung und betreut sie. Die Entscheidung, welche Applikationen tatsächlich verwendet werden, liegt bei der Bundeswehr. Die gemeinsame Anstrengung besteht darin, das Spannungsfeld aus nachhaltiger beruflicher Qualifizierung, hohen IT-Sicherheitsanforderungen, dem Bedürfnis nach einfacher Handhabung und Kosteneffizienz zu lösen. Hierbei kann die BWI als Dienstleister die Bundeswehr beratend unterstützen.



## Keynote

*„Serious gaming: Vom spielerischen Zeitvertreib zur gezielten  
Bildungskommunikation“*

**Prof. Dr. Ute Ritterfeld,  
Technische Universität Dortmund**

**Termin: Donnerstag, 8. September 2011 · 11:00-11:30 Uhr  
Raum: HS 5**

Seit vor neun Jahren die US Armee mit America's Army das bislang potenteste Rekrutierungsinstrument geschaffen hat, schießen sogenannte „serious games“ wie Pilze aus dem Boden. Die Faszination, die von digitalen Spielen ausgeht, mit denen bisweilen Milliardenumsätze gemacht werden, soll nicht mehr nur der Unterhaltung dienen, sondern auch für ernsthafte Zwecke genutzt werden.

Das Genre „serious game“ hat sich mittlerweile zu einer Marke entwickelt, die in zahlreichen Bildungskontexten Verwendung finden soll. Viele der beworbenen Spiele entlocken den Nutzern jedoch allenfalls ein müdes Gähnen. Die Faszination am Spiel, so wird in zahlreichen Studien (im Überblick: Ritterfeld, Cody, Vorderer, 2009) deutlich, lässt sich nicht durch jedes beliebige Format herstellen, sondern bedarf des Zusammenspiels mehrerer spezifischer Parameter. Unter Rückgriff auf konkrete Beispiele sollen diese Parameter verdeutlicht und das Potential von serious gaming erläutert werden.



# Bildung global denken – Herausforderungen und Strategien

■ Aktuell befindet sich die Bundeswehr in einem grundlegenden Veränderungsprozess. Diese Veränderungen sind eine Reaktion auf die sich wandelnde außen- und sicherheitspolitische Lage und die Notwendigkeit, vermehrt Soldaten und zivile Mitarbeiter für ganz unterschiedliche Einsatzaufgaben und deren Unterstützung bereitzustellen. Kernpunkte der Neugestaltung der Bundeswehr sind zum einen die Aufrechterhaltung der Fähigkeiten für die Wahrung nationaler Interessen. Zum anderen spielt auch die Übernahme von Verantwortung im internationalen Kontext eine zentrale Rolle. Daraus folgt für die Beschäftigten der Bundeswehr, dass die Wahrscheinlichkeit weiter steigen wird, sich zukünftig noch aktiver an einer internationalen Sicherheitsvorsorge in Form von Einsatzverpflichtungen zu beteiligen (vgl. Bundesministerium der Verteidigung [BMVg] 2011a, S. 4/16). Die Gestaltung von Sicherheit im Rahmen internationaler Verantwortungsübernahme, aber auch einer gemeinsamen nationalen Sicherheitsstrategie, erfordert dafür ressortübergreifende Kooperationen: „Da ein unmittelbarer konventioneller Angriff auf deutsches Staatsgebiet unwahrscheinlich geworden ist“ (BMVg

2011a, S. 14) und stattdessen der Bedarf einer umfassenden Sicherheitsvorsorge gegenüber ganz verschiedenen Risiken und Bedrohungen (z.B. Terrorismus, Transport- und Energiesicherheit) besteht, ist eine Vernetzung militärischer und politischer, wirtschaftlicher, polizeilicher, sozialer usw. Maßnahmen notwendig geworden (vgl. BMVg 2011a, S. 2/6).

Mit der Neuausrichtung stellt sich die Bundeswehr aber nicht nur auf die tiefgreifenden Veränderungen im sicherheitspolitischen Umfeld ein, sondern auch auf die Auswirkungen des demografischen Wandels. Diese viel diskutierte Entwicklung der letzten Jahre, die sich künftig noch deutlich verschärfen wird, stellt Arbeitgeber aller Branchen schon heute vor die schwierige Aufgabe, qualifiziertes Personal bzw. Fachkräfte zu rekrutieren (vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände [BDA] 2010, S. 5). Durch die Aussetzung der Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes zum 01. Juli 2011 hat sich die Anforderung an die Bundeswehr verstärkt, ihre Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass sie einerseits ihre internationale Einsatz-

fähigkeit erhalten, weiter steigern und ein breites Handlungsspektrum abdecken kann und andererseits gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird (vgl. BMVg 2011b, S. 1f.). Bei der Gewinnung und Bindung von zukünftigen Nachwuchs- und Fachkräften als die ‚klugen Köpfe und geschickten Hände von morgen‘ steht die Bundeswehr zunehmend im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern. Diese Herausforderungen zu lösen, erfordert auch eine umfassende Bildungs- und Qualifizierungslandschaft der Bundeswehr. Neben der kontinuierlichen qualifizierten Aus-, Fort- und Weiterbildung selbst, soll damit zudem eine verbesserte Durchlässigkeit der Laufbahnen erreicht werden (vgl. BMVg 2011b, S. 2).

## Bildung global denken

Globalisierungsprozesse auf allen gesellschaftlichen Ebenen beeinflussen auch die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Anforderungen an Bildung und Qualifizierung ergeben sich aktuell, neben den Auswirkungen des demografischen Wandels, maßgeblich durch vielfältige Internationalisierungsprozesse. Der Bologna-Prozess zur Schaffung eines

einheitlichen europäischen Hochschulraumes oder der Kopenhagen-Prozess<sup>1</sup> zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung stehen dabei als prominente Beispiele für solche Veränderungen im bildungspolitischen bzw. -strukturellen Bereich. Ziel ist es u.a., Qualifikationen und Bildungsabschlüsse auf europäischer Ebene international vergleichbar und transparent zu gestalten, Durchlässigkeit und Mobilität zu erhöhen und die internationale Zusammenarbeit zu stärken (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] 2008, S. 1). Auf nationaler Ebene werden diese Entwicklungen durch die Erarbeitung eines bildungsbereichsübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) gestützt, der u.a. die im deutschen Bildungssystem erworbenen Qualifikationen bestimmten Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zuordnet und damit „zur angemessenen Bewertung und Verortung deutscher Qualifikationen in Europa beitragen [soll]“ (BMBF 2008, S. 1). Eine wesentliche Folge solcher Internationalisierungsprozesse im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung sind gestiegene Anforderungen an die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten, die neben Fachwissen auch fachlich übergreifende Kompetenzen, z.B. Personale Kompetenz und Methodenkompetenz, zur Bewältigung komplexer Berufssituationen benötigen. Eine zweite Folge ist die zunehmende Notwendigkeit zur Vernetzung und Kooperation, insbesondere auch mit international agierenden Akteuren.

Zentrale Aufgabe der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr ist es deshalb, diese Entwicklungen aufzunehmen und in geeigneten didaktischen Szenarien abzubilden, die den komplexen Anforderungsprofilen ihrer Soldaten und zivilen Mitarbeiter gerecht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine zivilberufliche Anschlussfähigkeit solcher Berufsbildungsprozesse vor dem Hintergrund des DQR/EQR den Beschäftigten den späteren Übergang in die zivile Arbeitswelt

erleichtern kann. So steigert eine sowohl in militärischen als auch in zivilen Kontexten verwertbare, hochqualifizierende Berufsbildung auch die Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr. Dieser Aspekt wird zunehmend wichtiger, da sich die Bundeswehr aufgrund der künftig noch aktiveren Beteiligung an einer internationalen Sicherheitsvorsorge in einem Spannungsfeld aus internationalen Einsätzen, für die qualifiziertes Personal vorzuhalten ist, und Attraktivität als Arbeitgeber, um dieses Personal gewinnen und längerfristig binden zu können, befindet (vgl. BMVg 2011a, S. 17). Zur Bewältigung der essentiellen Herausforderung, beide Pole des Spannungsfeldes abzudecken, wird ein umfassendes Bildungskonzept benötigt, das die Bundeswehr durch eine kontinuierliche Bildungs- und Qualifizierungslandschaft umsetzen will.

Der grundlegende Ansatz besteht in der Verzahnung von Aus-, Fort- und Weiterbildung im Sinne einer Berufsbildung, die einerseits den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz für einsatzorientierte Aufgaben als Soldat oder ziviler Mitarbeiter der Bundeswehr gewährleistet, und andererseits eine anschlussfähige Bildung für das gesamte Erwerbsleben und damit auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr ermöglicht (vgl. BMVg 2011a, S. 17). Nur wenn beide Bereiche gleichermaßen in der Bildung für das Berufsleben berücksichtigt und durchlässig gestaltet werden, kann bei einem größeren Anteil an Zeitsoldaten ein bruchfreier Wechsel zwischen Verwendungen in der Bundeswehr und Aufgaben in der zivilen Arbeitswelt unterstützt werden (vgl. BMVg 2011a, S. 17f.).

Gelingen kann die Anschlussfähigkeit an zivile Kontexte beispielsweise durch die Zertifizierung von nicht unmittelbar einsatzbezogenen Bildungsinhalten oder die Entwicklung zivil verwertbarer Berufsbilder (z.B. „Einsatz- und Rettungskraft“). Solche Maßnahmen stellen nicht nur die Einsatzfähigkeit der Soldaten und zivilen Mitarbeiter der Bundeswehr sicher, sondern

fördern auch die Arbeitgeberattraktivität hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Personal: Die Beschäftigten finden ein durchlässiges, anschlussfähiges und kontinuierliches Aus-, Fort- und Weiterbildungssystem vor, das ihnen hochwertige Qualifizierungen ermöglicht und den späteren Übergang in die zivile Arbeitswelt erleichtert (vgl. BMVg 2011a, S. 18). Die Entwicklung und Implementierung einer ‚Bildungspyramide‘ der Bundeswehr soll den Bildungsaufstieg „vom Hauptschüler zum Uni-Absolventen“ (BMVg 2011c, S. 2) im Rahmen eines kontinuierlichen Qualifikationserwerbs erreichbar machen. Über eine Zuordnung einzelner Qualifikationen zu den Niveaustufen des EQR/DQR ist zudem die Anschlussfähigkeit an die zivile Berufsbildung möglich. Zur Umsetzung wird ein strategischer Ansatz verfolgt, der innerhalb der Bundeswehr einheitliche und klare Strukturen und Zuständigkeiten für die Berufsbildung schafft.

### Zur Sicherheit vernetzt

Eine Folge der Internationalisierung im Rahmen (inter-)nationaler Sicherheitsvorsorge ist die weiter zunehmende Notwendigkeit der ressortübergreifenden Kooperation. Die Komplexität sicherheitsbeeinflussender Faktoren wirkt sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche aus. Deshalb sind für eine wirksame Sicherheitsvorsorge nationale und internationale Akteure der Wirtschaft, staatlicher Institutionen und privater Einrichtungen (vgl. BMVg 2011a, S. 18) zu vernetzen. Erforderliche Rahmenbedingungen für die Vernetzung sind dabei die Sicherheit grenzüberschreitender Datennetze, Kommunikationswege und kritischer Infrastruktur (z.B. Datenleitungswege, Kraftwerke, Energietrassen).

Wenn es um die Vernetzung für die Umsetzung einer nationalen und internationalen Sicherheitsstrategie geht, darf jedoch nicht nur der Aspekt der Sicherheitsvorsorge betrachtet werden. Die andere Seite der Medaille sind die daraus folgenden Impli-

<sup>1</sup> Am 30.11.2002 verabschiedeten die Bildungsminister der EU, der EEA- und der EFTA-Staaten sowie die europäischen Sozialpartner die Kopenhagener Erklärung mit dem Ziel die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zu stärken. Alle zwei Jahre finden seitdem Folgekonferenzen statt, auf denen die bisherigen Fortschritte diskutiert und künftige Prioritäten festgelegt werden. In Anlehnung an den Bologna-Prozess für den Hochschulbereich wird mit dem Kopenhagen-Prozess im Bereich der beruflichen Bildung angestrebt, auf europäischer Ebene einheitliche Standards für die Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen zu setzen. Die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ist eine zentrale Aufgabe, die aus dem Kopenhagen-Prozess hervorgegangen ist.

kationen für die Freiheit: Während Kant seinen Freiheitsbegriff vor allem auf die Willensfreiheit bezogen und die positive Freiheit (Freiheit zu etwas) von der negativen Freiheit (Freiheit von etwas) unterschieden hatte (vgl. Kant 1785, S. 446f.), ist Freiheit heute ein grundlegendes Menschenrecht. Das Recht, frei zu leben, beinhaltet unterschiedliche Dinge, z.B. die politische Freiheit, d.h. die Freiheit der Bürger, sich am demokratischen Diskurs zu beteiligen und ihre verfassungsmäßig garantierten Grundrechte auszuüben (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2010/2011, S. 70). In diesem Verständnis von Freiheit gilt es, das Verhältnis zwischen Freiheit und Sicherheit zu bestimmen, um die Ausgestaltung der Sicherheitsvorsorge mit der Freiheit des Einzelnen in Einklang zu bringen.

Eine wesentliche Aufgabe der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldaten und zivilen Mitarbeitern ist deshalb, die Komplexität der notwendigen Sicherheitsvorsorge und die Gestaltungsspielräume unter Wahrung der grundrechtlich zugesicherten Freiheit aufzunehmen und in Bildungsprozessen angemessen abzubilden. Da die Bewältigung der skizzierten Herausforderungen nur vernetzt möglich ist, sollten, wo immer realisierbar und didaktisch sinnvoll, Möglichkeiten technologiegestützter Bildungsszenarien hierfür genutzt werden.

Die Vernetzung und Kooperation relevanter Akteure zur Sicherheitsvorsorge ist heute auch weit über militärische Einsatzszenarien hinaus erforderlich geworden. Dabei kommt einer querschnittlichen gemeinsamen Ausbildung besondere Relevanz zu. Die Vorfälle auf der Ölbohrplattform Deepwater Horizon im Golf von Mexiko oder im Kernkraftwerk Fukushima Daiichi haben in jüngster Zeit aufgezeigt, welche zentrale Bedeutung dem Training von Entscheidungs- und Kommunikationshandeln neben der sicheren Technikbeherrschung in extremen Stresssituationen zukommt. Auch die atomare Katastrophe im Kernkraftwerk Tschernobyl, die 1986 durch

eine simulierte Notfallsituation im Rahmen eines Übungsszenarios ausgelöst wurde, verdeutlicht Notwendigkeit und Risiken eindringlich.

Zwar ermöglicht der Einsatz technologiegestützter Bildungsszenarien wie Simulationen / Simulationsanteile oder Serious Games ein Probehandeln unter nahezu Praxisbedingungen und fördert den kooperativen Kompetenzerwerb, dabei dürfen aber keine sicherheitsrelevanten Risiken oder Schwierigkeiten auftreten. Herausforderung für die Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung wird es künftig nicht nur sein, technologiegestützte Bildung zu optimieren, sondern im Rahmen einer globalen Vernetzung darüber hinaus auch Teleoperationen, d.h. das Wirken an einem entfernten Ort, zu ermöglichen.

### Finden, Gewinnen, Binden

Aus-, Fort- und Weiterbildung und damit die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Fachkräften ist nicht nur für Beschäftigte in Einrichtungen kritischer Infrastruktur relevant, von deren Schutz letztlich die öffentliche Sicherheit als solche maßgeblich abhängt, sondern ist darüber hinaus auch aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive zu betrachten.

Eine Besonderheit des deutschen Wirtschaftssystems ist hier die Konzentration auf wissens- und wertschöpfungsintensive Unternehmensfunktionen (vgl. Hardege / Klös 2008, S. 21). Die Fokussierung auf Industriearbeitsplätze und die Fertigung industrieller Hochwertprodukte als Grundlage der hohen Produktivität in Deutschland, stellt besonders hohe Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Aus-, Fort- und Weiterbildung ist gehalten, diesen Bildungsbedarfen gerecht zu werden.

Exemplarisch sei hier auf den ingenieurwissenschaftlichen Bereich hingewiesen, in dem sich eine projektförmige Arbeitsorganisation

durchsetzt, die flexible und zielorientierte Kooperationsstrukturen bedingt. Diese Beschäftigungssituation impliziert einen neuen Typus von Kompetenzanforderungen. Eine wesentliche Auswirkung auf den Bereich der Berufsbildung und die innovative Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse besteht darin, den prozessorientierten Erwerb von beruflicher Handlungskompetenz zu ermöglichen. Solche Bildungsszenarien entsprechen auch den Bedarfen der Unternehmen nach kurzfristiger und flexibler Anpassung der Arbeitsweisen (vgl. Wirtschaftsministerkonferenz [WMK] 2011, S. 22f.).

In diesem Zusammenhang kommen kompetenzorientierte und technologiegestützte didaktische Konzepte in den Fokus, die fachkompetenzübergreifende informelle Lernprozesse und kooperative Arbeitshandlungen, z.B. durch Moderiertes Wissensmanagement, unterstützen. Eine bloße Orientierung an Fachwissen wird zukünftigen Arbeitsanforderungen allein nicht mehr gerecht. Bildungsprozesse, die künftig noch stärker am Prinzip des (berufs-) lebenslangen Lernens (vgl. WMK 2011, S. 5) orientiert sein werden, können nicht umhin, den Erwerb von Fachwissen und Überblickswissen sowie fachübergreifenden Kompetenzen zu ermöglichen.

Aber im deutschen Beschäftigungssystem sind bereits jetzt strukturelle Probleme bei der Verfügbarkeit eben dieser Fachkräfte zu konstatieren: „Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt neben den MINT-Berufen<sup>2</sup> z.B. auch in der Pflegebranche. [...] Engpässe bei Fachkräften zeigen sich zunehmend auch in einzelnen Facharbeiterberufen, vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und bei Gesundheitsdienstleistungen“ (BDA 2010, S. 13). Diese Entwicklung attestiert auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und hat das Jahr 2011 deshalb unter das Motto „Gemeinsam für Fachkräfte | bilden – beschäftigen – integrieren“ gestellt. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist für Unternehmen „zu einem entscheidenden

<sup>2</sup> Damit sind Berufe im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik gemeint.

Wettbewerbsfaktor“ (WMK 2011, S. 1) geworden.

Für die Neuausrichtung der Bundeswehr bedeuten der Fachkräftemangel und die Wettbewerbssituation mit anderen Arbeitgebern um geeignetes Personal, dass das Finden, Gewinnen und Binden hochqualifizierter Beschäftigter zunehmend schwieriger wird. Eine hohe Arbeitgeberattraktivität spielt hier eine entscheidende Rolle (vgl. WMK 2011, S. 6).

Künftige Strategien der Personal- und Organisationsentwicklung der Bundeswehr werden die Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl an Fachkräften als zentrale Herausforderung berücksichtigen. „Nur qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantieren die Auftragserfüllung. Bei der Neuausrichtung der Bundeswehr stehen Personalbindung, Nachwuchsgewinnung und die Einrichtung attraktiver Arbeitsplätze im Vordergrund“ (BMVg 2011b, S. 2).

### Real learning

Kompetenzen können besonders gut durch praktische Übung im Rahmen von Bildungshandeln erworben werden. Deshalb ist es sinnvoll, bereits vorliegende und

erfolgreich eingesetzte technologiegestützte Möglichkeiten für Praxisanwendungen handlungsorientiert weiterzuentwickeln. Insbesondere der gezielte Einsatz von Simulationen / Simulationsanteilen als didaktisches Instrument ermöglicht ein Probearbeiten unter Praxis(-ähnlichen) Bedingungen

Durch die Reflexion dieser konkreten Handlungserfahrungen kann der Akteur seine Kompetenzen erweitern und einüben. Zudem ist über Reach Back-Verfahren<sup>3</sup> auch der Wissenstransfer bzw. das Wissensrecycling, beispielsweise im Einsatz- und im Heimatland, möglich. Dies gilt nicht nur für militärische, sondern für alle Arten von Einsatzkräften. Ob auch Serious Games, das sind digitale Spiele, die nicht in erster Linie einen Unterhaltungszweck verfolgen, für den technologiegestützten Kompetenzerwerb genutzt werden können, ist zu prüfen. Da Abgrenzungsschwierigkeiten zu anderen Spielen, die bloß der Unterhaltung dienen, bestehen und bislang keine didaktische Rahmenkonzeption für den kompetenzerwerbsbezogenen Einsatz von Serious Games vorliegt, kann der empirische Gehalt dieser Spiele (noch) nicht abschließend beurteilt werden.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr ist aufgrund einer veränderten sicherheits-

politischen Lage erforderlich geworden, die eine zunehmende internationale Einsatzbereitschaft bedingt. Folgen solcher Internationalisierungsprozesse sind die wachsende Bedeutung der Vernetzung und Kooperation, aber auch gestiegene Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten. Diesen Bedarf an hochqualifizierten Soldaten und zivilen Mitarbeitern zu sichern, ist eine zentrale Aufgabe der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr. Verschärft wird dies durch die Folgen der demografischen Entwicklung, insbesondere des Fachkräftemangels, sowie durch die Aussetzung der Verpflichtung zum Grundwehrdienst, der bisher ein wesentliches Instrument zur Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften der Bundeswehr gewesen ist. Gelingen kann die Bewältigung dieser Herausforderungen nur durch die Implementierung einer kontinuierlichen, zivil anschlussfähigen und durchlässigen Bildungs- und Qualifizierungslandschaft, die zum einen die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber weiter steigert, und zum anderen den Erwerb der erforderlichen Kompetenzen – bestenfalls auch schon für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr – sicherstellt. Fernausbildung bzw. technologiegestützte Bildungsszenarien können hierfür auf unterschiedliche Weise genutzt werden.

<sup>3</sup> Mit Reach Back-Verfahren wird die technologiegestützte Möglichkeit bezeichnet, auf das Wissen von Experten zurückzugreifen, die nicht persönlich vor Ort sind.

## Literatur:

Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (Hrsg.): Verteidigungspolitische Richtlinien. Nationale Interessen wahren – Internationale Verantwortung übernehmen – Sicherheit gemeinsam gestalten. Berlin 2011a

BMVg (Hrsg.): Eckpunkte für die Neuausrichtung der Bundeswehr. Nationale Interessen wahren – Internationale Verantwortung übernehmen – Sicherheit gemeinsam gestalten. Berlin 2011b

BMVg (Hrsg.): Details der Einzelprojekte zur Neuausrichtung. Berlin 2011c

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Sachstandsbericht Deutscher Qua-

lifikationsrahmen/Europäischer Qualifikationsrahmen. Berlin 2008

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.): Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Berlin 2010

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Global Governance. In: Zahlen und Fakten: Globalisierung. Bonn 2010/2011

Hardege, S. / Klös, H.-P.: Der deutsche Arbeitsmarkt im Spiegel der wirtschaftlichen Megatrends.

In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit in Deutschland. Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen. Köln 2008, S. 9-30

Kant, I.: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. In: Kants Werke. Akademie Textausgabe IV. Berlin 1785/1968, S. 385-463

Wirtschaftsministerkonferenz, Arbeitskreise „Arbeitsmarkt und Sozialpolitik“ (federführend) und „Berufliche Bildung“ (WMK) (Hrsg.): Strategien der Länder zum Umgang mit dem sich aufgrund der demografischen Entwicklung abzeichnenden Fachkräftemangel. o. O. 2011

## A

Themenschwerpunkt 1 · Dienstag, 6.9.2011

## Zur Sicherheit vernetzt

Abstrakte Risiken sind ein Ergebnis der zunehmenden Globalisierung. Um diesen entsprechend zu begegnen ist es notwendig, die Kooperation und Vernetzung von Partnern auf internationaler Ebene voranzutreiben. Neue didaktische Konzepte sind gefragt, um die hierfür notwendigen Kompetenzen herauszubilden.

Im Programm des 1. Kongresstages bilden einige Veranstaltungen Cluster zu den Themen „Informationssicherheit und Datenschutz“ und „Ressortübergreifende Ausbildung“. Durch eine farbliche Markierung auf den folgenden Seiten können Sie sich so themenbezogen Ihren persönlichen Tagungsplan zusammenstellen.

### Informationssicherheit und Datenschutz

Der zunehmenden Anzahl an Risiken stehen heute Möglichkeiten der technologischen Vernetzung von Sicherheitskräften gegenüber. Aktuelle Fälle von Datenraub und gezielten Hacker-Angriffen zeigen, dass neue Konzepte zur Informationssicherheit und zum Datenschutz erforderlich sind.

### Ressortübergreifende Ausbildung

Der Einsatz in Krisengebieten wird für alle Akteure komplexer und bedarf in einem zunehmenden Ausmaß intensiver, effektiver und vor allem ressortübergreifender Zusammenarbeit. In Krisen- und Gefahrensituationen müssen Einsatzkräfte in der Lage sein, ad hoc auf Informationen zu zugreifen, diese adäquat zu kommunizieren und Lösungen umzusetzen. In diesem Cluster wird der Beitrag Technologiegestützter Ausbildung für den Erwerb der notwendigen Kompetenzen thematisiert.

### Messerundgang:

Zur gezielten Vertiefung praktischer Lösungen des Beitrages von Technologie und Bildung zur „vernetzten Sicherheit“ bieten wir Ihnen geführte Rundgänge über die Fachmesse des Fernausbildungskongresses der Bundeswehr an.

Bitte wenden Sie sich bei Interesse an den Info-Punkt im Eingangsbereich.

# A1

## Workshop

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 - 11:30-13:30 Uhr  
**Raum:** 401/402

### Bildung global denken

Informations- und Kommunikationstechnik sowie Globalisierung und Internationalisierung wirken sich auch besonders auf die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung aus: Mit zunehmenden Anforderungen bzgl. einer intensiveren Kooperation und Vernetzung mit nationalen und internationalen Akteuren sind auch wachsende Erwartungen an die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbunden. Bildungsprozesse, die sich auf eine bloße Weitergabe von Fachwissen beschränken, werden bekanntermaßen einer komplexer und schneller werdenden Berufswelt nicht mehr gerecht. Um integrierte Arbeitsplätze mit ihren kooperativen Entscheidungs-, Management- und Fertigungsprozessen erfolgreich ausfüllen zu können, bedarf es Bildungsszenarien, die sich auf Moderiertes Wissensmanagement, die Nutzung von Simulationen / Simulationsanteilen oder Lernspielen bzw. Serious Games sowie Reach-Back-Verfahren stützen.

Die Bildungs- und Qualifizierungsarbeit der Bundeswehr wird neben diesen Entwicklungen auch besonders von neuen Aufgaben im Rahmen einer gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge geprägt. Um die Einsatzbereitschaft von Soldaten und zivilen Mitarbeitern weiterhin sicherzustellen, werden daher auch Kompetenzen benötigt, die sich an Einsatzerfordernissen orientieren. Dem gesamten Spektrum der skizzierten Herausforderungen begegnet die Bundeswehr aktuell mit einer Bildungs- und Qualifizierungslandschaft. Kernpunkte sind hier Kontinuität, Anschlussfähigkeit an zivilberufliche Tätigkeiten, die (inter-)nationale Anrechenbarkeit erworbener Kompetenzen und darüber letztlich auch die weitere Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Daraus ergibt sich die zentrale Fragestellung des Workshops: Welchen Beitrag kann Technologiegestützte Ausbildung zum Erwerb sowohl einsatzorientierter als auch (inter-)national zivilberuflich anerkannter Kompetenzen leisten?

Der Workshop eröffnet den wissenschaftlichen Tagungsteil mit einem Einführungsvortrag unter dem Fokus des Kongressmottos und bietet neben Anknüpfungspunkten für die weiteren Veranstaltungen des Fernausbildungskongresses Raum für vertiefende Diskussionen.

#### Leitung

- PD Dr. Manuel Schulz, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer, ehem. Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- PD Dr. Manuel Schulz, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

# A2

## Workshop

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 - 11:30-14:30 Uhr  
**Raum:** 405/406

### Aufbauarbeit durch Bildung. Neue Herausforderungen für Sicherheitskräfte

In diesem Workshop soll diskutiert werden, wie die zentral wichtige Rolle der Bildung für den Aufbau einer Zivilgesellschaft bei Auslandseinsätzen gestärkt werden kann. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die technologiegestützte Bildung nicht auch im Einsatzfall zur Verbesserung der Sicherheitslage verwendet werden kann. „Bildung“ könnte in diesem Fall nicht nur als Mittel zur eigenen Vorbereitung dienen, sondern im Gegenteil eine aktive Rolle bei der Erfüllung von Einsatzaufträgen spielen.

Dazu werden zunächst drei kurze Impulsvorträge gehalten: Sünne Eichler wird mit dem LEARNTEC-Orakel die globalen Trends der technologiegestützten Bildung aufgreifen und deutlich machen, dass diese zu einer Auflösung von Grenzen führen. Peter A. Henning wird anschließend über den Zusammenhang zwischen Internet und Entwicklung referieren und zeigen, dass digitale Kommunikation nicht Folge der Entwicklung, sondern im Gegenteil einer ihrer wichtigsten Motoren ist. Andreas Pfanzelt wird schließlich einen Überblick über die Bildungsförderung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit geben.

Anschließend werden die Impulse der Teilnehmer aufgegriffen und in einer intensiven Diskussion im Stile eines Open Space vertieft. Dabei soll gemeinsam mit den Teilnehmern ein innovativer und integrativer Blick auf die Auftragslage künftiger Sicherheitseinsätze gewonnen werden. Am Ende der Veranstaltung sollen Thesen stehen, welche die Rolle von Bildung in der Aufbauarbeit beleuchten und mit den möglichen künftigen Herausforderungen verknüpfen.

#### Leitung

- Prof. Dr. Peter A. Henning, Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft
- Sünne Eichler, Beratung für Bildungsmanagement

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Peter A. Henning, Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft
- Sünne Eichler, Beratung für Bildungsmanagement
- Andreas Pfanzelt, Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

## A3

## Workshop

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 13:30-15:30 Uhr  
Raum: 401/402

### Was wäre wenn... – ressortübergreifende Technologiegestützte Ausbildung im Bereich „vernetzte Sicherheit“

Mit der fortschreitenden Globalisierung sind die Begriffe von Freiheit und Sicherheit in den Fokus der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskussion gerückt. Die weltweite Vernetzung führt zu unüberschaubarer Komplexität von sicherheitsbeeinflussenden Faktoren mit weitreichenden Auswirkungen auf alle Ebenen der Gesellschaft. Als Reaktion darauf wurde begonnen, Sicherheit nicht nur aus der Perspektive einzelner Ressorts zu betrachten sondern alle damit im Zusammenhang stehenden Organisationen und Experten zu vernetzen und die jeweiligen Kompetenzen zu bündeln. Daraus folgen auch veränderte Anforderungen an Konzepte der Aus-, Fort- und Weiterbildung, um die notwendige Kooperation ressortübergreifend und multinational voranzutreiben. Im Workshop werden in Impulsreferaten durch Prof. Dr. Stefan Pickl aus Sicht des Operations Research und Oberst i.G. Dieter Weigold aus der Perspektive der Streitkräftegemeinsamen Ausbildung in der Bundeswehr grundlegende Positionen zur Ausbildung im Bereich der vernetzten Sicherheit präsentiert. Im Anschluss daran werden Andreas Karsten von der Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ) und Oberst i.G. Peter-Michael Sommer von der Führungsakademie der Bundeswehr praktische Erfahrungen bei der Ausbildung von Einsatzkräften und die Möglichkeiten (technologiegestützter) Bildungsszenarien vorstellen. Darauf aufbauend wird Volker Zintel als ehemaliger Generalbevollmächtigter der FRAPORT AG der Frage aus der Praxis nachgehen, inwiefern „Sicherheit“ generell modelliert bzw. überhaupt durch Ausbildungskonzepte praxisnah optimiert werden kann und wo die zukünftigen Herausforderungen und Grenzen dabei liegen. Herr Oberst a.D. Buch stellt darauf aufbauend ein mögliches internationales Trainingscurriculum vor, das exemplarisch im Rahmen einer europäischen Forschungskoooperation als Konzept für die Praxis entwickelt wurde. Abschließend wird OTL Dr. Jörg Wellbrink die zivil-militärische Dimension thematisieren und an ausgewählten Beispielen im Kontext von Reach-Back-Prozessen die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer ressortübergreifenden Technologiegestützten Ausbildung im Bereich „vernetzte Sicherheit“ betonen.

#### Leitung

- Oberst i.G. Dieter Weigold, Streitkräfteamt der Bundeswehr IV
- Prof. Dr. Stefan Pickl, Universität der Bundeswehr München

#### Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Dieter Weigold, Streitkräfteamt der Bundeswehr IV
- Prof. Dr. Stefan Pickl, Oberst a.D. Heinrich Buch, Oberstleutnant Dr. Jörg Wellbrink, Universität der Bundeswehr München
- Andreas Karsten, Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz
- Oberst i.G. Peter-Michael Sommer, Führungsakademie der Bundeswehr
- Volker Zintel, ehemals Fraport AG

## A4

## Workshop

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 13:30-15:30 Uhr  
Raum: 101/103

### Risiken und Herausforderungen im Bereich Identitätsmanagement und Informationssicherheit

Die zunehmende Verbreitung von komplexen IT-Systemen und das schnelle Wachstum des Internets verstärkt die Bedeutung der IT-Sicherheit mehr und mehr. Ob beim Online Shopping, Online Banking oder beim Kommunizieren in sozialen Netzwerken – wir bewegen uns heutzutage wie selbstverständlich in der digitalen Welt. Auf Unternehmensseite wird dabei eine Vielzahl unterschiedlicher Informationen verarbeitet, die zum Teil geschäftskritisch sind und zum Teil auch besonderer Aufmerksamkeit hinsichtlich des Datenschutzes bedürfen. Für die sichere Verarbeitung und Speicherung solcher Informationen gibt es verschiedenste Technologien, wobei immer häufiger auf den Einsatz von Service-orientierten Architekturen (SOA) zurückgegriffen wird.

Für Service-orientierte Architekturen gibt es etwa im Bereich des Identitätsmanagements bewährte Lösungen und Konzepte, die in diesem Workshop näher beleuchtet werden sollen. Unter anderem werden Technologien wie OpenID und InformationCard behandelt und mit ihren Stärken und Schwächen diskutiert. Darüber hinaus werden Ansätze wie das Konzept der Identity Federation präsentiert, die vor allem bei unternehmensübergreifenden SOA-Lösungen zum Einsatz kommen.

Ein aktuelles Beispiel für Identitätsmanagementlösungen ist der neue Personalausweis (nPA). In diesem Workshop soll die allgemeine Funktionsweise des neuen Personalausweises vorgestellt werden, sowie auf die technische Umsetzung eingegangen werden. Dabei wird es vor allem um die Sicherheit der Daten auf dem Personalausweis und der Übertragung zu Anbietern von Webdiensten gehen.

Technische Sicherheitslösungen werden allerdings häufig durch fehlendes Sicherheitsbewusstsein, fehlende Bildung oder einfache Unaufmerksamkeit der Computer-Anwender in ihrer Wirkungsweise beschränkt. Um dem entgegenzuwirken, ist in der Ausbildung zur Gefahrenabwehr die praktische Erfahrung durch Übungen ein wichtiges und sehr effektives Mittel.

Das Tele-Lab-Projekt stellt ein e-Learning-System für diese praktische Ausbildung im WWW unter Nutzung von virtuellen Maschinen zur Verfügung. In diesem Workshop soll die Funktionsweise des Tele-Lab-Projekts vorgestellt werden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den unterschiedlichen Aufgaben liegt, die ein Nutzer im Tele-Lab zum Training angeboten bekommt.

#### Leitung

- Prof. Dr. Christoph Meinel, Hasso-Plattner-Institut

#### Referentinnen / Referenten

- Ivonne Thomas, Maxim Schnjakin, Christian Willems, Hasso-Plattner-Institut

# A5

Workshop



**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 - 16:30-18:30 Uhr  
**Raum:** 401/402

## Mobile learning – unavoidable future of/for the professional military education (PME) and training?

The notion “Mobile Learning” (ML) should be perceived in a very broad context, especially from the perspectives of the new nature of the security environment. This environment has changed rapidly from the beginning of the nineties and even more dramatically over the course of the last ten years. We are facing brand new challenges, even if it is not possible to identify all of them and to name them. This picture of security environment is blurred, unclear and foggy. And on the other hand it is of special importance to successfully cope with this realm within the education and training process. It is required to train and to develop new skills. Dedicated, innovative and creative forms of learning are not only required, but necessary even obligatory.

Of importance are the information and communication (ICT) tools, of course, but a new approach is needed. The education and training process should be supported by new technology and innovative systems.

Having in mind above mentioned factors, it is possible to ask questions on the links between mobile learning and professional military education (PME) and training:

1. Are there any substantial differences between Advanced Distributed Learning (ADL) and ML? Is it only about the size or about more than that?
2. To what extent is ML influencing the paradigms of education and training, especially for the military institutions?
3. What are technical, social and educational challenges regarding ML?

### Leitung

- Dr. habil. Piotr Gawliczek, National Defence University Poland (AON)

### Referentinnen / Referenten

- Dr. habil. Piotr Gawliczek, Lieutenant-Colonel Dariusz Poczekalewicz, National Defence University Poland (AON)
- Lieutenant-Colonel Daniel Beligan, National Defence University Romania

This workshop will be held in English. / Dieser Workshop findet in englischer Sprache statt.

# A6

Workshop

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 - 16:30-18:30 Uhr  
**Raum:** 101/103

## Wissenschaftlich und praktisch untersucht: Erfolgsfaktoren von virtuellem Training am Beispiel von ViPOL

Komplexe Einsätze, etwa die Zusammenarbeit zwischen Bodenkraften und Polizeihubschrauber bei der Fahndung nach einem Straftäter, sind in der Realität nur unzureichend zu trainieren (Aufwand, Kosten, Verfügbarkeit, Gefährdung). Hier unterstützt die virtuelle Trainingsumgebung ViPOL die Polizei in Baden-Württemberg bei der Ausbildung und beim Training von Polizisten. Die innovative Trainingslösung ermöglicht einsatzorientiertes Handlungstraining über das Intranet, Spezialisten können leicht eingebunden werden, das Szenario kann flexibel gestaltet werden, und das Training im Anschluss umfangreich ausgewertet und nachbesprochen werden.

Erfahrungen aus dem Projekt ViPOL verdeutlichen auf technischer, didaktischer und organisationaler Ebene zentrale Faktoren für den langfristigen Erfolg virtueller Trainingsumgebungen. Im Rahmen des Workshops werden deshalb zunächst aus einer wissenschaftlichen Perspektive Bedingungen für den Trainingserfolg und die erfolgreiche Zusammenarbeit im Team diskutiert. Eingegangen wird auf die Rolle der Präsenz, den sozialen Kontext, die Lernmotivation und die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme. Aufgezeigt wird die Bedeutung der Auswertungs- und Feedbackwerkzeuge sowie Vorteile von virtuellem Training gegenüber einem realen Training.

Auf Grundlage der theoretischen Annahmen werden die Trainingsziele, typische Koordinations- und Kommunikationsprobleme und das Trainingskonzept am Beispiel der Trainingsumgebung ViPOL vorgestellt. Dabei steht die Zusammenarbeit von Trainern, Personalfachleuten, Wissenschaftlern und Softwareentwicklern bei der Konzeption und Implementation von ViPOL im Vordergrund. Thematisiert wird auch die organisationale und technische Einbettung von ViPOL in bestehende Trainings- und Weiterbildungssysteme. Die technischen Eigenschaften und Innovationen werden am Beispiel eines konkreten Trainingsszenarios demonstriert.

Vorgestellt wird zum Abschluss des Workshops die Konzeption einer großangelegten Evaluationsstudie, welche die Wirksamkeit des Trainings und zentrale Wirkfaktoren auf den Erfolg untersucht. Die entwickelten Methoden für die Messung von Handlungskompetenz und Handlungssicherheit, sowie erste Ergebnisse der Evaluation werden präsentiert.

### Leitung

- Dr. Johannes Moskaliuk, Universität Tübingen

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Johannes Moskaliuk, Universität Tübingen
- Johanna Bertram, Knowledge Media Research Center, Tübingen
- Markus Herkersdorf, TriCAT GmbH
- Uwe Seidel, Innenministerium Baden-Württemberg – Landespolizeipräsidium

## A7

## Workshop

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 13:30-15:30 Uhr  
Raum: 202

## Gibt es (noch) Gütekriterien des Wissen?

In einer Situation global uneingeschränkt erscheinender Informations- und Wissenszugänge stellt sich für auf neue Informations- und Kommunikationstechnologien gestützte Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsprozesse, zu denen nicht zuletzt neue Möglichkeiten und Formen der Fernausbildung zählen, verschärft die Frage, ob wir (noch) über hinreichend tragfähige Prüf- und Gütekriterien des Wissens verfügen? Angesichts einer Situation des beschleunigten globalen Informations- und Wissensumschlags und einer „Entgrenzung“ des Wissens erscheint dies als eine „Schlüsselfrage“ eines an spezifischen Bildungs- und Ausbildungszielen ausgerichteten „Wissensmanagements“ (Kühne 2009).

Diese Frage wird durch einen Vortrag und 1-2 Koreferate in den Mittelpunkt einer Diskussion im Rahmen dieses Workshops gestellt.

Einer Antwort auf diese Frage, die wohl zu den zentralen Fragen des „digitalen Informationszeitalters“ überhaupt zählt, kann man sich in mehreren Schritten annähern. Zunächst erscheint eine analytisch hinreichend reflektierte Präzisierung des Wissensbegriffes angeraten. Sodann kann man, in Anlehnung an das von Helmut F. Spinner (1994) vorgeschlagene Konzept der „Wissensordnung“, auf die Besonderheiten verschiedener „Bereichsordnungen“ des Wissens und insbesondere auf die „Akademische Bereichsordnung“, die „Technologische Bereichsordnung“ sowie „Militärisch-Polizeiliche Bereichsordnung“ näher eingehen und die damit verbundenen Ordnungs-, Zugangs-, Regelungs- und Gütefragen des Wissens diskutieren. Schließlich stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage nach generalisierbaren Rationalitäts- und Prüfkriterien des Wissens (Sterbling 2002). Als solche – so kann gezeigt werden – können nach wie vor die nicht zuletzt in der wissenschaftlichen Erkenntnispraxis erprobten und bewährten Prinzipien der kritischen Wissensprüfung angesehen werden, wobei im Falle technologiegestützter Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsprozesse zudem utilitaristische und wertethisch reflektierte Grundsätze des zielgeleiteten und verantwortlichen Umgangs mit Wissen zu berücksichtigen sind.

### Leitung

- Prof. Dr. Anton Sterbling, Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Anton Sterbling, Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)
- N.N.

## F1

## Praxisforum

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 11:30-13:00 Uhr  
Raum: 105

## Vernetzte Schulungen: zentrale Architektur – sicherer Betrieb

Die BWI ist im Projekt SASPF verantwortlich für die Erstausbildung der 45.000 Nutzer. Die professionelle Umsetzung dieser Aufgabe wird wesentlich zum Erfolg von SASPF beitragen. Im Rahmen eines Praxisforums auf dem Fernausbildungskongress stellt die BWI ihre Erfahrungen aus der Praxis vor und legt dabei den Fokus auf zwei elementare Felder:

- den Aufbau und die Nutzung einer zentralen Schulungssystemarchitektur
- die Berücksichtigung der IT-Sicherheit bei vernetzten und autarken Schulungssystemen

Zu Beginn des Projekts SASPF stellte sich die BWI folgender Kernfrage: Wie können Wissen und Informationen in einem der größten und komplexesten SAP-Projekte so organisiert werden, dass sie sowohl für die Ausbildung als auch für den Einsatzfall schnell und in guter Qualität zur Verfügung stehen? Die Lösung lautete: Indem eine zentrale Schulungssystemarchitektur aufgebaut wird, die umfangreiche Lerninhalte flexibel und jederzeit aktuell bereitstellt.

In dem Praxisforum wird der Aufbau der zentralen Schulungssystemarchitektur in einer vernetzten Umgebung vorgestellt und aufgezeigt, welche Herausforderungen dabei zu bewältigen waren: Von technischen Fragestellungen bis hin zur Zusammenführung der beteiligten Organisationseinheiten in ihren unterschiedlichsten Ausprägungen. Denn alle Einheiten werden zukünftig mit der gleichen Prozessplattform arbeiten, die die BWI zentral aus einer Hand zur Verfügung stellt. Bei zentral vorgehaltenen Daten und Systemen gilt es, Sicherungsmaßnahmen umzusetzen, die jeglichem unbefugten Zugriff einen Riegel vorschieben. In dem Praxisforum wird deshalb zunächst erörtert, welchen Bedrohungen sowohl vernetzte, als auch autarke Schulungssysteme ausgesetzt sind, bzw. wo Gefahren für die Daten- und Informationssicherheit lauern können. Dabei kommen Geheimschutz, VS-NfD, Datenschutz, Compliance, Netzwerksicherheit sowie Computer- und Informationssicherheit zur Sprache. Anhand von Beispielen aus der BWI-Praxis wird beim Praxisforum gezeigt, wie Risiken minimiert und die gewünschte Awareness bei allen Beteiligten (Ausbildern wie Schulungsteilnehmern) hergestellt werden können. Live-Demonstrationen (u.a. Phishing- und Sniffing-Attacken, Gefahr über USB-Schnittstellen, unerlaubter Zugriff über WAN) veranschaulichen, dass die Themen Sicherheit und Datenschutz gerade bei vernetzten Ausbildungsarten enorm wichtig sind. So werden im Rahmen des Praxisforums nicht nur verschiedene Schulungssystemarchitekturen gegenübergestellt, sondern auch die daraus jeweils resultierenden Sicherheitsanforderungen.

### Leitung

- Derk Wagenaar, BWI Systeme GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Derk Wagenaar, Jens Griesbach, Sven Gundlach, BWI Systeme GmbH

# F2

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 12:00-14:00 Uhr  
**Raum:** Arena 2

## Integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw)

Die integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) ist eine browsergestützte Lern- und Kommunikationsplattform mit der Möglichkeit, kooperative Lehr- und Lernmethoden zu unterstützen. Mit der Einführung dieser Plattform schafft die Bundeswehr weitere Möglichkeiten, dem anwachsenden und sich stetig weiterentwickelnden Bereich der Technologiegestützten Ausbildung Rechnung zu tragen.

Das hier initiierte Forum soll den Besuchern die iTAPBw von der Idee und den Zielen über Inhalte und Anwendungsbeispiele bis hin zum Sachstand der Umsetzung näher bringen.

### Leitung

- Oberstleutnant Jörg Huster, Streitkräfteamt der Bundeswehr IV 3 (1)

# F3

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 13:00-13:30 Uhr  
**Raum:** Arena 3

## Rettingsmedizinisches Simulationstraining für den Einsatz

In diesem Beitrag wird die Anwendung von Simulationstechniken in der praxisorientierten Ausbildung für Rettungsmediziner in der Vorbereitung auf die Tätigkeit als Beweglicher Arzttrupp dargestellt. Den Teilnehmern wird ermöglicht, einen Eindruck von den praktischen Erfordernissen und die Möglichkeiten der Simulationsausbildung in der einsatzvorbereitenden Ausbildung eines Rettungsmediziners zu gewinnen, insbesondere im Hinblick auf

- einsatzspezifische Szenarien, die in Deutschland nicht üblich sind
- Crew und Crisis Ressource Management bei Teammitgliedern unterschiedlicher Ausbildungsreihen und Erfahrungshorizonte
- Einsatzspezifische Stressoren, vor allem akustischer Art

Die Anwendung von Simulationstechniken stellt einen Baustein der Hybrid-Ausbildung aus Theorie, Praxis am Patienten, Praxis mit einsatztypischen Szenarien, Selbstmanagement, Teammanagement und Einordnung des eigenen Handelns in die taktischen Gegebenheiten dar. Es wird das Potential dargestellt, zukünftig unterschiedliche Simulationsausbildung simultan an getrennten Orten zusammenzuschalten und somit die verschiedenen Prozessschritte oder berufsübergreifend integrierte Handlungsabläufe in Echtzeit zu trainieren und auszubilden.

### Leitung

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- Oberstarzt Dr. Joachim Hoitz, Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

# F4

Praxisforum

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 13:30-14:30 Uhr  
Raum: 105

## Online Assessment-Systeme für studienvorbereitende und -begleitende Ausbildungsmaßnahmen im MINT-Bereich

Der Megatrend zunehmender Defizite von Studierenden in Wissensbereichen, die zu einem MINT-Studiengang befähigen, stellt deutsche Hochschulen inzwischen vor große Herausforderungen. In technischen Studiengängen, aber auch in den quantitativen Sozialwissenschaften, fehlen vielen Studierenden insbesondere die mathematischen Vorkenntnisse und Erfahrungen mit der zweckgerichteten Nutzung von Mathematik, die ein erfolgreicher Einstieg in das Studium voraussetzt, was den Studienerfolg gefährden kann. Innovative Konzepte in der Wissensvermittlung sind daher unter dem zusätzlichen Einfluss der demographischen Entwicklung auf die Studierendenzahl und die daraus resultierende Forderung, die Abbrecherzahl zu senken, unabdingbar.

Die Arbeitsgruppe des Vortragenden plant die Entwicklung eines Online Assessment-Systems für studienvorbereitende und -begleitende Maßnahmen in der Mathematik-Ausbildung als Ergänzung zur Präsenzlehre. Methoden der technologiegestützten Bildung, das E-Learning und das E-Portfolio als Bewertungsmethode bieten ausgezeichnete Möglichkeiten zur Steigerung der Qualitätsstandards. Sie eignen sich zur individuellen Kompetenzentwicklung, zur Nachbereitung von Vorlesungs- und Übungseinheiten, zum Trainieren von Rechentechniken und zur persönlichen Kontrolle von Leistungsstandards als Vorbereitung auf Prüfungen. Die technologiegestützte Bildung erlaubt eine Unterstützung der studienvorbereitenden und Präsenzlehre durch skalierbare und finanzierbare Konzepte ohne größere Präsenzzeiten der Studierenden und eine personalintensive Betreuung.

Für das computergestützte Lehren und Lernen ist die Mathematik gegenwärtig jedoch noch eine Herausforderung. Die Durchführung von mathematischen Online-Assessments fügt eine erhebliche Komplexität hinzu. Hier reicht es nicht aus, einem Standard-Assessment-System, das in einer Lernplattform (z.B. ILIAS, Blackboard, OLAT, Moodle) enthalten ist, den Formelsatz hinzuzufügen. Mathematische Online-Assessment-Systeme müssen numerische und symbolische Antworten bewerten können, um ein automatisiertes Assessment durchzuführen. Als Beispiel sei hier das Differenzieren von Funktionen genannt.

In dem Praxisforum werden erste Ansätze zur Realisierung eines mathematischen Online Assessment-Systems vorgestellt. In kleinen Übungseinheiten wird das Einüben von Rechentechniken der universitären Mathematik-Ausbildung demonstriert. Es wird die Möglichkeit geboten, persönliche Kenntnisse in Mathematik zu prüfen.

### Leitung

- Prof. Dr. Markus Bause, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Markus Bause, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

# F5

Praxisforum

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 13:30-14:30 Uhr  
Raum: 404

## Posttraumatische Belastungsstörungen in der Bundeswehr – präventive und therapeutische Konzeptionen aus klinischer und wissenschaftlicher Sicht

Posttraumatische Belastungsstörungen nehmen in der klinischen Versorgung der Bundeswehr einen zunehmenden Stellenwert ein. In den letzten Jahren sind daher die präventiven sowie therapeutischen Angebote und Verfahren erheblich differenziert und erweitert worden.

Das Psychotraumazentrum der Bundeswehr im Bundeswehrkrankenhaus Berlin ist mit der wissenschaftlichen Evaluation und Weiterentwicklung dieser Verfahren beauftragt und verfügt dabei über zunehmende wissenschaftliche Kooperationen und Vernetzungen, vor allem auch mit der Fächergruppe Psychologie an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg.

Das gemeinsam gestaltete Praxisforum gibt einen Einblick in die verschiedenen Optionen einsatzbezogener Prävention und Therapie sowie in laufende und zukünftige wissenschaftliche Projekte in diesen Bereichen.

### Leitung

- Prof. Dr. Thomas Jacobsen, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Dr. Peter Zimmermann, Bundeswehrkrankenhaus Berlin

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Thomas Jacobsen, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Dr. Peter Zimmermann, Bundeswehrkrankenhaus Berlin

# F6

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 14:30-15:00 Uhr  
**Raum:** Arena 3

## Virtuelle Tropenlinik – zertifiziertes Training für den Truppenarzt im Einsatz

Die virtuelle Tropenlinik ist Bestandteil des virtuellen Bundeswehrkrankenhauses, einer webbasierten eLearning-Plattform. In einem interaktiven Ansatz werden hier virtuelle Patienten behandelt.

Auf spielerische Art und Weise erwerben so Sanitätsoffizieranwärter und Sanitätsoffiziere einsatzrelevantes tropenmedizinisches Fachwissen und die Fähigkeit, klinische Entscheidungen wie in der Wirklichkeit zu treffen. Die Tropenlinik wird interaktiv vorgestellt.

### Leitung

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- N.N., Fachbereich Tropenmedizin des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg

# F7

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 14:30-15:30 Uhr  
**Raum:** 403

## ADN Zertifizierung – Gefahrgutführerscheinprüfung

Um Gefahrgut per Schiff auf Bundeswasserstraßen zu transportieren, ist ein spezieller „Führerschein“ (Sachkundebescheinigung) erforderlich. Die Vorgaben zu diesem Führerschein werden europaweit von der UN vorgegeben. Die Anforderungen zum Erwerb eines solchen Führerscheines sind hoch. Personen, die ihn erwerben wollen, müssen neben dem Nachweis von Fahrpraxis auf speziellen Schiffen auch Kurse absolvieren und eine umfangreiche Prüfung ablegen.

Diese Prüfung wird in Deutschland von den Wasser- und Schifffahrtsdirektionen abgenommen. Bundesweit gibt es 7 Prüfungskommissionen. Das Verfahren hierfür wird seit Ende 2010 elektronisch unterstützt. Basierend auf einer Lernplattform wurde das gesamte Verfahren im Internet zur Verfügung gestellt: von der Auswahl zertifizierter Schulungsanbieter, der Beantragung zur Prüfungszulassung der Interessierten, der Generierung der Prüfungen sowie der Prüfungsergebnisse, dem Verwalten der ADN Sachkundigen, anonyme Übungsprüfungen für Prüflinge und jährliche Berichte an das Verkehrsministerium über die gesamten Aktivitäten im Bereich ADN Zertifizierung sind alle Vorgänge in einer Plattform integriert.

Das eigentliche ADN-Verfahren arbeitet derzeit im Intranet des Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, kann aber im Internet betrieben werden. Der für Prüflinge zugängliche Teil (Selbsttest) wurde für die Nutzung im Internet freigegeben.

Dieser moderne Service unterstützt die Mitarbeiter in den Wasser- und Schifffahrtsdirektionen ebenso wie die Prüfungskandidaten. Lernen und Verwalten sind gut verzahnt für die Beteiligten: ADN ermöglicht eine außerordentlich komplexe Prüfung nach internationalen Standards effizient durchzuführen und darüber hinaus alle zugehörigen Verwaltungsakte und Dokumente online und ohne Medienbruch zu managen.

Das Praxisforum stellt die Anwendung und Arbeitsweise der ADN Zertifizierung vor. Die Lösung ist prinzipiell offen für die Übertragung auf andere Zertifizierungsszenarien.

### Leitung

- Alexandra Tödt, leifos GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Alexandra Tödt, leifos GmbH
- Steffan Bölker, Zentralstelle Schiffsuntersuchungskommission und Schiffseichamt

# F8

Praxisforum

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 16:00-18:00 Uhr  
Raum: Arena 2

## Von der Konzeption zur Realisierung – der Fernausbildungslehrgang Unfallvertrauensperson

### Leitung

- Oberstleutnant Jürgen Mitscher, Heeresamt II 2 (2)

### Referentinnen / Referenten

- Major Michael Grüner, Major Thomas Weigl,  
ABC- und Selbstschutzschule des Heeres

# F9

Praxisforum

Termin: Dienstag, 6.9.2011 • 16:30-18:00 Uhr  
Raum: Arena 4

## Verbesserte Einsatzfähigkeit durch intelligente Wissensgenerierung aus unstrukturierten Daten – Wissen was wichtig ist und wissen was wichtig sein könnte

Die Informationsvielfalt im Internet-Zeitalter ist kaum mehr zu überblicken. Insbesondere der Vormarsch der Sozialen Netzwerke und online-Medien hat zu einem gesteigerten Wissenstransfer im World Wide Web beigetragen. Die in Unterlagen, Dokumentationen, Blogs, Foren oder auch Video Beiträgen verbreiteten Inhalte halten nicht nur vielfältige Informationen bereit, sie haben mittlerweile auch ein bedeutsames Einflusspotential erreicht. Dies zeigt sich im Besonderen zu politischen Themen wie etwa den Auslandseinsätzen der Bundeswehr oder im Kontext der Bundeswehr Reform. IBM hat Lösungen entwickelt, die das Dickicht der Informationen und Ansichten im Intra- und Internet durchdringen und nach Wichtigkeit in nahe Echtzeit zueinander korreliert abbilden können. Dies erlaubt dem Nutzer der Analysen einen raschen Überblick über Informationen, vorherrschende Themen und Entwicklungen, wodurch er selbst einen Wissensvorsprung generiert. Das IBM-Praxisforum stellt zwei Lösungen in den Fokus:

- Social Media Analyse (SMA) – erkennen von Meinungen, Meinungsbildnern und Trends
- Natural Language Analytics (NLA) – Sprachregel-basierte Inhaltsschliessung und Korrelationsanalysen von unstrukturierten Daten
- Das Praxisforum arbeitet an aktuellen Beispielen den Vorteil solcher Tools für die Bundeswehr heraus.

Die Social Media Analyse (SMA) von IBM fasst sogenannte unstrukturierte Daten aus Blogs, Foren, usw. rund um die Uhr und in nahezu Echtzeit in leicht verständlichen schematischen Darstellungen zusammen. Aktuelle Ankündigungen, Meinungsbilder und Meinungsmacher im Internet lassen sich rasch herausfiltern. SMA ermöglicht damit eine schnelle Situationsanalyse und ist in der Lage, aufgrund der verbreiteten Informationen die aktuelle politische Entwicklung im jeweiligen Einsatzland abzubilden, was wiederum relevant für sich abzeichnende Bedrohungslagen sein könnte.

Dem Aufzeigen von Zusammenhängen und Verbindungen dient auch die Natural Language Analyse (NLA). Wie „IBM Watson“ fußt dieses Tool auf der Analyse natürlicher Sprachregeln, indem es den inhaltsbezogenen Sprachkontext erfasst. Diese intelligente Art der Auswertung erlaubt dem Nutzer einen unschätzbaren Wissensvorsprung. Das zeitnahe Abrufen der Analysen ist ebenso einfach wie vielfältig. Browserbasierte Anwendungen bieten Suchoptionen, Korrelationsanalysen und graphische Aufbereitungen.

Wenn auch Sie die Möglichkeiten der beiden intelligenten Lösungen kennenlernen möchten, dann sind Sie bei diesem Praxisforum genau richtig.

### Leitung

- Dr. Günther Schöbel, IBM Deutschland GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Günther Schöbel, IBM Deutschland GmbH

# F10

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 16:30-18:30 Uhr  
**Raum:** 105

## Simulationstechnologie zur Ausbildung von Führungspersonal im Krisenmanagement – Anwendungen, Erfahrungen, Weiterentwicklungen

Üben unter realitätsnahen Rahmenbedingungen sowie umfassende, nachvollziehbare Darstellung und Auswertung der Konsequenzen von Handlungen und Entscheidungen der Übenden sind die wesentlichen Gründe, warum bei der Bundeswehr die Simulationstechnologie als Ausbildungsmittel nicht mehr wegzudenken ist. Für die Ausbildung von Kommandeuren und Stäben des Heeres hat sich seit 1995 das Simulationssystem SIRA bewährt. Seit 2005 wird diese Technologie zunehmend auch für die Durchführung von zivil-militärischen Katastrophenschutzübungen eingesetzt: Militärische und zivile Stäbe üben gemeinsam das Management von z. B. Hochwasserkatastrophen unter Nutzung der SIRA-Ausbildungsstützpunkte der Bundeswehr. Erste spezifische Anpassungen für den zivilen Bereich haben dazu geführt, dass SIRA seit 2009 auch im Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe für die Führungsausbildung eingesetzt wird.

Im Rahmen des Praxisforums werden das Funktionsprinzip SIRA und die technischen Möglichkeiten erläutert. Militärische und zivile Experten berichten über ihre Erfahrungen aus SIRA-Übungen und schildern die jeweiligen Übungsziele, -inhalte und -abläufe anhand praktischer Beispiele. Im Weiteren geben die Referenten einen Ausblick auf zukünftige Vorhaben und Entwicklungen und stehen für Fragen und Diskussionen zur Verfügung.

### Leitung

- Streitkräfteamt der Bundeswehr
- CAE Elektronik GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Jörg Beckmann, Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz
- Achim Gottschalk, Landeskommmando Nordrhein-Westfalen
- Hans Haas, SIRA-Ausbildungsstützpunkt Daaden
- Andreas Karsten, Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz
- Ralf Kaschow, CAE Elektronik GmbH
- Peter Schwinn, Feuerwehr Ludwigshafen

# F11

Praxisforum

**Termin:** Dienstag, 6.9.2011 · 16:30-18:30 Uhr  
**Raum:** 404

## Planung und Organisation von Fernausbildung in der Bundeswehr – Eine Weiterbildungsveranstaltung der Führungsakademie der Bundeswehr zu makrodidaktischen Aspekten bei Einführung und Nutzung technologiegestützter Bildungsangebote

Die Ausbildung innerhalb aller Organisationsbereiche in der Bundeswehr sieht sich aktuell besonderen Anforderungen gegenüber: Einerseits ist es ihre Aufgabe, den Erwerb und Erhalt von Einsatzfähigkeit zu ermöglichen. Andererseits ist ein attraktives Ausbildungsangebot ein wesentliches Mittel, sich als Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels zu positionieren und die benötigte Anzahl von Soldatinnen und Soldaten zu gewinnen.

Fernausbildung kann hierzu einen Beitrag leisten. Dabei ist Fernausbildung mehr als nur e-learning: In der Fernausbildung steht Lernen als selbstorganisierter, aber durch Teletutoren begleiteter Prozess zur Gewinnung von Handlungskompetenz im Vordergrund. Traditionelle Formen der Präsenzlehre werden dabei mit virtuellen Abschnitten und dem Einsatz Moderner Ausbildungstechnologie (MAT) verbunden. Im Zentrum stehen stets konkrete Lagen, deren Bewältigung als „Probearbeiten im geschützten Raum“ ermöglicht wird.

Die Umsetzung technologiegestützter Bildungsmaßnahmen nach dem Konzept der Fernausbildung stellt jedoch die Verantwortlichen vor neue Herausforderungen. Im Austausch mit Experten „Best Practice Fernausbildung“ in der Bundeswehr soll gemeinsam mit den Teilnehmenden im Praxisforum erarbeitet werden, worauf es auf Ebene der Entscheidungsträger und Führungsunterstützung bei Einführung und Nutzung von Technologiegestützter Ausbildung / Fernausbildung in der Bundeswehr nach didaktisch-methodischen Kriterien ankommt. Auf Grundlage der Erkenntnisse und unter Anwendung bereits an der FüAkBw in Modul 5013 „Planung und Organisation von Fernausbildung“ explorierter Verfahren, werden Grundsätze und Ziele der Fernausbildung ebenso wie Ausbildungsverfahren und Rahmenbedingungen behandelt.

### Leitung

- Dr. Bettina Cummerow, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Bettina Cummerow, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Oberst i. G. Hannes Wendroth, Fregattenkapitän Thomas Trier, Führungsakademie der Bundeswehr

## B

Themenschwerpunkt 2 · Mittwoch, 7.9.2011

## Finden, Gewinnen, Binden

Die Internationalisierung der Arbeitswelt hat Auswirkungen auf Bewerber und Unternehmen. Dies erfordert neue Strategien im Bereich der Personalarbeit – auch hinsichtlich attraktiver Bildungsangebote. Technologiegestützte Szenarien können hier einen wertvollen Beitrag leisten.

Im Programm des 2. Kongresstages bilden einige Veranstaltungen Cluster zu den Themen „Interkulturelle Kompetenz“ und „Architektur einer kompetenzbasierten, integrierten Bildungslandschaft“. Durch eine farbliche Markierung auf den folgenden Seiten können Sie sich so themenbezogen Ihren persönlichen Tagungsplan zusammenstellen.

### Interkulturelle Kompetenz

Die Anzahl internationaler Verflechtungen zu Kunden, Zulieferern und anderen Partnern sowie innerhalb eines Unternehmens steigt stetig. In Organisationen werden Projektteams immer häufiger aus verschiedenen Ländern und Kulturkreisen zusammengestellt. Als adäquate Reaktion darauf rückt die Fähigkeit zum global ausgerichteten Handeln auf der personellen und auf der organisationalen Ebene in den Mittelpunkt betriebswirtschaftlicher Praxis. Interkulturelle Kompetenz, Sprachen, globales Wissensmanagement sind nur einige der Schlagworte.

### Architektur einer kompetenzbasierten, integrierenden Bildungslandschaft

Im Zuge der Ausdifferenzierung des Bildungssystems und der Betonung von Bildung als Voraussetzung für gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist eine Optimierung der Architektur paralleler Bildungswege und deren Anschlussmöglichkeiten notwendig. Der Begriff Kompetenz hat sich als Möglichkeit der Erfassung, Messung und Entwicklung hierfür viabler Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Wissenschaft und Praxis etabliert.

### Messerundgang:

Mobile Lösungen ermöglichen zeitlich und örtlich flexibles sowie individuelles Lehren und Lernen. Dies bietet vielfältige Perspektiven für globale Personalstrategien. Auf dem geführten Messerundgang werden Konzepte und deren praktische Umsetzung vorgestellt.

Darüber hinaus bietet Ihnen ein weiterer geführter Messerundgang die Möglichkeit, sich über Konzepte und Weiterbildungsprogramme für den globalen Arbeitsmarkt zu informieren.

Bitte wenden Sie sich bei Interesse an den Info-Punkt im Eingangsbereich.

# B1

Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 12:30-14:30 Uhr  
**Raum:** 401/402

## Vom Wissen zur Kompetenz – Kompetenzmodelle, Kompetenzmessung und Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Software

Der Wettbewerb der Unternehmen wird immer mehr zu einem Kompetenzwettbewerb (Erpenbeck, J.; Sauter, W. 2007). Kompetenzen umfassen dabei mehr als Wissen und Qualifikation. Kompetenzen sind die Fähigkeit, Problemstellungen in der Praxis selbstorganisiert und kreativ lösen zu können, sogenannte „Selbstorganisationsdispositionen“.

Professionelle Kompetenz-Management-Systeme verbinden wesentliche interne und externe Prozesse, die das Erkennen der Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten der Talente auf allen Unternehmensebenen, die Ermöglichung der notwendigen Kompetenzentwicklungsprozesse sowie das Übertragen von Funktionen und komplexen Aufgaben an geeignete Führungskräfte und Mitarbeiter einschließen (vgl. Heyse, V., Ortman, S. 2008).

Bei der Gestaltung dieser innovativen Lernkonzeptionen gehen wir von folgenden Erkenntnissen aus:

- Kompetenzentwicklung darf nicht dem Zufall überlassen werden.
- Kompetenzen können nicht getestet, aber sehr wohl über Beobachtungen gemessen werden.
- Kompetenzen können nicht vermittelt werden. Die selbstorganisierte Kompetenzentwicklung kann aber in einem praxis-/projektorientierten Lernkonzept systematisch ermöglicht werden.
- Praxis-/projektorientiertes Blended Learning in Verbindung mit Social Software ist hervorragend geeignet, Kompetenzentwicklungsprozesse zu ermöglichen.

In diesem Workshop werden folgende Fragen behandelt:

- Was sind Kompetenzen?
- Wie entwickelt man ein unternehmensspezifisches Kompetenzmodell?
- Wie misst man Kompetenzen?
- Wie können Kompetenzentwicklungsprozesse ermöglicht werden?
- Wie sehen kompetenzorientierte Lernkonzeptionen mit Blended Learning und Social Software (Web 2.0 Kommunikationsinstrumente) aus?

Die Referenten gestalten den Workshop in einem „Sandwich“ aus Impulsreferaten mit Anwendungsbeispielen, Reflexionen und Übungen.

### Leitung

- Prof. Dr. Werner Sauter, Fachhochschule für angewandtes Management Erding

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Werner Sauter, Fachhochschule für angewandtes Management Erding
- Stefan Ortman, ISB Information und Kommunikation GmbH & Co. KG

# B2

Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 12:30-14:30 Uhr  
**Raum:** 101/103

## Personal binden und Mitarbeiter vernetzen – Chancen und Probleme technologiegestützter Kommunikation und Kooperation

Die unter dem Schlagwort „Web 2.0“ zusammengefassten Anwendungen (Wiki, Weblog, Social Networking etc.) und Dienste (Twitter, YouTube etc.) eröffnen Unternehmen und Verwaltungen nicht nur neue Möglichkeiten, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen, qualifiziertes Personal zu binden und die Mitarbeiter zu vernetzen. Sie stellen Personalmanager, Führungskräfte und Mitarbeiter auch vor spezifische Herausforderungen, wenn es darum geht, effektiv und effizient zu kommunizieren, (grenzüberschreitend) zu kooperieren, sich (ortsunabhängig) zu vernetzen und Wissen auszutauschen. Im Workshop sollen neben den Chancen vor allem auch die Probleme diskutiert werden, die mit einer technologiegestützten Kommunikation und Kooperation verbunden sind und die es zu lösen gilt, um die Potenziale der Technik für das Personalmanagement sowie für Arbeits-, Bildungs- und Qualifikationsprozesse noch besser als bisher nutzbar zu machen.

Grundlage für die Präsentation im Workshop bilden empirische Untersuchungen von technologiegestützten Kommunikations- und Kooperationsprozessen, die das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Leipzig durchgeführt hat. Im Mittelpunkt stehen darüber hinaus theoretische Konzepte zur Personalbindung und Vernetzung von Mitarbeitern sowie das methodische Vorgehen zur Analyse und Bewertung der Effekte von technologiegestützten Kommunikations- und Kooperationsprozessen.

### Leitung

- Prof. Dr. Fritz Klauser, Dr. Juliana Schlicht, Universität Leipzig

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Fritz Klauser, Dr. Juliana Schlicht, Universität Leipzig

# B3

Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 · 13:30-15:30 Uhr  
**Raum:** 405/406

## Qualität und Evaluation technologiegestützter Ausbildung

In diesem Workshop werden verschiedene Projekte aus dem Zentralen Sanitätsdienst thematisiert und speziell unter der Perspektive von Qualitätsmanagement und Evaluation zur Diskussion gestellt.

In einem einleitenden Übersichtsreferat werden Entwicklungen und Ansätze zur Produkt- und Dienstleistungsqualität aufgezeigt. Möglichkeiten zur Qualitätsmessung werden skizziert und eine leicht einzusetzende Methode wird exemplarisch mit den Teilnehmern durchgeführt.

Ein Beitrag aus dem Lehrgebiet „Lehren & Lernen mit Medien“ (Universität der Bundeswehr München) beschäftigt sich mit Heuristiken und Instrumenten zur Evaluation von CBTs und WBTs. Dazu werden ein Raster zur Bestimmung des Einsatzszenarios, eine modular aufgebaute Kriterienliste zur Qualitätseinschätzung durch Experten, ein Fragebogen zur Analyse der Nutzerakzeptanz sowie eine Strategie zur Ermittlung der Qualitätsanforderungen und des Handlungsbedarfs dargestellt. In einem weiteren Beitrag wird ein Gemeinschaftsprojekt des Zentralen Sanitätsdienstes mit der Charité Berlin vorgestellt. Dabei geht es um die Entwicklung eines Certified-Science-Training (CST) mit dem Ziel, Ausbildung aus dem Bereich der Organisations- und Führungswissenschaften zu standardisieren und zu zertifizieren. Das Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) beschreibt die Evaluation einer Fernausbildungsmaßnahme und geht detaillierter auf eines der eingesetzten Evaluationsinstrumente ein.

Den Teilnehmern wird die Möglichkeit geboten, einen Einblick in aktuell laufende Projekte des Zentralen Sanitätsdienstes zu gewinnen. Dabei sind wissenschaftlich fundierte Evaluationsinstrumente (Entwicklung, Vor- und Nachteile) und deren Bedeutung für die Qualitätssicherung/-weiterentwicklung im Fokus der Betrachtung. Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmer praxisbezogen für das übergeordnete Thema des Qualitätsmanagements im Rahmen der technologiegestützten Ausbildung zu sensibilisieren.

### Leitung

- PD Dr. Andreas Schlattmann, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Ingo Seidelmeier, Dr. Frank Vohle, Universität der Bundeswehr München
- Beatrix Krenberger, Madlen Look, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Prof. Dr. Jörg Oestmann, Charité Berlin

# B4

Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 · 15:00-17:00 Uhr  
**Raum:** 401/402

## Mit neuen Führungskonzepten zu mehr Effektivität und besserer Gesundheit

Eine vielbeachtete Studie belegt mit schöner Regelmäßigkeit, dass es mit der Personalführung in deutschen Unternehmen nicht zum Besten bestellt ist. Die vom Meinungsforschungsinstitut Gallup jährlich aktualisierte Umfrage belegt, dass im Jahr 2010 nur noch 13 % der Mitarbeiter eine emotionale Bindung an ihr Unternehmen zeigten. 66 % der Mitarbeiter arbeiten dagegen nur noch im Schongang. Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung und beruflicher Resignation sind gigantisch. Gleichzeitig nehmen seelische Erkrankungen rasant zu und werden zum häufigsten Grund für Frühpensionierungen.

Die vorhandenen Führungsinstrumente können Mitarbeiter zu Gehorsam und Sorgfalt nötigen, sind aber in aller Regel ungeeignet, ein besonderes Engagement bzw. wirkliche Innovation zu wecken. In der Kreativitätswirtschaft des 21. Jahrhunderts ist Führung fast gleichbedeutend mit Coaching und Vernetzung, Anleitung zum persönlichen Wachstum und Sinnerfüllung. Dementsprechend müssen die Vorgesetzten lernen, dass sie nicht alles kontrollieren bzw. vorgeben können. Statt restriktiver Vorschriften ist es ratsam, die zu erreichenden Ziele in den Mittelpunkt zu rücken und ein neues („dienendes“) Führungsverständnis zu entwickeln.

Folgende Fragen sollen im Workshop erörtert und diskutiert werden:

- Was sind die Kennzeichen und Anforderungen von Wissensarbeitern und Experten?
- Wie sollten diese eingesetzt und angeleitet werden?
- Wie lassen sich am Arbeitsplatz Widerstandskraft und Gesundheit stärken, um Arbeitsausfälle zu vermeiden und die Arbeitsfreude zu steigern?
- Was hat es mit dem Flusserleben am Arbeitsplatz auf sich, wie kann Flow stärken oder auch zum Ausbrennen von Führungskräften wie Mitarbeitern führen?

Dabei stehen die Konzepte der Transformationalen Führung und dienenden Führung (Servant Leadership) im Mittelpunkt. Des Weiteren werden die Ansätze der immer bedeutsameren sogenannten positiven Psychologie und die damit verbundenen Begriffe wie Zuversicht, Resilienz und Salutogenese (wie entsteht nicht Krankheit, sondern Gesundheit?) betrachtet.

### Leitung

- Prof. Dr. Dietrich v. d. Oelsnitz, Technische Universität Braunschweig

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Dietrich v. d. Oelsnitz, Dr. Michael W. Busch, Technische Universität Braunschweig

# B5

## Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 15:30-18:00 Uhr  
**Raum:** 101/103

### Architektur paralleler Bildungswege aus internationaler Perspektive

Nach wie vor ist der Zugang zum Studium für beruflich qualifizierte, die nicht über ein Hochschulreifes Zeugnis verfügen, schwierig. Ihr Anteil an den Studierenden liegt bei kaum mehr als 1%. Drei Lösungswege wurden eingeschlagen, um dieses Problem zu lösen:

1. die Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf das Hochschulstudium; diese Regelung zielt vor allem auf Meister oder Absolventen von Fachschulen;
2. die „Verberuflichung“ hochschulischer Studiengänge in Anlehnung an die angelsächsische Hochschultradition sowie
3. die Absenkung von Eingangsvoraussetzungen für das Hochschulstudium.

Alle drei Ansätze zielen auf den Übergang von der beruflichen zur hochschulischen Bildung in einer linearen hierarchischen Bildungsstruktur, in der die höhere Bildung als akademische (wissenschaftliche) definiert wird, deren Dreh- und Angelpunkt das theoretische wissenschaftliche Wissen ist.

Mit den dualen Studiengängen bilden sich erstmalig Elemente einer Struktur paralleler Bildungswege heraus: ein traditionell akademischer und gleichwertiger berufsqualifizierender, dualer Bildungsweg für Führungskräfte.

Drei Fragen sollen in diesem Workshop diskutiert werden:

1. Lässt sich eine Architektur paralleler Bildungswege bildungstheoretisch begründen?
2. Welche Ansätze für die Entwicklung einer Architektur paralleler Bildungswege gibt es bereits?
3. Welches sind die Eckpunkte für ein Bildungssystem mit parallelen Bildungswegen?

#### Leitung

- Prof. Dr. Felix Rauner, Universität Bremen

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Felix Rauner, Universität Bremen
- Prof. Dr. Rainer Beedgen, Duale Hochschule Baden-Württemberg
- Werner Heitmann, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
- Dr. Bärbel Last, Fachhochschule Stralsund

# B6

## Workshop

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 16:00-18:00 Uhr  
**Raum:** 405/406

### Vernetzt arbeiten, voneinander lernen – Perspektiven technologiegestützter Personalentwicklung

Zukunftsweisende technologiegestützte Personalentwicklung kann unter verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Mit Verweis auf den anstehenden Fachkräftemangel wird es in der Berufsausbildung in Zukunft verstärkt darum gehen, mit technologischer Unterstützung flexiblere Ausbildungsmodelle zur Mehrfachqualifizierung zu etablieren. Darüber hinaus wird auch in der technologiegestützten Weiterbildung sowohl von Unternehmen als auch von Mitarbeitern Flexibilität erwartet, die nicht immer auf die notwendige Akzeptanz und Bereitschaft stößt. Schließlich ist der Nachweis von Medienkompetenz eine immer wichtiger werdende Möglichkeit für Mitarbeiter, sich innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln.

Im ersten Beitrag dieses Workshops geht es um die Möglichkeiten, die Computer und Internet neuen Ausbildungsmodellen bieten. In einen Schulversuch, in dem die Auszubildenden nach einem zweijährigen schulischen Abschnitt mit betrieblichen Praktika 1,5 Jahre ohne Berufsschulunterricht im Betrieb arbeiten, werden Lösungen zur Vernetzung der Auszubildenden, zur Verstetigung des schulischen Wissens und zur technologiegestützten Lernortkooperation gesucht. Im zweiten Beitrag wird berichtet, welche Erfahrungen drei Unternehmen bei der (internationalen) Einführung von E-Learning in der Weiterbildung machten, welche Erwartungen sie an technologiegestützte Personalentwicklung stellten und wie die Unternehmen im Verlauf der Zusammenarbeit voneinander lernten. Im dritten Beitrag schließlich wird der Frage nachgegangen, welche Kompetenzen nebenberufliche Ausbilder (mindestens) in einem großen Hamburger Unternehmen erwerben bzw. nachweisen müssen, um Aufgaben als E-Tutor erfolgreich bewältigen zu können.

Der Workshop wird diesen drei Perspektiven nachgehen und versuchen, gemeinsame und zukunftsweisende Entwicklungstrends für den Einsatz neuer Technologien in der Personalentwicklung zu identifizieren.

#### Leitung

- Prof. Dr. Karin Wirth, Universität Hamburg

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Karin Wirth, Universität Hamburg

## F12

Praxisforum

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 12:30-14:30 Uhr  
Raum: 105

### Stärkung und Vermittlung Interkultureller Kompetenz in der Bundeswehr

Durch die zunehmende Globalisierung, die Einbindung Deutschlands in internationale Strukturen und die Öffnung für Angehörige anderer Kulturen, verbunden mit dem demographischen Wandel, wird die Entwicklung Interkultureller Kompetenz zu einer überlebenswichtigen, gesellschaftlichen Aufgabe. Die Bundeswehr stellt sich seit langem dieser Entwicklung und bemüht sich um die Stärkung und Vermittlung Interkultureller Kompetenz des zivilen und militärischen Personals auf allen Ebenen.

Zum Kernbestand Interkultureller Kompetenz gehört neben den „Klassikern“ wie Empathie, Ambiguitätstoleranz und Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich mit sich selbst ebenso wie mit Fremdem und Unbekanntem auseinanderzusetzen. Ein zugegebenermaßen nicht immer leichtes Unternehmen. Es geht darum, einen persönlichen Standpunkt zu entwickeln, ihn nicht der Beliebigkeit preiszugeben sondern mit innerer Überzeugung zu vertreten – einen solchen aber auch anderen zuzugestehen, zu akzeptieren und zu respektieren.

Das Praxisforum dient der Darstellung der jüngsten Entwicklungen im Umgang mit diesem Themenfeld. Neben der Vorstellung des „Akademischen Expertennetzwerkes Interkulturelle Kompetenz / Interkulturelle Einsatzberatung“ und der aktiven Erprobung von ausgewählten nicht-technologiegestützten Methoden geht es in dem Praxisforum auch darum, die Entwicklung einer webgestützten Informations- und Lernplattform anzustoßen. Es geht z.B. ganz aktuell um die Frage, welche Funktionalitäten eine solche Plattform bieten sollte, um attraktiv zu sein.

Das Praxisforum richtet sich gleichermaßen an Lehrende und Lernende im Themenfeld Interkulturelle Kompetenz sowohl aus dem militärischen als auch dem zivilen Bildungssektor.

#### Leitung

- Oberstleutnant Dr. Uwe Ulrich, Zentrum Innere Führung der Bundeswehr

#### Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Dr. Uwe Ulrich, Zentrum Innere Führung der Bundeswehr

## F13

Praxisforum

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 12:30-13:15 Uhr  
Raum: 403

### Vernetzung im Bevölkerungsschutz – ein Blick in die Praxis

Im Zuge der Globalisierung sind innere und äußere Sicherheit nicht mehr getrennt zu betrachten – vielmehr setzt staatliche Sicherheitsvorsorge auf einen zunehmend ganzheitlichen Ansatz, der auf fünf Säulen (Nachrichtendienste, Polizei, Streitkräfte, Bevölkerungsschutz und kritische Infrastrukturen) basiert. So stellt moderner Bevölkerungsschutz eine Gemeinschaftsaufgabe dar und funktioniert nur in enger Kooperation und Vernetzung mit Akteuren der anderen vier Säulen.

Welche Rolle spielt vernetzte Sicherheit für Einsatzkräfte im Bevölkerungsschutz und wie kann technologiegestützte Bildung einen Beitrag zu nachhaltiger Vernetzung leisten? Die Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ) als zentrale Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) berichtet von bisherigen Erfahrungen mit der „virtuellen AKNZ“ und der Umsetzung der Konzeption Fernausbildung. Im Rahmen eines Projektes mit dem Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) wurden Dozenten an der AKNZ zu e-Tutoren qualifiziert, zudem wurde bereits ein Seminar für Pressesprecher erfolgreich als Fernausbildungsmaßnahme implementiert.

Der Fokus dieses Praxisforums liegt vor allem auf dem Thema Vernetzung und Wissensmanagement von Akteuren im Bevölkerungsschutz. Neben einem Bericht aus der Praxis bietet das Forum genügend Raum für Diskussionen und Wissensaustausch.

#### Leitung

- Britta Stübe, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

#### Referentinnen / Referenten

- Andreas Karsten, Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz
- Britta Stübe, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

# F14

Praxisforum

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 12:30-14:30 Uhr  
**Raum:** Arena 2

## Autorenorganisation des Heeres – ein zuverlässiger Partner der Teletutoren der Bundeswehr

### Leitung

- Obersleutnant Jürgen Mitscher, Heeresamt II 2 (2)

### Referentinnen / Referenten

- Hauptmann Karlheinz Tietze, Heeresamt II 2 (2)

# F15

Praxisforum

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 12:30-13:30 Uhr  
**Raum:** 404

## Reform des Übergangssystems Schule-Beruf in Hamburg – eine Chance für „PISA-Risikoschüler“ auf den Einstieg in eine Ausbildung

Das Übergangssystem Schule-Beruf steht bundesweit im Fokus der Wissenschaft wie der Politik. Mit dem drohenden Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels ist jetzt auch die Wirtschaft daran interessiert, die bisher von Ausbildung und Arbeitsmarkt – und damit von gesellschaftlicher Teilhabe – aufgrund angeblich mangelnder „Ausbildungsreife“ ausgeschlossenen Jugendlichen zu integrieren.

Hamburg hat über ein Netzwerk aller beteiligten Institutionen eine Reihe von bundesweit beachteten Reformen auf den Weg gebracht, die auf unterschiedlichen Ebenen die sogenannten „Risikoschüler“ ohne Warteschleifen in Ausbildung bringen sollen.

Im Praxisforum werden die unterschiedlichen Reformansätze in den neu geschaffenen Stadtteilschulen, der Ausbildungsvorbereitung sowie dem Übergangsmanagement in geförderte oder duale Berufsausbildung kurz vorgestellt und um erste Erfahrungen mit der Umsetzung in der Praxis ergänzt. Neben dieser „Inputphase“ soll im Praxisforum der Austausch untereinander im Vordergrund stehen.

### Leitung

- Ernst Lund, Staatliche Gewerbeschule Bautechnik G19 Hamburg

### Referentinnen / Referenten

- Ernst Lund, Staatliche Gewerbeschule Bautechnik G19 Hamburg

# F16

Praxisforum

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 14:00-14:30 Uhr  
**Raum:** Arena 3

## Die Fernausbildungsmaßnahme Teileinheitsführer Sanitätsdienst – Führen im Sanitätsdienst

In diesem Beitrag wird mit dem Teileinheitsführer Sanitätsdienst der Bundeswehr die erste durch die Sanitätsakademie der Bundeswehr (ZSanDstBw) in Kooperation mit dem Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) von einem Präsenzlehrgang in eine Fernausbildungsmaßnahme transformierte Fernausbildungsmaßnahme dargestellt.

Den Teilnehmern bietet sich die Möglichkeit, einen Einblick in die reale Umsetzung der konzeptionellen Transformation, mit Grob- und Feinkonzept, in die Praxis im ZSanDstBw zu gewinnen. Dabei erfolgt beginnend mit der Kick-Off-Veranstaltung mit inkludiertem erstem Präsenzabschnitt, über den Telekooperationsabschnitt bis hin zum abschließenden zweiten Präsenzabschnitt eine detaillierte Beschreibung der Trainingsdurchführung. Nach bisher zwei realisierten Pilotdurchgängen in 2010 und 2011 werden darüber hinaus Erfahrungen dargestellt und Learnings abgeleitet.

### Leitung

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- Hauptmann Marcus Schubert, Sanitätsakademie der Bundeswehr

## F17

Praxisforum

## BIBB

Workshop 1

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 14:00-15:00 Uhr  
Raum: 201

### Interkulturelles Wissens- und Kommunikationsmanagement als Grundlage für die Entwicklung interkultureller organisationaler Kompetenz

Interkulturelle Kompetenzförderung ist als Gegenstandsbereich der Personalentwicklung heute weitgehend akzeptiert, allerdings in der Regel unter dem Etikett eines „nice-to-have“. Erfährt die wirtschaftliche Prosperität einen Dämpfer, zählen entsprechende Angebote zu den ersten Rotstift-Opfern.

Warum? Weil sich Maßnahmen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung fast immer nur an die einzelnen Mitarbeiter wenden. Nur selten sind sie fester Bestandteil einer systematischen Organisationsentwicklung. Wären sie es, könnte man sie nicht als „softe“ Faktoren behandeln und nur nach Bedarfslage fördern bzw. an den Rand drängen.

Das Praxisforum skizziert Bedingungen, Möglichkeiten und Realisierungsformen einer solchen organisationalen Verankerung von interkultureller Kompetenz. Da es sich um ein in Forschung und Praxis bislang noch eher marginal bearbeitetes Feld handelt, geht es im Praxisforum weniger um die Entwicklung ‚serienreifer‘ Lösungen als vielmehr um ein Sammeln und Abwägen von Ideen und Argumenten, auf deren Grundlage sich dann im Einzelfall konkrete Maßnahmen einer interkulturellen Organisationsentwicklung gezielter konzipieren lassen. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Einbeziehung von Aspekten des interkulturellen Kommunikations- und Wissensmanagements.

#### Leitung

- Prof. Dr. Jürgen Bolten, Friedrich-Schiller-Universität Jena

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Jürgen Bolten, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 14:00-15:30 Uhr  
Raum: 205

### Praxisgespräche Berufsförderungsdienst – Fernlernen

#### Erfahrungen mit Fernlernen: Zum bisherigen Einsatz und künftigen Möglichkeiten für Fernlernen im Rahmen der Berufsförderung

Es erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme des Einsatzes von Fernlernen im Rahmen der Berufsförderung. Hiermit werden die Erfahrungen kontrastiert, die im Rahmen der Fernausbildung der Bundeswehr sowie im Rahmen ziviler Berufsaus- und -weiterbildung gewonnen wurden. Ein Überblick aktueller Trends technologiegestützter Bildung vervollständigt das Bild der künftigen Möglichkeiten für Fernlernen im Rahmen der Berufsförderung.

#### Leitung

- Horst Mirbach, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

#### Referentinnen / Referenten

- Horst Mirbach, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- N.N.

# F18

Praxisforum

**Termin: Mittwoch, 7.9.2011 • 14:30-17:00 Uhr**  
**Raum: 403**

## M-Learning mit LMS

Mobile Geräte, insbesondere Smartphones, sind heute leistungsfähig und für die breite Bevölkerung verfügbar, sodass mobiles Lernen („M-Learning“) auch im Hinblick auf die Personalentwicklung an Bedeutung gewinnt. M-Learning erfolgt wie das E-Learning räumlich und zeitlich unabhängig, wobei die Geräte mehr Flexibilität bieten, aber auch eingeschränkt sind, wie durch kleine Displays und reduzierte Tastaturen. Sie können neben dem Lernprozess Aktivitäten von Lehrenden (M-Teaching) sowie die entsprechende Verwaltung (M-Administration) unterstützen und schaffen somit eine mobile Bildung (M-Education). Mobile Szenarien gestatten Arbeitsentlastungen und Mehrwerte für die jeweiligen Lernpartner, daher empfiehlt sich eine sorgfältige Suche nach geeigneten Anwendungsfällen.

M-Learning, so Experten, ist kontextabhängig und benötigt ein schlüssiges Lernszenario, wobei die Projekte an eine vorhandene Infrastruktur anzugliedern und so einfach wie möglich zu halten sind. Personalentwickler bemühen sich daher idealerweise um eine integrierte Lernumgebung. Learning Management Systeme (LMS), die bislang kaum für M-Education genutzt werden, bieten sich als Basis für eine mobile Learning Community und Plattform für mobilen Content förmlich an, denn sie unterstützen Lernprozesse, Lehrende sowie die entsprechende Administration.

Das Praxisforum präsentiert die Möglichkeiten und Perspektiven mobilen Lernens, Expertenmeinungen zu Szenarien sowie die Evaluation eines Piloten, für den ein Studiengang mit Smartphones im zweiten Lebenszyklus ausgestattet wurde. Ferner werden Szenarien für mobile LMS-Anwendungen erörtert, die Konzeption und Entwicklung des Skins „ILIAS touch“ besprochen und schließlich die Erfahrungen beim Einsatz in der Lehre erläutert und diskutiert.

### Leitung

- Prof. Dr. Karl Wilbers, Maria Kalsperger,  
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Karl Wilbers, Maria Kalsperger, Gerhard Stitz,  
Fred Neumann,  
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Dr. Jens Breuer, Qualitus GmbH

# F19

Praxisforum

**Termin: Mittwoch, 7.9.2011 • 15:00-17:00 Uhr**  
**Raum: Arena 2**

## Integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw)

Die integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) ist eine browsergestützte Lern- und Kommunikationsplattform mit der Möglichkeit, kooperative Lehr- und Lernmethoden zu unterstützen. Mit der Einführung dieser Plattform schafft die Bundeswehr weitere Möglichkeiten, dem anwachsenden und sich stetig weiterentwickelnden Bereich der Technologiegestützten Ausbildung Rechnung zu tragen.

Das hier initiierte Forum soll den Besuchern die iTAPBw von der Idee und den Zielen, über Inhalte und Anwendungsbeispiele, bis hin zum Sachstand der Umsetzung näher bringen.

### Leitung

- Oberstleutnant Jörg Huster, Streitkräfteamt IV 3 (1)

## F20

Praxisforum

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 15:00-16:00 Uhr  
Raum: Arena 4

### Globalisierung? Ja, aber nicht mit mir!? Wie Unternehmen ihre Mitarbeiter aus der "Globalisierungsfalle" befreien können

Die ganze Welt steht heute miteinander im Wettbewerb. Dieses Phänomen, gemeinhin als "Globalisierung" bekannt, beschäftigt längst nicht mehr nur Vorstandsetagen. Jeder einzelne Mitarbeiter eines Unternehmens ist heute gefordert, dazu beizutragen, das Unternehmen "wettbewerbsfähig(er)", "produktiv(er)" oder "rentabl(er)" zu machen. Während dem Top-Management diese Begriffe in Fleisch und Blut (und nicht zuletzt auch deren alltägliche Sprache) übergegangen sind, stellen sie für das Gros der Mitarbeiter sehr häufig eine eher diffuse Herausforderung dar.

Können sich Personal- und Bildungsabteilungen diesen Herausforderungen verschließen? Wohl kaum. Zu sehr rücken betriebswirtschaftliche Kennzahlen in den Fokus. Als Beispiele seien herausgegriffen:

- Vorstände schwören ihre Mitarbeiter regelmäßig auf Kennzahlen wie Produktivität, Wettbewerbsstärke, Deckungsbeitrag etc. ein
- Bonuszahlungen sind von der Erreichung bestimmter Kennzahlen abhängig
- Kostenstellen und deren Leiter werden auf die Suche nach möglichen Einsparungspotentialen geschickt
- Unternehmen werden immer häufiger als Profit-Center-Struktur organisiert

Mitarbeiter sind mit diesen Herausforderungen häufig überfordert. Denken wir an das Beispiel eines Technikers, der – als Fachexperte – mit der Leitung eines Millionen-Projekts betraut ist. Fachlich eine Koryphäe, kam er während seiner gesamten Ausbildung kaum mit Betriebswirtschaft in Berührung. Dieser Techniker wird nun vom Vorstand aufgefordert, aufgrund des nicht zufriedenstellenden ROI seines Projekts nach Einsparungspotentialen zu suchen. Wie kann er diese Aufgabe erfüllen, wenn ihm selbst grundlegende Kostenbegriffe fremd sind?

Unternehmen sind daher gefordert, ihren Mitarbeitern jenes betriebswirtschaftliche Rüstzeug zur Verfügung zu stellen, das sie befähigt, "unternehmerisch zu denken" und im Sinne der Ziele des Unternehmens zu handeln. In dem Praxisforum sollen diese Herausforderung erläutert und diskutiert werden. Anhand konkreter Beispiele (z.B. Wella AG, Österreichische Bundesforste AG) soll gezeigt werden, wie dieser Bildungsbedarf mit Hilfe eines Blended-Learning-Konzepts zur Zufriedenheit aller Beteiligten gedeckt werden kann.

#### Leitung

- Günter Schmatzberger, Easy Business Training GmbH

#### Referentinnen / Referenten

- Günter Schmatzberger, Easy Business Training GmbH

## F21

Praxisforum

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 15:00-16:00 Uhr  
Raum: 202

### Interkulturelles Training on-the-job – Fernausbildung als Basis optimaler Vorbereitung für internationale Projektteams

Globalisierung heißt auch, dass sich Mitarbeiter international tätiger Unternehmen auch daheim in multikulturelle Teams integrieren müssen. Einen neuen Weg zur Vernetzung der Mitarbeiter untereinander und der Vermittlung interkultureller Kompetenz geht IBM mit dem Corporate Service Corps (CSC). 2007 ins Leben gerufen, unterstützt es in Schwellenländern pro bono mit professionellem Projekt- und IT-Know-how.

Für die Einsätze der Servicecorps in Schwellen- und Entwicklungsländern werden internationale Teams mit weitem Talent-Mix zusammengestellt, um Problemlösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Das Corporate Responsibility Program verknüpft gesellschaftliche und geschäftliche Strategie auf innovative Weise. Es dient jedoch auch als Instrument der Mitarbeiterentwicklung, denn als global aufgestelltes Unternehmen hängt der Geschäftserfolg der IBM davon ab, dass die Mitarbeiter unter immer vielfältigeren kulturellen und wirtschaftlichen Bedingungen agieren können. Die Projektteilnehmer müssen sich in dem zeitlich begrenzten Projekteinsatz in einer anderen Kultur zurechtfinden und neue Aufgaben erfüllen, ohne klare Direktiven zu bekommen oder vergeben zu können. Das Team trifft sich vor dem Einsatz nur online in Webkonferenzen und muss bei Arbeitsaufnahme im Zielland unmittelbar arbeitsfähig sein. Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter ein begabter Programmierer oder erfolgreicher Projektmanager ist, bedeutet nicht automatisch, dass er auch einen vorbildlichen Beitrag außerhalb seines Fachgebietes leisten kann. Im Rahmen des Service Corps-Programms bekommt er die Möglichkeit, die „Komfort-Zone“ seines Arbeitsalltags zu verlassen und in einem fremden und unbekanntem Umfeld seine Kompetenzen und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Dabei können sich die Mitarbeiter nur auf ihre ‚natürliche‘ Autorität stützen – sie agieren als Team, es gibt keine vorgegebene Hierarchie, es gilt, auf den anderen zuzugehen, ihn zu verstehen und gemeinsam Lösungsansätze für die Problemstellungen zu entwickeln.

In diesem Praxisforum wird anhand eines im Mai 2011 in Brasilien durchgeführten Projektes dargestellt, welche Herausforderungen solch ein internationales Projekt birgt und in welchen Schritten und mit welchen Methoden die Vorbereitungsphase abläuft, um ein internationales Team auf seinen Einsatz vorzubereiten. Im Anschluss haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen zum Projekt zu stellen, den Nutzen für die Personalentwicklung und interne Vernetzung zu bewerten und zu diskutieren.

#### Leitung

- Klaus-Dieter Jurtz, IBM Deutschland GmbH

#### Referentinnen / Referenten

- Klaus-Dieter Jurtz, IBM Deutschland GmbH

# F22

Praxisforum

**Termin: Mittwoch, 7.9.2011 • 16:00-18:00 Uhr**  
**Raum: 201**

## Innovatives Recruitment in Zeiten von Fachkräftemangel mit Serious Games

Fachkräftemangel bedeutet, dass die Unternehmen den Fachkräftemarkt bewerben müssen, ähnlich wie die Unternehmen es im Marketing machen. Die „digital natives“ erwarten heute, multimedial angesprochen zu werden. Serious Games schaffen dies auf überragende Weise:

- Serious Games verbreiten sich viral, denn sie machen Spaß und werden Freunden empfohlen. Der Spieler taucht in das Geschehen ein und ist vertieft in das Spiel (Immersion). So lassen sich Inhalte sehr gut transportieren.

Zwei Beispiele von Serious Games werden vorgestellt:

- Die interaktive Recruitment-Webseite der Holländischen Luftwaffe als eine Mischung aus Informationen und Serious Games.
- Die Anwaltskanzlei Houthoff Buruma entschloss sich, ein Serious Game für die Imagewerbung und das Recruitment zu entwickeln. Das Ziel, war das Unternehmen als möglichst innovativ darzustellen, welches äußerst attraktive Fälle bearbeitet und bei dem man gerne arbeiten möchte. Hierzu wurde ein cross-media-game mit allen erdenklichen Medien (Web, E-mail, (Video-) Chat, Film, SMS, Anrufe etc.) erstellt, welches eine interaktive, nicht lineare Geschichte erzählt. Gruppen von je 25 Bewerbern können dies in der Kanzlei spielen. Dabei werden die Problemlösungsfähigkeit, Stresstoleranz, Social Skills und die Fähigkeit, die eigene Position zu verteidigen, gefordert sowie der richtig Umgang mit den verschiedenen, von echten Schauspielern gespielten, Charakteren. Dieses Serious Game ist in dieser Art bisher einzigartig und hat vielfältige Anerkennung gefunden, u.a. den European Innovative Games Award 2010.

In der anschließenden offenen Diskussion sollen folgende Fragestellungen erörtert werden:

- Sind Serious Games der richtige Ansatz „digital natives“ anzusprechen und welche Einschränkungen gibt es?
- Wie können komplexe Handlungsweisen, Wissensvermittlung oder Personalmarketing in ein Serious Game integriert werden?
- Wie können durch eine virale Verbreitung die Kosten einer Kampagne reduziert werden und wie erreicht man dies?
- In welchen anderen Umfeldern können Serious Games eingesetzt werden?
- Was sind die technischen Voraussetzungen?

### Leitung

- Dirk Hitz, Apunto SC GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Dirk Hitz, Herbert Frick, Apunto SC GmbH

# F23

Praxisforum

**Termin: Mittwoch, 7.9.2011 • 16:00-18:00 Uhr**  
**Raum: 404**

## Entwicklung der Karriereperspektive: Klärung der eigenen Führungsmotivation

Aktuelle Nachrichten aus Politik und Wirtschaft sowie die wiederkehrende Quotendiskussion belegen, dass Frauen in Führungspositionen deutscher Unternehmen noch immer eine Seltenheit sind. Ungünstige Rahmenbedingungen und unzureichendes Selbstmarketing liefern hierfür wichtige Erklärungsansätze, entscheidend sind jedoch am Ende die persönlichen Motive und Einstellungen. Einerseits bleiben Chancen ohne ausreichende Motivation ungenutzt – andererseits können Hochmotivierte auch große Hindernisse überwinden. Aufgrund des demographischen Wandels und der dadurch entstehenden Verknappung von qualifizierten Fach- und Führungskräften, wird es zu einer wachsenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Notwendigkeit, die berufliche Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern zu optimieren.

Für Personalverantwortliche wird es in Zukunft frühzeitig möglich, mit einem neuen Instrument motivationale Chancen und Risiken zu identifizieren, die beeinflussen, ob und warum jemand während seiner beruflichen Laufbahn Führungsverantwortung übernimmt. Insbesondere Frauen können mit dem Instrument unterstützt werden, da gezeigt werden konnte, dass sie stärkere Ambivalenzen zwischen verschiedenen Motiven erleben, wodurch motivationale Blockaden aufgebaut werden.

Ziel des Praxisforums ist es, das Instrument zur Erfassung von Führungsmotivation kennenzulernen und erste Anwendungshinweise zu bekommen. Zielgruppe sind Personalberater und -entwickler. Gemeinsam sollen die Einsatzperspektiven eines solchen Instruments erörtert werden.

### Leitung

- Prof. Dr. Jörg Felfe, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

### Referentinnen / Referenten

- Gwen Elprana, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

# BIBB

Workshop 2

# F24

Praxisforum

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 16:00-17:30 Uhr  
Raum: 205

## Praxisgespräche Berufsförderungsdienst – Fernlernen

### Verknüpfung Bundeswehr(fern)ausbildung und Berufsbildung: Möglichkeiten der Modulbildung und Anrechnung im Rahmen der Berufsaus- und -fortbildung der Berufsförderung

Eine Anrechnung früherer Ausbildungsergebnisse, die im Rahmen der spezifisch militärischen Ausbildung der Bundeswehr erzielt wurden, setzt voraus, dass diese Ergebnisse z.B. in der Form von Modulbildungen fassbar, zertifizierbar und übertragbar werden. Ein Überblick über bereits praktizierte Formen der Modulbildung (Ausbildungsbausteine, Qualifizierungsbausteine) eröffnet die Diskussion über geeignete Bereiche, Formen und mögliche Beispiele der Modulbildung zwischen militärischer und beruflicher Ausbildung.

#### Leitung

- Horst Mirbach, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

#### Referentinnen / Referenten

- Horst Mirbach, Dr. Jorg-Günther Grunwald, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- N.N.

Termin: Mittwoch, 7.9.2011 · 16:00-17:00 Uhr  
Raum: 105

## Anwendungsorientiertes Lehren und Lernen von Wirtschaftsfremdsprachen durch PC-gestützte betriebswirtschaftliche Planspiele

Der Beitrag gibt einen Ein- und Überblick über die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von PC-gestützten betriebswirtschaftlichen Unternehmensplanspielen in den Wirtschaftsfremdsprachen Deutsch als Fremdsprache und Englisch mit empirischen Bezügen und Praxisbeispielen. Planspiele stellen eine modellhafte Abbildung von Unternehmen dar, in der die sehr komplexen Sachverhalte der Realität auf die wesentlichen unternehmensinternen und -externen Aspekte reduziert werden. Dadurch erhalten die Teilnehmenden durch aktives Handeln in Teams ein Verständnis der grundlegenden betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und lernen die Konsequenzen aus einzelnen betriebswirtschaftlichen Entscheidungen kennen. Konkurrenzspiele haben keine Ideallösungen, sondern liefern immer neue Ergebnisse und Erkenntnisse und sind deshalb eine ideale Methode, Wirtschaftsfachsprachen und -wissen auf- und auszubauen, soziale und kommunikative Schlüsselkompetenzen zu fördern, Teamfähigkeit (insbesondere in interkulturell zusammengesetzten Teams) zu entwickeln, Eigenverantwortung zu tragen und Entscheidungen mit ihren Konsequenzen zu fällen.

Das Praxisforum zeigt auf, welche Möglichkeiten das Planspiel bietet, die Bereiche Lese- und Hörverstehen, mündliche Kommunikation, Grammatik und schriftlicher Ausdruck, Landeskunde sowie Präsentationstechniken äußerst vielfältig und differenziert, zielgruppenspezifisch zu vermitteln.

Innovative Anregungen für die Praxis und deutschsprachige und internationale Sekundärliteratur ergänzen den Vortrag.

#### Leitung

- Margarete Hellmann, Hochschule Osnabrück

#### Referentinnen / Referenten

- Margarete Hellmann, Hochschule Osnabrück

# F25

Praxisforum

**Termin:** Mittwoch, 7.9.2011 • 17:00-18:00 Uhr**Raum:** 105

## Sprachenlernen mit virtueller Teamarbeit

Es gibt viele Möglichkeiten eine Sprache zu erlernen, ob in der Schule oder Studium von Zuhause, mit Büchern, CD-ROMs oder webbasierten Lernprogrammen. Es gibt allerdings weitaus weniger Möglichkeiten, diese aktiv in Echtzeit-Kommunikation mit anderen anzuwenden.

Das Anwenden der erlernten Sprache mit Muttersprachlern ist nun nicht mehr nur reiner Wunschgedanke, wenn man sich die Angebote im Internet anschaut. Da gibt es zum Beispiel livemocha.com, eine Sprachlerner-Community, die Sprachlernern einen Partner in der Zielsprache anbietet. Oder man nehme Skype, das zur kostenlosen Internet-Telefonie auch eine Schar an professionellen Sprachlehrern zu vernünftigen Preisen anbietet.

Tatsache ist jedoch, dass das Gros dieser Kommunikation in einer eins-zu-eins Situation durchgeführt wird, in der Regel mit einem Muttersprachler direkt per Chat oder per Voice. Man sollte annehmen, dass dies eigentlich die ideale Möglichkeit des Sprachenlernens darstellt. Sicherlich ist diese die beste aller Situationen, wenn bestimmte Fachbereiche geübt werden, wie zum Beispiel bei dem Bedarf eines professionellen Feedbacks zur eigenen Präsentation. Es ist jedoch empirisch bewiesen, dass die Kommunikation mit Muttersprachlern eher hemmend als förderlich ist und dass Sprachlerner unter sich viel eher den Mut haben zu sprechen, wenn auch ohne Fehlerkorrektur.

Virtuelle Klassenzimmer und virtuelle Welten bieten nun aber noch eine weitere, eine andere Art und Weise, eine Sprache zu erlernen: eine Art und Weise, die gigantisches Potential mit sich bringt, nämlich in Form von virtueller Teamarbeit.

Man stelle sich zwei Gruppen von Französischlernenden vor, eine deutsche und eine schwedische Gruppe, die sich virtuell treffen und deren Aufgabe sein könnte, eine virtuelle Veranstaltung zu organisieren, eine Firma zu führen mit einer Produktionsstätte oder einen Flughafen zu bauen. Was für eine Herausforderung zur Kommunikation das darstellen kann!

Sprachenlernen in virtuellen Teams und Telekollaboration ist jedoch noch wirkliches virtuelles Neuland. Heike Philp, Ko-Initiatorin zweier EU-geförderter Projekte über Sprachenlernen in Echtzeit in virtueller Umgebung, lädt in Ihrem Vortrag zur Diskussion ein. Es ist geplant, dass die Diskussion im Dialog mit Teilnehmern 'inworld' (in Second Life®) in einem live Simulcast stattfinden wird.

### Leitung

- Heike Philp, let's talk online

### Referentinnen / Referenten

- Heike Philp, let's talk online

## C

Themenschwerpunkt 3 · Donnerstag, 8.9.2011

**rEal learning**

Simulationen und Serious Games haben im Bildungskontext an Bedeutung gewonnen. Trotz vieler Beispiele erfolgreichen Einsatzes bedarf es weiterer didaktischer Rahmenkonzepte für den zielgerichteten Kompetenzerwerb sowie einer empirischen Untermauerung der Potentiale.

Im Programm des 3. Kongresstages bilden einige Veranstaltungen Cluster zu den Themen „Serious Games“ und „Simulationen in Theorie und Praxis“. Durch eine farbliche Markierung auf den folgenden Seiten können Sie sich so themenbezogen Ihren persönlichen Tagungsplan zusammenstellen.

**Serious Games**

„Game based learning“ oder „Serious Games“ haben sowohl im wissenschaftlichen Kontext als auch in der Praxis geradezu einen Boom ausgelöst. Viele Wissenschaftler beschäftigen sich damit, viele Projekte werden bearbeitet und in der Personalentwicklung finden sich immer häufiger „Serious Games“ im Portfolio. In diesem Cluster werden die mediendidaktischen Grundlagen und theoretischen Konzepte erörtert. Beispiele aus der Praxis werden vorgestellt und können selbst ausprobiert werden.

**Simulationen in Theorie und Praxis**

Simulationen ermöglichen aus didaktischer Perspektive, ein „Probieren unter Praxis-(ähnlichen) Bedingungen“ auszuführen und in der Reflexion der Ergebnisse entscheidende Impulse für den Kompetenzerwerb zu erhalten. Technisch realisiert und vernetzt organisiert, bieten sie zusätzliche Vorteile wie Flexibilität und Individualität sowie die Möglichkeit, gefährliche Einsatzszenarien realitätsnah, wiederholt und ohne Risiken zu üben.

**Messerundgang:**

Beispiele erfolgreicher Simulationen und Serious Games sowie deren Einsatzmöglichkeiten in der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden von zahlreichen Unternehmen auf der Fachmesse vorgestellt. Diese können Sie gezielt in einem geführten Messerundgang kennenlernen.

Bitte wenden Sie sich bei Interesse an den Info-Punkt im Eingangsbereich.

## C1

Workshop

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-13:30 Uhr  
**Raum:** 101/103

### Gamer Generation vs. Silver Surfer – Chancen und Risiken der Mediensozialisation heute

Wie gestaltet sich die Mediensozialisation der Gamer Generation (geboren ab ca. 1980) und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Potentiale von technologiegestützter Bildung? Wo bestehen digitale Zugangs- und Nutzungsklüfte zwischen den Generationen, zwischen Bildungsgruppen oder zwischen den Geschlechtern? Das kommunikative Verhalten, Lern- und Arbeitsstile, aber auch Vorstellungen von Leadership werden durch Erfahrungen in digitalen Medienwelten mitgeprägt.

In drei Impulsreferaten wird dargestellt, wo die Chancen und Risiken der Entwicklungen im Medienalltag von Heranwachsenden und Erwachsenen liegen und welche theoretischen Grundlagen und empirischen Befunde dazu vorliegen. Euphorische Erwartungen an die Potentiale von Bildungstechnologien werden kulturpessimistischen Positionen gegenübergestellt. Es wird die Position des kritischen Optimismus herausgearbeitet und begründet. Aus medienpädagogischer Sicht wird reflektiert, was die aktuellen Trends für die Rolle der Mediensozialisation im Generationenvergleich bedeuten.

In Kleingruppen werden Haltungen und Kompetenzen von Heranwachsenden und Erwachsenen in Bezug auf Unterhaltung, soziale Vernetzung, Arbeiten und Lernen diskutiert und auf verschiedene Anwendungsgebiete der Bildung bezogen. Die Teilnehmenden sollen ihre Erfahrungen und Fragen einbringen und auf der Basis der Impulsreferate miteinander erarbeiten, welche Bedingungen es braucht, um digitale Medien fruchtbar in Bildungsprozesse einzubinden. Es wird diskutiert, welche Formen von Medienkompetenz notwendig sind, um die digitalen Medien produktiv und entwicklungsförderlich im Alltag zu nutzen.

#### Leitung

- Prof. Dr. Daniel Süss, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Daniel Süss, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Dr. Claudia Lampert, Hans-Bredow-Institut Hamburg
- Dr. Claudia Wijnen, Universität Wien

## C2

Workshop

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-13:30 Uhr  
**Raum:** 401/402

### Lernst du noch oder spielst du schon? – Mediendidaktische Grundlagen von Serious Games

Ein Serious Game wird dann erfolgreich sein, wenn es sowohl auf das wirkliche Leben übertragbare Lerninhalte zu vermitteln weiß als auch das System des Spiels für eine intrinsische Motivation beim Anwender sorgt – und das Lernziel somit nachhaltig erreicht werden kann. Diese Aspekte sollen deshalb idealerweise nicht getrennt, sondern symbiotisch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit in ein Konzept für ein Serious Game fließen.

Serious Games werden häufig von Mediendidaktikern konzipiert und von Spieleentwicklern gemäß deren Vorgaben umgesetzt. Die Anforderungen an ein Lernspielkonzept sind jedoch unterschiedlich zu reinen Unterhaltungsspielen hinsichtlich der gewünschten Wirkung beim Nutzer. Spieleentwickler sind in der Regel nicht eingewiesen in die Anforderungen mediendidaktischer Konzeptionen, jedoch kompetent hinsichtlich der Erstellung und Umsetzung von Spielkonzepten, die einen hohen Unterhaltungswert versprechen. Mediendidaktiker hingegen können Lernziele definieren, kennen die didaktisch wirksamen Methoden sowie die Wirkungsmöglichkeiten neuer Medien und deren Einsatzgebiete, haben jedoch selten Erfahrung im Bereich der Spieleentwicklung und den Herausforderungen, die ein Designer bei der Entwicklung eines guten Gameplays zu bewältigen hat.

Der Workshop gibt einen Einblick in die mediendidaktischen und spieltheoretischen Grundlagen und Bewertungskriterien von Serious Games Konzepten.

#### Leitung

- Prof. Dr. Linda Breitlauch, Mediadesign Hochschule für Design und Informatik Düsseldorf

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Linda Breitlauch, Mediadesign Hochschule für Design und Informatik Düsseldorf

## C3

## Workshop

Termin: Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-16:00 Uhr  
Raum: 405/406

### Simulation und Gaming – Potentiale und Risiken

Auf Grund der im vergangenen Jahrzehnt rasant angestiegenen Beliebtheit und Akzeptanz von Computer-Spielen und dem damit verbundenen Marktpotential haben Forschungs- und Entwicklungserfolge von „Game Engines“ neue, leistungsfähige Möglichkeiten eröffnet, virtuelle Realitäten glaubhaft darzustellen. In Folge dieser rasanten Entwicklung werden derartige Visualisierungs- und Spiele-Umgebungen auch immer interessanter für „ernsthafte“ Anwendungen, wie beispielsweise für Ausbildung und Training, oder auch zur Entscheidungsunterstützung bei komplexen Vorgängen. Waren dafür bislang leistungsfähige Simulationsplattformen entwickelt und eingesetzt worden, so geraten schon aus Gründen von Kosten, Aufwand oder auch Realitätsnähe immer mehr sogenannte „Serious Game Engines“ als alternative Realisierungsplattform in Erscheinung. Letztere besitzen neben leistungsfähigen 3D-Grafik- und -Visualisierungsplattformen und -bibliotheken auch eine „Simulation Engine“, um dynamische Vorgänge wirklichkeitsgerecht nachbilden zu können.

Aus diesem, teilweise bereits vorhandenen, beziehungsweise in naher Zukunft zu erwartenden technischen Potential, welches Simulationsplattformen wie auch „Game Engines“ bieten, ergeben sich einerseits neue und verbesserte Anwendungsmöglichkeiten, jedoch auch Qualitätsrisiken, die es frühzeitig zu erkennen und, in Bezug auf die jeweilige Anwendung hin, abzuschätzen gilt.

Ziel dieses Workshops ist es, sowohl diese Chancen als auch Risiken aus unterschiedlichen Perspektiven heraus zu thematisieren und zur Diskussion zu stellen: aus wissenschaftlicher Sicht, aus Sicht von Entwicklern und aus Nutzersicht. Dies erfolgt im Rahmen von Diskussionen zu den folgenden Vorträgen:

- Zur Glaubwürdigkeit simulierter Welten – Möglichkeiten und Grenzen der Validierung!
- Was können Simulationen leisten und wo gibt es neuralgische Punkte?
- Erste Erfahrungen mit Game Engines für die sanitätsdienstliche Ausbildung.

#### Leitung

- Prof. Dr. Axel Lehmann, Universität der Bundeswehr München

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Axel Lehmann, Kevin Röhrborn, Florian Dormann, Universität der Bundeswehr München
- PD Dr. Marko Hofmann, ITIS GmbH Neubiberg
- Jürgen Beetz, CAE Elektronik GmbH

## C4

## Workshop

Termin: Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-16:00 Uhr  
Raum: 401/402

### Serious Games erleben

In diesem Workshop soll es nicht um die vielen Möglichkeiten und Perspektiven von Serious Games gehen. Hier soll das konkrete Erleben im Vordergrund stehen. Es geht um konkrete Produkte und Dienstleistungen, die von den Teilnehmern aktiv nachvollzogen werden können – und sollen.

Das Motto dieses Workshops lautet demzufolge auch `hands-on` – Spiele und spielähnliche Simulationen sehen und einfach einmal `mitspielen` – und damit erleben, wie die Schaffung von Emotionen eine entscheidende Rolle für Immersion, für das Eintauchen und Faszinieren spielen kann:

- Virtual Reality-Trainingsystem für Bediener von ferngesteuerten Robotern, Dr. Uwe Katzky, Szenaris GmbH Bremen
- Zwei weitere beispielhafte Umsetzungen sind angefragt.

#### Leitung

- Prof. Dr. Gernold P. Frank, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

#### Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gernold P. Frank, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Dr. Uwe Katzky, szenaris GmbH
- N.N.

# F26

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-12:30 Uhr  
**Raum:** 403

## Kompetenzerwerb und Lerntransfer – Potentiale und Grenzen der Planspielmethode

Planspiele und Simulationen als Lehr-Lern-Methode haben ein hohes Potential für erfolgreichen Kompetenzerwerb. Gleichzeitig handelt es sich hierbei aber nicht automatisch um einen „Selbstläufer“. Ein erfolgreicher Transfer von Lerninhalten in die Praxis muss vorbereitet und begleitet werden. In Anlehnung an das Lerntransfermodell von Baldwin und Ford (1988) lassen sich Einflussfaktoren identifizieren. Diese sind um weitere, speziell für Planspieldurchführungen relevante Faktoren erweiterbar. Die Einflussfaktoren stellen sowohl Chancen als auch Risiken für einen erfolgreichen Lerntransfer dar. Für die erfolgreiche Planung und Durchführung eines Lernsettings muss ein entsprechendes Wissen und Sensibilität für das Thema Lerntransfer vorhanden sein.

Im Rahmen des Praxisforums werden gemeinsam mögliche Einflussfaktoren identifiziert und diskutiert. Zudem werden potenzielle Unterstützungsmaßnahmen für die jeweiligen Bereiche erarbeitet. Anhand der erarbeiteten Inhalte können verschiedene didaktische Settings und Methoden aus dem weiten Themenfeld Simulationen, Serious Games oder Planspiel verglichen und analysiert werden. Im zweiten Teil des Praxisforums werden Übungen vorgestellt und ausprobiert, mit Hilfe derer sich Planspiele unter verschiedenen Gesichtspunkten an- und damit bereichern lassen: Sie gestalten die Rahmengeschichte und das Szenario, sie setzen einen speziellen inhaltlichen Fokus und fördern spezielle Kompetenzbereiche, sie machen ein Planspiel für die Teilnehmer abwechslungsreich und sie fördern die Transferwahrscheinlichkeit. Kurz: Mit Hilfe der Integration von kleinen Übungen lassen sich Planspiele auf spezielle Anforderungen ausrichten und optimieren.

Ziel des Praxisforums ist es, die Teilnehmer für das Thema Lerntransfer zu sensibilisieren, gemeinsam Einflussfaktoren zu identifizieren und einzelne Maßnahmen zur Unterstützung kennen zu lernen und diese im Anschluss selbstständig einsetzen zu können.

### Leitung

- Sebastian Hitzler, Duale Hochschule Baden-Württemberg

### Referentinnen / Referenten

- Sebastian Hitzler, Birgit Zürn,  
Duale Hochschule Baden-Württemberg

# F27

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-13:30 Uhr  
**Raum:** Arena 2

## Integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw)

Die integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) ist eine browsergestützte Lern- und Kommunikationsplattform mit der Möglichkeit, kooperative Lehr- und Lernmethoden zu unterstützen. Mit der Einführung dieser Plattform schafft die Bundeswehr weitere Möglichkeiten, dem anwachsenden und sich stetig weiterentwickelnden Bereich der Technologiegestützten Ausbildung Rechnung zu tragen.

Das hier initiierte Forum soll den Besuchern die iTAPBw von der Idee und den Zielen, über Inhalte und Anwendungsbeispiele, bis hin zum Sachstand der Umsetzung näher bringen.

### Leitung

- Obersleutnant Jörg Huster, Streitkräfteamt der Bundeswehr IV 3 (1)

# F28

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-12:30 Uhr  
**Raum:** 105

## Aspekte multimedialer Datenübertragung

Die Kombination multipler digitaler Medieninhalte (häufig Audio und Video) wird im Allgemeinen mit dem Begriff Multimedia assoziiert. Eine einheitliche Definition hierfür existiert jedoch nicht. Neben der notwendigen parallelen Präsentation der Einzelmedien spielt der Aspekt der Interaktion eine entscheidende Rolle. Erst dadurch wird es dem Endanwender ermöglicht, aktiv in den Verarbeitungsprozess der involvierten Medien einzugreifen und die Präsentation dieser gezielt an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Die rasante Entwicklung in diesem Bereich innerhalb der letzten Jahre wurde durch die ständig zunehmende Leistungsfähigkeit der Endgeräte, sowohl hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Rechenperformance als auch der deutlich gesteigerten Möglichkeiten der Datenübertragung, entscheidend begünstigt.

Der Begriff Multimedia wird häufig im Kontext des Entertainments genutzt. Doch dieser Bereich stellt nur ein mögliches Anwendungsgebiet dar. Teleteaching, als eine spezielle Form des E-Learnings, basierend auf Videokonferenzsystemen, erweitert dieses um einen bildungsorientierten Ansatz.

Der Fokus dieses Beitrags wird auf einer (netzwerk-)technischen Betrachtung der technologiegestützten Bildung liegen, bei dem das Streaming multimedialer Daten im Vordergrund steht. Zunächst sollen hierbei jene Probleme herausgearbeitet werden, welche bei der Durchführung eines solchen Vorhabens auftreten können. Im Zuge dessen wird auf verschiedene Kommunikationsarten sowie den Einsatz unterschiedlicher Protokolle mit Blick auf diesen speziellen Use Case eingegangen. Abgerundet wird der Beitrag durch eine Verknüpfung der theoretischen Inhalte mit einer praktischen Anwendung in Form eines Prototyps.

### Leitung

- Steffen Wulf, Helmut-Schmidt-Universität /  
Universität der Bundeswehr Hamburg

### Referentinnen / Referenten

- Steffen Wulf, Helmut-Schmidt-Universität /  
Universität der Bundeswehr Hamburg

# F29

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 11:30-13:30 Uhr  
**Raum:** Arena 4

## Dezentrale, simulationsbasierte Ausbildung für Wartung und Instandsetzung

Reale Geräte für die Ausbildung in Wartung und Instandsetzung zur Verfügung zu stellen, ist aufwändig und teuer. Daher müssen für die Ausbildung in hohem Maße Simulationen und realistische, interaktive Visualisierungen technischer Systeme zum Einsatz kommen. Ein virtuelles System bietet außerdem die Möglichkeit, in einem wesentlich größeren Maße Fehler in das System einzubauen, und so die Fehlererkennung, Fehleridentifikation und Fehlerbehebung intensiv trainieren zu können.

Ein Virtual Maintenance Trainer (VMT) kann, ggf. zusammen mit anderen Ausbildungsmitteln, die Ausbildung der Techniker am realen Luftfahrzeug weitgehend ersetzen. Der VMT ist daher eine Kombination aus einer Simulation der technischen Systeme des Luftfahrzeugs, einer realitätsnahen graphischen Darstellung des Luftfahrzeugs und seiner Bauteile sowie verschiedenen Funktionen, um den Lernenden zu unterstützen, den Lernfortschritt zu steuern sowie den Lernerfolg zu erfassen.

Die Netzwerk-Modi Monitoring, Demonstration und Team-Training sowie der Computer Guided Mode ermöglichen einen umfassenden Einsatz beim selbstgesteuerten wie im lehrergesteuerten Lernen. Eine netzwerk-orientierte Architektur ermöglicht die Betreuung durch Lehrer an entfernten Standorten im Fernlernen. Folgende Einsatzmöglichkeiten sind möglich: als Demonstrationsmittel für den Lehrer im Unterricht zum Vermitteln von Grundkenntnissen und grundlegenden Prozeduren, als Mittel zum eigenständigen Erlernen von Wartungsprozeduren durch den Schüler, als Mittel zum eigenständigen Erlernen des Identifizierens, Lokalisierens und Behebens von Fehlern sowie als Mittel zum Überprüfen des Lernerfolgs, d. h. zum Durchführen von Testaufgaben.

Der Computer Guided Mode ermöglicht das Steuern des Lernfortschritts sowie das Erfassen des Lernerfolgs. In diesem Modus kann das Trainingssystem dem Lernenden Hilfestellung geben, auf Fehler aufmerksam machen oder das korrekte Ausführen einer Prozedur überwachen und bewerten.

Im Rahmen einer Präsentation mit Vorführung praktischer Beispiele werden vom Vortragenden das zugrunde liegende Ausbildungskonzept sowie die Umsetzung in einem PC-basierten Ausbildungssystem zur Diskussion gestellt.

### Leitung

- Dr. Martin Frühauf, VEGA Space GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Martin Frühauf, VEGA Space GmbH

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 • 12:30-13:30 Uhr  
**Raum:** 404

### **Instandsetzung „to go“? – Moderiertes Wissensmanagement als Möglichkeit der Einsatzunterstützung**

Aktuelle Anforderungen der Einsätze der Bundeswehr, aber auch des Grundbetriebes stellen sowohl Soldaten als auch zivile Mitarbeiter der Bundeswehr vor besondere Herausforderungen: Unübersichtliche Lagen, die Nutzung industrieller Standardprodukte sowie die Notwendigkeit, schnell und effizient zu reagieren, stellen hierbei die Rahmenbedingungen dar.

Wie aber bildet man Einsatzkräfte aus, die in diesen komplexen Zusammenhängen souverän handeln können, im Ernstfall auch unter den Bedingungen von Stress und Unsicherheit? Wie können militärische und zivile Mitarbeiter auf die Bewältigung von komplexen und unübersichtlichen Gefahrensituationen vorbereitet werden?

In diesen Situationen problemlösungs- und zeitgerecht sowie in Abstimmung mit den relevanten Akteuren handeln zu können, erfordert eine auf diese Anforderungen bewusst ausgerichtete Ausbildung. Ziel dieser kann es nicht sein, dass der Lernende einen Sachverhalt „kennt“ oder „einordnen kann“. Ziel ist vielmehr der tatsächliche Erwerb von Handlungskompetenz. Die lange Geschichte des Einsatzes von Übungen und Lagen in der Ausbildung aller Arten von Einsatzkräften verdeutlicht dies. Moderne Ausbildungskonzepte kennen daher kein „Lehrgangsende“: Möglichkeiten der Vernetzung und der Unterstützung aus dem Inland in Form von „Reach-Back-Verfahren“ werden im Praxisforum am Beispiel Telemaintenance aufgezeigt.

Mit der Möglichkeit der Besichtigung eines Demonstrators „Telemaintenance“ im Anschluss wird hierzu ein praktisches Beispiel geboten.

#### **Leitung**

- Anika Bührdel, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

#### **Referentinnen / Referenten**

- Anika Bührdel, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Andreas Kirchhofer, Heiko Thiemann, T-Systems International GmbH

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 • 13:00-14:30 Uhr  
**Raum:** 205

### **Praxisgespräche Berufsförderungsdienst – Fernlernen**

#### **Rationalisierungs- und Verbesserungspotentiale: Fernlernen im „blended learning“ als Mittel zur Rationalisierung und Verbesserung der Berufsförderung?**

Die Bundeswehr befindet sich in einem Prozess grundlegender Umgestaltung, in dessen Rahmen auch die Möglichkeiten einer Effizienzsteigerung der Berufsförderung eine Rolle spielen werden. Neben einer eventuellen Anrechnung bereits im Rahmen der spezifisch militärischen Ausbildung erzielter Ergebnisse, könnte ein verstärkter Einsatz von Fernlernen Erfolge versprechen. Ausgehend von ersten Erfahrungen, sollen die Erfolgsaussichten in beiden Dimensionen, der Rationalisierung / Kosteneinsparung wie der fachlichen Verbesserung erörtert werden.

#### **Leitung**

- Horst Mirbach, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

#### **Referentinnen / Referenten**

- Horst Mirbach, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- N.N.

# F31

Praxisforum

Termin: Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-16:00 Uhr  
Raum: Arena 2

## Von der Konzeption zur Realisierung – der Fernausbildungslehrgang Unfallvertrauensperson

### Leitung

- Oberstleutnant Jürgen Mitscher, Heeresamt II 2 (2)

### Referentinnen / Referenten

- Major Michael Grüner, Major Thomas Weigl, ABC- und Selbstschutzschule des Heeres

# F32

Praxisforum

Termin: Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-15:30 Uhr  
Raum: 105

## Triagetrainer, Notarztschulung und mehr: Serious Games im Katastrophenschutz

Dass angewandte Spiele („Serious Games“) die Qualität und Effizienz in der Aus-, Fort- und Weiterbildung steigern können, wird mittlerweile allgemein anerkannt. Deshalb lohnt sich ein Blick auf die Frage, welche Kriterien Serious Games im Bereich Katastrophenschutz erfüllen sollten und was sie von reinen Simulationsprogrammen abgrenzt.

Im Rahmen des Projekts VoTeKK (Vorbereitung auf Terroranschläge, Krisen und Katastrophen) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden Grundlagen für mehrere Serious-Games-Anwendungen erarbeitet. Zwei Produkte (Triagetrainer und Notarzttrainer) wurden bereits entwickelt und befinden sich gegenwärtig in der Evaluation.

Das Praxisforum will folgende Ziele erreichen:

- Darstellung der Möglichkeiten von Serious Games im Katastrophenschutz und angrenzenden Bereichen
- Darstellung der Leistungsmerkmale von bereits entwickelten Produkten
- Diskussion von zukünftigen Anforderungen und Möglichkeiten
- Diskussion der Anforderungen in der Einsatzpraxis
- Diskussion der zukünftigen technischen Möglichkeiten, insbesondere der Chancen durch den Einsatz von mobilen Geräten (Stichwort „iPad“)
- Diskussion der Anforderungen im Bereich der Bundeswehr
- Darstellung von Einsatzmöglichkeiten auch bei der Vorbereitung auf internationale Einsätze bei Polizei, THW, Feuerwehren und Bundeswehr

Die o.g. genannten Aspekte sollen nach einem einführenden kurzen Referat gemeinsam erarbeitet und diskutiert werden. Dabei haben die Teilnehmer auch Gelegenheit, direkt mit dem Referenten einige der vorgestellten Beispiele auszuprobieren und sich einen Eindruck über die konkreten Möglichkeiten der Softwarepakete zu verschaffen.

### Leitung

- Ralph Stock, Serious Games Solutions GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Ralph Stock, Serious Games Solutions GmbH

# F33

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-16:00 Uhr  
**Raum:** 403

## Sicherheitstraining mit Videoreflexion über Ländergrenzen

Auf der Grundlage eines 2011 abgeschlossenen EU-Projekts zur mediengestützten Fahrlehrerausbildung (Deutschland, Österreich, Belgien, Italien), bei dem neueste Video- und Internettechnologien zum Einsatz gekommen sind, möchten wir im Praxisforum ein Transferszenario in den Bereich der Sicherheitsausbildung (Polizei, Feuerwehr, Militär) mit Fachleuten diskutieren.

Aus mediendidaktischer Perspektive steht das Lern- und Reflexionspotenzial von Handlungswissen im Zentrum; ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von LEHRkompetenz der Ausbilder (Train the Trainer). Ermöglicht wird eine solche didaktisch motivierte Schwerpunktsetzung durch innovative Bildungstechnologien, hier der Videoannotation. Unter „Videoannotation“ verstehen wir eine zeitmarken- und situationsgenaue Anreicherung des Videomaterials mit Kommentaren, Zeichnungen und Symbolen durch den Teilnehmer selbst. Genau diese Aktivitäten (ob in Einzelarbeit oder kollaborativ) sind in Abhängigkeit von passgenauen Aufgabenstellungen in einem speziellen Online-Portal, dem edubreakCAMPUS (Gewinner des eureleA Award 2011), möglich. Ergänzend zur Videoannotation werden weitere Lernwerkzeuge (kollaboratives Weblog, Nutzung von Concept-Maps, e-Portfolio), sowie ein Aufgaben- und Mitgliederbereich und ein Feedback-Cockpit für Ausbilder mit Hilfe des edubreakCAMPUS bereitgestellt.

Im Praxisforum soll den Teilnehmern zunächst am Beispiel des EU-Projekts „Driver Instructor Education 2.0“ (alternativ auch der Sporttrainerausbildung), der neue didaktische Ansatz AUS DER PRAXIS erläutert werden (keine Retorte!). Hier können die Referenten reichhaltige Erfahrungen aus fast vier Projektjahren mit der Videoreflexion in Blended Learning Formaten einbringen. Auf dieser „geerdeten“ Grundlage wird dann ein Transferszenario im Praxisforum visualisiert und in den Kontext der Sicherheit getragen. Die Teilnehmer erhalten so die Möglichkeit, auf der Ebene der Lernwerkzeuge (Mikro), des Blended Learning Formats (Meso) und im länderübergreifenden Austausch (Makro) ihre Fragen und Erfahrungen einzubringen. Im Ergebnis sollen mediendidaktische, medientechnische Innovationen sowie neue Möglichkeiten der (länderübergreifenden) Wissenskooperation sichtbar werden.

### Leitung

- Dr. Frank Vohle, Johannes Metscher, Ghostthinker GmbH

### Referentinnen / Referenten

- Dr. Frank Vohle, Johannes Metscher, Ghostthinker GmbH

# F34

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 14:00-14:30 Uhr  
**Raum:** Arena 3

## Zertifizierte Fortbildung für Pflegepersonal – Certified Nursing Training (CNE)

Certified Nursing Education (CNE) ist ein multimediales Fortbildungsangebot für die professionelle Gesundheits- und Krankenpflege. Dieses zertifizierte und bisher einmalige Fortbildungskonzept aktualisiert und erweitert die Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz des Krankenpflegepersonals. Das Praxisforum stellt das am Bundeswehrkrankenhaus Ulm praktizierte virtuelle Pilotprojekt vor.

### Leitung

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

# F35

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 15:00-16:00 Uhr  
**Raum:** Arena 4

## Community Management – lernen für, mit und von Online-Communities

Im Rahmen eines durch die Freie und Hansestadt Hamburg sowie den Europäischen Sozialfond gefördertes Projektes hat die TeleLearn-Akademie auf Basis des Konzeptes des E-Moderating nach Gilly Salmon einen Online-Kurs zum Community Manager entwickelt.

Die Moderation von Online-Communities findet immer stärkere Bedeutung in der Unternehmens- und Markenkommunikation. Durch positives Erscheinen in Social-Media-Plattformen steigert ein Unternehmen die Attraktivität als Arbeitgeber. Professionelle Netze mit berufsbezogenen Diskussionsforen dienen dem fachlichen Austausch über das betriebliche Umfeld hinweg. In dislozierten Teams ersetzt das Online-Netzwerk den Flurfunk. Formelles und informelles Wissensmanagement verlagert sich.

Daneben eröffnet die direkte Kommunikation mit dem Kunden Chancen zur Weiterentwicklung und neuen Risiken im Fall einer Kampagne gegen das Unternehmen.

### Leitung

- Olaf Dierker, TeleLearn-Akademie

### Referentinnen / Referenten

- Olaf Dierker, TeleLearn-Akademie

# F36

Praxisforum

**Termin:** Donnerstag, 8.9.2011 · 15:00-15:30 Uhr  
**Raum:** Arena 3

## Röntgen online für Truppenärzte und Assistenzpersonal

Die Aktualisierung der Fachkunde Röntgen nach Röntgenverordnung und / oder Strahlenschutzverordnung steht nicht nur für Ärzte im Intranet Bundeswehr/Internet zur Verfügung. Ab sofort wird auch für medizinisches Assistenzpersonal die Aktualisierung der Kenntnisse im Strahlenschutz online angeboten. So können beispielsweise medizinisch-technische Radiologieassistenten oder Zahnmedizinische Fachangestellte ihre Kenntnisse im Strahlenschutz aktualisieren. Das Praxisforum stellt die Onlinekurse vor.

### Leitung

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1

### Referentinnen / Referenten

- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneiderei, Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1
- Prof. Dr. Jörg Oestmann, Charité Berlin



# Serious Games



# Lernst du noch oder spielst du schon?



## Interview mit Prof. Dr. Linda Breitlauch:

zur Definition, Zielgruppe sowie gegenwärtigem und zukünftigem Potential von Serious Games.

Linda Breitlauch (Dr. phil.) promovierte an der Hochschule für Film und Fernsehen in Babelsberg mit dem Schwerpunkt „Dramaturgie in Computerspielen“.

Seit Mai 2007 unterrichtet sie als Europas erste Professorin für Gamedesign an der Mediadesign Hochschule in Düsseldorf in den Bereichen Interactive Storytelling, Dramaturgie, Soziale Aspekte sowie Film und Games.

***„Game based learning“ oder „Serious Games“ haben sowohl im wissenschaftlichen Kontext als auch in der Praxis geradezu einen Boom ausgelöst. Viele Wissenschaftler beschäftigen sich damit, viele Projekte werden bearbeitet und in der Personalentwicklung finden sich immer häufiger „Serious Games“ im Portfolio. Was glauben Sie, worin ist der Boom begründet?***

Genau betrachtet ist es ja kein neues Thema. Die Spieleindustrie hat schon immer Lernspiele entwickelt, insbesondere in den USA. Ich selbst beschäftige mich schon seit Jahren mit diesem Thema, denn das Potential ist einfach zu offensichtlich:

In allen Spielen – auch in Entertainment-Blockbustern – wird gelernt; wenn Lernen also ebenso viel Spaß machen kann wie spielen, warum sollten wir anders lernen wollen? Die Lernergebnisse sind außerdem deutlich effektiver und nachhaltiger,

wenn gerne und freiwillig gelernt wird. Zudem unterstützt die Interaktivität solche Lernmodelle, die Konstruktion und Reflexion fördern. Das können andere Lernmedien nur bedingt.

Der Boom ist insbesondere in Deutschland durch die Entwicklung entstanden, Lernen zu dezentralisieren, Lerninhalte zu digitalisieren und Didaktik vom Trainer weg auf die Lernmedien zu übertragen. Wer sich weiterbilden will, kann dies nun örtlich und zeitlich viel flexibler gestalten, indem er sich von überall in die Angebote einloggen kann. E-Learning hat viele Vorteile, aber auch den Nachteil, dass der Stoff zumeist relativ starr gestaltet ist. Serious Games können – wenn sie gut gestaltet sind – über die reine Wissensabfrage hinaus tatsächlich zum Lernfortschritt genutzt werden. Dieses Potential wird inzwischen von Industrie und Wissenschaft erkannt und entsprechend genutzt.

# Interview mit Prof. Dr. Linda Breitlauch

**Trotz der umfangreichen Arbeiten zu „Serious Games“ fällt eine inhaltliche Abgrenzung zu Spielen oder Simulationen immer noch schwer. Wie kann aus Ihrer Sicht eine Begriffsbestimmung aussehen?**

Mit Serious Games werden in der Regel Computerspiele beschrieben, die mittels Spielprinzipien etwas vermitteln, das dem Spieler einen offensichtlichen Nutzen für die wirkliche Welt bringt. Eine Definition zu finden ist deshalb so schwierig, weil es eben nicht ausreicht, Serious Games mit „wenn man etwas lernt“ zu beschreiben, weil in jedem Spiel gelernt wird. Wenn ein Entwickler oder Publisher sein Spiel selbst als Serious Game bezeichnet, dokumentiert er damit, dass eine authentische Übertragung gewisser Lerninhalte angestrebt wird. „Portal“ beispielsweise könnte als Serious Game zum Erlernen des räumlichen Vorstellungsvermögens bezeichnet werden.

**Landläufig herrscht die Meinung, Games und damit auch „Serious Games“ seien vor allem für die junge Generation geeignet, die damit aufgewachsen ist und in der Mehrzahl Spaß an Computerspielen hat. Andere Studien zeigen, dass auch ältere Menschen durchaus Lernerfolg durch „Serious Games“ erzielen können. Gibt es aus Ihrer Perspektive zielgruppenspezifische Unterschiede beim Einsatz von Serious Games und wenn ja, welche sind das?**

Idealerweise hat die Zielgruppe der Jüngeren bereits einen intrinsischen Zugang zu dem Medium Spiel, was aber nicht notwendigerweise angenommen werden muss. Interessant ist, dass ältere Menschen laut einer Studie von Dollinger Computerspiele eher ablehnen, es sei denn, dass ein zusätzlicher Lerneffekt enthalten ist. Umgekehrt lehnen Jugendliche Spiele eher ab, wenn der Lernaspekt zu deutlich in den Vordergrund tritt. Tatsächlich kommt das Vorurteil, Serious Games seien eher für die jüngere Zielgruppe interessant daher, dass Erwachsene dem Medium oft kritisch gegenüberstehen und Spiele für Zeitverschwendung halten. Sie erwarten nicht, dass Bücher oder Fernsehserien pädagogisch wertvoll sein müssen, tun dies aber bei Computerspielen. Grundsätzlich jedoch müssen Serious Games sehr genau auf die entsprechende Zielgruppe hin entwickelt werden, was für die Entwickler eine große Herausforderung darstellt. Neben den soziodemographischen Daten sind insbesondere die Aspekte der Motivation sowie der Medienzugang für die Zielgruppenermittlung für ein Serious Game relevant.

**„Serious Games“ erlauben aus didaktischer Perspektive, ein Probehandeln unter praxisähnlichen Bedingungen durchzuführen und anhand des Feedbacks handlungsorientiert Lernerfolge zu erzielen. Dies verspricht gerade für die Ausbildung von Einsatzkräften in gefährlichen Szenarien enormes Potential. Teilen Sie diese optimistische Annahme oder welche Grenzen haben „Serious Games“ in der Ausbildung im Allgemeinen?**

Aus meiner Sicht gibt es für Serious Games hinsichtlich ihrer Lernerfolgchancen keine Grenzen, wenn die entsprechenden Kompe-

tenzen verfügbar sind. Man sollte Serious Games jedoch nicht mit realen Lernsituationen vergleichen, sondern mit anderen Lernmaterialien und -medien. Der Spieler kann sich freiwillig auf eine fiktive Spielsituation einlassen und erwartet, dass sein Handeln nur innerhalb des Spielkontextes, nicht jedoch im wirklichen Leben bewertet wird.

Darüber hinaus bieten virtuelle, interaktive Welten die Möglichkeit, Zusammenhänge zu veranschaulichen, die sich in der wirklichen Welt nicht oder nur schwer simulieren lassen. Der Aspekt der „Probehandlung“ wird somit von Darstellungs- und Erlebnisformen erweitert, die zusätzlich die lernmotivierende Neugierde fördern können.

**Der Prozess der Spielerstellung ist mitunter langwierig und meist mit nicht unerheblichen Kosten verbunden. Was sind aus Ihrer Sicht die kritischen Faktoren und wie lässt sich im Prozess der Erstellung die Qualität sichern?**

Den Beteiligten der Entwicklung muss klar sein, dass ein Serious Game aufwendiger und anspruchsvoller ist als ein Entertainmentprodukt. Das ist allerdings nur selten der Fall, insbesondere was die Budgets angeht. Oft werden Budgets bereitgestellt, wie sie in E-Learning-Produktionen üblich sind, und das ist dann schon üppig! Budgets sollten Software- bzw. Spieleentwicklungsbudgets referenzieren, hinzu kommt noch die zusätzliche mediendidaktische Konzeption, mit deren Qualität der Erfolg jedes Serious Game steht oder fällt. Außerdem sollte von Anfang an die Zielgruppe in die Entwicklung eingebunden werden. Deshalb ist es angeraten, früh einen Prototyp zu erstellen, der sowohl technisch als auch graphisch und konzeptionell dem Spiel- und Lernerlebnis sehr nahe kommt.

**Welche Bedeutung von „Serious Games“ im Bildungskontext können wir in Zukunft erwarten? In welchen Bereichen sehen Sie in Zukunft das größte Entwicklungspotential?**

Ich denke, wir sprechen nicht von einem Trend, sondern davon, dass das Potential von Spielszenarien für die Bildung endlich erkannt wird. Die Möglichkeiten sind enorm, nahezu alle Lernanforderungen können sinnvoll in ein erfolgreiches Serious Game umgesetzt werden. Der Bedarf ist dort am größten, wo es um Wiederholung und Einübung geht, denn diese Lernmethode lässt sich mit Spielszenarien am effektivsten abbilden. Wenn Inhalte vermittelt werden sollen, die in der Realität schwer oder gar nicht zu erfahren sind (Geschichte, Erdkunde) oder die unbedingtes Probehandeln erfordern, sind Serious Games die ideale Methode. Mit ihnen können Szenarien erlebt werden, statt nur rezipiert. Am schwierigsten gestaltet sich das Training von „Social Skills“ – hier leisten menschliche Trainer, was auch die besten Programme nicht können: hochkomplexe Zusammenhänge menschlicher Kommunikation.

Das Interview wurde geführt von Carsten Albrecht und Anne Schulz.

# LEARNTEC & Fernausbildungskongress der Bundeswehr intensivieren Kooperation



Der Fernausbildungskongress der Bundeswehr und die LEARNTEC – Internationale Leitmesse und Kongress für professionelle Bildung, Lernen und IT haben Ende Mai 2011 eine Kooperationsvereinbarung getroffen. Hierdurch sollen die beiderseitigen Möglichkeiten für Marketing- und PR-Maßnahmen genutzt und die Veranstaltungen so noch stärker in die Öffentlichkeit getragen werden. Gleichzeitig soll der inhaltliche Austausch gefördert werden. „Mit dieser Vereinbarung haben wir mit dem Fernausbildungskongress für die LEARNTEC einen wichtigen Partner gewinnen können“, erklärt Britta Wirtz, Geschäftsführerin der Karlsruher Messe- und Kongress GmbH. „Hierdurch erzielen wir eine synergetische Wirkung, mit der für beide Veranstaltungen eine verstärkte Aufmerksamkeit erzielt werden kann. Und natürlich profitieren beide Veranstaltungen auch inhaltlich stark voneinander. Ich freue mich daher sehr, dass wir unsere langjährigen

gemeinsamen Wege auf der LEARNTEC und dem Fernausbildungskongress durch die Kooperationsvereinbarung auf ein noch stärkeres Fundament stellen können.“

So präsentiert sich die LEARNTEC vor ihrer 20. Jubiläumsausgabe, die vom 31. Januar bis 2. Februar 2011 in der Messe Karlsruhe stattfinden wird, auf dem 8. Fernausbildungskongress mit einem Stand. An diesem wird das Projektteam der Messe Karlsruhe ausführlich über die Messe sowie den dreitägigen LEARNTEC-Kongress informieren. Auf diesem werden zahlreiche hochkarätige Experten über die Trends und Zukunftsperspektiven der Weiterbildungsbranche referieren.

Auch das Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg wird sich auf dem Kongress mit einem Workshop beteiligen. Dieser

trägt den Arbeitstitel „future security“. Auf der Messe selbst wird das ZtB ebenfalls präsent sein.

Zudem organisiert das Kongresskomitee, Professor Dr. Peter A. Henning von der Karlsruher Hochschule für Technik und Wirtschaft und Sünne Eichler, Inhaberin von Sünne Eichler Beratung für Bildungsmanagement, auf dem Fernausbildungskongress einen Workshop zum Thema „Aufbauarbeit durch Bildung. Neue Herausforderungen für Sicherheitskräfte“. Innerhalb dieses Workshops werden sie auch die neuesten Erkenntnisse ihres LEARNTEC-Orakels vorstellen. „Wir greifen in unserem Workshop das diesjährige Motto des Fernausbildungskongresses ‘Bildung global denken’ auf und verbinden es mit unseren Recherchen aus der Bildungswelt. Hier fließen auch viele Erkenntnisse aus unserer Arbeit für die LEARNTEC mit ein“, so Peter Henning und Sünne Eichler, die bereits am Kongressprogramm der Jubiläums-LEARNTEC arbeiten.



# Lernen weltweit vernetzt.



**IDEEN VERBINDEN.**  
Karlsruhe –  
Messen und Kongresse

[www.learntec.de](http://www.learntec.de)

31. Januar –  
2. Februar 2012

Messe Karlsruhe

**LEARNTEC** 

# Aussteller von A-Z

Auf der begleitenden Fachmesse informieren rund 50 Aussteller über ihr vielfältiges Angebot.

Die Fachmesse ist während des Kongresses täglich von 9.00 bis 18.00 Uhr (am 8.9. bis 17.00 Uhr) geöffnet.



Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

# Modernität mit Profil



Die Helmut-Schmidt-Universität ist eine von zwei Hochschulen der Bundeswehr. Sie wurde im Jahr 1973 auf Initiative des damaligen Bundesministers der Verteidigung, Helmut Schmidt, gegründet, dessen Namen sie im Jahr 2004 erhalten hat. Die Aufgaben und Strukturen der Universität sind nach Maßgabe des hamburgischen Landesrechts organisiert. Forschung und Lehre sind frei. In akademischen Angelegenheiten unterliegt die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg der Aufsicht der Behörde für Wissenschaft und Forschung der Freien und Hansestadt Hamburg.

## Forschung

Obwohl integraler Bestandteil der norddeutschen Forschungs- und Bildungslandschaft wird die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Universität häufig noch staunend zur Kenntnis genommen. In attraktiven Forschungsschwerpunkten werden bereits heute innovative Projekte bearbeitet, die durch Forschungsver-

träge mit Unternehmen, öffentlich geförderten Verbundprojekten oder Forschungsförderern für die Grundlagenforschung finanziert werden. Ausgewählte Forschungsschwerpunkte sind:

- ▶ Nachhaltige Energieversorgung
- ▶ Systematiken und Methoden der Wertschöpfung
- ▶ Mobilität und Logistik
- ▶ Wissensformen, Konfliktdynamiken und sozialer Wandel
- ▶ Behavioral Economics

## Lehre

Die Universität bietet auf dem 37 Hektar großen Campus alles, was Studierende und Wissenschaftler für erfolgreiches Lernen, Forschen und Lehren benötigen. In den vier Fakultäten werden 20 Studiengänge angeboten. Besondere Merkmale für das Studium an der Helmut-Schmidt-Universität sind:

- ▶ Intensität: Aufgrund der Rahmenbedingungen können alle Studiengänge als Intensivstu-

diengänge angeboten und so der Regelabschluss „Master“ bereits nach vier Jahren erreicht werden.

- ▶ Interdisziplinarität: Die Interdisziplinären Studienanteile (ISA) sind fester Bestandteil aller Studiengänge und vermitteln allgemeine berufsqualifizierende Kompetenzen.
- ▶ Besondere Ausstattung und Betreuung: Mit einer Betreuungsquote von 31 Studierenden pro Professor und einer maximalen Seminargröße von 25 Teilnehmern bietet die Universität ein außergewöhnliches Lehrangebot. Darüber hinaus genießen die Bibliothek, das Medienzentrum und die Werkstätten einen hervorragenden Ruf.

## Veranstaltungen beim

**8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr**  
Mit einem Informationstag für die Absolventen der Universität und für Vertreter von Wirtschaftsverbänden am Mittwoch, 7. September 2011, möchten wir den Austausch vorantreiben.



HELMUT SCHMIDT  
UNIVERSITÄT  
Universität der Bundeswehr Hamburg

Helmut-Schmidt-Universität /

Universität der Bundeswehr Hamburg

Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

Ansprechpartner: Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg

Fon: 040-6541-2720

eMail: jens.wulfsberg@hsu-hh.de

www.hsu-hh.de

Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ermöglicht Offizieren und Offizieranwärtern in 20 Studiengängen akademische Bildung und Ausbildung zur Qualifizierung für ihre Führungsverwendungen und zur Vorbereitung auf eine spätere zivile Karriere.

Mit Spitzenleistungen in der Forschung reiht sie sich in die Wissenschaftslandschaft der Metropolregion Hamburg ein. Ein Spiegelbild dieses Potentials sind unter anderem der hohe technische Standard der Labore und die ausgezeichnet ausgestattete Bibliothek.

**Stand 13 bis 21**

A1-med und Charité - Universitätsmedizin - Berlin

# CST – Certified Science Training: Zertifizierung von Wissenschafts- und Führungsinhalten für die Sanitätsdienste der Streitkräfte

Die Charité Berlin ist eine der größten medizinischen Fakultäten Europas mit einer langen und erfolgreichen Geschichte. A1-med ist ein Spin-Off der Charité, der innovative Ideen aus dem Dunstkreis der Lebenswissenschaften in Berlin in Lösungen für reale Probleme transformiert. Die Charité Berlin und A1-med sind dem Sanitätsdienst der Bundeswehr seit Jahren auf vielfältige Weise verbunden.

## Erfolgreiche bisherige Zusammenarbeit

A1-med verantwortet Aktualisierungskurse zur Fachkunde im Strahlenschutz für Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte und MTRA sowie zu den Kenntnissen im Strahlenschutz für Arzthelfer/innen und zahnmedizinische Fachangestellte im Internet und im Intranet der Bundeswehr. Der Einsatz erfolgt im In- und Ausland. Dienstzeitausfälle werden minimiert. Diese Kurse sind in die Regelnutzung überführt worden. Die Charité ist schon bisher in die Betreuung promovierender Sanitätsoffiziere und studierender SanOA involviert. Über das akademische Lehrkrankenhaus BWK Berlin ist sie auch in die Krankenversorgung der Streitkräfte eingebunden.

## Gemeinsames Projekt: Forschung und Führung

Die Charité unterzieht derzeit ihre gesamten Promotionsaktivitäten einer Grundrenovierung. Dazu gehört der Aufbau einer zertifizierten Promotionsumgebung CST (Certified Science Training), wie sie bisher noch nirgends verwirklicht worden ist.



Die Charité sieht dabei die Promotion als essentielles Rekrutierungstool für die Wissenschaft. Sie fordert außerdem ein vertieftes wissenschaftliches Verständnis für ihre Absolventen als zukünftige Leitende und Meinungsbildner. Damit hat sie ein ganz handfestes gemeinsames Interesse mit dem Sanitätsdienst der Bundeswehr und den Sanitätskräften der NATO.

Mit CST überträgt die Charité das CME-System der ärztlichen Fortbildung auf den Bereich der Lebens- und Organisationswissenschaften. Sie tut dies in Zusammenarbeit mit dem Sanitätsamt der Bundeswehr, der Ärztekammer Berlin und dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin. Entsprechende Inhalte werden gesucht,

analysiert, zertifiziert und den Teilnehmern an der CST Umgebung zur Verfügung gestellt. Teilnehmer können freigiebig auf Veranstaltungen in einem resultierenden „Contents-Mesh“ zugreifen. Für die Kursteilnehmer werden CST Punktekonto geführt, deren Auszüge als Nachweis des Fähigkeitserwerbs und der Fähigkeitserhaltung auf dem Gebiet der Forschung und Führung dienen können. Die Charité wird ihren Promovenden entsprechende CST Leistungen im Rahmen der Dissertation auferlegen.

Mit einem ersten Probelauf des Systems an der Charité und der Sanitätsakademie wird im Winter 2011/2012 gerechnet. Der Sanitätsdienst der Bundeswehr ist herzlich eingeladen, an der CST Umgebung auch weiterhin nachhaltig teilzunehmen.

## A1-med und die Charité sind langjährige Partner der Bundeswehr.

A1-med als flexibler Spin-Off schöpft und entwickelt Ideen, Methoden und Inhalte im hochproduktiven Umfeld der Humboldt-Universität, der Freien Universität, der Charité und der Forschungsinstitute der Lebenswissenschaften in Berlin und transformiert sie für den sanitätsdienstlichen Einsatz. Die Charité als eine der größten medizinischen Fakultäten Europas optimiert kontinuierlich ihre Wissenschaftsumgebung und setzt Standards auf dem Gebiet von Forschung und Ausbildung in den Lebenswissenschaften.

Stand 55

A1-med.

Gustave-Courbet-Straße 8a | 13405 Berlin

Fon: 0175 5934067 | eMail: mail@a1-med.de

www.a1-med.de

CHARITÉ

CST Projekt der Charité-Universitätsmedizin-Berlin.

Sauerbruchweg 3, 1.OG. Campus Mitte der Charité.

Charitéplatz 1 | 13352 Berlin | Fon: 030 450 657091

eMail: joerg.oestmann@charite.de

www.cst-punkt.de | www.charite.de.

Accenture Learning



Handelsblatt

# Ausbildung als entscheidender Differenzierungsfaktor für den Arbeitgeber Bundeswehr

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht und den Konsequenzen des demografischen Wandels wird es für die Bundeswehr die zentrale Herausforderung, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu finden, zu gewinnen und zu halten.

Die von Accenture im Jahr 2009 für die Bundeswehr abgeschlossenen Attraktivitätsstudien haben gezeigt, dass einer der entscheidenden Stellhebel der Attraktivität der Bundeswehr eine professionelle Aus- und Weiterbildung ist – für zukünftige Bewerber deutlich wichtiger als die Besoldung!

Potentielle Bewerber erwarten von der Bundeswehr

- ▶ eine harmonisierte, wenn möglich an Industriestandards angelehnte Ausbildung
- ▶ eine den Kompetenzen folgende Stellenbesetzung unter Berücksichtigung zivil erworbener Qualifikationen
- ▶ eine Leistungskultur mit höherer Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen
- ▶ eine maßgeschneidert auf die Aufgabe und individuell auf die Person ausgerichtete Qualifizierung
- ▶ eine hohe Professionalität einer schlanken, kostengünstigen Ausbildungsadministration sowie moderne und technologiegestützte Ausbildungsmethoden

Erwartungen, die in Unternehmen der Privatwirtschaft ebenfalls erkannt und die vielfach mit Accenture als Partner umgesetzt wurden – erfolgreich und mit hoher Geschwindigkeit. Wir teilen diese Erfahrungen gerne!

## Bildung bei Accenture

Accenture ist mit mehr als 223.000 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber für Hochschulabsolventen. Accenture investiert mehr als die meisten Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und ist in Deutschland seit Jahren ausgezeichnet als „Best Place to Work“.

Mehr als 3.500 Bildungsberater weltweit und 1.200 operative Lern-Experten von Accenture konzipieren und realisieren tausende Unterrichtsstunden jährlich und setzen diese millionenfach um. Das Leistungsspektrum umfasst Dienstleistungen wie Anpassung von Trainingsinvestitionen an die Ziele von Organisationen, Ausrichtung von Lehrplänen und -inhalten an den organisationsweiten Trainingsbedürfnis-



sen, Aufbau, Steuerung und Betrieb von Ausbildungseinrichtungen, Entwicklung von Trainingsinhalten sowie Durchführung und Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen.

Accenture betreibt sechs globale Lern-Servicecenter, neun globale Lern-Entwicklungszentren und verfügt über 17.000 Kurstitel, ein globales Lern-Managementsystem mit über 1,7 Millionen Nutzern sowie 500 Klassenräume weltweit. Speziell für den Deutschen Markt verfügt Accenture über ein Trainingskompetenzzentrum bei Frankfurt. Mehr als 117 Patente für Lern-Innovationen, zahlreiche Publikationen sowie internationale Lern-Preise, wie etwa der Cindy Award, belegen die Marktführerschaft von Accenture im Bereich der Bildung, der weltweit von Deutschland aus aufgebaut und geleitet wird.

Accenture ist Partner der Bundeswehr im Bereich der Weiterbildung.

High performance. Delivered.

Accenture  
Campus Kronberg 1  
61476 Kronberg  
Ansprechpartner: Klaus Göz  
eMail: klaus.goez@accenture.com  
www.accenture.com

Accenture ist ein weltweit agierender Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister mit mehr als 223.000 Mitarbeitern, die für Kunden in über 120 Ländern tätig sind.

Das Unternehmen bringt umfassende Projekterfahrung, fundierte Fähigkeiten über alle Branchen und Unternehmensbereiche hinweg und Wissen aus qualifizierten Analysen der weltweit erfolgreichsten Unternehmen in eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit seinen Kunden ein. Accenture erwirtschaftete im vergangenen Fiskaljahr (zum 31. August 2010) einen Nettoumsatz von 21,6 Mrd. US-Dollar. Die Internetadresse lautet [www.accenture.de](http://www.accenture.de).

Stand 7 und 8

Aktion CASH e.V.

# Soldaten helfen Kindern



Unsere Soldatinnen und Soldaten in den Krisen- und Kriegsgebieten sind vor Ort und erkennen bei ihren täglichen Einsätzen die große Not, die gerade bei Kindern vorhanden ist. Bietet sich eine Hilfsmöglichkeit, so informieren sie die UK BMVg/Aktion Cash und beantragen die Bereitstellung der erforderlichen Geldmittel.

Durch die unmittelbare Zuweisung von Spendenmitteln werden die Soldaten dann in die Lage versetzt, sofort helfen zu können. Für die notwendige Transparenz der geleisteten Hilfe sorgt ein kurzer Bericht des Helfenden über das Erreichte an die UK-BMVg.

Da die Aktion „Cash“ ausschließlich finanzielle Unterstützung anbietet, werden alle für die Hilfe notwendigen Ausgaben direkt im jeweiligen Einsatzland getätigt. Die Spender können sicher sein, dass die gesamten Mittel aus dem Spendenaufkommen in vollem Umfang

den Kindern zufließen, da jegliche „Verwaltungsarbeit“ ehrenamtlich erfolgt.

Als Dank für eine Spende werden den Spendern von den Kindern gestaltete Danke-

schönkartens zugesandt. Dies ist möglich, weil die Kinder sogenannte Aktionskarten erhalten, die sie dann mit den beigelegten Buntstiften oder mit anderen Materialien künstlerisch gestalten.



## Aktion CASH e.V.

Die Aktion CASH e.V. ist eine Initiative der Unteroffizierkameradschaft im BMVg e.V. (UK-BMVg e.V.).

Ziel von „Cash“ ist eine schnelle, gezielte und unkonventionelle Hilfe für Kinder in den Einsatzländern der Bundeswehr durch die dort stationierten deutschen Soldaten.

**Stand 24**



Aktion CASH e.V.

Postfach 13 28 | 53003 Bonn

Ansprechpartner:

Oberstabsfeldwebel Hans-Günter Krack

Fon: 0228 / 12 - 37 36

eMail: [HansGuenterKrack@bmvg.bund.de](mailto:HansGuenterKrack@bmvg.bund.de)

[www.aktion-cash.de](http://www.aktion-cash.de)

baltic-learning ist eine Marke der Akademie für Technik GmbH

# eLearning-Kompetenz aus dem Norden

baltic-learning vereint professionelle Planung und individuelle Beratung in kreativen Konzepten – von der ersten Projektidee bis zur Einführung von eLearning im Unternehmen.

eLearning funktioniert! Seit 2001 hat die Akademie für Technik GmbH (Aft) viele Unternehmen bei der Einführung von eLearning begleitet und dabei die Weiterbildungsstrukturen der Unternehmen nachhaltig modernisiert. Klar ist: eLearning hat die Weiterbildungsmöglichkeiten von Mitarbeitern erheblich verbessert.

## Gute Lernsoftware ist der Schlüssel zum Erfolg

Es gibt inzwischen viele gute und erprobte Programme, die in eLearning-Szenarien kostengünstig eingebunden werden können. Doch längst nicht für jedes Thema existiert Software, die den hohen Ansprüchen der Aft standhalten kann. Schließlich soll eLearning-Software nicht nur Informationen vermitteln, sondern auch einen wirklichen Mehrwert zu den bekannten Schulungsunterlagen bieten.

Deswegen erstellt die Aft zu eigentlich allen Wunschthemen individuelle, interaktive und multimediale Lernwelten – entwickelt von einem Team aus Didaktikern, Multimedia Producern und Programmierern. Aktuelles Beispiel ist eine interaktive Lernsoftware zum Thema „Business Etikette für Auszubildende“.

## baltic-learning ist neu

Aber Vorsicht! – Der Einsatz einer guten Software garantiert noch nicht den perfekt geschulten Mitarbeiter. Deswegen haben wir



unser Profil erweitert und bieten mit der neuen Marke baltic-learning auch die ganzheitliche Beratung und Begleitung, von der ersten Projektidee bis zur Einführung von eLearning im Unternehmen.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Wir produzieren keine Standards, sondern entwickeln individuelle Konzepte. Dazu zählt auch die Auswahl eines Lernmanagementsystems (LMS), das in Umfang und Funktion genau auf die jeweiligen Anforderungen zugeschnitten ist.

## Einblicke am Messestand

An unserem Messestand können Sie sich umfassend über das Leistungsspektrum von baltic-learning informieren. Gerne wird Ihnen anhand von Praxisbeispielen gezeigt, wie eLearning eingesetzt wird und wie diese Methode eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Lernformen sein kann. Es wird Ihnen demonstriert, wie Sie mit einem LMS Ihre Teilnehmer effizient unterstützen und welche Möglichkeiten Sie bei der Erstellung und beim Einsatz von Lernsoftware haben.

**baltic-learning**

baltic-learning ist eine Marke der Akademie für Technik GmbH  
Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg  
Ansprechpartner: Eric Mispelbaum  
Fon: 040 637843-50  
eMail: info@baltic-learning.de  
www.baltic-learning.de

Die Akademie für Technik GmbH ist mit der Marke baltic-learning der Full-Service-Anbieter für eLearning in Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

- Projektmanagement
- Beratung und Einführung von eLearning
- Auswahl und Implementierung eines Lernmanagementsystems
- Erstellung von Lernsoftware und Erstellung von Lehrfilmen für Lernsoftware
- Seminarverwaltung mit baltic-treva
- Dokumentenverwaltung mit baltic-dms

**Stand 9**

benntec Systemtechnik GmbH

# Closing the Gap

New learning architectures – integration of eLearning and simulation in modern training concepts

Durch maßgeschneiderte Lernapplikationen, welche mediendidaktisch und technologisch auf dem modernsten Stand sind, erreicht man die Zielgruppen besser, steigert die Motivation der Nutzer, sich mit den Inhalten auseinander zu setzen und erzielt deutlich gesteigerte Lern-erfolge. Lassen Sie sich durch Praxisbeispiele von der Effizienz des Lernens mit modernen Lernprogrammen überzeugen und erkennen Sie den Mehrwert für Ihre Aus- und Weiterbildung.

## eLearning und Simulation in einer Lernwelt

eLearning und Simulation in einer Lernwelt mit IFASiS, dem Integrierten FernAusbildungs- und SimulationsSystem. Bei dieser Lernarchitektur handelt es sich um eine neuartige, interaktive Lernlösung die eine Vielzahl der heutigen Ausbildungstechnologien in sich vereint. Dazu gehören die digitale Unterrichtshilfe, Fernausbildungslernmodule (WBT bzw. CBT), die Verfahrens- und Handlungssimulation sowie die relevante technische Dokumentation. Das IFASiS bietet die gesamten Bestandteile in einem integrierten Desktop-Trainingsystem mit einer einheitlichen Benutzeroberfläche. Was sonst in separaten Softwareanwendungen ausgelegt war, findet nun in einem integrierten System Platz.

## Lernen in virtuellen Umgebungen

Lernen in virtuellen Umgebungen, mit ViMiT, dem Virtual Mission Trainer, ist ein realitätsnahes Ausbildungsmittel, um operationale Verfahren situationsgerecht und praxisorientiert zu schulen. Nicht immer kann die Ausbildung anhand eines originalen Geräts oder in einer dem Ausbildungsgegenstand entsprechenden Situation



stattfinden. Oft ist die Ausbildung in realen Szenen aus Gründen der Sicherheit, der Kosten oder des Material- oder Personaleinsatzes problematisch oder einfach zu aufwändig. Simulationsgestützte Ausbildung in virtuellen Lernräumen stellt eine effiziente und nachhaltige Alternative dar.

## Training in 3D

Training in 3D – Genau wie die aktuellsten Filme und Fernseher, erfährt der PC derzeit eine Entwicklung von 2D zu 3D. Durch die Plastizität der Darstellungsform von 3D-Objekten kann eine neue Qualität an Interaktivität in Lernprogrammen erreicht werden. Komplexe Systeme noch einmal detailgenau durchgehen und vor allem das Einschätzen und Erleben von räumlichen Aspekten, ermöglicht die dreidimensionale, stereoskopische Darstellung. Vorteile ergeben sich unter anderem bei technischen Lehrberufen und dort, wo Orientierung und Räumlichkeit essentiell sind.

Moderne technische Möglichkeiten erlauben es, neue Lernarchitekturen durch Integration von eLearning und Simulation als wirtschaftliche Lösungen für das realitätsnahe und praxisorientierte Desktop Training bereit zu stellen und damit die Lücke zwischen traditioneller Ausbildung und dem simulatorbasiertem bzw. realem Training zu schließen.



Preisträger des eLearning Award 2010  
Kategorie: Blended Learning

benntec Systemtechnik GmbH aus Bremen bietet Ihnen innovative Lösungen auf den Gebieten eLearning & Multimedia, Softwareentwicklung und Videotechnik.

benntec ist spezialisiert auf die Entwicklung von Ausbildungslösungen und Simulationen im technischen Umfeld. benntec berät Kunden kompetent und aus langjähriger Erfahrung heraus, analysiert den Schulungsbedarf individuell und entwickelt darauf basierend zielgerechte Aus- und Weiterbildungskonzepte für Lernprogramme. Dies wurde unter anderem auch durch die Verleihung des eLearning Awards bestätigt. Eingebettet in den Rheinmetall Konzern, bietet benntec die Sicherheit und Professionalität eines Großunternehmens.

Stand 32

**benntec.**  
Systemtechnik GmbH

benntec Systemtechnik GmbH  
Walter-Geerdes-Straße 10-12 | 28307 Bremen  
Ansprechpartner: Gunnar Landwehr  
Leiter Geschäftsentwicklung & Vertrieb  
Fon : +49 421 438 49 - 440  
eMail: g.landwehr@benntec.de  
www.benntec.de

## Bundeswehr

# Neuausrichtung der Bundeswehr – Herausforderungen für die Ausbildung



Verteidigungsminister Thomas de Maizière hat am 27. Mai eine Regierungserklärung im Deutschen Bundestag zur Neuausrichtung der Bundeswehr abgegeben. Darin formulierte er den Auftrag für die Streitkräfte: „Nationale Interessen wahren, internationale Verantwortung übernehmen, Sicherheit gemeinsam gestalten – das ist der Anspruch an unsere Politik und an unsere Bundeswehr“.

Doch was bedeutet das für die Ausbildung? Angesichts der noch knapper werdenden Ressourcen und der fortschreitenden Transformation von einer Verteidigungsarmee zu einer Armee im Auslandseinsatz werden Personal- und Ausbildungsstrukturen noch stärker in den Fokus rücken. Eines der Einzelprojekte der Neuausrichtung beschäftigt sich daher auch folgerichtig mit der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft in der Bundeswehr.

Fernausbildung in der Bundeswehr hat sich einen festen Platz in der Ausbildungslandschaft der Bundeswehr erarbeitet. Neben den Ausbildungsformen Praktischer Dienst und Unterricht ist sie ein unverzichtbarer Beitrag zur Aus- und Weiterbildung in der Bundeswehr geworden. Zahlreiche Projekte wurden und werden umgesetzt. Mehr als 400 Soldaten und Mitarbeiter sind bereits Teletutoren der Bundeswehr und nehmen ihre Rolle als Moderator von Wissen und Schnittstelle zwischen Experten und Lernenden wahr.

Um diesem Umfeld gerecht zu werden, wurde im Mai 2011 die bereits auf dem 7. Fernausbildungskongress der Bundeswehr vorgestellte integrierte Technologiegestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) eingeführt. Mit der Einführung dieser Plattform hat die Bundeswehr weitere Möglichkeiten geschaffen, dem anwachsenden und sich stetig weiterentwickelnden Bereich der Technologiegestützten Ausbildung Rechnung zu tragen. Die iTAPBw bietet sich auch, neben der

Möglichkeit Lehrgänge in Fernausbildung durchzuführen, als Plattform für ein Expertennetzwerk an und stellt darüber hinaus digitale Inhalte und Ausbildungsmodule zur Verfügung.

Auf dem 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr wird u.a. ein Praxisforum die iTAPBw vorstellen. Dabei wird es nicht nur einen theoretischen Teil geben, sondern es werden auch erste praktische Beispiele präsentiert. Zudem werden ebenfalls wieder innovative Lernprogramme aus allen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr vorgestellt. Der Messestand der Bundeswehr bietet darüber hinaus auch einen Einblick in die trinationale Kooperation zwischen Österreich, Schweiz und Deutschland.



## Bundeswehr

Streitkräfteamt IV 3 (1) MAT

Redaktion Fernausbildung | 53109 Bonn

Fon: 0228 12 25 82 | Fax: 0228 12 26 18

eMail: [RedaktionFernausbildung@bundeswehr.org](mailto:RedaktionFernausbildung@bundeswehr.org)

Online im Intranet der Bundeswehr unter:

[www.ausbildung.bundeswehr.org](http://www.ausbildung.bundeswehr.org)

Federführend wurde das Streitkräfteamt mit der Einführung der Fernausbildung beauftragt. Gemeinsam mit den Organisationsbereichen der Bundeswehr wird das Konzept der Fernausbildung in der Arbeitsgruppe »Moderne Ausbildungstechnologie« kontinuierlich weiterentwickelt.

**Fernausbildung und Moderne Ausbildungstechnologie – ein Weg zum Erfolg!**

**Stand 1. Obergeschoss und unter dem Roten Platz**

BWI Leistungsverbund

# Vernetzte Schulungen: zentrale Architektur – sicherer Betrieb



Die BWI ist im Projekt SASPF verantwortlich für die Erstausbildung der 45.000 Nutzer. Die professionelle Umsetzung dieser Aufgabe wird wesentlich zum Erfolg von SASPF beitragen. Im Rahmen eines Praxisforums auf dem Fernausbildungskongress stellt die BWI ihre Erfahrungen aus der Praxis vor und legt dabei den Fokus auf zwei elementare Felder:

- ▶ den Aufbau und die Nutzung einer zentralen Schulungssystemarchitektur
- ▶ die Berücksichtigung der IT-Sicherheit bei vernetzten und autarken Schulungssystemen

Zu Beginn des Projekts SASPF stellte sich die BWI folgender Kernfrage: Wie können Wissen und Informationen in einem der größten und komplexesten SAP-Projekte so organisiert werden, dass sie sowohl für die Ausbildung als auch für den Einsatzfall schnell und in guter Qualität zur Verfügung stehen? Die Lösung lautete: Indem eine zentrale Schulungssystemarchitektur aufgebaut wird, die umfangreiche Lerninhalte flexibel und jederzeit aktuell bereitstellt.

In dem Praxisforum wird der Aufbau der zentralen Schulungssystemarchitektur in einer vernetzten Umgebung vorgestellt und aufgezeigt, welche Herausforderungen dabei zu bewältigen waren: Von technischen Fragestellungen bis hin zur Zusammenführung der beteiligten Organisationseinheiten in ihren unterschiedlichsten Ausprägungen. Denn alle Einheiten werden zukünftig mit der gleichen Prozessplattform arbeiten, die die BWI zentral aus einer Hand zur Verfügung stellt.

Bei zentral vorgehaltenen Daten und Systemen gilt es Sicherungsmaßnahmen umzusetzen, die jeglichem unbefugten Zugriff einen Riegel vorschieben. In dem Praxisforum wird deshalb zunächst erörtert, welchen Bedrohungen sowohl vernetzte, als auch autarke Schulungssysteme ausgesetzt sind, bzw. wo Gefahren für die Daten-

und Informationssicherheit lauern können. Dabei kommen Geheimschutz, VS-NfD, Datenschutz, Compliance, Netzwerksicherheit sowie Computer- und Informationssicherheit zur Sprache. Anhand von Beispielen aus der BWI-Praxis wird beim Praxisforum gezeigt, wie Risiken minimiert und die gewünschte Awareness bei allen Beteiligten (Ausbildern wie Schulungsteilnehmern) hergestellt werden können. Live-Demonstrationen (u.a. Phishing- und Sniffing-Attacken, Gefahr über USB-Schnittstellen, unerlaubter Zugriff über WAN), veranschaulichen, dass die Themen Sicherheit und Datenschutz gerade bei vernetzten Ausbildungsarten enorm wichtig sind.

So werden im Rahmen des Praxisforums nicht nur verschiedene Schulungssystemarchitekturen gegenübergestellt, sondern auch die daraus jeweils resultierenden Sicherheitsanforderungen.



## BWI Leistungsverbund

Die BWI ist der strategische Partner für die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) der Bundeswehr und realisiert gemeinsam mit der Bundeswehr sowie den Partnern Siemens und IBM das IT-Projekt. Der Leistungsverbund aus BWI Informationstechnik, BWI Systeme und BWI Services modernisiert die nichtmilitärischen IuK und übernimmt den Betrieb der gesamten Infrastruktur von den Rechenzentren über WAN und LAN bis hin zur IT-Plattform und der Telefonie. Zusätzlich unterstützt die BWI die Bundeswehr bei der Realisierung von SASPF und führt die Ausbildung und den Rollout von SASPF durch.

Stand 31



BWI Leistungsverbund

Auf dem Steinbüchel 22 | 53340 Meckenheim

Ansprechpartner: Klaus-Dieter Jurtz

BWI Systeme GmbH, Leiter SD AP SASPF Ausbildung

Mobil: 0171 768 2886

eMail: klaus-dieter.jurtz@bwi-systeme.de

www.bwi-it.de

CAE Elektronik GmbH

# Gemeinsame Ausbildung von militärischem und zivilem Führungspersonal durch Simulationstechnologie



Lagefeststellung, -beurteilung, Entscheidung, Maßnahmen – die Bestandteile und Abläufe von Führungsprozessen in militärischen und zivilen Stäben unterscheiden sich nicht wesentlich. Deshalb wird das Simulationssystem GESI, das ursprünglich für militärische Stabsrahmenübungen entwickelt wurde, seit einigen Jahren auch für die zivile Anwendung weiterentwickelt.

In Deutschland ist GESI besser bekannt unter der Systembezeichnung SIRA (Simulationssystem für Rahmenübungen) und hat sich seit über 16 Jahren in der Bundeswehr bewährt. Seit fast 2 Jahren wird GESI auch regelmäßig in Lehrgängen an der Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ) eingesetzt. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) und die Bundeswehr haben im April 2011 eine Kooperation vereinbart, die eine gemeinsame Nutzung und Weiterentwicklung von SIRA im Rahmen der zivilmilitärischen Zusammenarbeit vorsieht.

Für zivile Stäbe bedeutet effizientes Katastrophen- und Krisenmanagement, das Ausmaß von Gefahrensituationen schnell zu erfassen, geeignete Handlungsoptionen zu erkennen sowie verfügbare Ressourcen optimal einzusetzen. Die Erfüllung dieser Aufgaben wird durch die enorme Bandbreite potentieller Gefahren zu einer großen Herausforderung für Behörden und Betreiber

kritischer Infrastrukturen. Nur permanente Übung und vorausschauende Planung versetzen Entscheider und Krisenstäbe in die Lage, dieser Herausforderung gerecht zu werden.

GESI simuliert selbst hochkomplexe Sachverhalte umfassend und verständlich und zeigt somit Zusammenhänge und Auswirkungen von Katastrophen- und Krisenereignissen sowie geeigneter Gegenmaßnahmen transparent auf. Die Simulation bildet dabei entscheidungsrelevante Faktoren wie das Schadereignis, betroffene Bevölkerung und betroffenes Gebiet, verfügbare Sicherheits- und Rettungskräfte, Wetterbedingungen etc. realistisch ab. Als hochauflösende Simulation bis auf Ebene des Einzelfahrzeugs liefert GESI ein detailliertes und realitätsnahes Lagebild. Der Simulationsverlauf und damit die Lageentwicklung werden durch die Maßnahmen der Entscheider bestimmt. Mit mobilen GESI-Systemen können Stäbe vor Ort ausgebildet werden, ohne dass Übungsteilnehmer weite



Anfahrtswege und lange Reisezeiten in Kauf nehmen müssen.

Weitere Anwendungsfelder sind Risikoanalyse und Notfallplanung: Notfallpläne können im Hinblick auf verschiedene Gefahrenereignisse getestet und weiterentwickelt werden.



CAE Elektronik GmbH  
Steinfurt 11 | 52222 Stolberg  
Ansprechpartner: Diana Küpper-Sieben  
Fon: 02402 - 106 -667  
Fax: 02402 - 106 -8667  
eMail: diana.kuepper-sieben@cae.com  
Internet: www.cae.com

CAE Elektronik GmbH ist ein führendes Unternehmen im Bereich der Entwicklung, Herstellung und Betreuung von virtuellen und konstruktiven Simulationssystemen zur Aus- und Weiterbildung von militärischem und zivilem Führungspersonal sowie Piloten und flugtechnischem Personal.

Zu den Betätigungsfeldern des Unternehmens gehören neben zahlreichen weiteren Programmen:

- Gefechtssimulationssysteme zur Ausbildung von Kommandeuren und Stäben der Landstreitkräfte (Produktname GESI/SIRA),
- Simulationslösungen für Ausbildung, Planung und Einsatz im zivilen Bevölkerungs- und Katastrophenschutz

**Stand 46**

Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW)

# Master im Sicherheitsmanagement – Fernstudium auch ohne ersten Hochschulabschluss

Der seit Herbst 2010 von der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) angebotene Studiengang „Sicherheitswirtschaft und Unternehmenssicherheit“ ist der erste Masterstudiengang Deutschlands, der sämtliche Themen behandelt, die für Führungskräfte in der Sicherheitswirtschaft oder in der Unternehmenssicherheit relevant sind. Dies erkannte auch die Jury der Messe security essen, die ihn mit dem Security Innovation Award 2010 auszeichnete.

Der Studiengang vermittelt den Studierenden die für Führungskräfte der Sicherheitsbranche nötigen rechts- und betriebswirtschaftlichen Grundlagen, sie erlernen das Erstellen von Lagebildern und befassen sich mit Sicherheitstechnik und IT-Sicherheit. Zudem wird ihnen das erforderliche Rüstzeug für ein erfolgreiches Reaktions- und Krisenmanagement vermittelt und sie erwerben die erforderlichen Management- und Führungskompetenzen.

Die Inhalte des Studiengangs sind auf ganzheitliche Sicherheitslösungen ausgelegt und decken die Schnittstellen der Unternehmenssicherheit sowie der Sicherheitswirtschaft mit der öffentlichen Sicherheit ab. Zudem lernen die Studierenden, die Unternehmenssicherheit stets an der Wertschöpfungskette auszurichten. Der Studiengang ist darüber hinaus weiterbildend, d.h. es dürfen nur Personen mit Berufserfahrung zugelassen werden. Dadurch und durch das



innovative Studienmodell wird ein starker Praxisbezug garantiert. Seit Kurzem ist aufgrund einer Änderung des Berliner Hochschulgesetzes auch die Zulassung ohne ersten Hochschulabschluss möglich. Da es sich um einen berufsbegleitenden Fernstudiengang handelt, können die Studierenden in ihrem Beruf weiterhin volle Leistung bringen und ihr erlerntes Wissen unmittelbar in die Praxis umsetzen.

Auf diese Weise leistet der Studiengang einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung des unbestrittenen Qualitätsmangels in der Sicherheitsbranche.

Selbstverständlich bietet die DUW noch weitere Masterstudiengänge, z.B. den MBA, aber auch Zertifikatsprogramme an. Bei Interesse besuchen Sie gerne unseren Stand 37.

Die DUW ist die erste staatlich anerkannte Weiterbildungsuniversität in Deutschland. Das Lehr- und Forschungsprofil der DUW fokussiert die Bereiche, in denen sich gesellschaftliche und arbeitsmarktrelevante Veränderungen zurzeit am schnellsten vollziehen: Wirtschaft und Management, Bildung, Gesundheit sowie Kommunikation.

In diesen vier Departments bietet die DUW weiterbildende Masterstudiengänge und Zertifikatsprogramme an und betreibt Forschung. Das Blended-Learning-Konzept kombiniert Elemente des klassischen Fernstudiums mit Online-Einheiten und sorgfältig bemessenen Präsenzeinheiten.

**Stand 37**



Deutsche Universität für Weiterbildung  
Berlin University for Professional Studies

Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW)  
Pacelliallee 55 | 14195 Berlin  
Studienberatung  
Fon: 0800/9333111  
eMail: studienberatung@duw-berlin.de  
www.duw-berlin.de

Deutscher BundeswehrVerband e.V.

# Deutscher BundeswehrVerband:



Deutscher  
**BundeswehrVerband**

**+ Es geht um Ihren Beruf**  
Wir vertreten Ihre Interessen.  
Wir sichern Ihre Rechte.

**+ Es geht um Ihre Sicherheit**  
Wir bieten kostenlosen  
Rechtsschutz in dienstlichen  
Angelegenheiten.

**+ Es geht um Rat und Hilfe**  
Wir beraten Sie unentgeltlich.  
Wir helfen Ihnen in Notlagen.

**+ Es geht um Service**  
Wir bieten Ihnen günstige,  
„soldatentaugliche“  
Vorsorge und  
Absicherungsmöglichkeiten  
und u.v.m.

**+ Es geht um Ihre soziale  
Absicherung**  
Wir kämpfen für eine gerechte  
Besoldung und Versorgung.

**= Es geht um Sie!**

**Wer viel gibt,  
kann viel verlangen!**

**Wir tun es. Für Sie!**



Schreiben Sie an den DBwV in 24534 Neumünster, Waschpohl 5 – 7  
Tel.: 04321 42006 Fax: - 44233, Email: [nord.neu@dbwv.de](mailto:nord.neu@dbwv.de)

Geschichte Soldaten aller Dienstgradgruppen zur Wahrnehmung ihrer Interessen zusammenschlossen und unmittelbar nach Aufstellung der Bundeswehr in Münster den Deutschen BundeswehrVerband gründeten.

Bundestag und Bundesregierung beteiligen den DBwV als Spitzenorganisation der Soldaten, wenn es um gesetzliche Regelungen geht, die Belange von Angehörigen der Bundeswehr und deren Familienangehörigen berühren. Der Verband nimmt direkt Einfluss auf Entscheidungen von Regierung und Parlament.

Derzeit stellen die Planung und Umsetzung der Verkleinerung und Umstrukturierung der Streitkräfte den Verband vor große Herausforderungen.

Dank der Arbeit des BundeswehrVerbandes sind eine umfassende Einsatzversorgung und der Anspruch Versehrter auf Weiterbeschäftigung gesetzlich festgeschrieben. Überdies hat die Interessenvertretung im Zuge der Dienstrechtsreform unter anderem erreicht, dass Soldatinnen und Soldaten im Einsatz mehr Auslandsverwendungszuschlag pro Tag erhalten. Weitere Beispiele sind der stetige Ausbau der Beteiligungsrechte und die Öffnung der Streitkräfte für Frauen.

Das im DBwV ausgeübte Koalitionsrecht von Soldaten ist außerhalb Deutschlands immer noch die Ausnahme. In einigen Ländern, auch in NATO-Mitgliedsländern, ist das Koalitionsrecht für Soldaten gar verboten. Neben dem BundeswehrVerband sind in der Europäischen Organisation der Militärverbände (EUROMIL) 35 Verbände aus 25 europäischen Staaten vertreten. 1972 gegründet, vertritt EUROMIL ca. 500.000 Europäer.

Die vier Landesverbände (LV) bestehen aus 27 Bezirken. Auf unterster Ebene stehen Standortkameradschaften, Truppenkameradschaften, Kameradschaften ehemaliger Soldaten / Reservisten / Hinterbliebener und selbständige Truppenkameradschaften zusammen.

Der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) ist eine überparteiliche und finanziell unabhängige Institution. Er vertritt in allen Fragen des Dienst-, Sozial- und Versorgungsrechts die Interessen seiner rund 200.000 Mitglieder aller Dienstgrad- und Statusgruppen, einschließlich der Zivilen Angehörigen der Bundeswehr. Vorsitzender des DBwV ist Oberst Ulrich Kirsch.

Der DBwV bekennt sich zum Prinzip des Staatsbürgers in Uniform, der grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten hat wie jedermann. Das gilt seit dem 14. Juli 1956, als sich erstmals in der deutschen

In den DBwV-Bundes- und Landesgeschäftsstellen betreuen über 200 Hauptamtliche Mitarbeiter die in rund 1000 Kameradschaften organisierten Mitglieder.



Deutscher  
**BundeswehrVerband**

Deutscher BundeswehrVerband e.V.

Südstraße 123 | 53175 Bonn

Fon: 0228 3823 - 0

Fax: 0228 3823 - 220

eMail: [service@dbwv.de](mailto:service@dbwv.de)

[www.dbwv.de](http://www.dbwv.de)

## Es geht um Ihren Beruf

- Wir vertreten Ihre Interessen. Wir sichern Ihre Rechte.

## Es geht um Ihre Sicherheit

- Wir bieten kostenlosen Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen und sozialen Angelegenheiten des Dienst-/Arbeitsverhältnisses.

## Es geht um Rat und Hilfe

- Wir beraten Sie unentgeltlich. Wir helfen Ihnen in Notlagen.

## Es geht um Ihre soziale Absicherung!

- Wir kämpfen für gerechte Besoldung und Versorgung.

## Es geht um Service!

- Wir bieten finanzielle Vorteile durch Angebote der FöG.

**Stand 33**

Diehl BGT Defence GmbH &amp; Co. KG / MasterSolution AG (Gemeinschaftsstand)

# Fernausbildung aus einer Hand

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG und die MasterSolution AG ergänzen sich zu einer ganzheitlichen Fernausbildung. Diehl BGT Defence ist eines der führenden Unternehmen im verteidigungstechnischen Sektor und deckt mit Produkten und Dienstleistungen aus dem Bereich Interaktives Training Ausbildungsbedarf in den Streitkräften ab. Schwerpunkte sind dabei computerbasierte Ausbildungsprogramme für die Computer Unterstützte Ausbildung sowie die Fernausbildung. MasterSolution AG ist mit den Produkten Suite XL und EvoEye Marktführer im Bereich didaktischer Ausbildungsloesungen für Hörsaal- und Fernausbildung.

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG realisiert in erster Linie moderne CUA- und FA-Lernprogramme im operationellen, taktischen und technischen Umfeld für die Streitkräfte sowie in anderen Inhaltsbereichen für industrielle Kunden. Die Programme sind so realisiert, dass es dem Lehrer möglich ist, die einzelnen Ausbildungsinhalte, entsprechend den Ein-drücken aus den Präsenzphasen, individuell

an den Ausbildungsbedarf des jeweiligen Lerner anzupassen. Damit wird Lehrern und Lernern ein Ausbildungshilfsmittel an die Hand gegeben, das nicht nur den didaktischen, sondern auch den technischen Grundsätzen modularer Fernausbildung entspricht.

MasterSolution AG stellt mit ihren Produkten didaktische Hilfsmittel für den Lehrer in einem Hörsaal oder im Rahmen der Fernausbildung zur Verfügung. Mit MasterSolution Suite XL, der Software-Lösung für pädagogische Netzwerke, können mehrere Arbeitsstationen serverunabhängig vernetzt und so Bild, Ton und Video in Echtzeit übertragen werden. Auf einfachste Weise kann der Zugriff auf unerwünschte Software, Internetseiten oder externe Speichermedien eingeschränkt oder gesperrt werden. MasterSolution EvoEye ist die Lösung zur Realisierung von Fernschulungskonzepten. Es ermöglicht multimediale Live-Kommunikation via Internet. Parallel werden Bildschirminhalt, Video und Audio über Internet oder Satellit, ohne Verzögerung und mit höchster Qualität übertragen. Einfache

und intuitive Bedienung - didaktisch wertvolle Funktionalitäten und simultane sowie interaktive Ausbildung einer unbeschränkten Teilnehmerzahl sind die Stärken von MasterSolution EvoEye!

Neben der software-technischen Unterstützung von CUA und Fernausbildung, konzipiert Diehl auch multimediale Klassenräume für den Bereich CUA, Computergestützte Sprachausbildung und Fernlernen und stattet diese nicht nur mit entsprechender Computerhardware oder zusätzlich mit Videokonferenzanlagen, interaktiven Whiteboards oder Mobiliar etc. aus, sondern deckt die gesamte Palette der Dienstleistungen in diesem Bereich ab.



Leistungsspektrum und Erfahrung von Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG

- Analyse, Beratung, Konzeption, Realisation, Evaluation, Service aus einer Hand
- Inhaltentwicklung für netzbasierte Lernprogramme unter Beachtung der AICC/SCORM Standards (Fernausbildungslernprogramme) zum Einsatz in Lernmanagementsystemen mittels unterschiedlicher Autorensysteme
- Ausstattung von Hörsälen für die Fernausbildung und den Bereich der Computer unterstützten Ausbildung / Sprachausbildung
- Erstellung von Gesamtausbildungskonzepten

**Stand 11**

## DIEHL

### BGT Defence

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG  
Ausbildung / Interaktive Systeme  
Fischbachstrasse 16 | 90552 Röthenbach/Peg.  
Fon: 0911 957 - 3068 | Fax: - 3010  
Hans-Werner Wilken | Fon: 0911 957 - 3058  
eMail: Hans-Werner.Wilken@diehl-bgt-defence.de  
www.diehl-bgt-defence.de

Die MasterSolution AG konzentriert sich auf die Entwicklung und den Vertrieb software-basierter Ausbildungsloesungen für IT-, Schul- und Trainingsumgebungen.

MasterSolution hat sich spezialisiert auf die Herstellung und den Vertrieb innovativer Loesungen für Didaktische Netze, Content Management und Computerschutz. Schulen, Schulungsunternehmen, KMU's und Großkonzerne schätzen MasterSolution-Produkte als unkomplizierte, interaktive und didaktisch wertvolle Loesungen, die sich bereits über 300.000fach bewährt haben. Durch konsequente Anpassungen und Innovationen zeigt die MasterSolution AG immer wieder neue Wege im IT-Training auf.

**Stand 11**



**MASTER  
SOLUTION**  
*sprint to success.*

MasterSolution AG  
Postplatz 12 | 08523 Plauen  
Fon: 03741 42313-0  
Fax: 03741 42313-19  
Enrico Korb | Fon: 03741 42313 - 17  
eMail: enrico.korb@mastersolution.de  
www.mastersolution.de

digital publishing AG

# The Perfect Blend – Globales Sprachentraining mit digital publishing

Maßgeschneiderte Sprachlernprogramme für den Einsatz in der betrieblichen und institutionellen Weiterbildung weltweit.

Das vielfach preisgekrönte Angebot Corporate Language Training (CLT) von digital publishing bietet innovative e-Learning und Blended Learning Formate für weltweites Sprachentraining. Die Plattform CLT ist der optimale Mix aus interaktiver Lernsoftware, Online-Sprachlerntools und hochqualifiziertem Tutoring. Das Ergebnis ist „The Perfect Blend“ und eine optimale Anpassung an die Bedürfnisse der globalisierten Arbeitswelt.

Grundlage des Corporate Language Training ist der offizielle Europäische Referenzrahmen (CEFR) für Sprachen – Garantie für die Durchsetzung und Messbarkeit eines weltweit einheitlichen Standards in der Sprachausbildung für Unternehmen und Institutionen aller Größen. Die interaktive Sprachlernsoftware von dp bildet den Kern des Sprachentrainings. Mit ihr arbeiten die Kursteilnehmer selbstständig zu Hause, im Büro oder unterwegs auf Reisen und verbessern so Schritt für Schritt ihre Grammatikkenntnisse, ihre Aussprache und erweitern ihren Wortschatz. Mehr als 30.000 abwechslungsreiche Übungen sind in der Sprachlernsoftware enthalten und sorgen für ein innovatives und gleichzeitig zielorientiertes Sprachentraining für Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Deutsch.

Muttersprachliche Tutoren begleiten die Kursteilnehmer 24/7 über das Internet. Die

The screenshot shows a virtual classroom interface. On the left, there is a video call window with a smiling female tutor wearing a headset. Below the video is a list of participants: Marina, Pablo, Alan, Lily, Marcus, Sophie, Verónica, Mascha, white\_tiger, erik09, and Mara. On the right, a poll question asks "What does 'to hit the road' mean?". The poll options and their percentages are: "To stomp your feet on the street" (33.3%), "To start a journey." (66.7%), and "To stay in one place." (0.0%). Below the poll is a large image of a desert road leading to a canyon. At the bottom, a chat window shows messages from participants: "Alan: beautiful picture!", "Lily: hit the road jack!", "Lily: Let's go!", "Sophie: I'd really really love to go there!!", "Marcus: it doesn't mean to stay...", and "Pablo: It means to start walking, driving I think".

Flexibles Konversationstraining im Virtual Classroom von digital publishing.

persönliche, intensive Betreuung durch die (Online-)Tutoren ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Sprachentrainings, denn die qualifizierten CLT-Tutoren geben individuelles Feedback zu Lerninhalten und sorgen für den Transfer des Kursinhalts in die Arbeitswelt der Lerner – asynchron per E-Mail und synchron per Telefon oder Virtual Classroom. Im Präsenztraining, das in einem echten Klassenraum oder virtuell stattfindet, konzentriert sich der Tutor voll und ganz auf die Themen Konversation, Kommunikation und praktische Umsetzung der Lerninhalte. Um globales Sprachentraining in bester Audio- und Videoqualität gewährleisten zu können, hat dp ein eigenes Videokonferenzsystem entwickelt:

Die Lerner kommunizieren so mit anderen Teilnehmern und dem Tutor über das Internet per Mikrofon, Kamera oder Chatfunktion und wenden die Sprachkenntnisse aktiv an.

Ein ständig lernendes Learner Management System (LMS), das die Ergebnisse der Kursteilnehmer speichert und die Antworten aus Lernbriefen und Feedback-Bögen sorgfältig filtert, ist ein weiterer Baustein des Sprachentrainings mit digital publishing. Das internationale Tutoring-Team wertet diese weltweit eingehenden Ergebnisse aus und generiert so fortwährend neue Lerninhalte – mit dem Anspruch auf höchste Aktualität und Kursrelevanz.



**digital publishing**

digital publishing AG

Tumblinger Straße 32 | 80337 München

Ansprechpartner: Charlotte von Grafenstein

Fon: +49 89 74 74 82 55

Fax: +49 89 74 79 23 08

eMail: info@clt-net.com

www.clt-net.com

1994 in München gegründet, hat sich digital publishing schnell zu einem internationalen Unternehmen entwickelt. Mit Niederlassungen in London, Madrid, Paris, Pavia (Italien) und Shanghai, arbeiten heute rund 150 feste Mitarbeiter aus 16 Nationen für dp.

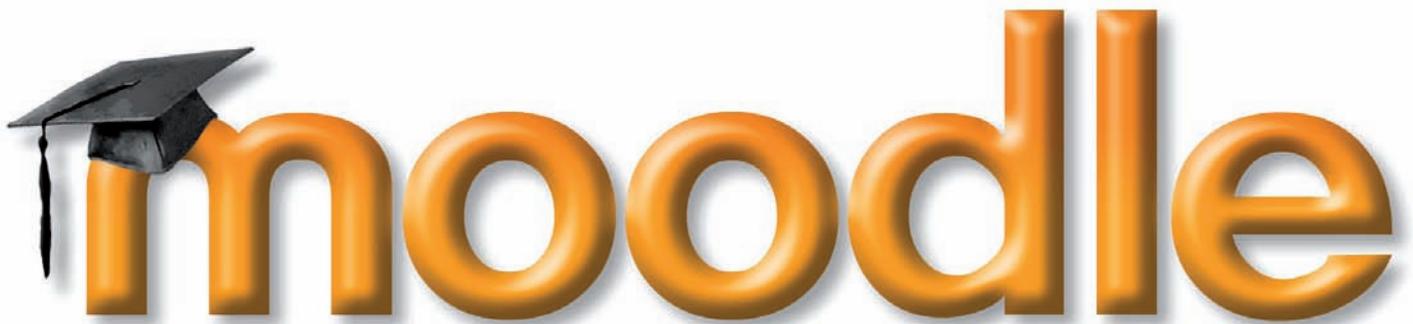
Mehr als 750 Online-Tutoren betreuen über das Internet die Lerner weltweit. Das professionelle und erfahrene Team von digital publishing arbeitet konstant und Hand in Hand an der Entwicklung innovativer Sprachlernlösungen – bis heute wurde dp mit mehr als 200 internationalen Awards und Auszeichnungen prämiert.

**Stand 6**

eLeDia - E-Learning im Dialog GmbH

# Moodle 2 im Praxiseinsatz – ELIS: erweiterte Kursverwaltung für Moodle

Die betrieblichen Anforderungen an Lernprozesse bewegen sich zwischen der Distribution von Lernpaketen zur Unterstützung des (in)formellen Lernens und dem offenen Austausch von Wissen und Erfahrungen in Web 2.0 ähnlichen unternehmensinternen Prozessen. Der Moodle-Kursraum ist der zentrale Ort zur Umsetzung vielfältiger Lernszenarien.



Moodle 2 ist seit Jahresanfang im Praxiseinsatz. Die wichtigsten Neuerungen:

- ▶ individuelle Lernpfade, die die Arbeit in Gruppen unterstützen
- ▶ Anbindung an Repositorien
- ▶ Lernaufgaben mit Selbstreflexion und Peer-feedback
- ▶ Tagging und Commenting
- ▶ bessere Anpassbarkeit an das Corporate Design.

ELIS ist eine von eLeDia angebotene Erweiterung für Moodle zur verbesserten Kursverwaltung und optimiertem Reporting. Zusätzlich wird mit Alfresco ein Dokumentenverwaltungsma-

nagement angebunden. Neben Onlinekursen können auch Präsenzkurse in Curricula verwaltet werden. Mit ELIS wird Moodle mandantenfähig.

Es dürfte aktuell keine Lernplattform geben, die weltweit öfter eingesetzt wird und sowohl von multinationalen Unternehmen aller Branchen, an Hochschulen und in Schulen verwendet wird. Moodle bewährt sich bei kleinen Unternehmen genauso wie mit hunderten und mehr Nutzern.

Wenn Sie bereit sind, kommunikatives Lernen zu denken, finden Sie in Moodle einen weltoffenen Partner. Das haben zehntausen-

de von Unternehmen und Bildungsanbietern in über 200 Ländern bereits getan. Es gibt kleine Installationen für hundert Nutzer und Großanwender mit über 100.000 Nutzern, die erfolgreich mit Moodle arbeiten. Darunter Fresenius, Hamburger Sparkasse, Europcar, GEHE, Telc oder das Goethe-Institut.

Erfolgreiches E-Learning kombiniert ein flexibles Werkzeug wie Moodle mit alltagsnahem Inhalt und zeitgemäßen Lehrstrategien. Wir beraten und unterstützen Sie dabei.

Bevor es vergessen wird: Moodle ist Open Source und lizenzkostenfrei.

Der professionelle Support für Moodle-Anwender wird durch ein weltweites Netz von Partnerunternehmen gewährleistet. Deutscher Partner ist die in Berlin und Bonn ansässige eLeDia GmbH. Wir unterstützen Sie punktgenau mit Einzelleistungen und als Full-Service-Partner, der alle Leistungen aus einer Hand erbringt.

Weitere Leistungen: Vollständige Learningmanagementsysteme. Content, den Sie selber weiter pflegen können.

**Stand 5**



eLeDia - E-Learning im Dialog GmbH

Deutscher Moodle-Partner

Am Treptower Park 75 | 12489 Berlin

Ansprechpartner:

Ralf Hilgenstock, André Krüger

Fon: 030 5056 1070 | Fon: 030 5059 0860

eMail: [info@eledia.de](mailto:info@eledia.de)

[www.eledia.de](http://www.eledia.de) | [www.moodle.de](http://www.moodle.de)

Eleven-0-Six Racing Team e.V.

# Ein selbstgebauter Rennwagen begeistert nicht nur Technikfans

Theorie trifft Praxis – ein seit mehr als drei Jahren erfolgreich gelebtes Konzept des Eleven-0-Six Racing Teams.

Akademisch Erlerntes unmittelbar in die Praxis umzusetzen – davon träumen sehr viele Studenten. Das Eleven-0-Six Racing Team der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg gehört zu der geringen Anzahl, welche dieses Leitbild tatsächlich ausleben kann.

Praktische Erfahrungsgewinnung parallel zu Aus- und Weiterbildung ist auch der Maßstab des Wettbewerbes der Formula Student Germany (FSG).

Die FSG ist ein internationaler Design- und Konstruktionswettbewerb von Universitäten, bei dem eigenständige junge Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler ihr Können unter Beweis stellen dürfen. Mit der Zielgabe, einen konkurrenzfähigen Formel-Rennwagen zu konstruieren, zu produzieren und anschließend fiktiv zu vermarkten, treten jährlich nahezu 80 Teams aus aller Welt auf dem Hockenheimring im Rahmen der FSG an.

Das Team ist sehr stolz, sich einen der wenigen Startplätze erarbeitet zu haben. Das Engagement und die Arbeit des Eleven-0-Six Racing Teams reißt auch im fünften Jahr der Vereinsgeschichte nicht ab. Eher das Gegenteil ist der Fall: hochmotiviert starten die Studenten in die neue vielversprechende Rennsaison. Nach dem erfolgreichen Rollout des



R.U.S.H.11, dem bereits vierten Rennwagen des EOS Teams, Mitte Juni, gehen nun die Arbeiten unermüdlich in die finale Phase. Angestrebt ist ein Platz unter den Top 20. Auch auf die sehr guten Ergebnisse von 2008 und 2009 sowie dem Belegen eines hervorragenden 17. Platzes in 2010 soll aufgebaut werden. Bei den sehr guten Ergebnissen kommt noch der Mitte Juli 2011 mit dem Vorjahres-Rennwagen R.U.S.H.10 erworbene 14. Platz bei der Formula Student IMechE im englischen Silverstone hinzu, wo insgesamt 107 Teams aus 31 Nationen gegeneinander angetreten sind (es war bislang der größte und internationalste Formula Student Wettbewerb).

Neben dem Interesse, der Mitwirkung und Hingabe der Studenten für die Arbeit am Boliden sind finanzielle und materielle Hilfe von Unternehmen

und Partnern essentieller Bestandteil, um das Vorhaben der Teilnahme an der FSG für den Verein zu ermöglichen. Nur durch tatkräftige Unterstützung bekommt der „Flitzer“ das Material und Knowhow, welches notwendig ist, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben. Diese Fakten unterstreichen den Aspekt der praktischen Erfahrungsgewinnung besonders deutlich. Die Zusammenarbeit mit externen Unternehmen bestärkt die Generierung von Leistungspotentialen besonders.

Das akademische Rennsportteam stellt somit ein einzigartiges und äußerst lehrreiches Projekt dar, welches eine große Chance zur Aus- und Weiterbildung der individuellen Fähigkeiten in den technischen und betriebswirtschaftlichen Bereichen bietet.



Eleven-0-Six Racing Team e.V.

1. Vorsitzender: Marc Fette

2. Vorsitzender: Florin Sütterlin

Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

Fon/Fax: 040-6541-2288

eMail: eos\_racing\_team@hsu-hh.de

www.hsu-racing.de

Der „Eleven-0-Six Racing Team e.V.“ wurde im November 2006 gegründet. Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke und hat es sich zur Aufgabe gemacht, Wissenschaft und Forschung im Bereich der Ingenieurwissenschaften, die Interdisziplinarität zwischen den Fachbereichen sowie den automobilen Rennsport an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU) zu fördern.

Mit über 40 engagierten Mitgliedern – alle leidenschaftliche Technikfans – erfreuen wir uns heute an der Möglichkeit, an zahlreichen Veranstaltungen wie internationalen (Technik) Messen, Workshops und primär der Formula Student Germany (FSG) teilnehmen zu dürfen.

**Stand 27 und 28**

Eurocopter Deutschland GmbH

# Eurocopter, seit mehr als 50 Jahren an der Spitze der Innovationen

Eurocopter, der weltweit größte Hubschrauberhersteller, bietet mit seinem Netz von weltweit fast 100 Wartungszentren und seinen Trainingscentern einen umfassenden Service.

Bei der Konzeption und Herstellung von Ausbildungsmitteln setzt Eurocopter auf Kundennähe und bietet einen integrierten und kooperativen Ausbildungsansatz, der auf langjährige Erfahrungen bei unterschiedlichsten Entwicklungsprojekten zurückgreift.

Das Betreuungszentrum Bundeswehrhubschrauber von Eurocopter Deutschland ist Schnittstelle zum Kunden und zugleich der wichtigste Leistungserbringer für die Bundeswehr. Es trägt die Systemverantwortung für Instandsetzung und technisch-logistische Betreuung fast aller Hubschrauber der Bundeswehr: NH90, UH-Tiger, CH-53G, Sea King Mk41, Sea Lynx Mk88A, BO105 und EC135.

Für alle deutschen Varianten der ursprünglich nicht von Eurocopter entwickelten Muster Sea Lynx, Sea King und CH-53 leistet das Betreuungszentrum Bundeswehrhubschrauber auch die entwicklungstechnische Betreuung. Dazu gehört die Entwicklung von Ausrüstungserweiterungen oder Leistungssteigerungen, die durch neue Anforderungen an die Hubschrauber nötig werden, zum Beispiel durch die Auslandseinsätze. Das Engineering liefert belastbare Lösungen – von Studien über Bauunterlagenerstellung bis hin zur Nachweisführung. In enger Abstimmung mit der Bundeswehr werden diese Modifikationen, Upgrades und Systemintegrationen durch das Betreuungs-



zentrum umgesetzt, qualifiziert, zugelassen und in Serie eingerüstet.

Neben immer komplexeren Systemen, die in die Luftfahrzeuge integriert werden, entwickelt Eurocopter, ausgerichtet an den Bedürfnissen der Bundeswehr, die dazugehörigen Trainingsmittel, Methoden und Prozesse im selben Maße weiter.

Die Betreuung umfasst daneben auch On-Site-Dienstleistungen, zum Beispiel den performance-basierten Rund-um-Service für die Schulungshubschrauber EC135 an der Heeresfliegerwaffenschule in Bückeburg oder

die Unterstützung des Tiger-Flugbetriebs am deutsch-französischen Ausbildungszentrum in Le Luc und beim Heeresfliegerregiment in Fritzlar.



Eurocopter, gegründet 1992, ist ein deutsch-französisch-spanischer Konzern und ein Geschäftsbereich der EADS, eines weltweit führenden Unternehmens in der Luft- und Raumfahrt, im Verteidigungsgeschäft und den dazugehörigen Dienstleistungen.

Die Eurocopter-Gruppe beschäftigt rund 17.500 Mitarbeiter, die die weltweit größte Produktpalette an Zivil- und Militärhubschraubern entwerfen, entwickeln, produzieren und betreuen. Ein internationales Netzwerk von 30 Tochtergesellschaften und Niederlassungen stellt Kunden ein umfassendes Angebot in den Bereichen Support, Service und Fortbildung bereit.

**Roter Platz**



Eurocopter Deutschland GmbH  
Industriestr. 4  
86609 Donauwörth  
[www.eurocopter.com](http://www.eurocopter.com)

eurosimte GmbH

# Wir machen Simulation und Ausbildung greifbar!

Hochauflösende Echtzeit Simulationen und e-Learning-Module.

Gerade durch die Aussetzung der Wehrpflicht ist es besonders wichtig, die Zeit der Lehrenden und Lernenden in jeder Hinsicht zu nutzen – kosteneffektiv und ergebnissicher. Dabei können unsere modernen Ausbildungssysteme Sie optimal unterstützen.



3D Modell-Eurofighter Typhoon

## Hochauflösende Echtzeit Simulationen – Ausbilden, testen, entwickeln

Die Bundeswehr setzt von uns entwickelte, präzise 3D-Simulationstechnik bereits effektiv und nachhaltig ein. Mit unseren Simulationen können Sie neue Strategien realitätsnah in verschiedenen Szenarien erproben, Kompetenz fördern und die Qualität Ihrer Ausbildung verbessern. Ebenso unterstützen unsere Produkte Sie darin, neue Techniken und Geräte zu testen und effizient weiter zu entwickeln. Die Simulationen von eurosimte dienen also der Ausbildung genauso wie der fortschreitenden Optimierung der aktuellen Technik – ein wichtiger Bereich von Forschung und Entwicklung.

Mit unseren hochauflösenden 3D-Echtzeit-Simulationen nutzen Sie die Möglichkeiten und Ressourcen moderner, zeitgemäßer Ausbildungs-

technologien. Sie erhöhen die Attraktivität der Ausbildung, insbesondere für die von PC und virtuellen Welten faszinierte Generation

## e-Learning – Theorie effektivieren und Erfolg sichern

Während unsere Echtzeit-Simulationen die praktische Ausbildung ermöglichen, effektivieren und vertiefen unsere e-Learning-Module die Vermittlung der Theorie. Sei es bezüglich neuer Unterrichtsstoffe oder ausbildungsflankierend. e-Learning vergrößert außerdem Ihre Autonomie bezüglich Lernort und -zeit und reduziert nebenbei den Posten Reisekosten und -zeiten spürbar.



INGA (Interactive Naval Ground Airborne-Trainings Simulation)



C3I-TS (Command, Control, Communication & Intelligence-Trainings Simulation)

## Simulation und Ausbildung mit Augmented Reality

Als enorm zukunftsreich bewerten wir von eurosimte das Segment der Augmented oder auch Virtual Reality. Diese neue Technologie ermöglicht es Ihnen, mittels halbdurchsichtiger Datenbrille virtuelle 3D-Objekte oder taktische Informationen punktgenau in die reale Welt zu projizieren.



Augmented Reality - Darstellung von 3D Leopard in realer Welt



Augmented Reality - Transparente Darstellung von 3D Leopard in realer Welt

Augmented Reality birgt somit viel Potenzial und wird nahezu alle Bereiche der militärischen Simulation und Ausbildung erobern. Deshalb ist eurosimte auch bereits auf diesem Sektor tätig.



eurosimte GmbH  
 Merowingerplatz 1 | 40225 Düsseldorf  
 Germany  
 Fon.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 0  
 Fax.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 29  
 eMail: info@eurosimte.de  
 Web: www.eurosimte.de

Die eurosimte GmbH konzentriert sich auf ihre beiden Kernkompetenzen: Die Entwicklung von 3D-Echtzeit-Simulationen und Ausbildungssystemen sowie die Konzeption und Erstellung von e-Learning-Modulen.

Stand 44

GOPAS

# Interactive Self-Study Courses for Microsoft Office Applications

GOPAS library of simulation-based, interactive e-learning courses covers all the principal Microsoft Office applications – Word, Excel, PowerPoint, Access and Outlook and additionally also Windows 7 operating system. The Microsoft Office 2010 Courses are offered in English, German, French, Czech and Slovak localised versions. They can be integrated into learning portals based on any LMS that is AICC or SCORM compliant, into intranet pages or can be installed on notebook disks. Since no additional plug-in is required, it results in an easy implementation even in large organisations that have strict security measures in force.

The office applications such as Word, Excel, PowerPoint, Access or Outlook have already become a natural part of our work environment. They offer a huge range of features prepared for various types of users. Unfortunately, it happens quite often that users do not know and hence do not apply the advanced functions of the applications that could highly facilitate their usual activities.

In order to increase the efficiency of their employees, smart companies provide them with training programs placed on the corporate learning portal or intranet to be used freely, having in mind that the vast majority of skills acquired by training fades with time and that the employees appreciate the benefits of just-in-time training. At the very moment that they cannot remember a process not being practiced for a longer period of time, or that they need to deal with an entirely new task, they can look it up and rehearse the corresponding study material and apply it immediately in practice.



Thanks to its almost twenty-year performance of IT training GOPAS gained great experience with the needs of users of Office applications as well as with the needs of their employers. The company has at its disposal the best trainers and excellent programmers. In addition, it has nine years of experience with developing e-learning programs and their installation in the corporate sphere.

The users of the GOPAS courses appreciate the methodical treatment, the simulation of the trained procedures and particularly the clear and illustrative

interpretation that the courses maintain despite the large scale of information they provide. IT managers acknowledge not only low hardware requirements, but also the fact that the courses do not interfere into the studied applications and that, by using the standard Flash Player, they do not require an installation of any additional plug-ins. Managers responsible for training, appreciate the ease of the implementation of the courses into the Learning Management Systems, a flexible volume licensing policy and last but not least, they are pleasantly surprised by a very competitive price of the products.

GOPAS is a leading provider of IT training in both the Czech Republic and Slovak Republic and trains approximately 30,000 students every year. The GOPAS Computer School has been providing training programs since 1992.

Since 2002 GOPAS has been developing self-study e-learning courses for the major Microsoft Office applications to fulfil the demand of the local markets. Currently, the fifth generation of the courses is distributed in English, German, French, Czech and Slovak versions. The current set of courses is being used by customers in Europe, Middle East, South America and Africa.

Stand 54



GOPAS

Kodanska 46 | 101 00 Prague 10 | Czech Republic

Jan Miskovsky | Account Manager

Fon: +420-602370568

Fax: +420-234064949

eMail: Jan.Miskovsky@gopas.eu

www.e-learning.gopas.eu

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH

# Aktuelle digitale Medien und Bücher zu Office, Windows & Co



Nach wie vor bilden didaktisch professionell aufbereitete Bildungsmedien – digital oder gedruckt – das zentrale Element im Distance Learning. Für den effektiven Umstieg auf die neuen Microsoft- oder Lotus-Notes-Versionen bietet der HERDT-Verlag ein ganzes Paket von Medien an, die sich sinnvoll ergänzen und sowohl dem Anwender als auch dem Trainer perfekte Unterstützung bieten.

## Trainingsbücher

Wer Trainings im IT-Bereich anbietet, kann beim HERDT-Verlag auf didaktisch hochwertiges und umfangreiches Material zurückgreifen. Zur professionellen Planung und Durchführung der Trainings erhalten Sie neben den bewährten HERDT-Büchern hierauf abgestimmte Trainermedienpakete. Das Besondere: Mit einem eigenen Buchumschlag oder durch die Ergänzung eigener Inhalte können Sie alle Themen individuell gestalten.

## HERDT ■ activeBooks

Beim Arbeiten mit den neuen HERDT activeBooks profitiert der Lernende von den Vorzügen digitaler Lernmedien und den hervorragenden Lerninhalten der HERDT-Bücher. Diese neue Generation von eBooks zeichnet sich durch eine hohe Benutzerfreundlichkeit aus:

- ▶ Gute Lesbarkeit am Bildschirm
- ▶ Übersichtliche Seitengestaltung
- ▶ Komfortable Navigationsmöglichkeiten
- ▶ Effektive Suche

In den Kontext integrierte Übungen und Übungsdateien sichern den Lernerfolg. Auch die HERDT activeBooks bieten eine Vielzahl an Individualisierungsmöglichkeiten und können ohne besondere Systemvoraussetzungen eingesetzt werden. So verfügen Ihre Anwender über eine auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Online-

Wissensbibliothek. Ob auf Desktoprechnern, Laptops oder Smartphones – sie haben mit diesem Format immer die Möglichkeit, wichtige Informationen zur Lösung von Aufgaben am Computer abzurufen.

## HERDT ■ activeLearnings

Die neue WBT-Reihe „HERDT activeLearnings“ garantiert einen effizienten, aufgabenorientierten Wissenserwerb sowie einen erfolgreichen Wissenstransfer. Der Lernende erhält während des Lernprozesses kontinuierlich Informationen zu seinem Lernfortschritt sowie ggf. Lernempfehlungen. Übungen und Aufgaben sind so gestaltet, dass sie abwechslungsreich das erworbene Wissen festigen und Sicherheit bei der Umsetzung in die Praxis geben. Die benutzerfreundliche Navigation ermöglicht dem Anwender, sich jederzeit innerhalb des Lernprogramms zu orientieren und Lerninhalte auszuwählen. Zusammen mit den HERDT-Büchern bieten die hierauf abgestimmten activeLearning-WBTs einen qualitativ hochwertigen Medienmix, der den heterogenen Anforderungen in den unterschiedlichsten Schulungssituationen gerecht wird.

## Aktuelle Schwerpunktthemen des HERDT-Verlags im Überblick:

- ▶ Microsoft Office 2010
- ▶ Microsoft Windows 7
- ▶ Windows Server 2010
- ▶ Lotus Notes 8.5
- ▶ AutoCAD 2012
- ▶ Adobe Creative Suite 5

# HERDT

HERDT-Verlag

für Bildungsmedien GmbH

Am Kuemmerling 21-25 | 55294 Bodenheim

Fon: 06135 9222-10

Fax: 06135 9222-11

eMail: info@herdt.com

www.herdt.com

## Produkte und Dienstleistungen im Überblick:

- Bücher zu über 500 IT-Themen wie Office, Lotus Notes, ECDL, Internet u. v. m.
- Digitale Medien in Form von eBooks und WBTs
- Trainermedien sowie auf die Bücher abgestimmte Folien- und Übungspools
- HERDT-Buchdesigner – für die Gestaltung eigener Buchumschläge und die Erstellung individueller IT-Bildungsmedien
- Druck & Logistik – hochwertige Produktion und Versand Ihrer Druckerzeugnisse

Stand 50

INMEDEA GmbH

# „Erfolgreich diagnostizieren“ – Ärztliche Fortbildung mit Fallsimulationen aus der virtuellen Tropenlinik

Die in Kooperation mit dem Fachbereich Tropenmedizin des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg am Bernhard-Nocht-Institut entwickelten Fallsimulationen für die „virtuelle Tropenlinik“ sind inzwischen für die ärztliche Online-Fortbildung verfügbar.



Zum Fernausbildungskongress 2010 informierten wir über das innovative Fortbildungsprojekt der Sanitätsakademie, welches zum damaligen Zeitpunkt erstmals vorgestellt wurde. Unter Leitung von Oberfeldarzt Dr. Marcellus Fischer waren am Bundeswehrkrankenhaus Hamburg über 30 verschiedene Fallszenarien für die virtuelle Klinik des INMEDEA Simulators entwickelt worden, welche die relevanten Themengebiete der Tropenmedizin abdeckten und zur Vorbereitung von klinisch tätigen Sanitätsoffizieren für Auslandseinsätze in tropenmedizinisch relevanten Einsatzgebieten dienen sollten.

Inzwischen ist die „virtuelle Tropenlinik“ zu einem festen Bestandteil des regelmäßig stattfindenden tropenmedizinischen Lehrgangs am Bernhard-Nocht-Institut geworden. Seit Mai 2011 sind die tropenmedizinischen Fallsimulationen außerdem innerhalb der Produktreihe „Erfolgreich diagnostizieren“ als zertifizierte ärztliche Online-Fortbildung im Einzelhandel verfügbar und können im Internet über Amazon.de bestellt werden. In dieser Produktreihe bietet die INMEDEA GmbH Lernpakete zu verschiedenen Fachbereichen der Medizin an, dies umfasst neben der Tropenmedizin beispielsweise auch die 50 häufigsten Erkrankungen oder 12 „virtuelle Leichenschauen“ aus der Rechtsmedizin.

Je nach Lernpaket sind 6 bis 15 solcher Fallsimulationen aus dem INMEDEA Simulator enthalten und in den Ausführungen „Basic“, „Advanced“ und „Professional“ aufgearbeitet. Pro Fallsimulation werden dem Arzt drei Fortbildungspunkte gutgeschrieben. Für Studenten gibt es eine kostengünstigere Ausführung ohne Fortbildungspunkte.

Im Mittelpunkt des INMEDEA Simulators steht die Simulation klinischer Abläufe anhand virtueller Patienten, alle diagnostischen und therapeutischen Optionen einer tropenmedizinischen Klinik stehen dem Nutzer zur Verfügung. Einsatzrelevante Inhalte werden auf diese Weise nicht nur theoretisch erarbeitet, sondern aktiv am virtuellen Patienten vermittelt. Durch das grafikrealistische und interaktive Design kommen die Anwender direkt mit Patient und Thematik in Berührung und werden in dem Beweis ihrer diagnostischen Fähigkeiten herausgefordert und motiviert. Die Folge ist ein wesentlich effektiveres und nachhaltigeres Lernen, das nicht nur Pflicht ist, sondern sogar Spaß macht.



Die INMEDEA GmbH, ein Unternehmen der CompuGroup Medical AG, wurde 2006 gegründet und entspringt dem früheren BMBF Projekt „Neue Medien in der Wissenschaft“.

Mit dem INMEDEA Simulator bietet das Unternehmen web-basiertes E-Learning für die medizinische Aus-, Fort- und Weiterbildung, ausgerichtet auf Ärzte und Medizinstudenten. Anhand authentischer Patientensimulationen innerhalb einer virtuellen Klinikumgebung wird die selbständige Diagnostik und Therapie virtueller Patienten trainiert und medizinisches Know-How praxisorientiert und in spielerischer Art und Weise vermittelt.

Stand 12



INMEDEA GmbH

Gerhard-Kindler-Straße 6 | 72770 Reutlingen

Ansprechpartner: Angelika Schäfer

Fon: 07121 127 06 0

Fax: 07121 127 06 20

eMail: [info@inmedea.com](mailto:info@inmedea.com)

[www.inmedea.com](http://www.inmedea.com)

Krauss-Maffei Wegmann GmbH &amp; Co. KG

# Gemeinsames Ausbildungskonzept – gemeinsame Herausforderungen

Von der Theorie in die Praxis: Technologiegestützte Ausbildung für komplexe Waffensysteme



**Training Katalog - Übersicht (Öffentlicher Bereich)**

In Training Katalog werden alle dem Konfigurationsmanagement unterliegenden Kurse dargestellt und aktualisiert. Verfügbare Schulungen für Fahrzeug und Komponenten zur Aus- und Weiterbildung von Personal im Bereich der Systembedienung und Wartung- und Instandsetzung sind ohne Login ersichtbar. Kurse zur Vermeidung einzelner Inanspruchnahmen, spezifischer Klassen oder weitererführender Qualifikation werden nach Login dargestellt.

» Training Katalog ... Login »

Kurs-ID	Kurztitel	System	Version	Kurstyp
8.017.030.02.0-0-P-1.01	Munge 2 Mehrzweck	MUNGO	MUNGO 2	Bedienertaining
8.017.244.02.0-0-A-1.01	Operator Course LEOPARD 2 UPGRADE	LEOPARD	LEOPARD 244 SG	Bedienertaining
8.017.244.02.0-0-3V-1.01	Transitional Course LEOPARD 2 UPGRADE	LEOPARD	LEOPARD 244 SG	Frühling- & Instandsetzung (MRES 20)
8.017.241.02.0-0-A-1.00	Operator Course for LOT3 LeoS4	Simulator LEOPARD	LEOPARD 244 (Driving Simulator) LeoS4 (LOT3)	Bedienertaining

KMW bietet alle Trainingskurse an jedem geeigneten Ort und in jeder gewünschten Sprache an. Mehr Informationen? Klicken Sie auf die Kurs-ID oder kontaktieren Sie uns: [training@kmweg.de](mailto:training@kmweg.de)

» 2 | ... 21 | nächste Seite »

Die geplante Neuausrichtung der Bundeswehr, die eine weitere Verschlankeung des Personalkörpers zur Folge hat, sowie die Neubeschaffung moderner und zum Teil truppengattungsübergreifender Fahrzeuge und Waffensysteme lassen den Bedarf an querschnittlicher Ausbildung in den Streitkräften steigen. Dabei setzt die Bundeswehr zunehmend auf das technologiegestützte Lernen. Wobei sich das Konzept der Fernausbildung, das der GenInspBw neben Unterricht und praktischem Dienst als eigenständige Ausbildungsform festgelegt hat, im Rahmen von MAT immer weiter durchsetzt.

Fernausbildungsfähigkeit ist inzwischen auch eine gängige Forderung bei der Ausschreibung von Beschaffungsvorhaben.

Neben den vorwiegend kognitive Qualifikationen ansprechenden Lehrgängen, wie z.B. im Lehrgang zum Personaloffizier/ Personal-

stabsoffizier an der SFJg/StDstBw, gibt es an der TSL/FSHT auch erste Lehrgänge, in denen dieses Konzept für technische Ausbildung eingesetzt wird.

Die Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co.KG stellt sich als Industriepartner der Bundeswehr der Herausforderung und entwickelt gegenwärtig, basierend auf dem Fernausbildungskonzept der Bundeswehr, in Kooperation mit militärischen und wissenschaftlichen Partnern, Lehrgänge, in denen das Fernausbildungskonzept in der Ausbildung komplexer Waffensysteme umgesetzt wird. Dabei soll der Einsatz moderner vernetzter Informations- und Kommunikationsmittel im Rahmen des Wechsels zwischen mediengestütztem, interaktiven Selbstlernen an unterschiedlichen Lernorten

und Präsenzlernen durch den Einsatz moderner Simulatortechnik ergänzt werden.

Dies geschieht mit dem Ziel, die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Ausbildung zu steigern und die örtliche Durchführung von Ausbildung zu flexibilisieren. Der Erwerb von Handlungskompetenzen zum Erhalt der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr bleibt dabei im Vordergrund bestehen.

Die Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co.KG greift bei der Konzeption auf einen Lehrgangskatalog zurück, der im dritten Quartal 2011 auch in einer Customer-Online-Version über die KMW-Homepage einsehbar sein wird. Er unterstützt den Kunden durch schnellen Zugriff auf das Ausbildungsportfolio bei der Entscheidungsfindung speziell für den einsatzbedingten Sofortbedarf.



# KMW

**KRAUSS-MAFFEI WEGMANN**

Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG  
 Krauss-Maffei-Str. 11 | 80997 München  
 Ansprechpartner: Tobias Rohr  
 Fon: 089 8140 - 5784 | Fax: - 4968  
 eMail: [training@kmweg.de](mailto:training@kmweg.de) | [www.kmweg.de](http://www.kmweg.de)

Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG ist Marktführer in Europa für gepanzerte Rad- und Kettenfahrzeuge. An Standorten in Deutschland, Brasilien, Griechenland, den Niederlanden, Singapur, den USA und der Türkei entwickeln, fertigen und betreuen rund 3.500 Mitarbeiter ein Produktportfolio, das von luftverladbaren und hochgeschützten Radfahrzeugen (MUNGO, AMPV\*, F2, DINGO, GFF4 und BOXER\*), über die Aufklärungs-, Flugabwehr- und Artilleriesysteme (FENNEK, GEPARD, LeFLaSys\*, Panzerhaubitze 2000, DONAR\* und AGM) bis hin zu schweren Kampfpanzern (LEOPARD 1 und 2), Schützenpanzern (PUMA\*) und Brückenlegesystemen (LEGUAN) reicht. Darüber hinaus besitzt KMW eine umfassende Systemkompetenz auf dem Gebiet ziviler und militärischer Simulation- sowie Führungs- und Informationssysteme und fernbedienbarer Lafetten mit Aufklärungs- und Beobachtungseinrichtungen für Missionen bei Tag und Nacht. Auf die Einsatzsysteme von KMW verlassen sich weltweit die Streitkräfte von über 30 Nationen.

\*Gemeinschaftsprojekte mit nationalen und internationalen Partnern

**Stand 34 und 35**

LEARNTEC

# 20 Jahre LEARNTEC: Lernen weltweit vernetzt



Zum 20. Mal wird Karlsruhe im kommenden Jahr zum Zentrum der internationalen Weiterbildungsbranche. Die **LEARNTEC** – Internationale Leitmesse und Kongress für professionelle Bildung, Lernen und IT wird sich vom 31. Januar bis 2. Februar 2012 mit aktuellen Trends beschäftigen und hierbei am Erfolg der Neustrukturierung ihrer 19. Ausgabe anknüpfen. Unter dem Motto „Lernen weltweit vernetzt“ präsentieren die zahlreichen Aussteller auf der Messe die unterschiedlichsten Entwicklungen, Dienstleistungen, Technologien und Produkte, während sich die Referenten des Kongresses in den bewährten methodischen Strängen mit den wichtigen und aktuellen Fragestellungen beschäftigen werden. Hierbei soll insbesondere der Bogen zu neuen Aspekten der Bildungs- und Weiterbildungsbranche gespannt werden. „Die **LEARNTEC** ist der führende und am breitesten

aufgestellte Kongress zu den Themen des IT-gestützten Lernens. Durch unseren Call for Papers ist der Kongress hierbei besonders stark in der Branche verankert“, betont Britta Wirtz, Geschäftsführerin der Karlsruher Messe- und Kongress GmbH.

Aus den zahlreichen qualitativ hochwertigen Einreichungen für den Kongress, dem Herzstück der **LEARNTEC**, stellt eine fachkundige Jury mit dem Fokus auf die Dimensionen Praxisrelevanz, wissenschaftliche Exzellenz, Innovation und Erfahrung wesentliche Teile des Kongressprogramms zusammen. Anknüpfend an dem erfolgreichen neuen Kongresskonzept der **LEARNTEC** 2011 werden die thematischen Bereiche, denen die eingereichten Themenvorschläge dann zugeordnet werden, beibehalten. Erst nach der Auswahl der besten Referenten werden diese auf die

methodischen Stränge Didactics, Technology, Management, Specials und Workshops verteilt. Hierbei sollen den Kongressbesuchern Antworten auf ihre ganz praktischen Fragestellungen gegeben werden. Zudem sollen sie inhaltlich auch zu Innovationen und Zukunftsthemen geführt und so insbesondere auch der Bogen zu neuen Aspekten der Bildungs- und Weiterbildungsbranche gespannt werden.

Traditionell wird auf der **LEARNTEC** ein Orakel mit den aktuellen Trends der E-Learning-Branche präsentiert. Ein „Update“ dieses Orakels wird das Kongress-Komitee Sünne Eichler und Professor Dr. Peter A. Henning auf dem Fernausbildungskongress der Bundeswehr im Rahmen eines speziellen **LEARNTEC**-Workshop zum Thema „Aufbauarbeit durch Bildung. Neue Herausforderungen für Sicherheitskräfte“ präsentieren.

Die **LEARNTEC** findet jährlich in der Messe Karlsruhe statt, in ihrer 20. Ausgabe vom 31. Januar bis 2. Februar 2012. Die Internationale Leitmesse und Kongress für Lernen, Weiterbildung und IT bildet das vollständige Spektrum der beruflichen und akademischen Bildung und Weiterbildung ab. Angesiedelt in der TechnologieRegion Karlsruhe mit zahlreichen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen sind die Themenfelder Wissen und Bildung wichtige Bestandteile des Karlsruher Messe- und Kongress-Portfolios. Ob es um Weiterbildung mit digitalen Medien, Vertriebsschulungen, Sprachen lernen oder Blended Learning geht – auf der **LEARNTEC** erhalten die Fachbesucher Lösungen für ihre Praxis.

Stand 56

## LEARNTEC

**LEARNTEC** –

20. Internationale Leitmesse und Kongress für professionelle Bildung, Lernen und IT

Ansprechpartner: René Naumann

Fon: 0721-3720-5145

Fax: 0721-3720-2319

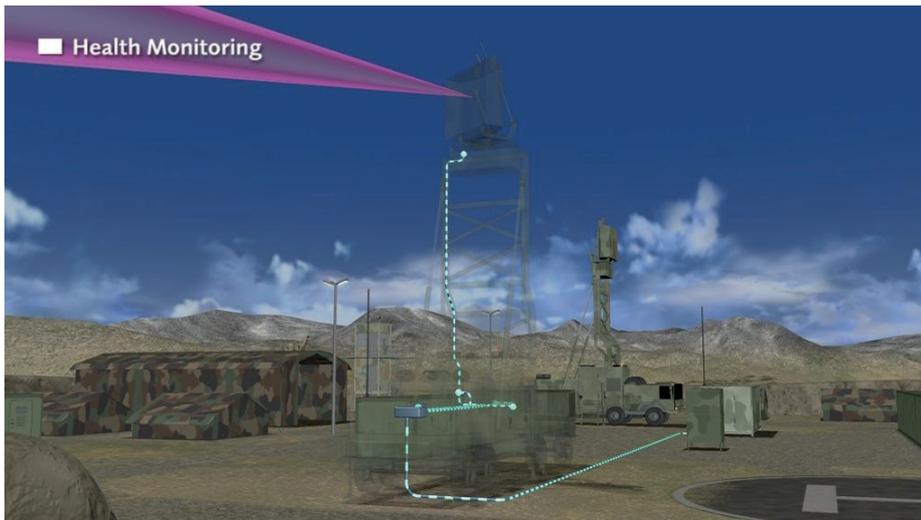
eMail: [rene.naumann@kmg.de](mailto:rene.naumann@kmg.de)

[www.learntec.de](http://www.learntec.de)

LFK-Lenkflugkörpersysteme GmbH

# Agieren bevor eine Störung auftritt

Um Material zu erhalten, sind Wartung und Instandhaltungsarbeiten auch während eines Einsatzes notwendig. In einigen Fällen ist der Soldat bei einer Mission aber auf sich allein gestellt. Neue elektronische Systeme helfen ihm, den Zeitpunkt der Instandhaltung leichter vorauszusagen und die Arbeiten durchzuführen.



Auf dieser Basis werden Empfehlungen an den Instandsetzer und Operateur ausgesprochen, wie z.B. weitere Tests durchzuführen oder Subsysteme vorbeugend auszutauschen.

Ziel ist es, notwendige Ersatzteile und Ressourcen effizient, kostengünstig und gezielt zur Verfügung zu stellen.

Um die Arbeit an den Systemen den Soldaten vor Ort so einfach wie möglich zu machen, hat MBDA Deutschland die sogenannte „Remote Maintenance“, also die ferngesteuerte Instandsetzung, entwickelt. Tritt eine Störung auf, übermittelt der Anwender die Informationen an eine Unterstützungsstelle.

MBDA Deutschland hat unter der Überschrift „Intelligente Materialerhaltung“ den Einsatz von Prognostik und Remote Maintenance, also der ferngesteuerten Instandsetzung erforscht. Ziel bei diesem Projekt war, Verfügbarkeit und Missionszuverlässigkeit von Systemen gerade bei Auslandseinsätzen erhöhen, und die Wartungs- und Instandhaltbarkeit vor Ort zu verbessern.

Nicht abwarten bis Geräte ausfallen, sondern Störungen voraussagen und rechtzeitig beheben – das ist der Grundgedanke der Prognostik. Umgesetzt wurde diese Idee durch Sensoren, die Umwelteinflüsse wie zum Beispiel Kälte, Hitze, Vibration und Feuchtigkeit messen.

Anhand dieser Messdaten und vorhandenen Erfahrungswerten wird der Zustand des Systems beurteilt und berechnet. So lässt sich leichter vorhersagen, wann Reparaturen notwendig werden.



Von dort wird er via Datenlink von Experten mit Informationen, wie zum Beispiel Videos und interaktiven elektronischen Dokumentationen, unterstützt.

Die jeweils erforderlichen Arbeitsschritte, notwendige Werkzeuge und Ersatzteile werden auf einem TouchPad dargestellt. Der Soldat kann nun Schritt für Schritt der elektronischen Anleitung folgen, die Arbeit protokollieren und die erfolgreiche Wartung zurückmelden. Zusätzlich zum TouchPad kann der Experte den Soldaten per Laserpointer anleiten und so erforderliche Schritte zeigen. Auf diese Weise ist die notwendige Expertise weltweit verfügbar.

**MBDA**  
MISSILE SYSTEMS

LFK-Lenkflugkörpersysteme GmbH  
Hagenauer Forst 27 | 86529 Schrobenhausen  
Ansprechpartner: Wolfram Lautner  
Fon: +49 8252 99 - 2549  
Fax: +49 8152 99 - 3871  
eMail: wolfram.lautner@mbda-systems.de  
www.mbda-systems.com

## MBDA Deutschland – Für die Truppe im Einsatz

MBDA Deutschland entwickelt und fertigt in Deutschland zusammen mit Partnern und Unterauftragnehmern Lenkflugkörpersysteme zur Flugzeugbewaffnung (TAURUS KEPD 350, METEOR), Luftverteidigung und Flugabwehr (MEADS, PATRIOT, SysFla / LFK NG), zur Bewaffnung von Hubschraubern (PARS 3 LR) und Schiffen (RAM, ESSM) sowie für das sog. „Battlefield Engagement“ (MILAN ADT-ER). Die Lenkflugkörpersysteme umfassen Waffen- bzw. Abschussanlagen, Flugkörper und Peripheriegeräte (wie z.B. logistische Geräte). MBDA Deutschland verfügt über umfangreiche Kompetenzen im Bereich Subsysteme sowie bei der Entwicklung und Fertigung von Schlüsselkomponenten für Lenkflugkörpersysteme (u.a. Wirksysteme / Gefechtsköpfe, Suchköpfe, Lenk-, Führungs- und Navigationssysteme). Darüber hinaus stellt MBDA Deutschland eine umfassende logistische Betreuung der Systeme sicher.

**Stand 36**

ML Consulting Schulung, Service &amp; Support GmbH

# Wir sichern Zukunft durch innovatives Bildungsmanagement!

Seit über zwanzig Jahren steht ML Consulting für Qualität, Flexibilität und Kompetenz im Bereich der bedarfsgerechten, individuellen sowie praxis- und einsatznahen Ausbildung. Mit umfangreicher Erfahrung in Organisation und Durchführung großer Bildungsprojekte sind wir für Industrie, öffentliche Auftraggeber und vor allem die Bundeswehr ein langjähriger Kooperationspartner.

Der diesjährige Fernausbildungskongress wird geprägt durch die Entscheidungen bezüglich der Bundeswehrreform und dem damit einhergehenden Wandel bei den Streitkräften. In den „Verteidigungspolitischen Richtlinien“ unterstreicht Verteidigungsminister de Maizière die Bedeutung von Ausbildung für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Auch soll die Bundeswehr zukünftig noch mehr als attraktiver Arbeitgeber gesehen werden. Dazu fordert Minister de Maizière eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung für die Soldaten, um einen späteren Übergang in Zivilberufe zu erleichtern. Als Lösung hierfür sieht er unter anderem Kooperationen mit der Wirtschaft und privaten Einrichtungen.

Eine derart geforderte Kooperation besteht zwischen der Bundeswehr und ML Consulting seit vielen Jahren. Mit unseren kompetenten Mitarbeitern, die die Abläufe der Bundeswehr nicht nur kennen, sondern auch inhaltlich mitgestaltet haben, beweisen wir in den Kompetenzzentren Informationstechnologie (KIT) an den Standorten Koblenz, Dresden und Lechfeld sowie dem Integrierten Fach- und Ausbilderzentrum SASPF (IFAZ SASPF Bw) in Aachen eine personelle Kontinuität



und Flexibilität, die nur ein mittelständischer Partner wie die ML Consulting bieten kann.

In Zeiten von Veränderungen und stetig wachsendem Kostendruck ist ML Consulting nicht nur Partner für die Bundeswehr, sondern begleitet darüber hinaus erfolgreich große Beratungs- und Weiterbildungsprojekte für Industrieunternehmen, Dienstleister und öffentliche Auftraggeber. Als Bildungs- und Beratungshaus, das den gesamten Prozess seiner Kunden begleitet und unterstützt, verbinden wir dabei umfangreiche Kompetenzen und langjährige Erfahrungen in den Bereichen:

- ▶ IT-Training
- ▶ ERP-Projekte
- ▶ Serviceanalyse / -qualifizierung
- ▶ Informationssicherheit

In all diesen Bereichen verfügt ML Consulting über das Knowhow, das für eine ganzheitliche Betreuung der Kunden erforderlich ist.

Wir freuen uns, Sie an unserem Stand begrüßen zu dürfen, um mit Ihnen über das Thema Aus- und Weiterbildung zu diskutieren, das sich immer neuen Herausforderungen stellen muss. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass das Ziel jedweder Ausbildungsbemühungen immer die Befähigung zur Ausübung konkreter Tätigkeiten bzw. Anwendung von Arbeitsinhalten sein muss. Adäquate Bildung ist die direkte Voraussetzung für erfolgreiches Handeln – heute und in Zukunft.



Mit herzlichen Grüßen  
Ihr ML Consulting Team

## IT-Training

- Konzeption • Trainingsorganisation • Bildungsmedien • Umsetzung • Bildungsoutsourcing

## ERP-Projekte

- Bildungskonzeptionen • Change Management • Bildungsmedien • Prozessorientiertes Training • Rollout

## Serviceanalyse / -qualifizierung

- Handlungsorientierte Beratung • Zielgruppenspezifische Analysen • Erfolgsorientierter Transfer • Managementberatung & Mitarbeiterqualifikation

## Informationssicherheit

- Individuelle Konzepte • Bildungsmedien • Sensibilisierung • Qualifizierung

Stand 49



ML Consulting

Schulung, Service & Support GmbH

Max-Planck-Str. 39 | 50858 Köln

Fon: +49 (0)2234 / 92 03 - 112 | Fax: - 231

eMail: [info@mlconsulting.de](mailto:info@mlconsulting.de)

[www.mlconsulting.de](http://www.mlconsulting.de)

Morgan Park

# Neue Liebe... rostet auch nicht!

Ein Auto mit Holzrahmen und Aluminiumkarosserie? Der Morgan wird seit Jahrzehnten liebevoll von Hand gefertigt. Das muss man erst mal können: Ausbildung mit Herz und Verstand!

Seit 1909 wird in der Nähe des idyllischen viktorianischen Ortes Great Malvern, am Fuße der Malvern Hills, in traditioneller Handarbeit ein Roadster gebaut, der für sich zu recht in Anspruch nimmt, der erste und letzte unter den wahren Sportwagen zu sein.

Sein Begründer, Henry Frederick Stanley Morgan, wäre sicherlich überrascht zu sehen, mit welcher handwerklichen Kontinuität bei gleichzeitiger Adaption technologischer Modernisierung sein Werk die mörderisch voranschreitende Entwicklung unseres Jahrhunderts überdauert hat, gereift ist und sich heute als lebende Legende in einer unübersichtlichen Masse moderner Produktionsvielfalt als das abhebt, was es immer war, ein Roadster mit unverwechselbarem Profil und einer liebenswürdigen Ausstrahlung, wie sie nur ein handgefertigtes Auto haben kann. Das stellt auch besondere Anforderungen an die Ausbildung: Einerseits will die handwerkliche Perfektion von der Pike auf gelernt sein, andererseits geht es auch bei Morgan nicht ohne moderne Mechatronik und Technik.

Die Seriosität handwerklicher Tradition, der das Familienunternehmen kompromisslos verpflichtet ist, begründet das Morgan-Image, das bei Morgan-Liebhabern weltweit Enthusiasmus auslöst. Die handwerkliche Sorgfalt und Präzision, mit der alle Komponenten vorbereitet und justiert werden, die aufwendige Erstellung



des aus Eschenholz gefertigten Aufbaus, die individuelle Ausgestaltung in der Sattlerei unter Verwendung hochwertiger Lederprodukte und nicht zuletzt eine unbegrenzte Farbwahl in einer modernen Lackierwerkstatt geben jedem Morgan die ihm eigene »Seele«, die der Morganer an seinem Auto kennt, und die ihm in einer Zeit moderner, zur Vereinheitlichung neigender Massenherstellungsroutine eine Ausnahmestellung gibt.

So ist jeder Morgan ein nach individuellen Vorstellungen seines Besitzers maßgeschneidertes Exemplar, wobei die Vielfalt der Wahlmöglichkeiten im Bereich der Spezifizierung oft die Entscheidung nicht leicht macht.

Es werden heute ca. 600 Fahrzeuge im Jahr gebaut und die Produktionszeit für ein Fahrzeug von der Chassislegung bis hin zur Politur im »Dispatch Shop« beträgt ca. 4 Wochen.



**MORGAN PARK**

Morgan Park  
Lutz Leberfinger e. K.  
Hanskampring 23 | 22885 Barsbüttel  
Fon: +49(0)40/670 30 20  
Fax: +49(0)40/670 30 90  
eMail: info@morganpark.de  
www.morganpark.de

## Klassische Sportwagen und individuelle Automobile sind unsere Passion!

Morgan Park Hamburg ist offizieller Händler der Morgan Motor Company und beschäftigt sich seit 30 Jahren mit dem Vertrieb, dem Service sowie der Ersatzteilversorgung für Morgan Fahrzeuge, wie z.B. der Morgan Roadster und andere klassische englische Automobile. Grundsätzlich liegen uns alle Interessenten und Fahrer klassischer Automobile am Herzen. Da ist auch Wissensmanagement ein Thema, das uns in unserem täglichen Geschäft bewegt ... Gleichzeitig sind wir auch Ausbildungsbetrieb und möchten junge Menschen für den besonderen Mix aus traditionellem Handwerk und modernster Technologie begeistern – einen Mix, wie ihn heutzutage kaum ein Unternehmen mehr seinen Auszubildenden bieten kann. Wir vertreten mit Herz und Fachwissen die Marken Morgan und Wiesmann, die letzten echten Sportwagen unserer Zeit.

**Stand 25 und 26**

move GmbH

# Aaaachtung!

## Blick nach vorn – Ihre Zukunft im Visier

Wie geht es weiter nach der Bundeswehr? Eine Frage, die sich jede/r Zeitsoldat/in\* früher oder später stellt.

Die move GmbH, ein Unternehmen der campus group, verfügt über mehr als 27 Jahre Erfahrung in der Ausbildung und Umschulung im deutschen IT-Markt und seit 1998 auch über Angebote speziell für Zeitsoldaten.

Dass das Unternehmen in diesem Bereich außerordentlich erfolgreich ist, zeigt die Tatsache, dass bereits weit mehr als 1.800 Zeitsoldaten eine fachpraktische Aus- bzw. Weiterbildung bei der move GmbH absolviert und darüber den Weg in zivile Berufe gefunden haben.

Die Grundlage hierfür bildet ein duales Ausbildungssystem, das sowohl einen theoretischen als auch einen fachpraktischen Teil beinhaltet. Die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse erfolgt in Form von herstellerautorisierten und von zertifizierten Trainern durchgeführten Schulungen, die in Zusammenarbeit mit der ebenfalls zur campus group gehörenden the campus GmbH angeboten werden. Das Portfolio der the campus GmbH umfasst Trainings zu allen wichtigen Softwareherstellern der Welt wie z.B. Microsoft, Oracle, SAP, Novell und Cisco. Weltweit anerkannte Hersteller-Zertifikate können daher genauso angestrebt und erworben werden wie z.B. Ausbildungsabschlüsse mit TÜV- oder IHK-Zertifikat.

Die Praxisphase der Ausbildung findet in einem Partnerunternehmen statt, wobei die move GmbH auf ein breit gefächertes Partnernetzwerk zurückgreift und die Soldaten individuell und bedarfsorientiert vermittelt. Darüber hinaus unterhält die move GmbH seit Jahren eine enge Kooperation zum



Berufsförderungsdienst (BFD), der eine 100%-ige Förderung von Fachausbildungen für ehemalige Zeitsoldaten ermöglicht.

Die Ausbildungen dauern in der Regel zwischen 7 und 24 Monaten, wobei der Beginn jederzeit möglich ist und zumeist mit dem Beginn des Förderanspruchs zusammenfällt. Im Vorfeld erfolgen diverse Maßnahmen, um auf die individuelle Situation jedes einzelnen Bewerbers einzugehen, einen sehr zielgenauen Ausbildungsplan zu erstellen

und eine Vermittlung in ein optimal geeignetes Ausbildungsunternehmen leisten zu können. Durch die Praxisphase, die Teil der Ausbildung ist, ist nicht nur eine zeitnahe Umsetzung der theoretisch erworbenen Kenntnisse möglich, sondern auch in der Regel ein nahtloser Übergang in eine Festanstellung. Der Erfolg gibt der move GmbH Recht: bisher konnten weit über 90% der Teilnehmer erfolgreich ins Berufsleben eingegliedert werden.

\* im Text wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibl. Form ist selbstverständlich mit eingeschlossen.

Die move GmbH beschäftigt sich mit der Planung und Abwicklung aller trainingsnahen Aufgaben wie Teilnehmer-, Lieferanten- und Infrastrukturmanagement (Managed Training Services) und ist in der Lage, mit Räumen, Trainern, Installationen etc. eine komplette Trainingsinfrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Sie ist ferner in den Bereichen Geförderte Trainings und E-Products tätig und bietet diese Leistungen bundesweit an. Die move GmbH ist anerkannter Bildungsträger für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach AZWW. Die Weiterbildungsmaßnahmen enden i.d.R. mit anerkannten Abschlüssen und bieten Arbeitssuchenden und Umschülern eine gute Perspektive für den Weg zurück ins Arbeitsleben.

**Stand 39**



move GmbH - learning services  
Am Hoppenhof 33 | 33104 Paderborn  
Ansprechpartner: Karl Hoffmeyer  
Fon: 05251 1554 18  
eMail: khoffmeyer@move-ls.de  
www.move-ls.de

Raytheon Professional Services GmbH

# ....Raytheon – ein kompetenter Partner für Ausbildungsgestaltung und -unterstützung.



Auch in Deutschland ist das Unternehmen Raytheon kein Unbekannter. Im militärischen Bereich ist es durch die Produktion von Radargeräten, Kampfflugzeugbewaffnung und des Flugabwehrraketensystems Patriot bekannt. Darüber hinaus stellt Raytheon neben einer Vielzahl von Systemen und Komponenten von Rüstungsgütern auch Ausbildungsleistungen bereit. Besonders in Deutschland ist die in Ausbildungsfragen spezialisierte Sparte Raytheon Professional Services (RPS) ein begehrter Partner der Automobilindustrie. Unter fünf Standorten unterhält Raytheon in Rüsselsheim eine GmbH mit deutschen Mitarbeitern, die international im Ausbildungs- und Servicebereich tätig sind.

RPS stellt Leistungen für militärische und zivile Ausbildung und Ausbildungsunterstützung zur Verfügung. Das Leistungsspektrum ist sowohl auf Ausbildung in Schulen und Zentren als auch auf Führer- bzw. Truppenausbildung ausgerichtet. Grundsätzlich werden alle Ausbildungsarten und -verfahren unterstützt. Mit moderner Technologie gestützter Ausbildung werden bei Bedarf Unterrichte, Praktischer Dienst und vor allem Fernausbildung unterstützt. Die Palette der Angebote reicht von Lehrgangs- und Ausbildungsoptimierung, Evaluationsunterstützung, Unterrichtshilfen und individuelles Fernlernen bis zu Ausbildung in verteilten Klassenzimmern und zu virtueller Gruppenkooperation. Die Produktion digitaler Inhalte für die Fernaus-

bildung ist eine der zahlreichen Spezialitäten des Hauses Raytheon.

Jährlich stellt RPS weit über 8 Millionen Ausbildungsstunden unterschiedlichster Ausbildungsgebiete bereit. 2,2 Millionen Ausbildungsvorhaben vom Unterricht im virtuellen Klassenzimmer bis zur Gefechtsstandsübung werden unterstützt. 3 Millionen Lernerfolgskontrollen werden durchgeführt. Jährlich werden ca. 9000 neue Ausbildungsinhalte bzw. optimierte Lehrgänge vorgelegt. Die Beratungsleistung in der Ausbildung umfaßte in 2010 ca. 1.000 Stunden.

Kürzlich hat das NATO Kommando Allied Command Transformation bei Raytheon e-ITEP-Software (Electronic Individual Training and Education Program) beschafft. Dabei handelt es sich um die kostengünstige und hocheffiziente Anwendersoftware eines firmeneigenen Learning Management Systems, das auf NATO-Belange ausgerichtet ist, um IT-netzgestützt NATO-weit Ausbildungsplanung und -steuerung durchführen zu können. Damit können die internationalen und nationalen Kommandobehörden die Ausbildungsvoraussetzungen für NATO-Dienstposten ermitteln und individuelle Ausbildungsplanung zeitgerecht veranlassen. Es soll erreicht werden, dass das Personal für NATO Stäbe bei Dienstantritt über die jeweils für den Dienstposten erforderlichen Qualifizierungen verfügen kann.

Raytheon steht bereit, die sich weiterentwickelnde Bundeswehr im Rahmen von Kooperations- und/oder Betreiberlösungen effektiv zu entlasten und effizient zu unterstützen.

## Raytheon

*Customer Success Is Our Mission*

Raytheon Professional Services GmbH

Cityforum im Eichsfeld

Ferdinand-Stuttman-Str. 15

65428 Rüsselsheim

Fon: 06142 917 338

eMail: [rps-contact@raytheon.com](mailto:rps-contact@raytheon.com)

[www.rps.com](http://www.rps.com)

### Über Raytheon Professional Services

Raytheon ist eines der größten Trainingsunternehmen weltweit und erbringt Leistungen sowohl für militärische und öffentliche, als auch für gewerbliche Auftraggeber. Raytheon bietet Trainingsdienstleistungen in 95 Ländern und in 26 Sprachen an.

In Deutschland verfügt Raytheon mit ihrem Tochterunternehmen Raytheon Professional Services GmbH über mehr als 200 Experten.

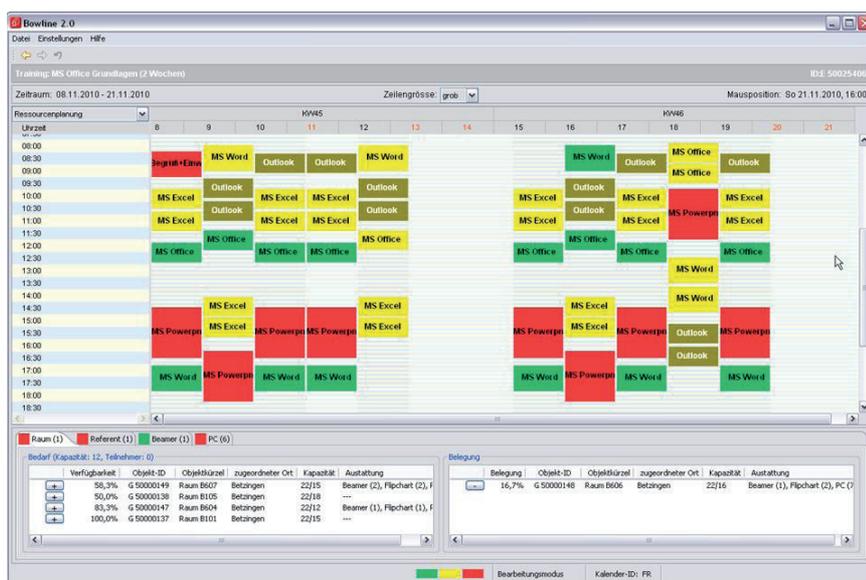
Weitere Informationen erhalten Sie direkt bei uns:

**Stand 30**

SAP Deutschland AG &amp; Co. KG und LIGHTHOUSE MCS GmbH

# SAP® Learning Solution & Bowline®

SAP Learning Solution® (SAP LSO) bietet Kunden die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern ein bedarfsgerechtes Trainingsangebots zur Verfügung zu stellen und Ausbildungsaktivitäten im Unternehmen/Organisation integriert zu steuern.



Bei der Ressourcendeckung lassen sich alle erforderlichen Restriktionen berücksichtigen.

## Modul B „Stundenplanung“

Erlaubt das Erstellen und Bearbeiten fachlich-inhaltlicher Stundenpläne je Training inklusive Ressourcenplanung auf Stundenebene.

## Modul C „Benotungsunterstützung“

Bietet die Möglichkeit, Klausuren und Prüfungen aller Art zu terminieren und nach frei bestimm- baren Regeln zu benoten. Einzelnoten können gewichtet und „regelgerecht“ zu Fach- und Gesamnoten zusammengeführt und für verschie- dene Leistungsnachweise aufbereitet werden.

## Modul D „Unternehmensbelegungsplanung“

Ermöglicht die Belegungsplanung eigener Unterkünfte. Für Trainings können Zimmerkontingente reserviert werden. Trainingsabsagen und Teilnahmestornie- rungen geben die reservierten Zimmer wieder frei.

Ab August 2011 erweitert LIGHTHOUSE das Angebot um:

**Bluelight®**, ein vollständig in das SAP Talent- management integriertes Ausbildungsmanage- mentsystem mit automatischer Ausbildungs- planung für Berufsbilder aller Art.

**Marline®**, ein Werkzeug für den grafischen Aufbau und die Bearbeitung von SAP Strukturen aller Art, z.B. auch für den Aufbau von Quali- fikationskatalogen und Unterkunftshierarchien.

Durch SAP LSO® werden die entsprechenden Arbeitsabläufe optimiert, Kosten reduziert und die Transparenz über notwendige Ausbildungskapazitäten und Ausbildungserfolge erhöht. Ein wichtiger Faktor, wenn es um die Durchführung und Überwachung von elementarer Ausbildung (z.B. einsatzvorbereitender Ausbildung) geht. Bowline® von LIGHTHOUSE ergänzt die SAP Lösung dabei insbesondere um Funktionalitäten für eine effiziente, grafisch gestützte Planung, Ressourcenmanagement, Stundenplanung, Benotung und Unterkunftsbelegungsplanung der Ausbildungseinrichtungen.

Die Bundeswehr hat im Rahmen des Projektes IAMS (Integriertes Ausbildungsmanagement

System) beide Produkte eingeführt. Nach Abschluss der Real-Test-Phase im Juli 2011 werden die, an die Bedürfnisse der Bundeswehr angepassten Produkte SAP LSO und Bowline, den Schulen der Bundeswehr zur Verfügung gestellt.

## Bowline® besteht aus 4 Modulen:

### Modul A „Grafische Plantafel“

Ermöglicht das Anlegen und Planen von Trainings auf einer grafischen Plantafel unter Berücksichtigung von Feiertags- und Schulkalendern. Die Plantafel visualisiert den Ressourcenbedarf von Trainings und seine Deckungsmöglichkeiten.

Die LIGHTHOUSE MCS GmbH bietet seit 1997 Beratung und Entwicklung im Umfeld der Human-Capital-Management-Produkte der SAP und ist seit 2007 Entwicklungspartner der SAP. Zur Produktpalette gehören das in SAP Learning Solution integrierte Bowline®, das Ausbildungsmanagementsystem Bluelight® und das Strukturwerkzeug Marline®.

Die Firma SAP hat zusammen mit der Bundeswehr die Branchenlösung SAP for Defense & Security entwickelt und unterstützt damit die Bundeswehr in ihren streitkräftespezifischen Prozessen. SAP Learning Solution bildet dabei die Basis zur Optimierung der Ausbildungssteuerung durch eine integrierte und optimierte Lehrgangsplanung und -durchführung in der Bundeswehr.

Stand 53



SAP Deutschland AG & Co. KG  
Ansprechpartner: Stephan Bächt  
Stephan.Baecht@sap.com | www.sap.de/defense



LIGHTHOUSE MCS GmbH  
Ansprechpartner: Lutz Henke  
Fon: +49 4103 - 90 41 37 | Fax: - 12 45 60  
l.henke@lighthouse-it.de | www.lighthouse-it.de

SERIOUS GAMES BERLIN, c/o TimeKontor AG



# Katastrophen-, Notarztschulung, Triage Trainer und mehr

SERIOUS GAMES BERLIN zeigt auf, warum Virtuelle Trainingswelten motivierend und nachhaltig sind – warum Computerspiele Potenziale zur pädagogisch-didaktischen Weiterentwicklung bieten, uns glücklicher machen, kreativer, sowie belastbarer, und uns in die Lage versetzen, reale Konsequenzen, Risiken und Gefahren zu vermeiden und unsere Problemlösungskompetenz auffallend zu schärfen.

Vor allem in Bereichen wie Bildung, Verteidigung/Sicherheit, Medizin & Sport finden Serious Games zunehmende Anwendungen. Sie können ein unterschiedliches Gerüst zur Vermittlung des Lerninhaltes einnehmen (z.B. Simulation, Abenteuer, Planspiele, Strategie) und werden für unterschiedliche Plattformen verwendet (PC, Browser Handheld, etc.).

Finden Sie heraus, wann und wie Sie am besten Serious Games nutzen! In dem Praxisforum „Triage Trainer, Notarztschulung und mehr“ möchten wir Ihnen „Serious Games im Katastrophenschutz“ nahe bringen.

In Ungewöhnlichen Einsatzsituation wie Katastrophen stellen sehr hohe Anforderungen, nicht selten unter Gefährdung der eigenen Person dar. Ein Handeln unter Zeit- und Erfolgsdruck, sowie

die geringen Möglichkeiten zum Training von Katastrophensituationen verlangen nach einer wirtschaftlichen und gesünderen Alternative: dem virtuellen Training.

Anhand des Projektes VoTeKK (Vorbereitung auf Terroranschläge, Krisen und Katastrophen) sowie am Beispiel eines Triage- und Notarzt-Trainer von Serious Games Solutions werden die Potenziale von Serious Games & Simulationen beim Erwerb von Kompetenzen anschaulich dargestellt.

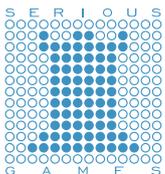
Das 2010 von der Berliner TimeKontor AG gegründete Netzwerk wird mit Bundes- und Landesmitteln aus der Gemeinschaftsaufgabe zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) gefördert.

An unserem Stand erwartet Sie ein umfassender Einblick in unsere vielfältigen Projekte und Kooperationspartner.

Welches Ursache/Kategorie trifft am ehesten auf dieses Verletzungsmuster zu?

- Primary Blast Injury
- Secondary Blast Injury
- Tertiary Blast Injury
- Quaternary Blast Injury
- Dafür gibt es kein spezielles Verletzungsmuster

Nachdem die Lageerkundung von anderen führenden Einsatzkräften professionell übernommen wurde und Sie dezentral unter Beachtung des Eigenschutzes arbeiten können wenden Sie sich einem (vom LNA) zugewiesenen Patienten zu. Er kann Sie sehr schlecht verstehen, gibt starke Bauchschmerzen an und atmet schwer.



SERIOUS GAMES BERLIN, c/o TimeKontor AG,  
Schönhauser Allee 10 - 11 | 10119 Berlin  
Fon: 030 3900 87-0 | Fax: 030 3900 87- 25  
Franziska Oehler (Netzwerk Management)  
eMail: franziska.oehler@seriousgames-berlin.de  
www.seriousgames-berlin.de

**Das Netzwerk SERIOUS GAMES BERLIN:** SERIOUS GAMES nutzen spielerische Ansätze und innovative Technologien zur Vermittlung von Bildungsinhalten. Das Netzwerk SERIOUS GAMES BERLIN bündelt die Kompetenzen und Interessen von Entwicklern und Anbietern, um Serious Games als innovatives Medium zur Vermittlung von Inhalten aus den Bereichen Sicherheit, Bildung, Gesundheit, Unternehmenskommunikation sowie Politik und Kultur bekannter zu machen.

**Serious Games Solutions GmbH:** Der Partner „Serious Games Solutions GmbH“ entwickelt Serious Games bereits seit 1993 und konnte sich als ein Marktführer positionieren. Zu den Kunden gehören große Unternehmen und Organisationen wie das Auswärtige Amt oder die Bundesagentur für Arbeit. Ein Schwerpunkt in den Aktivitäten ist die Entwicklung von Serious Games im Bereich Katastrophenschutz und Ärztetraining.

**Stand 48**

SMART Technologies (Germany) GmbH

# Streitkräfte der Bundeswehr arbeiten interaktiv

Lösungen von SMART Technologies unterstützen alle Teilstreitkräfte der Bundeswehr effizient und nachhaltig bei Ausbildung, Training, Planung und Einsatz in den verschiedensten Szenarien vollkommen standortunabhängig.

Projizieren Sie Inhalte, wie z.B. interaktive Lagekarten auf das SMART Board™ Interactive Whiteboard und steuern Sie alle Anwendungen mit dem Finger oder Stift direkt auf der Oberfläche. Mit dem Finger oder technikhosen Stift können Sie Anmerkungen und Notizen in der Anwendung direkt am SMART Board machen. Am Ende jeder Einheit werden die Ergebnisse direkt abgespeichert und per E-Mail an alle Teilnehmer versandt.

Kameraden im weltweiten Einsatz können mit Hilfe unserer Lösungen für moderne Datenkonferenzen an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen – egal an welchem Einsatzort sie sich befinden.

Das SMART Board™ Interactive Whiteboard wurde 2008 durch das „Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“ als einziges interaktives Whiteboard in den Rahmenvertrag der Bundeswehr aufgenommen. Alle wichtigen Informationen zum Bestellvorgang finden Sie über den Link der Bundeswehr

<http://intranet-itambw.bundeswehr.org>.

Suchen Sie einfach unter „Fachinformationen/ IT-Rahmenverträge“ nach dem SMART Board™ Interactive Whiteboard.

## Eine Fallstudie:

Die „Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik“ in Mannheim setzt bereits seit mehreren Jahren die SMART Board™ Interactive Whiteboards effektiv für die Aus- und Weiterbildung ein. Dabei zeigt sich der Nutzen besonders bei Brainstormings und Workshops im kleineren Personenkreis.

Mit Hilfe der SMART Notebook™ Software und den Microsoft®Office Programmen werden Lehrinhalte und Präsentationen vorbereitet und können dann gemeinschaftlich im Workshop weiter bearbeitet werden. Die Touchscreen Funktionalität, bei der nur der Bildschirm berührt werden muss, um beispielsweise eine Animation zu starten, einen wichtigen Punkt hervorzuheben oder auf die nächste Seite zu blättern, stellt dabei eine große Entlastung dar.

Im Anschluss haben alle Teilnehmer auf das Erarbeitete im Netzwerk Zugriff oder sie erhalten die Materialien per E-Mail. Aber auch für



Fernlehrgänge wird das interaktive Whiteboard von SMART Technologies erfolgreich eingesetzt. Von überall treffen sich alle Teilnehmer in einem virtuellen Unterrichtsraum und über „Application Sharing“ werden z. B. Lageplanungen gemeinsam entwickelt.

Mit der digitalen, interaktiven Arbeitsumgebung der SMART Board™ Interactive Whiteboard werden Ausbildung und Schulung an den Standorten der Bundeswehr effizient und nachhaltig gestaltet.

Als weltweiter Marktführer und Erfinder des interaktiven Whiteboards bietet SMART Technologies ein komplettes Lösungsportfolio für eine interaktive und standortunabhängige Ausbildung an.

Mit der digitalen und interaktiven Arbeitsumgebung der SMART Board™ Interactive Whiteboards werden Ausbildung und Schulung an den Standorten der NATO Streitkräfte effizient und nachhaltig gestaltet. SMART Technologies wurde 1987 als privatwirtschaftliches Unternehmen gegründet und hat seinen Hauptsitz in Calgary, Kanada.

Weitere Informationen unter: [www.smarttech.de](http://www.smarttech.de).

Stand 29

# SMART™

SMART Technologies (Germany) GmbH

In der Raste 10 | 53129 Bonn

Ansprechpartner: Karina Kiefer

Fon: +49 228 35009 - 0

Fax: +49 228 35009 - 35

eMail: [info@germany.smarttech.com](mailto:info@germany.smarttech.com)

[www.smarttech.de](http://www.smarttech.de)

# Sumatra Developer und Sumatrics

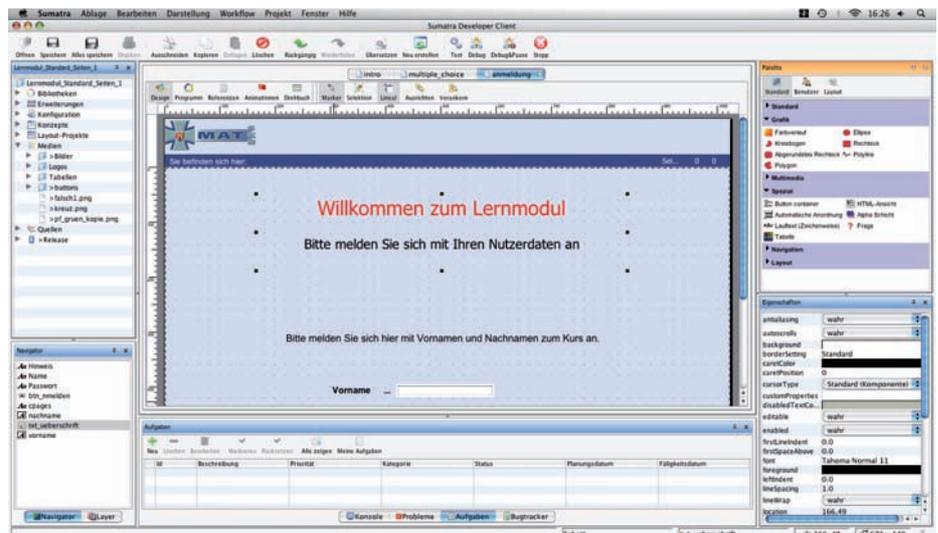
ST&C Software Tools & Consulting. ST&C versteht sich als Beratungs- und Technologiepartner für Projekte der Fernausbildung. Die Grundlage bildet die von ST&C entwickelte Softwarefamilie Sumatra. Auf dem Fernausbildungskongress werden die Entwicklungsplattform und das neue Sumatrics präsentiert.

## Sumatra Developer

Das Produkt ist ein professionelles Software-Entwicklungssystem, das zur Erstellung von multimedialen Anwendungen, Kursen, Fernausbildungsmodulen, Simulationen etc. eingesetzt werden kann. Es besteht aus einer Server- und einer Clientkomponente, die im Zusammenspiel sämtliche Bereiche des Entwicklungs- und Produktionsprozess von der Konzeptionsphase, über das Drehbuch, die Programmierung, die Qualitätssicherung und die endgültige Release-Erstellung abdecken. Der Prozess wird serverseitig durch eine Datenbank und ein Versionsmanagementsystem unterstützt. Mit der aktuellen Version wurde eine Search Engine zur Suche von Medien und Modulen integriert.

### Wesentliche Funktionen des Servers

- ▶ Teamserver als Standalone oder im Master-Slave-Verbund,
- ▶ Alternativ einsetzbar als eigenständiger Medienserver
- ▶ Verwaltung der Projekte und Basistabellen,
- ▶ Pflege aller Nutzer und Teams für die Projekte,
- ▶ Rechte- und Rollenkonzept,
- ▶ Zentrale Definitionen für die Codegenerierung,
- ▶ Zentrales Versionsmanagementsystem.



### Wesentliche Funktionen des Clients

- ▶ Integrierte Entwicklungsumgebung,
- ▶ Konzepteditor,
- ▶ Drehbuchgenerierung aus den Feinkonzepten,
- ▶ Seiteneditor (GUI-Komponenten) und Drehbucheditor,
- ▶ Programmiereditor mit Syntaxprüfung,
- ▶ Automatische Codegenerierung,
- ▶ Versionsverwaltung (Client) mit Historie,
- ▶ Release-Erstellung,
- ▶ Bugtracker und Aufgabenliste,
- ▶ Medienbrowser.

### Sumatrics

Mit Sumatrics bieten wir eine virtuelle Umgebung, um Meetings und andere synchrone Veranstaltungen auf mobilen Geräten sowie PC/Mac abzuhalten.

Die von uns entwickelte Serverarchitektur ist für den Einsatz in sicherheitskritischen Umgebungen besonders geeignet. Das neuartige User-Interface auf den mobilen Geräten erlaubt eine besonders einfache Handhabung trotz reduzierter Schirmgröße.



ST&C Software Tools & Consulting GmbH  
 Wundramweg 5  
 31303 Burgdorf/Hannover  
 Ansprechpartner: Dirk Fehrmann  
 Fon: 05136 - 5799  
 Fax: 05136 - 5795  
 eMail: info@stc-de.com  
 www.stc-de.com

### Innovative Softwareprodukte

ST&C Software Tools & Consulting GmbH befasst sich seit Unternehmensgründung im Jahr 1990 mit der Entwicklung und Distribution von Softwareprodukten. Diese Tätigkeiten werden durch Beratungsdienstleistungen und individuelle Software-Projekte ergänzt.

Das Unternehmen beschäftigt sich seit 1997 mit der Java-Programmiersprache und seit 2010 auch mit der Entwicklung für iPhone und iPad.

Das Produkt „Sumatra Developer“ wird von der Bundeswehr zur Entwicklung von Fernausbildungsprogrammen genutzt.

### Stand 4

Studiengemeinschaft Darmstadt | Wilhelm Büchner Hochschule

## Seit über 60 Jahren Pionier der Fernlehre – Die Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD)

Berufsbegleitende Weiterbildung per Fernunterricht

Die Studiengemeinschaft Darmstadt ist eines der traditionsreichsten und größten Fernlehrinstitute Deutschlands. Jährlich bilden sich ca. 60 000 Fernschüler in mehr als 200 staatlich geprüften und anerkannten Fernlehrgängen in den Bereichen Schulabschlüsse, Sprachen, Wirtschaft, Technik, Informatik, Allgemeinbildung sowie Kreativität, Persönlichkeit und Gesundheit weiter.

Das zur Klett-Gruppe gehörende Unternehmen wurde für seine innovativen Ideen und seine Serviceorientierung bereits mehrmals ausgezeichnet, so beispielsweise vom Branchenverband Forum DistancE-Learning oder von der Initiative Mittelstand. Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 29990, PAS 1037 und AZWV belegen die hohen Qualitäts- und Servicestandards der SGD.

## Arbeiten und studieren: Ein Fernstudium an der Wilhelm Büchner Hochschule macht es möglich

Bachelor- und Masterstudiengänge auch für Berufstätige

Mit über 5 000 Studierenden ist die staatlich anerkannte Wilhelm Büchner Hochschule die größte private Hochschule für Technik in Deutschland. Das Studienangebot der Fernhochschule richtet sich schwerpunktmäßig an Berufstätige und umfasst Bachelor- und Masterstudiengänge in den Fachrichtungen Informatik, Elektro- und Informationstechnik, Mechatronik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Technologiemanagement. Ebenfalls zum Studienprogramm gehören akademische Weiterbildungen sowie Kurzstudiengänge.

Alle Studiengänge zeichnen sich dadurch aus, dass sie neben dem nötigen technischen Fachwissen auch fachübergreifende Kompetenzen wie Betriebswirtschaft, Führung und Kommunikation vermitteln. Absolventen sind dadurch in der Lage, komplexe Projekte oder ganze Unternehmensbereiche zu führen.

### Studiengemeinschaft Darmstadt

Seit der Gründung im Jahr 1948 durch Werner Kamprath zählt die SGD über 750 000 Kursteilnehmer. Die Bestehensquote der SGD-Teilnehmer bei Schul-, IHK-, staatlichen und institutsinternen Abschlüssen liegt bei über 90 Prozent, was auf die persönliche und individuelle Studienbetreuung durch die Fernlehrer zurückzuführen ist.

**Stand 57**



Studiengemeinschaft Darmstadt  
Ostendstraße 3  
64319 Pfungstadt bei Darmstadt  
Studienberatung  
Fon: 0800-806 60 00 (gebührenfrei)  
eMail: [Beratung@sgd.de](mailto:Beratung@sgd.de)  
[www.sgd.de](http://www.sgd.de)

### Wilhelm Büchner Hochschule

Die zur Klett-Gruppe gehörende Wilhelm Büchner Hochschule versteht sich als Service-Hochschule für Berufstätige.

Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 29990 und PAS 1037 belegen die hohen Qualitäts- und Servicestandards.

**Stand 57**



Wilhelm Büchner Hochschule  
Ostendstraße 3  
64319 Pfungstadt bei Darmstadt  
Studienberatung  
Fon: 0800-924 10 00 (gebührenfrei)  
eMail: [info@wb-fernstudium.de](mailto:info@wb-fernstudium.de)  
[www.wb-fernstudium.de](http://www.wb-fernstudium.de)

szenaris GmbH



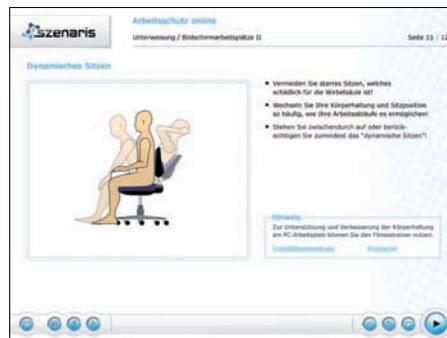
# Komplexe virtuelle Welten auf „Hardware von der Stange“

E-Learning-Systeme von szenaris glänzen durch moderne Didaktik und exzellente Programmierung, während die Anforderungen an die Hardware minimiert werden.

E-Learning erweist sich in zwei Fällen als besonders wirtschaftlich: Entweder, wenn viele Menschen an verteilten Orten das Gleiche lernen wollen, oder wenn der Umgang mit einem teuren, raren oder gefährlichen Objekt trainiert wird. szenaris hat für beide Anforderungen bereits zahlreiche Lösungen entwickelt – von didaktisch anspruchsvollen Lernprogrammen bis hin zu komplexen virtuellen Welten, in denen bis zu ein Dutzend Personen und ihre Spezialfahrzeuge miteinander interagieren. Das Besondere an den Programmen und Simulationen ist ihr Einsatz an handelsüblichen Computern. Somit werden realitätsgetreue und günstige Lern- und Trainingsumgebungen geschaffen.

Zu den preisgekrönten Anwendungen zählt beispielsweise die Lernprogrammreihe „ARBEITSCHUTZ online“. Sie vermittelt in 20-minütigen Modulen alle wichtigen Informationen, die Arbeitnehmer in industriellen oder handwerklichen Berufen benötigen, um Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden. Im Bereich „Virtual Reality“ bietet szenaris unter anderem eine Teamtraining-Plattform an. So kann die Bundeswehr nun beispielsweise den Bau von Behelfsbrücken realitätsgetreu üben, ohne tatsächlich die teuren Amphibienfahrzeuge und andere schwere Geräte einsetzen zu müssen. Das System erlaubt auch die Simulation von Szenarien, die in der Realität

nicht darzustellen wären – von unterschiedlichen Wetterbedingungen bis hin zu Notfallszenarien.



Das Leistungsspektrum und die Erfahrung der szenaris GmbH umfassen insgesamt folgende Leistungen:

- ▶ Beratung, Analyse, Konzeption, Realisierung, Evaluierung, Betreuung
- ▶ Medienproduktion: Virtual Reality, 2D- / 3D-Grafik und -Animation, Foto, Audio, Video
- ▶ Live-Online-Seminare (LOS)
- ▶ Virtual-Reality-Teamtrainings-Plattform
- ▶ Realisierung von kompletten Trainingslösungen (Hard- und Software)
- ▶ Projektbezogene Technologieschulung
- ▶ Internationale Projekterfahrung in Streitkräften
- ▶ SCORM-kompatible Content-Entwicklung

- ▶ Simulationslösungen mit High Level Architecture (HLA) Schnittstelle

Kooperationen und Forschungsprojekte mit Hochschulen und Universitäten stellen sicher, dass sich die Lösungen der szenaris GmbH stets an den neuesten wissenschaftlichen Trends orientieren. Geschätzt wird dies von Kunden wie ATLAS ELEKTRONIK GmbH, Bruker Daltonik GmbH, Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung (BWB), CLAAS Academy, dpa, General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH (GDELS), Institut für Sicherheitstechnik/Schiffssicherheit e.V., Konica Minolta, Krauss-Maffei Wegmann (KMW), Polizeiakademie Niedersachsen, Siemens AG, telerob GmbH, TKMS - Howaldtswerke-Deutsche Werft GmbH (HDW).



szenaris GmbH

Otto-Lilienthal-Straße 1 | 28199 Bremen

Anprechpartner: Dr. Uwe Katzky

Fon: 0421 59647-0

Fax: 0421 59647-77

eMail: uwe.katzky@szenaris.com

www.szenaris.com

## Leistungsspektrum und Erfahrung der szenaris GmbH

szenaris ermöglicht die effektive Qualifizierung von Mitarbeitern durch den Einsatz von individueller Lernsoftware und Simulationssystemen. Die Bedienung einer komplexen technischen Anlage kann ebenso effizient trainiert werden wie die Fernsteuerung eines Roboters oder das Verständnis eines anspruchsvollen theoretischen Lernstoffs. szenaris entwickelt kundenspezifische Anwendungen auf der Grundlage von Computer Based Training (CBT), Web Based Training (WBT), Simulationen in virtuellen Räumen (virtual reality) und komplexen Teamtraining-Systemen.

**Stand 3**

TASys GmbH

# TASys – Ausbildung auf den Punkt gebracht

Jede im Unternehmen eingesetzte IT-Lösung ist nur so gut wie ihre Nutzer. Deshalb gilt insbesondere für die erfolgreiche Einführung und volle Nutzung von SAP-Software: Ohne die gezielte und individuelle Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geht es nicht. Die TASys GmbH unterstützt Firmen in ihren SAP-Ausbildungsprojekten. Bei der Bundeswehr unterstützen wir die Regenerative Ausbildung im Bereich SASPF.



## SAP IS-DFPS

Die TASys GmbH besitzt umfangreiches Know-how in allen SAP-Modulen und langjährige Erfahrung mit den entsprechenden Strukturen, Prozessen und Aufgaben in Streitkräften und Industrie.

## Ausbildung und Schulung

Bei der Ausbildung im Umgang mit SAP übernehmen wir in Absprache mit unseren Kunden unterschiedlichste Aufgabenstellungen: Von der Konzeption bis zur Planung und Durchführung der Ausbildung.

## Individualschulungen – Coaching

Individuelle Arbeitsplätze und prozessorientierte Workshops, Einzel- oder Gruppen-coaching sowie Produktivunterstützung bzw. Ausbildung am Arbeitsplatz runden unser Angebot ab.

## Virtualisierung, Aufbau und Pflege von Schulungssystemen

Methodisch-didaktische Innovation für SAP- und IT-Schulungen

Mit der Snapshottechnologie können komplette Lehrgänge oder einzelne Teile von Lehrgängen zu jedem beliebigen Zeitpunkt wiederholt oder revidiert werden. Innerhalb der Archivierung wird die Revisionsicherheit deutlich erhöht. Ganze Lehrgänge können zu jedem Zeitpunkt des jeweiligen Snapshots genau dokumentiert werden. Schulungen sind jederzeit und überall möglich und lassen sich mobil realisieren.

## Zeitgemäßes IT Wissen als Basis für Ihren Erfolg

# TASys

## AKADEMIE

- SAP Firmenschulungen
- Linux Zertifizierungen
- TYPO3 & Webdesign
- Projektmanagement
- Führungskräfte-seminare
- Personalentwicklung

## Systeme und Schulungslogistik

Wir liefern das Ausbildungsmanagement und stellen Ihnen bei Bedarf unsere eigenen hochmodernen Schulungsräume in der TASys-Akademie in Köln zur Verfügung.

### Ausbildung auf den Punkt gebracht

- Planung, Konzeption und Organisation der Ausbildung
- Ausbildungsbedarfsanalysen
- Durchführung von prozessorientierten und arbeitsplatzbezogenen Ausbildungen
- Produktivunterstützung, Coaching am Arbeitsplatz
- Prozessvisualisierung
- Virtualisierung, Aufbau und Pflege von Schulungssystemlandschaften
- TASys Akademie - IT Trainings, Führungskräfte-seminare, Personalentwicklung in offenen Seminaren oder als in-house Schulungen

**Besuchen Sie uns am Stand 51**

**Stand 51**

# TASys

Test . Ausbildung . Systeme

TASys GmbH

Höhscheider Weg 21 | 42799 Leichlingen

Fon: 02174 892209

Fax: 02203 202 778 8

eMail: harald.mueller-rauch@tasys-it.de

www.tasys-it.de

Tobii Technology GmbH

# Umgestaltung der Tobii Webseite mithilfe von Eyetracking

Für die Neugestaltung ihrer Firmenwebseite beauftragte der Eyetracking Hersteller Tobii die Firma GfK SirValUse Consulting, um die Anwendungsfreundlichkeit ihrer Webseite zu testen.

Zur Untersuchung der Webseite wurden mehrere Methoden heran gezogen: Zuerst wurde mit Hilfe von „Card Sorting“ ein Online Test durchgeführt. Eine große Bandbreite von Tobii Kunden wurde gebeten, bestimmte Inhalte zu finden und diese zu Schlüsselseiten zu gruppieren. Danach sollten diese Seiten genauer beschrieben und benannt werden.

Zusätzlich wurden sie dazu aufgefordert, wichtige Informationen und Anwendungen, die sie unter normalen Umständen suchen würden, aufzulisten. Über 100 Teilnehmer gaben so Einblicke in die Erwartungshaltung der Besucher hinsichtlich Inhalt und Funktionalität der Webseite. Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurde eine Informationsarchitektur erstellt. Um die verschiedenen Nutzer zielgenau anzusprechen, wurde eine Eingangsseite erstellt, auf der die Besucher ein Marktsegment auswählen müssen, bevor sie zur eigentlichen Webseite gelangen.

Vor Veröffentlichung der Webseite wurde eine zweite Testreihe durchgeführt, in der Nutzer gebeten wurden, bestimmte Aufgaben zu lösen, z.B. „Finden Sie Produktinformationen“. Währenddessen zeichnete ein Tobii T60 Eyetracker den Blickverlauf der Probanden auf. Neben der Bearbeitung der Aufgaben wurden persönliche Interviews geführt.

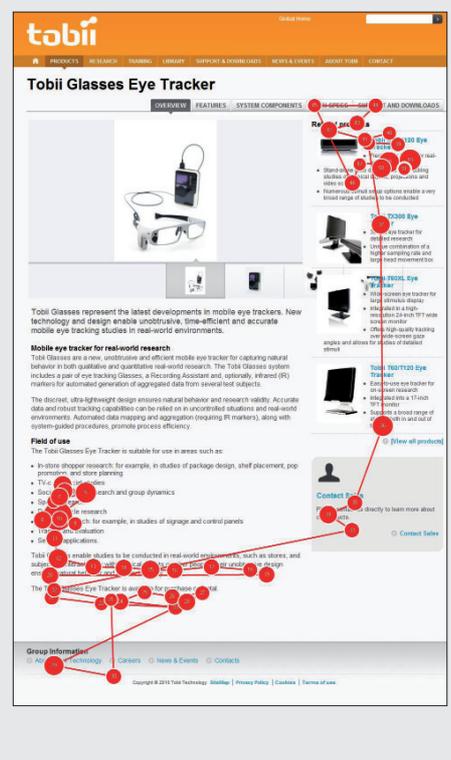
Da es sich um eine englischsprachige Webseite handelt, wurden sowohl Muttersprachler als auch nicht Muttersprachler eingebaut, um Spracheffekte abzufangen. Insgesamt nahmen 40 Nutzer aus verschiedenen Marktsegmenten mit unterschiedlicher Eyetracking und Produkterfahrung an dieser Testreihe teil.

Im Vergleich zur alten Webseite ermöglicht das neue tobii.com Nutzern verschiedener Segmente schnelleren und einfacheren Zugang zu Informationen als auch zu relevanten Funktionen.

Durch die klare inhaltliche Trennung der verschiedenen Segmente werden Besucher nun weniger durch irrelevante Inhalte abgelenkt. Die Navigation ist nun einfacher und die Inhalte passen besser auf die Bedürfnisse des Besuchers. Zudem konnten anhand einiger Kennzahlen Verbesserungen nachgewiesen werden: niedrigere Bounce Raten (-26%), längere Aufenthaltsdauer auf der Webseite (+23%) sowie eine größere Anzahl an besuchten Seiten (+21%).

Die Verwendung der Tobii Eyetracker hat dabei geholfen, tiefere Einblicke in das Nutzerverhalten zu erhalten und gab Belege zu allen Untersuchungen, wodurch weniger über Entscheidungen diskutiert werden musste.

*Blickverlauf eines Probanden bei der Navigation einer Produktseite auf tobii.com*



Tobii Technology GmbH

Niederuau 45 | 60325 Frankfurt

Area Manager Usability: Christoph Lampert

Fon: 069 2475034 0 | Fax: 069 2475034 29

eMail: sales.de@tobii.com

www.tobii.com

## Über Tobii Technology

Tobii ist weltweit führender Anbieter von Eyetracking-Lösungen und Experte für Technologien, die Computer in die Lage versetzen, genau zu erfassen, wohin Nutzer gerade schauen. Unsere Geräte werden derzeit in der Markt- und Usabilityforschung sowie für den Bereich Psychologie verwendet.

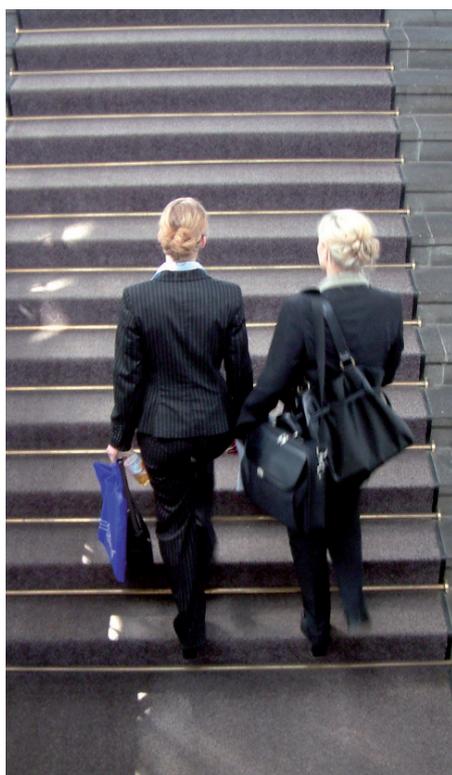
Wir bieten Industriepartnern Eyetracking-Technologien als OEM-Produkt für das Gesundheitswesen, Diagnostik, Fahrzeugsicherheit, Computerspiele und die Consumer Computing an, um nur einige zu nennen.

Stand 45

Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.

# Das weiterbildende Masterfernstudienangebot der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Weiter denken. Weiter kommen.



Auf dem Weg nach oben: Studierende an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften.

Zum Ausbildungsspektrum der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften zählen rund 70 Studiengänge aus den Bereichen Technik, Wirtschaft, Rechtswissenschaften sowie Sozial- und Gesundheitswesen.

In Kooperation mit dem Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel (TWW) bietet die Hochschule folgende Masterfernstudiengänge an:

- ▶ Vertriebsmanagement, M.B.A.
- ▶ Management und Führung, M.B.A.
- ▶ Umwelt- und Qualitätsmanagement, M.B.A.
- ▶ Fahrzeugsystemtechnologien, M.Sc.
- ▶ Alternative Antriebe in der Fahrzeugtechnik, M.Eng.
- ▶ Automotive Production, M.Eng.
- ▶ Automotive Service Technology and Processes, M.Eng.
- ▶ Sozialmanagement, M.S.M.

Ziel der Ausbildung ist es, Studierende individuell zu fördern und auf hohem Niveau auszubilden. Dazu gehören eine praxisnahe interdisziplinäre Ausbildung, überschaubare Gruppengrößen und ein ebenso effizientes wie gut organisiertes Studium. Das Lehrangebot ist

nach den Erfordernissen des nationalen und internationalen Arbeitsmarktes ausgerichtet und die Fernstudiengänge sind gezielt so strukturiert, dass sie sich mit einer Berufstätigkeit verbinden lassen. Die Studierenden profitieren hier neben dem fachlichen Input der Hochschule auch intensiv vom wechselseitigen Erfahrungsaustausch.

Die „Weiterbildenden Masterstudiengänge“ setzen neben einem Erststudium in der Regel auch eine bestimmte Berufserfahrung voraus. Die Inhalte der jeweiligen Studiengänge entsprechen entweder einer fachliche Spezialisierung für Absolventinnen und Absolventen verwandter Studienfächer oder sie ergänzen das Erststudium um eine zusätzliche, sehr häufig betriebswirtschaftliche, Qualifikation. Das Fernstudium ist so konzipiert, dass es sich auch gut für Studierende, die zum Beispiel aufgrund von Familienaufgaben darauf angewiesen sind, ihre Lernphasen möglichst flexibel einteilen zu können, eignet.

Ausführliche Informationen zu den oben aufgeführten Studiengängen erhalten Sie unter [www.masterstudium-wf.de](http://www.masterstudium-wf.de) sowie unter [www.ostfalia.de](http://www.ostfalia.de).

## Ostfalia und TWW – Ausbilden in Kooperation

Mit insgesamt rund 9.000 Studierenden und zwölf Fakultäten an den Standorten Wolfenbüttel, Wolfsburg, Salzgitter und Suderburg gehört die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften zu den größten Fachhochschulen in Niedersachsen. Sie versteht sich als modernes Dienstleistungsunternehmen für praxis- und zukunftsorientiertes Studium, für angewandte Forschung und Entwicklung und für anspruchsvolle Weiterbildung. Seit 1998 bietet die Hochschule in Zusammenarbeit mit dem Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel (TWW), einem An-Institut der Ostfalia, „Weiterbildende Masterfernstudiengänge“ an.

Stand 22

**Ostfalia**  
Hochschule für angewandte  
Wissenschaften



Trainings- und Weiterbildungszentrum  
Wolfenbüttel e.V.

- An-Institut der Ostfalia Hochschule für  
angewandte Wissenschaften -

Am Exer 9 | 38302 Wolfenbüttel

Ansprechpartner: Dipl.-Kfm. Ralf Zinke

Fon: 05331-939 78020 | Fax: 05331-939 78004

eMail: [info@tww.de](mailto:info@tww.de) | [www.tww.de](http://www.tww.de)

TriCAT GmbH

# Moderne Ausbildungsmittel

Moderne Ausbildungsmittel sind leistungsfähig und wirtschaftlich wie nie zuvor. In Entwicklung und Umsetzung ganz vorne mit dabei: TriCAT aus Ulm.



3D Virtual Classroom: ideale Umgebung für Präsentationen und Schulungen

Moderne technologiegestützte Ausbildungsmittel eröffnen bislang nicht verfügbare Möglichkeiten, Aus- und Weiterbildung einsatzorientiert und zielgruppenspezifisch den Erfordernissen der Nutzer anzupassen. Dabei machen 10 Jahre Erfahrung im Bereich hochwertiger Content-Erstellung sowie die Entwicklung innovativer und preisgekrönter Ausbildungslösungen TriCAT zu einem leistungsstarken und wertvollen Partner.

## Wissensvermittlung mittels CBT/WBT

Computer und Web Based Training sind das ideale Ausbildungsmittel, um im Selbstlernverfahren oder unter tutorieller Anleitung Systemkenntnis zu erwerben und handlungsorientiertes Wissen zu vermitteln. Die Grenze zur Simulation ist

fließend, so dass in beliebig komplexe Systeme eingeführt werden kann. CBTs/WBTs stellen darüber hinaus einen exzellenten Wissensspeicher zu einem Thema oder System dar. TriCAT kann mit den militärischen Projekten Air Crew Training TIGER und CH-53GA hier besondere Referenzen ausweisen.

## Mission ready durch Simulation

Neben i.d.R. ortsfesten Full Mission Simulatoren, bieten mittlerweile PC-basierte Systeme interessante Möglichkeiten, kostengünstig und für einen weiten Nutzerkreis permanent verfügbar Handlungs- und Missionsbezogene Ausbildung zu betreiben. TriCAT verfügt hierzu über dezidiertes Simulations-Know-how.

## Teamtraining in virtuellen Welten

TriCAT hat für die Polizei Baden-Württemberg eine 150 km<sup>2</sup> große virtuelle Trainingswelt entwickelt, um Einsatztraining auch dann zu ermöglichen, wenn reales Üben zu aufwendig, teuer oder gefährlich wäre. Einsatztrainer können eine Übung in der virtuellen Welt ideal vorbereiten (Tag/Nacht/Wetter/Kräfteedislozierung, ...) und nachbesprechen. Dabei kann das gesamte Übungsgeschehen in allen Details inklusive aller Sprach- und Funkdialoge aus beliebigen Perspektiven nacherlebt werden.

## 3D Virtual Classroom

Völlig neue Möglichkeiten eröffnet der 3D Virtual Classroom. Unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsort von Lehrer, Tutor oder Trainee, kann jederzeit gemeinsamer Unterricht stattfinden. In einer Umgebung, die dem gewohnten physischen Präsenzlernen entspricht, zudem aber erweiterte Präsentations- und Interaktionsformen bietet. So sind neben Grafiken und Videos auch interaktive 3D Modelle verfügbar, die für besonders hohe Anschaulichkeit sorgen. TriCAT zählt auf diesem Feld zu den führenden Unternehmen in Deutschland.



CBT für Air Crew Training Helicopter CH-53GA



TriCAT GmbH

Lise-Meitner-Str. 13 | Science Park II

89081 Ulm

Fon: +49 731 140 51 98 - 0

Fax: +49 731 140 51 98 - 99

Ansprechpartner: Markus Herkersdorf

eMail: markus.herkersdorf@tricat.net

www.tricat.net

**TriCAT – modernste Ausbildungstechnologie mit herausragendem didaktischen Nutzen!**

### Leistungsspektrum:

- Virtuelle 3D Trainingswelten • Game Based Learning • Simulation • Teamtraining
- 3D Virtual Classroom • CBT / WBT

### Kompetenzfelder:

- Luftfahrt • Verteidigung und Sicherheit • Maschinen- und Anlagenbau • Health Care
- Management- und Vertriebsthemen

### Referenzen:

Nationale und internationale Projekte für Bundeswehr, Polizei und den zivilen Markt.

**Stand 10**

T-Systems International GmbH

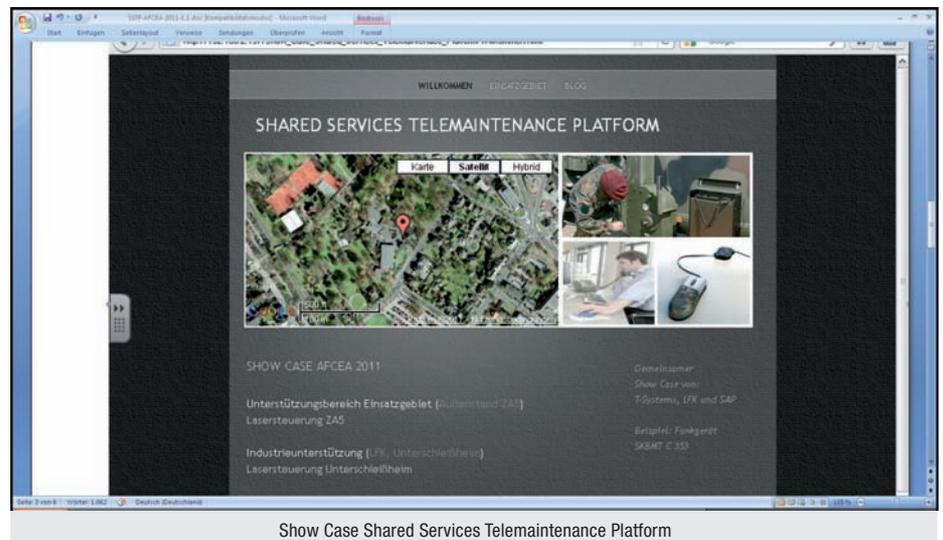
# „Shared Services Telemaintenance Platform“ auf dem 8. Fernausbildungskongress 2011 in Hamburg

Der gemeinsame Show Case zur „Shared Services Telemaintenance Platform“ von T-Systems, LFK und SAP AG zeigt am Stand von T-Systems und MBDA die Simulation eines „Integrierten Service Centers“.

Der Show Case zeigt, wie logistische Informationen aus dem Einsatzgebiet (Instandsetzer im Feldlager), im Servicecenter (in Deutschland) direkt mit weiterführenden Informationen aus den zentralen IT-Systemen der Bundeswehr und der wehrtechnischen Industrie kombiniert werden. Diese Informationen helfen dann dem Soldaten oder Techniker im Einsatzgebiet bei der Instandsetzung, Instandhaltung und Wartung.

Im Show Case setzen die Partner ein integriertes Laser-Kamerasystem der LFK ein. Damit ist der Techniker im Einsatzgebiet in der Lage, dem Lösungsverantwortlichen im Servicecenter sein Problem am konkreten System zu erläutern. Somit kann den Besuchern vorgeführt werden, wie Industrie, Servicecenter und Einsatzgebiet sicher und transparent in der gleichen Oberflächenumgebung miteinander interagieren; unabhängig von den jeweils verfügbaren Endgeräten.

Es existieren bereits Telemaintenance-Lösungen, die zur Wartung des Materials in den Einsatzgebieten genutzt werden. Diese Lösungen sind weitestgehend proprietär. Basierend auf Eigenentwicklungen der Wehrtechnischen Industrie bergen die proprietären Ansätze damit das



Risiko, dass sie nicht flächendeckend akzeptiert werden, da die Nutzungsrechte der „Intellectual Property Rights“ unter den beteiligten Firmen nicht klar gewährleistet sein können. Hier ist T-Systems in der Lage, mit seiner Kompetenz im Kommunikations-, Systemintegrations-, Betriebs- und Sicherheitsumfeld, zusammen mit LFK und SAP AG, eine einheitliche Plattform zu schaffen, mittels derer firmenvertrauliche Daten untereinander getrennt, die Authentizität

der Daten und Beteiligten sichergestellt und das Gesamtsystem vor unerlaubtem Zugriff von außen geschützt wird.

Die Reaktionen unserer Kunden zeigen, dass diese Plattform sowohl bei der Bundeswehr als auch in anderen Logistikbereichen, wie der Automobilindustrie, im Gesundheitsumfeld, Elektromaschinenanlagenbau oder in der Ausbildung weitere Verwendung finden kann.

## Flexible Informations- und Kommunikationstechnik für die Bundeswehr.

Mit einer weltumspannenden Infrastruktur aus Rechenzentren und Netzen betreibt T-Systems die Informations- und Kommunikationstechnik für multinationale Konzerne und öffentliche Institutionen. Auf dieser Basis bietet die Großkundensparte der Deutschen Telekom integrierte Lösungen für die vernetzte Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft.

## Kompetenter Partner der Bundeswehr.

T-Systems unterstützt die Bundeswehr als erfahrener Partner für sichere und zuverlässige Lösungen rund um die Kernaufgaben Organisation, Aufklärung, Führung, Logistik und Kommunikation. Dabei liegt die besondere Kompetenz von T-Systems darin, handelsübliche Hard- und Softwarekomponenten so anzupassen, dass sie alle Anforderungen der Bundeswehr hinsichtlich Sicherheit, Echtzeitbetrieb und anderer Einsatzbedingungen erfüllen.

**Stand 52**

.. T .. Systems ..

T-Systems International GmbH  
Public Sector & Health Care  
Am Propsthof 51 | 53121 Bonn  
Ansprechpartner: Heiko Thiemann  
Fon: +49 228 181 42677  
Fax: +49 228 181 38209  
eMail: [Verteidigung@T-Systems.com](mailto:Verteidigung@T-Systems.com)  
[www.t-systems.com](http://www.t-systems.com)

TTS – The Knowledge Transfer Company



# TT Knowledge Force Rollout Manager

In diesem Jahr hat die TTS GmbH ihre Softwaresuite TT Knowledge Force (Dokumentations- und E-Learning-Software-lösung für den Wissenstransfer) um ein neues Produkt, den Rollout Manager, erweitert. Was genau verbirgt sich dahinter?

Der Rollout Manager unterstützt Sie bei der Einführung von IT-Systemen. Sie können damit Mausclicks und Tastatureingaben in einer Zielapplikation (z. B. SAP) aufzeichnen, um sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder automatisiert abzuspielen. Dabei werden die Eingabedaten aus einer Exceltabelle automatisch eingelesen und über das jeweilige Frontend vom Rollout Manager eingegeben. Das Verhalten der Zielapplikation kann überprüft werden. Gleichzeitig wird jeder Interaktionsschritt in einem ausführlichen Ergebnisreport dokumentiert.

## Typische Einsatzszenarien für den Rollout Manager – Prozessorientierte Regressionstests

Regressionstests von Prozessabläufen sind z. B. nach einem Upgrade eines IT-Systems oder im Zuge eines Rollouts an einen neuen Standort notwendig. Über den Rollout Manager automatisieren Sie diese Tests und stellen so sicher, dass der Funktionsumfang der Software auch nach einer Systemänderung uneingeschränkt vorhanden ist. Über Testpläne und -szenarien bilden Sie den Testumfang ab und schließen mit jedem Testdurchlauf Fehlfunktionen bzw. Seiteneffekte aus.

## Vorbereitung von Demosystemen

Demosysteme dienen dazu, die Nutzerakzeptanz von IT-Applikationen bereits während der Entwicklungs- und Betriebsvorbereitungsphase zu überprüfen. Mit dem Rollout Manager befüllen Sie Demosysteme mit Beispieldaten, um die in der Applikation abgebildeten Prozesse möglichst anschaulich erläutern zu können. Hilfreich ist dies insbesondere im Rahmen von Template-Rollouts, bei denen die lokalen Rollout-Teams und Process-Owner die im Templatesystem abgebildeten Prozessvarianten evaluieren und auf ihre Anwendbarkeit am lokalen Standort überprüfen müssen.

## Vorbereitung von Trainingssystemen

Vor dem Go Live einer Applikation sind die künftigen Endanwender auf das neue System zu schulen. Dies erfolgt üblicherweise mit Hilfe eines Trainingssystems, das einen möglichst praxisnahen Eindruck des späteren Produkktivsystems vermitteln sollte. Eine besondere Herausforderung beim Aufbau von Trainingssystemen für betriebswirtschaftliche Anwendungen sind die so genannten Verbrauchsdaten, die nur ein einziges Mal verwendet werden können und

danach „verbraucht“ sind. Mit dem Rollout Manager erzeugen Sie Verbrauchsdaten auf sehr einfache Weise, indem Sie die Erstellung einmal im Originalsystem aufzeichnen und anschließend beliebig oft wiederholen lassen.

## Leistungsumfang des Rollout Managers

- ▶ Ausführen und Validieren ganzer Prozesse
- ▶ Variation von Eingabedaten
- ▶ Speichern und Prüfen von Systemausgaben
- ▶ Umfangreiches Reporting
- ▶ Integration von Test und Dokumentation
- ▶ Intuitive Handhabung



Das Portfolio von TTS auf einen Blick: kompetente Services und Lösungen aus einer Hand.



TTS GmbH

Schneidmühlstraße 17 | 69115 Heidelberg

Ansprechpartner: Jörg Geulen, Leiter Marketing

Fon: +49 (0) 6221 / 8 94 69-0

Fax: +49 (0) 6221 / 8 94 69-79

eMail: joerg.geulen@tt-s.com

Internet: www.tt-s.com

## TTS ist europäischer Innovationsführer für Personalentwicklung und Mitarbeiterqualifizierung im IT- und SAP-Umfeld.

- Unsere Talent Management Consultants beraten und unterstützen bei der Gestaltung und Implementierung von Talent Management-Prozessen und -Systemen.
- Unsere Trainer & E-Learning Experten bereiten Mitarbeiter mit individuellen Präsenz- und Web-Based-Trainings zielgerichtet und motivierend auf anstehende Veränderungen in Unternehmensabläufen und Informationssystemen vor.
- Unsere Softwaresuite „TT Knowledge Force“ erleichtert unseren Kunden die Produktion und Publikation von Dokumentationen und E-Learnings.

Stand 2

VEGA Space GmbH

# Warten lernen.



Je komplexer die Systeme, desto komplexer sind auch Wartungs- und Instandsetzungsprozeduren, die Wartungstechniker und Ausbilder erlernen und beherrschen müssen. Doch nicht immer ist ein reales Gerät zum Üben verfügbar und im Einsatz kann die Dauer zwischen zwei Wartungseinsätzen dazu führen, dass Prozeduren verlernt oder gar vergessen werden. Die Lösung heißt daher nicht warten lernen – auf einen bestimmten zu behebenden Fehler am Gerät – sondern warten lernen – mit virtuellen Wartungstrainern.

Virtuelle Wartungstrainer etablieren sich daher immer mehr sowohl im Luftfahrt-, Landsystem- und Marinesektor, da sie die Aus-, Weiter- und Fortbildung des Wartungspersonals ohne reales Gerät möglich machen und gleichzeitig alle komplexen, technischen Systeme und Wartungsprozeduren durch realitätsnahe Simulationen und 3D-Grafiken abbilden können. Dazu gehört heutzutage die effiziente Kombination aus Lernprogrammen und interaktivem Übungs-

system. Eine auf das Gerät zugeschnittene Trainingslösung ist hier die Grundvoraussetzung.

Besonders effiziente Ausbildungssysteme zeichnen sich dadurch aus, dass der Anwender die Möglichkeit hat, sich zwischen selbstgesteuertem, computergesteuertem und ausbildergesteuertem Lernen zu entscheiden, ohne jedoch auf seinen Ausbilder verzichten zu müssen. Durch eine netzwerkorientierte Architektur eines Wartungstrainers, der Ausbilder und Anwender oder gar ganze virtuelle Klassenräume miteinander vernetzt, kann von entfernten Standorten aus gemeinsam gelernt, eine Prozedur demonstriert oder eine Bedienprozedur überwacht, aufgezeichnet und durch den Computer oder den Ausbilder manipuliert werden: So können Fehlfunktionen gesetzt und gezielt trainiert werden.

Um diese flexible Lernumgebung zu gewährleisten, müssen effiziente, virtuelle Wartungstrainer auch vom Ort und Medium unabhängig sein. Der

Trend, den auch VEGA verfolgt, beinhaltet die Möglichkeit der Anwendung auf Mehrbildschirm-PCs, Laptops, Einzelarbeitsplätzen oder in einem Netzwerk. Durch diese Flexibilität können nicht nur Zeit und Kosten eingespart werden. Auch die Belastung eines einzelnen Ausbilders sowie die Anzahl der Ausbilder, die für das Training komplexer Prozeduren eingesetzt werden, kann verringert werden.

Seit über 15 Jahren entwickelt VEGA simulationsbasierte Trainingslösungen für die Luft- und Raumfahrt und den Verteidigungssektor. Durch den Wissenstransfer dieser beiden Branchen kann VEGA auch erstklassige Trainingssysteme für die Ausbildung von Astronauten (European Astronaut Centre) oder Simulationen von Satellitenmissionen anbieten. Derzeit entwickelt VEGA unter anderem einen virtuellen Wartungstrainer für fünf Varianten des Marine-Hubschraubers NH90 NFH und des Transporthubschraubers NH90 TTH für die Streitkräfte in Frankreich, Norwegen und den Niederlanden.

VEGA Space GmbH versteht sowohl die eingesetzten Technologien als auch die methodischen Anforderungen des militärischen Trainings. Ein besonderer Anwendungsbereich für die Kompetenzen von VEGA sind Luftfahrzeuge der verschiedensten Kategorien, deren Technik und Einsatz.

VEGA bietet eine breite Palette von computergestützten Trainingslösungen sowie Trainingsbedarfsanalysen und Trainingsmittelkonzepten an. Unsere Trainingslösungen beinhalten in hohem Maße Simulationskomponenten, basieren auf allgemein verfügbarer Hardware und bedienen sich der verfügbaren Datenetze. Diese Technologie ist sowohl für die Fernausbildung als auch für die Unterstützung von Tele-Maintenance geeignet.

**Stand 47**



VEGA Space GmbH  
 Europaplatz 5 | 64293 Darmstadt  
 Fon: +49 6151 8257-0  
 Fax: +49 6151 8257-799  
 Ansprechpartner: Alexandra Sokolowski  
 eMail: info.space@vega.de  
 www.vegaspacespace.de

vebn

# eLearning-Lösungen aus dem Norden: Verband eLearning Business Norddeutschland e.V. – vebn ([www.vebn.de](http://www.vebn.de))



Ziele des vebn:

Die Marktentwicklung von eLearning und Wissensmanagement für den Norden erfolgreich mit gestalten, Kompetenzen bündeln, in Netzwerken agieren, gemeinsam kundenorientierte Lösungen entwickeln und realisieren.

Der Verband eLearning Business Norddeutschland e. V. – vebn – verfolgt das Leitziel, die Marktentwicklung des eLearning zu forcieren und die Mitglieder als Anbieter zu stärken. Produzenten, Anwender und Experten finden im vebn eine Plattform, die es ermöglicht, gegenseitige Kooperationen zu fördern und die systematische Kommunikation des Themas eLearning in der Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit zu verstärken.

Die führenden norddeutschen eLearning-Unternehmen sind bereits im vebn zusammengeschlossen. Zusammen sind dies über 1.800 Mitarbeiter – eLearning-Experten, Drehbuchautoren, Entwickler, Trainer und Tutoren – sowie darüber hinaus leistungsfähige angebundene Produktionsnetzwerke.

Der vebn hat ein klar strukturiertes Anbieter-Portal ([www.vebn.de](http://www.vebn.de)) aufgebaut und arbeitet an der Marktentwicklung und Beratung in den politischen Ebenen. Neben attraktiven Workshop-Veranstaltungen und Erfahrungsaustausch in Arbeitskreisen bietet der vebn

die Möglichkeit, sich an Gemeinschaftsständen auf Messen zu beteiligen.

#### Das vebn-Gütesiegel

Mit dem vebn-Gütesiegel werden eLearning-Angebote ausgezeichnet, die einem umfangreichen Kriterienkatalog zu mindestens 70% erfüllen. Zusätzlich verpflichten sich die Anbieter, die Qualität ihres Produkts zu verbessern. Entsprechende Hinweise gibt die Jury über die Anmerkungen zu dringend erforderlichem bzw. wünschenswertem Optimierungspotenzial.

#### Unsere Mitglieder:

- ▶ Akademie für Technik GmbH
- ▶ Akademie Überlingen Neue Medien GmbH
- ▶ Annastift Lernen und Leben gGmbH Berufsbildungswerk
- ▶ Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik e.V. (BFE)
- ▶ Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH

- ▶ bit media e-Learning solution Deutschland GmbH
- ▶ C3L - Center für Lebenslanges Lernen
- ▶ Copenia GmbH & Co. KG
- ▶ data-quest GmbH
- ▶ db-central GmbH
- ▶ Didaktische Konzepte Texte Beratung Stephanie Kolhoser-Bruns
- ▶ Elan e.V.
- ▶ fidicon GmbH
- ▶ GiLaconsult.de
- ▶ IÖB - Institut für Ökonomische Bildung gGmbH
- ▶ IQ - Informations- und Qualifikationssysteme GmbH
- ▶ itc Training & Consulting GmbH
- ▶ Kommunikation & Wirtschaft GmbH
- ▶ Lighthouse Management Consulting + Software GmbH
- ▶ Novus-M Siegfried Schlierf
- ▶ Projektionisten® GmbH
- ▶ szenaris
- ▶ SHA – eLearn
- ▶ tecRacer GmbH & Co. KG
- ▶ TLA TeleLearn-Akademie gGmbH
- ▶ TÜV NORD Akademie
- ▶ Viwis

## ve|bn

Geschäftsstelle des vebn:

Andreas Eißner - Vorstandsvorsitzender Verband  
c/o Bundestechnologiezentrum für  
Elektro- und Informationstechnik e.V.  
Bereichsleiter bfe-media  
Donnerschwer Str. 184, D-26123 Oldenburg  
Fon.: +49 (0)441/34092-166 | Fax: -469  
eMail: [a.eissner@bfe.de](mailto:a.eissner@bfe.de), [A.Lisken@bfe.de](mailto:A.Lisken@bfe.de)

Der Verband eLearning Business Norddeutschland e. V. – vebn – verfolgt das Leitziel, die Marktentwicklung des eLearning zu forcieren und die Mitglieder als Anbieter zu stärken.

Produzenten, Anwender und Experten finden im vebn eine Plattform, die es ermöglicht, gegenseitige Kooperationen zu fördern und die systematische Kommunikation des Themas eLearning in der Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit zu verstärken.

Die führenden norddeutschen eLearning-Unternehmen sind bereits im vebn zusammengeschlossen. Zusammen sind dies über 1.800 Mitarbeiter.

**Stand 23**

VIWIS GmbH

# VIWIS ist eines der führenden Unternehmen für moderne Lernlösungen.

VIWIS zeichnet sich bei Kunden durch qualitativ hochwertige, technisch innovative und kundenorientierte Produkte und Services aus. Das Angebot richtet sich nach dem Bedarf der Kunden und wird ständig mit Experten weiterentwickelt. Das macht die Lösungen von VIWIS in höchstem Maß alltagstauglich. Das VIWIS-Angebot ist branchenübergreifend. In den Bereichen HealthCare und Finanzdienstleistungen hat sich VIWIS einen besonderen Ruf als Fachspezialist erworben. VIWIS hält zudem spezielle Angebote für den Mittelstand bereit.

Das VIWIS-Portfolio umfasst eine große Bandbreite von Produkten und Dienstleistungen. Diese reichen von der Beratung über die Konzepterstellung bis hin zur vollständigen Realisation von Bildungsstrategien. Mit ihren technischen Komponenten wie beispielsweise dem Lernmanagementsystem VIVERSA® setzt VIWIS auf gängige e-Learning-Standards. Daneben wird ein umfangreiches Repertoire an Lerninhalten angeboten.

Die Marke Nitor e-Learning und Seminare deckt den Bereich der Softskills ab. Unter diesem Label bündelt VIWIS hochwertigen Content sowie Seminare und Blended Learning Angebote.

VIWIS-Produkte sind praxiserprobt und können mit höchster Effizienz schnell umgesetzt werden.

## Kunden

VIWIS-Kunden sind Unternehmen und Bildungsanbieter, für die Bildung einen hohen Stellenwert hat und zeitgemäß ganz oder teilweise online angeboten werden soll. Das reicht vom Bildungsangebot als Hauptprodukt, über Seminarangebote

als zusätzlichem Kunden-Mehrwert bis hin zu Mitarbeiter-Ausbildungen oder Einzelseminaren. Dabei wird eine große Branchenbandbreite bedient. Schwerpunkte liegen bei Versicherungen und Finanzdienstleistungen sowie im Bereich HealthCare, Hygiene und Pflege. Zu den Kunden der VIWIS zählen u.a. die Münchener Rückversicherung, die AachenMünchener Versicherung, AXA, SPAR Österreich, Deutsche Postbank AG, ADAC und weitere namhafte Unternehmen.

## Partner

VIWIS arbeitet mit zahlreichen Fachexperten aus Unternehmen zusammen, um die hohe fachliche und technische Qualität der Produkte zu gewährleisten. Darüber hinaus hat VIWIS eine Vielzahl von Partnern aus den Bereichen Bildung, Software und Content an ihrer Seite – dazu zählen u.a. die Bonner Akademie, Cross national solutions, Malacky (SK), Deutsche Versicherungsakademie GmbH (DVA), digital spirit, IKK Akademie, Know How! AG, NWDent Gruppe, Pro Lernen Beratungsgesellschaft mbH, screen AND more, datango AG, VideoDoc, sowie WEKA Media GmbH & Co. KG.



VIWIS ist der Spezialist für die Entwicklung und den Einsatz von e-Learning-Lösungen in Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Die Konzepte und Anwendungen von VIWIS zielen darauf ab, Lernprozesse effektiv zu gestalten, Kosten in der Aus- und Weiterbildung dauerhaft zu senken und damit Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenserfolge zu steigern.

Weit über 100 Unternehmen setzen die Lösungen von VIWIS für ihre Aus- und Weiterbildung ein. Ein großer Anteil davon nutzt derzeit die Lernplattform VIVERSA®.

**Stand 38**

# VIWIS

VIWIS GmbH

Thomas-Dehler-Str. 2 | 81737 München

Ansprechpartner: Herr Sven Ziehr

Fon: 040 879 7419 11

Fax: 040 840 544 10

eMail: sven.ziehr@viwis.de

www.viwis.de

WBS TRAINING AG

# Wissen, was Sie vorwärts bringt – persönlich, intensiv und nah

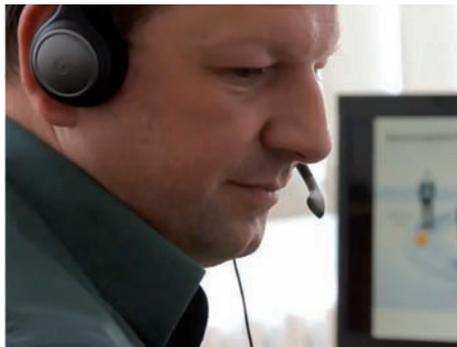
Die WBS TRAINING AG bietet für jeden das passende Weiterbildungsangebot, ohne lange Wege und Wartezeiten. Erfahren Sie mehr hier auf der Messe am WBS-Stand Nr. 41!

Ob für Soldaten während und nach ihrer Dienstzeit; Arbeitsuchende, die eine neue berufliche Perspektive suchen; Berufstätige, die sich weiterqualifizieren wollen oder Firmen, die in die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter investieren – für alle bietet die WBS TRAINING AG mit ihren internetbasierten LIVE-Seminaren die optimale Lösung.

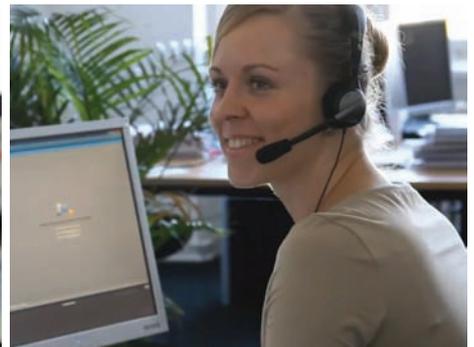
Die internetbasierten Weiterbildungen im WBS LernNetz starten bundesweit, zu garantierten und regelmäßigen Terminen. Die moderne Lernform bietet reale Unterrichtsbedingungen: Wie auch bei der klassischen Präsenz-Lernmethode findet der Unterricht live sowie nach einem festgelegten Zeit- und Themenplan statt – einfach in den virtuellen Seminarraum einloggen und los gehts.

Die Teilnehmer werden intensiv und zu jeder Zeit von einem kompetenten Fachtrainer geschult: Antworten auf alle Fragen, stetes Feedback zu den bearbeiteten Aufgaben und persönliche Betreuung sorgen für optimale Lernfortschritte. Als „wirklich gut“, besonders „effektiv“ sowie „konzentrierter und individueller“ schätzen Teilnehmer diese Lernform. Überdurchschnittliche Bestehensquoten auch bei externen Zertifizierungen bestätigen dies.

Das Weiterbildungsangebot ist vielfältig: Schwerpunkte bilden kaufmännische und



Echtzeit-Kommunikation mit den besten Fachtrainern im WBS LernNetz



Effektiver Lernerfolg für Teilnehmer durch konzentriertes Arbeiten

Personalthemen – meist kombiniert mit dem Training spezieller Softwareanwendungen wie SAP, DATEV und Lexware; einige auch in Teilzeit. Angebote in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Alternative und Erneuerbare Energien sowie Lager und Logistik reagieren zudem auf die große Nachfrage nach qualifiziertem Personal. „Mit dem WBS LernNetz ermöglichen wir auch einzelnen Teilnehmern zeitnah und direkt vor Ort sehr spezielle IT-basierte Weiterbildungen wie SAP-Beratung, MCITP (Microsoft Certified IT Professional), Linux, Webdesign, CAD (Computer Aided Design), SPS-Programmierung mit SIMATIC (Automatisierungstechnik) und Online Redaktion.“, so Susanne Müller, Standortleiterin aus Hannover und Kongress-Ansprechpartnerin.

Alle Weiterbildungen bei der WBS TRAINING AG sind zertifiziert und können über den Berufsförderungsdienst (BFD) oder den Bildungsgutschein der Arbeitsagenturen und Jobcenter gefördert werden.

Interessenten können alle Weiterbildungen direkt an einem der 52 WBS Standorte in ihrer Nähe wahrnehmen; persönliche Betreuung vor Ort inklusive. Berufsbegleitende Angebote sowie firmenspezifische Seminare sind zudem bequem und zeitsparend von zu Hause oder direkt vom Arbeitsplatz aus möglich.

Für persönliche Beratungsgespräche und Informationen steht das WBS Team am Messestand gerne zur Verfügung. [www.wbstraining.de](http://www.wbstraining.de)

**WBS TRAINING AG** 

WBS TRAINING AG  
Pelikanstraße 13 | 30177 Hannover  
Ansprechpartnerin: Susanne Müller  
Fon: 0511 646811-0  
eMail: [Susanne.Mueller@wbstraining.de](mailto:Susanne.Mueller@wbstraining.de)  
[www.wbstraining.de](http://www.wbstraining.de)

Die WBS TRAINING AG verfügt über 30 Jahre Erfahrung in der geförderten beruflichen Bildung sowie in der berufsbegleitenden Weiterbildung. Das deutschlandweite Netz mit Privat- und Firmenkunden wird von mehr als 350 Mitarbeiter/-innen an über 50 Standorten betreut.

Die WBS bietet ein umfassendes methodisches Spektrum für qualifizierte Weiterbildung in vielfältigen Berufsbildern – vom Präsenztraining über internetbasierten LIVE-Unterricht im WBS LernNetz bis hin zu Blended Learning mit dem „WBS e-Campus“. Bestmögliche Qualität sichern wir mit unserem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem.

**Stand 41**



# Ankonferenzen

## Tagung III/2011 der Kommandeurinnen / Kommandeure und Dienststellenleiterinnen / Dienststellenleiter aus dem Kommandobereich des Stellvertreters des Amtschefs, Kommandeurs Bundesweherschulen und Generals Streitkräftegemeinsame Ausbildung am 5. und 6. September 2011

Die Teilnehmer tauschen sich über aktuelle Lageentwicklungen und Herausforderungen der Bundeswehr aus. Darüber hinaus informieren sie sich beim 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr über aktuelle Konzepte der Technologiegestützten Ausbildung und deren Umsetzung in der Praxis.

## Der Tag der MAT-Autoren der Bundeswehr am 8. September 2011

Die Organisationsbereiche der Bundeswehr laden die MAT-Autoren mit einem speziellen Tagesprogramm zur Weiterbildung und einem übergreifenden Austausch im Rahmen des Fernausbildungskongresses der Bundeswehr ein. Anregungen und Impulse für die MAT-Autoren bieten darüber hinaus das wissenschaftliche Tagungsprogramm und die Fachmesse des Kongresses.

## Der 4. Tag der Teletutoren der Bundeswehr am 7. September 2011

Das Dezernat Moderne Ausbildungstechnologie des Streitkräfteamtes hat für den 8. Fernausbildungskongress alle ca. 400 ausgebildeten Teletutoren der Bundeswehr zu einer Weiterbildung eingeladen. Am 7. September wird den Teletutoren ein besonderes Programm angeboten, um aktuelle fachliche Themen zu vertiefen, neue technische Umsetzungsmöglichkeiten zu erfahren und sich untereinander auszutauschen.

Ferner haben die Teletutoren auch die Möglichkeit, sich in den Workshops und auf der Fachmesse über Neuerungen im Bereich des technologiegestützten Lehrens und Lernens zu informieren. Die aktive „Netzwerkbildung“ steht auch in diesem Jahr im Fokus des Tages der Teletutoren.

## BIBB-Ankonferenz am 7. und 8. September 2011

In Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wird es in der Ankonferenz unter dem Generalthema „Praxisgespräche Berufsförderungsdienst – Fernlernen“ zum einen um die Frage gehen, wie technologiegestützte Bildung erfolgreich in der Bildungsarbeit zur Anwendung kommt und künftig noch verstärkt eingesetzt werden kann. Zum anderen werden die Rationalisierungspotentiale technologiegestützter Bildung in einer schrumpfenden Bundeswehr erörtert und die Möglichkeiten der Verknüpfung der Bundeswehr(fern)ausbildung mit der zivilen Berufsaus- und -fortbildung im Rahmen der Berufsförderung geprüft; bei Interesse können sich hieran in den folgenden Monaten Arbeitsgruppen zu exemplarischer Vertiefung anschließen.

*Diese Ankonferenz ist für alle Kongressteilnehmer offen.*

## **XING Netzwerktag am 8. September 2011**

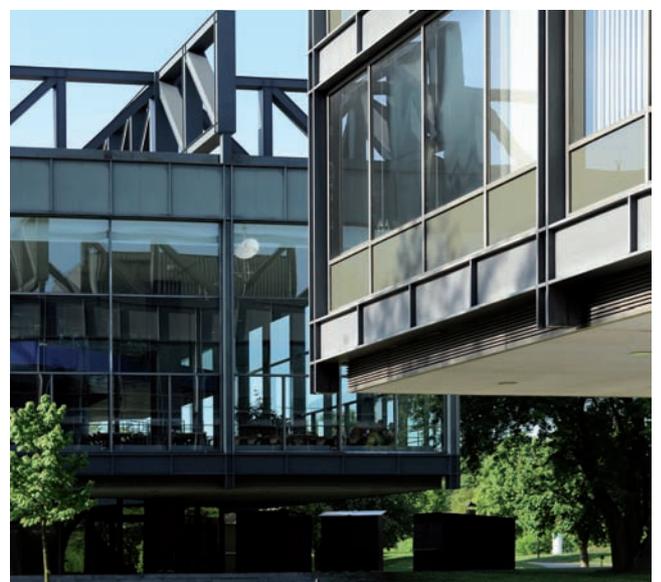
Frank Siepmann (Herausgeber der Publikation „Jahrbuch eLearning & Wissensmanagement 2012“ sowie Chefredakteur des eLearning Journal) und Ruth Pinto (Gründerin & Moderatorin der XING Netzwerkgruppe „Fortbildung, Weiterbildung, Ausbildung“) moderieren im Veranstaltungsgeschehen eine Podiumsdiskussion mit dem Thema „Weiterbildung in Zeiten von Web 2.0“. Im Anschluss an die Diskussion wird die Thematik in einer Zukunftswerkstatt vertieft. Die Ergebnisse werden im Abschlussplenum zusammengetragen.

## **Informationstag der Helmut-Schmidt-Universität am 7. September 2011 für Wirtschaftsverbände**

Vertreter aus Wirtschaft und Verbänden sind eingeladen, sich über die Universität und ihre Leistungsfähigkeit in der Forschung zu informieren und Kontakte zu pflegen. Es werden die Forschungsschwerpunkte der Helmut-Schmidt-Universität vorgestellt, die Labore für Führungen geöffnet und im Forscher-Café gezielt Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Bundeswehr zusammengebracht. Am Abend besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an der Messeparty des Fernausbildungskongresses der Bundeswehr.

## **Alumni-Netzwerktag der Helmut-Schmidt-Universität am 7. September 2011**

Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg lädt Ihre Ehemaligen zum ersten Alumni-Netzwerktag ein. Ziel ist, den Austausch zu intensivieren und über aktuelle Themen der Universität zu informieren. Zum Programm gehören neben einem Vortrag des Vizepräsidenten Forschung, Prof. Dr. Jens-Peter Wulfsberg, zu den Perspektiven der Universität unter anderem Laborführungen, ein Forscher-Café und Führungen über den Gemeinschaftsstand der Universität. Am Abend haben die Gäste die Gelegenheit zu weiterführenden Gesprächen bei der Messeparty des Fernausbildungskongresses der Bundeswehr.





## Networking & Unterhaltung

### Dienstag: Das Tor zur Welt bei Nacht mit der „MS Hamburg“

Am Dienstag, den 6. September 2011, haben Sie die Möglichkeit, die pulsierende Wirtschaftsmetropole Hamburg vom Wasser aus zu besichtigen. Die Fahrt kostet 69,- EUR pro Person inklusive einem reichhaltigen Buffet und Getränken. Tickets hierfür gibt es am Infopunkt. Die Shuttlebusse fahren um ca. 19:00 Uhr am Haupteingang der HSU / UniBw H ab. Die Schifffahrt beginnt um 20:00 Uhr an den St. Pauli-Landungsbrücken und endet dort wieder gegen 23:00 Uhr. Danach fahren die Shuttlebusse in die von uns optionierten Hotels bzw. an die HSU / UniBw H zurück.

### Mittwoch: Messeparty

Am Mittwoch, den 7. September 2011, findet ab 18:00 Uhr um den Roten Platz herum die traditionelle Messeparty statt. Genießen Sie zusammen mit den Ausstellern und Referenten einen gemütlichen Ausklang des zweiten Kongresstages.

### Donnerstag: Kongressfinale mit „After-Kongress-Party“

Der Kongress endet am Donnerstag, den 8. September 2011, mit einer „After-Kongress-Party“. Nach einem kurzen Resümee durch den Stellvertreter des Amtschefs Streitkräfteamt, Kommandeur Bundesweherschulen und General Streitkräftegemeinsame Ausbildung, Herrn Brigadegeneral Volker Barth, besteht in lockerer Atmosphäre die Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch über die Erkenntnisse, Eindrücke und Erlebnisse des Fernausbildungskongresses 2011.

# Barth - Hitzler

Barth	Volker	Streitkräfteamt der Bundeswehr	Keynote, Resümee
Bause	Prof. Dr. Markus	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiter F4
Beckmann	Jörg	Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz	Referent F10
Beedgen	Prof. Dr. Rainer	Duale Hochschule Baden-Württemberg	Referent B5
Beetz	Jürgen	CAE Elektronik GmbH	Referent C3
Beligan	Daniel	National Defence University Romania	Referent A5
Bertram	Johanna	Knowledge Media Research Center	Referentin A6
Bolten	Prof. Dr. Jürgen	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Leiter F17
Bölker	Steffan	Zentralstelle Schiffsuntersuchungskommission und Schiffseichamt	Referent F7
Breitlauch	Prof. Dr. Linda	Mediadesign Hochschule für Design und Informatik	Workshopleiterin C2, Interview
Breuer	Dr. Jens	Qualitus GmbH	Referent F18
Buch	Heinrich	Universität der Bundeswehr München	Referent A3
Buchmüller	Klaus	Technisches Hilfswerk	Keynote
Büchter	Prof. Dr. Karin	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Keynote
Bührdel	Anika	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiterin F30
Busch	Dr. Michael W.	Technische Universität Braunschweig	Referent B4
Cummerow	Dr. Bettina	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiterin F11
de Savigny	Dr. Marc	EADS	Keynote
Dierker	Olaf	TeleLearn-Akademie	Leiter F35
Dormann	Florian	Universität der Bundeswehr München	Referent C3
Eichler	Sünne	Beratung für Bildungsmanagement	Workshopleiterin A2
Elprana	Gwen	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin F23
Felfe	Prof. Dr. Jörg	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiter F23
Frank	Prof. Dr. Gernold P.	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	Workshopleiter C4
Frick	Herbert	Apunto SC GmbH	Referent F22
Frühauf	Dr. Martin	VEGA Space GmbH	Leiter F29
Gawliczek	Dr. habil. Piotr	National Defence University Poland (AON)	Workshopleiter A5
Gottschalk	Achim	Landeskommando Nordrhein-Westfalen	Referent F10
Griesbach	Jens	BWI Systeme GmbH	Referent F1
Grüner	Michael	ABC- und Selbstschutzschule des Heeres	Referent F8, F31
Grunwald	Dr. Jorg-Günther	Bundesinstitut für Berufsbildung	Referent BIBB 2
Gundlach	Sven	BWI Systeme GmbH	Referent F1
Haas	Hans	SIRA-Ausbildungsstützpunkt Daaden	Referent F10
Haindl	Dr. Georg	Eurocopter Deutschland GmbH	Keynote
Heitmann	Werner	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	Referent B5
Hellmann	Margarete	Hochschule Osnabrück	Leiterin F24
Henning	Prof. Dr. Peter A.	Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft	Workshopleiter A2
Herkersdorf	Markus	TriCAT GmbH	Referent A6
Hitz	Dirk	Apunto SC GmbH	Leiter F22
Hitzler	Sebastian	Duale Hochschule Baden-Württemberg	Leiter F26

# Hofmann - Schmatzberger

Hofmann	PD Dr. Marko	ITIS GmbH Neubiberg	Referent C3
Hoitz	Dr. Joachim	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent F3
Horch	Frank	Freie und Hansestadt Hamburg	Grußwort
Huster	Jörg	Streitkräfteamt der Bundeswehr IV 3 (1)	Leiter F2, F19, F27
Jacobsen	Prof. Dr. Thomas	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiter F5
Jäger	Prof. Dr. Wolfgang	Hochschule RheinMain	Keynote
Jurtz	Klaus-Dieter	IBM Deutschland GmbH	Leiter F21
Kalsperger	Maria	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referentin F18
Karsten	Andreas	Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz	Referent A3, F10, F13
Kaschow	Ralf	CAE Elektronik GmbH	Referent F10
Katzky	Dr. Uwe	szenaris GmbH	Referent C4
Kirchhofer	Andreas	T-Systems International GmbH	Referent F30
Klauser	Prof. Dr. Fritz	Universität Leipzig	Workshopleiter B2
Krenberger	Beatrix	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin B3
Kühn	Wolfram	Bundesministerium der Verteidigung	Eröffnungsk keynote
Lampert	Dr. Claudia	Hans-Bredow-Institut Hamburg	Referentin C1
Last	Dr. Bärbel	Fachhochschule Stralsund	Referentin B5
Lehmann	Prof. Dr. Axel	Universität der Bundeswehr München	Workshopleiter C3
Look	Madlen	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin B3
Lund	Ernst	Staatliche Gewerbeschule Bautechnik G19 Hamburg	Leiter F15
Meinel	Prof. Dr. Christoph	Hasso-Plattner-Institut	Workshopleiter A4
Metscher	Johannes	Ghostthinker GmbH	Leiter F33
Mirbach	Horst	Bundesinstitut für Berufsbildung	Leiter BIBB 1, BIBB 2, BIBB 3
Mitscher	Jürgen	Heeresamt der Bundeswehr II 2 (2)	Leiter F8, F14, F31
Moskaliuk	Dr. Johannes	Universität Tübingen	Workshopleiter A6
Neumann	Fred	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referent F18
Oestmann	Prof. Dr. Jörg	Charité Berlin	Referent B3, F36
Ortmann	Stefan	ISB Information und Kommunikation GmbH & Co. KG	Referent B1
Pfanzelt	Andreas	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	Referent A2
Philp	Heike	let's talk online	Leiterin F25
Pickl	Prof. Dr. Stefan	Universität der Bundeswehr München	Workshopleiter A3
Poczekalewicz	Dariusz	National Defence University Poland (AON)	Referent A5
Rauner	Prof. Dr. Felix	Universität Bremen	Workshopleiter B5
Ritterfeld	Prof. Dr. Ute	Technische Universität Dortmund	Keynote
Röhrborn	Kevin	Universität der Bundeswehr München	Referent C3
Sauter	Prof. Dr. Werner	Fachhochschule für angewandtes Management Erding	Workshopleiter B1
Schlattmann	PD Dr. Andreas	Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1	Workshopleiter B3
Schlicht	Dr. Juliana	Universität Leipzig	Workshopleiterin B2
Schmatzberger	Günter	Easy Business Training GmbH	Leiter F20

# Schneiderei - Zürn

Schneiderei	Dr. Lars	Sanitätsamt der Bundeswehr I 1.1	Leiter F3, F6, F16, F34, F36
Schnjakin	Maxim	Hasso-Plattner-Institut	Referent A4
Schöbel	Dr. Günther	IBM Deutschland GmbH	Leiter F9
Schubert	Marcus	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent F16
Schulz	PD Dr. Manuel	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Workshopleiter A1
Schwinn	Peter	Feuerwehr Ludwigshafen	Referent F10
Seidel	Uwe	Innenministerium Baden-Württemberg - Landespolizeipräsidium	Referent A6
Seidel	Prof. Dr. Wilfried	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Eröffnung, Grußwort
Seidelmeier	Dr. Ingo	Universität der Bundeswehr München	Referent B3
Sommer	Peter-Michael	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent A3
Stitz	Gerhard	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referent F18
Stock	Ralph	Serious Games Solutions GmbH	Leiter F32
Stübe	Britta	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiterin F13
Süss	Prof. Dr. Daniel	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	Workshopleiter C1
Thiemann	Heiko	T-Systems International GmbH	Referent F30
Thomas	Ivonne	Hasso-Plattner-Institut	Referentin A4
Tietze	Karlheinz	Heeresamt der Bundeswehr II 2 (2)	Referent F14
Tödt	Alexandra	leifos GmbH	Leiterin F7
Trier	Thomas	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent F11
Ulrich	Dr. Uwe	Zentrum Innere Führung der Bundeswehr	Leiter F12
v. d. Oelsnitz	Prof. Dr. Dietrich	Technische Universität Braunschweig	Workshopleiter B4
Vohle	Dr. Frank	Universität der Bundeswehr München, Ghostthinker GmbH	Referent B3, Leiter F33
Wagenaar	Derk	BWI Systeme GmbH	Leiter F1
Walkling	Christian	Bundesministerium der Verteidigung Fü S I 5	Keynote
Weigl	Thomas	ABC- und Selbstschuttschule des Heeres	Referent F8, F31
Weigold	Dieter	Streitkräfteamt der Bundeswehr IV	Keynote, Workshopleiter A3
Wellbrink	Dr. Jörg	Universität der Bundeswehr München	Referent A3
Wendroth	Hannes	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent F11
Wijnen	Dr. Claudia	Universität Wien	Referentin C1
Wilbers	Prof. Dr. Karl	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Leiter F18
Willems	Christian	Hasso-Plattner-Institut	Referent A4
Wilmers	Dr. Georg	BWI Informationstechnik GmbH	Keynote
Wirth	Prof. Dr. Karin	Universität Hamburg	Workshopleiterin B6
Wulf	Steffen	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Leiter F28
Zimmer	Prof. Dr. Gerhard M.	ehemals Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Workshopleiter A1
Zimmermann	Dr. Peter	Bundeswehrkrankenhaus Berlin	Leiter F5
Zintel	Volker	ehemals Fraport AG	Referent A3
Zürn	Birgit	Duale Hochschule Baden-Württemberg	Referentin F26

Aussteller nach Alphabet sortiert	
A1-med und Charité - Universitätsmedizin - Berlin	55
Accenture GmbH	7 und 8
Aktion CASH e.V.	24
baltic-learning	9
benntec Systemtechnik GmbH	32
Bundeswehr	1. Obergeschoss und unter dem Roten Platz
BWI Leistungsverbund	31
CAE Elektronik GmbH	46
Deutsche Universität für Weiterbildung	37
Deutscher BundeswehrVerband e.V.	33
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG	11
digital publishing AG	6
eLeDia E-Learning im Dialog GmbH	5
Eleven-O-Six Racing Team e.V.	27 und 28
Eurocopter GmbH	Roter Platz
eurosimtec GmbH	44
GOPAS	54
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13 bis 21
Herdt-Verlag für Bildungsmedien GmbH	50
INMEDEA GmbH	12
Krauss-Maffei-Wegmann GmbH & Co. KG	34 und 35
LEARNTEC	56
LFK-Lenkflugkörpersysteme GmbH	36

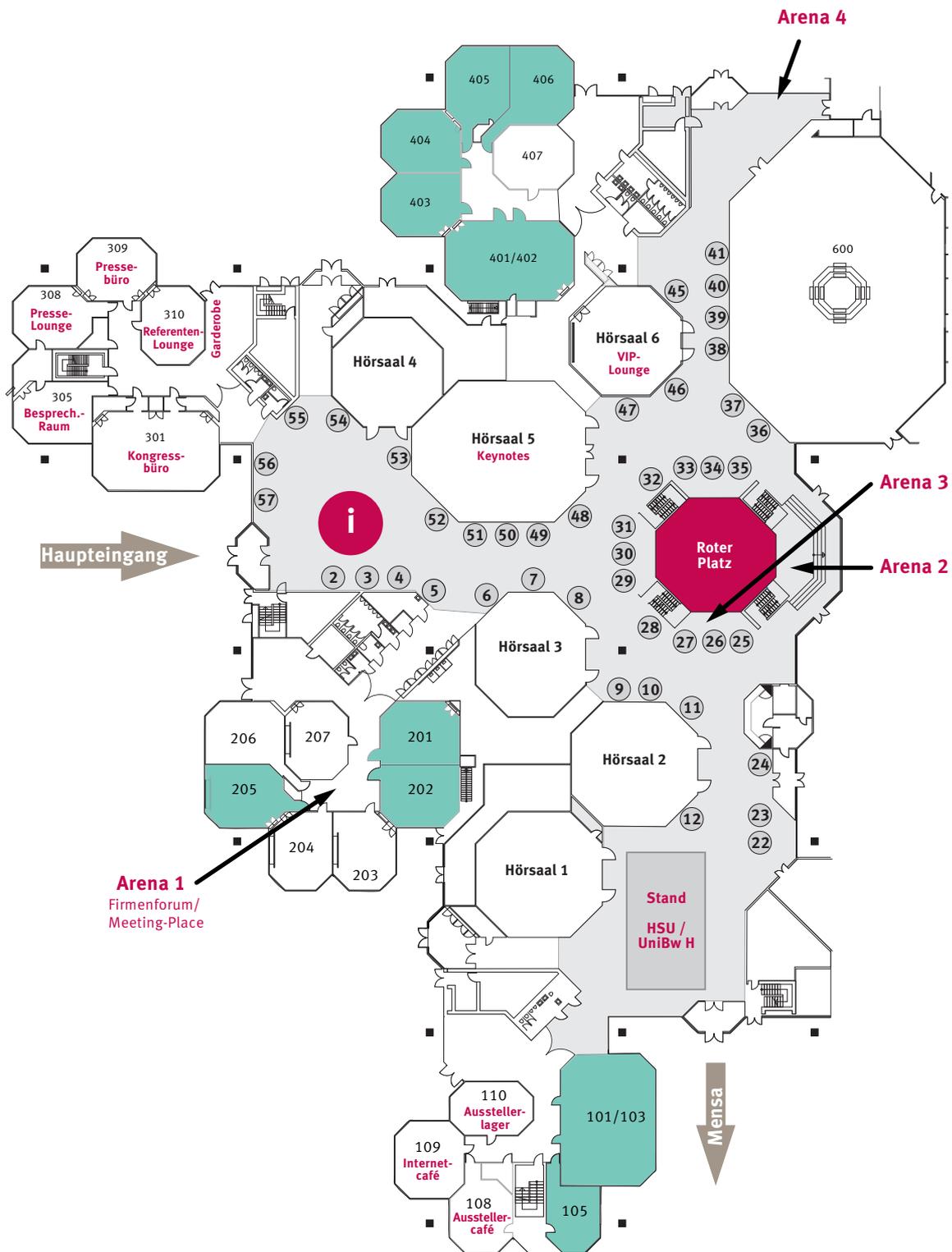
Aussteller nach Alphabet sortiert	
LIGHTHOUSE MCS GmbH	53
MasterSolution AG	11
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
Morgan Park	25 und 26
move GmbH	39
Raytheon Professional Services GmbH	30
SAP Deutschland AG & Co. KG	53
SERIOUS GAMES BERLIN, c/o TimeKontor AG	48
SMART Technologies (Germany) GmbH	29
ST&C Software Tools & Consulting GmbH	4
Studiengemeinschaft Darmstadt	57
szenaris GmbH	3
TASys GmbH	51
Tobii Technology GmbH	45
Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.	22
TriCAT GmbH	10
T-Systems International GmbH	52
TTS GmbH	2
VEGA Space GmbH	47
Verband eLearning Business Norddeutschland (vebn) e.V.	23
VIWIS GmbH	38
WBS TRAINING AG	41
Wilhelm Büchner Hochschule	57

Aussteller nach Standnummern sortiert	
1. Obergeschoss und unter dem Roten Platz	Bundeswehr
Roter Platz	Eurocopter GmbH
2	TTS GmbH
3	szenaris GmbH
4	ST & C Software Tools & Consulting GmbH
5	eLeDia E-Learning im Dialog GmbH
6	digital publishing AG
7 und 8	Accenture GmbH
9	baltic-learning
10	TriCAT GmbH
11	Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG
11	MasterSolution AG
12	INMEDEA GmbH
13 bis 21	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
22	Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.
23	Verband eLearning Business Norddeutschland (vebn) e.V.
24	Aktion CASH e.V.
25 und 26	Morgan Park
27 und 28	Eleven-O-Six Racing Team e.V.
29	Smart Technologies (Germany) GmbH
30	Raytheon Professional Services GmbH
31	BWI Leistungsverbund
32	benntec Systemtechnik GmbH

Aussteller nach Standnummern sortiert	
33	Deutscher Bundeswehrverband e.V.
34 und 35	Krauss-Maffei-Wegmann GmbH & Co. KG
36	LFK-Lenkflugkörpersysteme GmbH
37	Deutsche Universität für Weiterbildung
38	VIWIS GmbH
39	move GmbH
41	WBS TRAINING AG
44	eurosimtec GmbH
45	Tobii Technology GmbH
46	CAE Elektronik GmbH
47	VEGA Space GmbH
48	SERIOUS GAMES BERLIN, c/o TimeKontor AG
49	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH
50	Herdt-Verlag für Bildungsmedien GmbH
51	TASys GmbH
52	T-Systems International GmbH
53	LIGHTHOUSE MCS GmbH
53	SAP Deutschland AG & Co. KG
54	GOPAS
55	A1-med und Charité - Universitätsmedizin - Berlin
56	LEARNTEC
57	Studiengemeinschaft Darmstadt
57	Wilhelm Büchner Hochschule

# 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr 2011

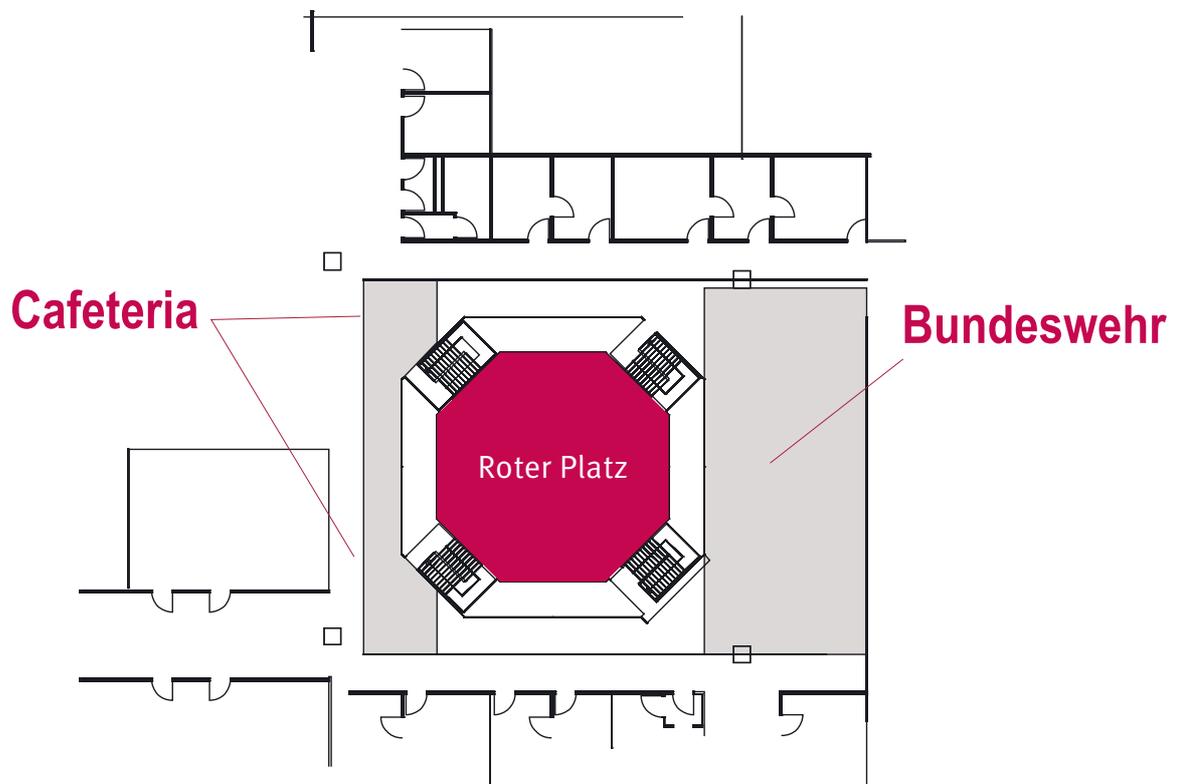
## Standplan Erdgeschoss



 = Workshop-Räume

# 8. Fernausbildungskongress der Bundeswehr 2011

Standplan 1. Obergeschoss



## Herausgeber

- ▶ **berst i.G. PD Dr. Manuel Schulz .i.S.d.P.**  
Zentrum für technologiegestützte Bildung  
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg  
Holstenhofweg 85 2204 Hamburg
- ▶ **Dipl.-Päd. Andrea Neusius**
- ▶ **Mario Kleemann M.A.**

## Redaktion

- ▶ **Dipl.-Päd. Carsten Albrecht**
- ▶ **Dipl.-Päd. Jörg Meister**
- ▶ **Anne Schulz M.A.**
- ▶ **Harry Brinster**

**Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg**  
eMail: [fernausbildungskongress@hsu-hh.de](mailto:fernausbildungskongress@hsu-hh.de)

## Grafik / Layout

- ▶ **Annifer Hoss, managerSeminare erlags GmbH, Bonn**  
eMail: [ennifer.hoss@managerseminare.de](mailto:ennifer.hoss@managerseminare.de)

## Fotos

- ▶ **Ulrich de ries**
- ▶ **einhard Scheiblich**
- ▶ **Sascha Flegel M.A.**
- ▶ **berstleutnant d. . Dipl.-Ing. FH Gerd Keschull**
- ▶ **Hauptmann Jens Sterkamp**
- ▶ **Hauptfeldwebel Thorsten Pohl**
- ▶ **Hauptfeldwebel Matthias Schulte**
- ▶ **Informations- und Medienzentrale der Bundeswehr**
- ▶ **[www.mediaserver.hamburg.de](http://www.mediaserver.hamburg.de)**



HELMUT SCHMIDT  
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg



**Bundeswehr**