



(Aus)Bildung – Forschung – Technik

@usBILDUNGSzeit – (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2015

TagungsZeit & MesseZeit

1. bis 3. September 2015 an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg



@usBILDUNGSzeit – 2. (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr

Bildung und Ausbildung sind entscheidende Bausteine für eine tragfähige Zukunft. Das gilt auch für die Bundeswehr. Heute mehr denn je.

Die demografische Entwicklung, die immer komplexer werdenden Aufgaben und die Veränderungen am Arbeitsmarkt sind Herausforderungen, an denen sich die Streitkräfte ausrichten müssen und wollen. Wir stehen in Konkurrenz im Werben um guten Nachwuchs. Hierfür müssen wir attraktiv sein, auch als ausbildendes Unternehmen. Um unsere Soldatinnen und Soldaten, die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich für ihre vielfältigen täglichen und künftigen Aufgaben zu rüsten, müssen wir unsere Weiterbildung stetig an die aktuellen Anforderungen anpassen. Gut ausgebildet zu arbeiten erhöht nicht nur die persönliche Arbeitszufriedenheit und die Karrierechance, sondern stärkt auch die Leistungskraft der Bundeswehr als Ganzes. Nicht zuletzt ist es unser Ziel, dass alle Beschäftigten, die in das zivile Arbeitsleben wechseln, eine fundierte und zivil anerkannte Ausbildung erhalten haben. Jeder, der sich für die Bundeswehr entschieden hat, soll anschließend gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Auch das ist ein Muss für einen attraktiven und verantwortungsvollen Arbeitgeber.

Als „lernende Organisation“ arbeitet die Bundeswehr über die Teilstreitkräfte hinaus gemeinsam an Projekten, um attraktive und zukunftsfähige Bildungs- und Karrierewege zu entwickeln. Die Bundeswehr verfügt über ein umfangreiches Portfolio von Bildungseinrichtungen mit hochwertigen Ausbildungsmaßnahmen. Der (Aus)Bildungskongress ist die ideale Plattform, um diese Angebote der breiten Fachöffentlichkeit zu präsentieren und mit ihr zu diskutieren. Seit zwölf Jahren tauschen sich hier Experten aus dem In- und Ausland zu Fragen der (technologiegestützten) Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie aktueller Erkenntnisse und Projekte aus. Die vielfältige Beteiligung aus Wissenschaft und Wirtschaft zeigt, welche Bedeutung dieser Austausch zu gegenwärtigen Fragestellungen – auch über die Bundeswehr hinaus – bei den Teilnehmenden hat.

Als Schirmherrin danke ich der Abteilung „Ausbildung Streitkräfte“ im Kommando Streitkräftebasis und dem Bildungszentrum der Bundeswehr sowie allen anderen, die diesen bundeswehrgemeinsamen Kongress geplant haben und ermöglichen. Mein Dank gilt auch der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg als Gastgeberin. Und nicht zuletzt danke ich allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihr Interesse. Ich wünsche Ihnen anregende Diskussionen sowie vielfältige Impulse und freue mich auf die Ergebnisse der @usBILDUNGSzeit!

Ihre

*Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der Verteidigung*



Weiterbildung im Abo

Zusätzliche Services

Ihre Vorteile als Abonnent

- 30% günstiger als Einzelbezug
 - ePaper-Ausgabe inklusive
 - Prämie gratis
 - Lieferung bequem frei Haus
 - steuerlich absetzbar
- ✓ **Online-Archiv managerSeminare inklusive**
Vollständiger Zugriff auf über 2.700 Beiträge von managerSeminare
 - ✓ **Dossiers inklusive**
Vollständiger Zugriff auf über 100 Themendossiers von managerSeminare
 - ✓ **Sonderpreise auf CD-Trainingskonzepte**
Jedes Konzept 50 Euro günstiger
 - ✓ **Petersberger Trainertage günstiger**
Teilnahme für Abonnenten um 50 Euro ermäßigt
 - ✓ **Messefreikarten**
Kostenfrei auf wichtige Fachmessen, z.B. Freikarten für die „Zukunft Personal“ Köln



managerSeminare

www.managerSeminare.de/Abo
Telefon: 0228/97791-23

Inhaltsverzeichnis

3	Grußwort der Bundesministerin der Verteidigung
5	Inhaltsverzeichnis
6	Grußworte
8	Zur Sache...
14	Editorial @usBILDUNGSzeit

TagungsZeit:

17	Das Programmkomitee
18	Keynotes
28	Grundsatzartikel: Kompetenzorientierung in der (Aus)Bildung
33	Grundsatzartikel: Praktiker nach vorn!
36	Programm „Panel WISSENSCHAFT“
45	Programm „Panel BEHÖRDEN“
54	Referentenverzeichnis

MesseZeit:

57	Aussteller von A-Z
99	Programm „SPEAKERS CORNER“
105	Besucherinformationssystem (BIS)
110	Ausstellerverzeichnis nach Alphabet
111	Ausstellerverzeichnis nach Standnummern

112	Ankonferenzen
113	Rahmenprogramm
114	Lageplan
115	Impressum

Die **Programmübersicht** zur @usBILDUNGSzeit – (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr finden Sie zwischen den Seiten 56 und 57 als heraustrennbares Falblatt.



@usBILDUNGSzeit – Ausbildungskongress der Bundes- wehr 1. bis 3. September 2015

„Als ich ein junger Mann war, hatte ich keine Ahnung, was in der Welt vorging“, hat Helmut Schmidt in seinen Lebenserinnerungen geschrieben. Die Zeiten haben sich geändert: Nicht zu wissen, was in der Welt vorgeht, ist angesichts der weltweiten Vernetzung kaum mehr vorstellbar – es wäre auch fatal.

Gute Bildung und Ausbildung ist der stärkste Motor für eine berufliche Entwicklung zur Entfaltung der persönlichen Stärken und Neigungen. Ohne Bildung ist gesellschaftliche Teilhabe nicht möglich – heute mehr denn je und in jedem Lebensalter.

Hamburg als starker Wissenschafts- und Forschungsstandort freut sich sehr, zum zwölften Mal Gastgeber für die @usBILDUNGSzeit, den (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr sein zu dürfen. Die Tagung ist zur beständigen Größe in der vielfältigen Kongresslandschaft zwischen Alster und Elbe geworden. Von dieser Plattform gehen wertvolle Impulse für alle Formen der Qualifizierung innerhalb der Bundeswehr aus, werden Erfahrungen mit neuen Lehr- und Lernformen ausgetauscht und überregionale Kontakte geknüpft.

Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, anerkannter Träger der Wissenschaft in Hamburg, ist ein idealer Ort für diesen Kongress. Ich wünsche ihm einen erfolgreichen Verlauf und Ihnen allen einen schönen Aufenthalt in Hamburg.

Olaf Scholz
Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg



Die HSU – das „FLAGGSCHIFF“ im „Heimathafen Wissenschaft“

Hochschulen sind so wichtig für die Zukunft der Freien und Hansestadt Hamburg wie der Hafen. Die diesjährige Initiative „Heimathafen Wissenschaft“ der Landeshochschulkonferenz setzt ein deutliches Zeichen für die Vielfalt des Wissenschaftsstandortes Hamburg. Die Hamburger Hochschullandschaft hat das Engagement der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) im Rahmen dieser Initiative mit dem Schlagwort „FLAGGSCHIFF“ betitelt.

Schon in unserem Leitbild setzen wir uns zum Ziel, Bildung durch Wissenschaft für das 21. Jahrhundert zu vermitteln: Wissenschaft bedeutet Zukunft und zukunftsfähige Organisationen sind attraktiv für potenzielle Arbeitnehmer. Auch im Rahmen der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ übernehmen wir somit eine wichtige Rolle für den Arbeitgeber Bundeswehr. Hierbei bilden das wissenschaftliche Studium und die akademische Bildung von Offizieren – als zukünftige Führungskräfte der Bundeswehr – den Schwerpunkt unserer Hochschule. Darüber hinaus bieten wir zivilen Studierenden im Rahmen freier Kapazitäten zunehmend die Möglichkeit, unser vielfältiges Studienangebot zu nutzen.

Zudem tragen wir mit unserem vielfältigen Portfolio in Forschung, Lehre und Weiterbildung und der gelebten Offenheit nach innen und außen zur Attraktivitätssteigerung der Bundeswehr bei. Jüngstes Beispiel hierfür ist der in enger Zusammenarbeit mit der Führungsakademie der Bundeswehr entstandene Weiterbildungsstudiengang „Militärische Führung und Internationale Sicherheit“.

Zu diesem breiten Portfolio gehört aber auch der Diskurs mit Experten aus dem In- und Ausland im Rahmen von wissenschaftlichen Tagungen und Fachkongressen. Der aus dem ehemaligen Fernausbildungskongress entstandene (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr kann hier sicher als unser bundeswehrinternes „Flaggschiff“ bezeichnet werden.

Nehmen Sie sich also drei Tage @usBILDUNGSzeit, nutzen Sie die Gelegenheit für Anregung, Diskurs und Netzwerken in Tagungszeit und Messezeit und erleben Sie die Helmut-Schmidt-Universität mit ihrem vielfältigen Angebot in Forschung und Lehre.

Ich danke allen Beteiligten für Ihr Engagement und wünsche allen Akteuren und Teilnehmern eine gewinnbringende Zeit an unserer Universität.

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



Stärken entwickeln – Bildung und Qualifizierung

„Die beste Strategie ist, immer recht stark zu sein, erstens überhaupt und zweitens auf dem entscheidenden Punkt. Daher gibt es kein höheres und einfacheres Gesetz für die Strategie, als seine Kräfte zusammenzuhalten.“

Frei übertragen auf unser Thema scheint dieses Clausewitz-Zitat die Anforderungen an Personalstrategie und Personalmanagement zu beschreiben. Wie machen wir die Bundeswehr mit ihrem Personalkörper stark, d.h. leistungsfähig, effizient, demografiefest und nachhaltig finanzierbar? Wo liegen die entscheidenden Stärken unserer Organisation und insbesondere unserer Beschäftigten, die es zu nutzen und zu entwickeln gilt? Wie halten wir unsere Kräfte und unser Personal zusammen?

Die Bundeswehr steht dabei immer stärker im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern um fachlich qualifiziertes Personal und muss sich daran messen lassen, wer den Bewerberinnen und Bewerbern eine attraktive Beschäftigungsperspektive bietet. Kriterien wie attraktive, moderne Arbeitsbedingungen, eine interessante fordernde Aufgabe sowie Entwicklungsperspektiven sind ausschlaggebend.

Bildung und Qualifizierung sind ein wichtiger Baustein dieser Attraktivität, weil sie Beschäftigungsperspektiven eröffnen oder erweitern können. Sie schaffen die Voraussetzungen für eine qualitätsgesicherte Aufgabenwahrnehmung durch eigene vielseitige Berufs- und Laufbahnausbildungen für alle Statusgruppen des Personalkörpers, unterstützen nachhaltig die fachbezogene Aufgabenerfüllung, bereiten den Weg für Karrieren und eröffnen Wechsel- oder Anschlussperspektiven für unser Personal.

Damit Bildung und Qualifizierung in der Bundeswehr in diesem Sinne zukunftsfähig wirken können, muss Klarheit darüber bestehen, auf welchen Stärken wir aufbauen müssen, in welcher Richtung mit welchen Mitteln wir diese weiter entwickeln wollen und wie wir erreichen, dass die Beschäftigten Bildung und Qualifizierung auch als individuellen Gewinn für ihre Entwicklung erfahren und damit ihre Bindung an den Arbeitgeber Bundeswehr gestärkt wird.

Der intensive schöpferische Austausch von Praxis und Wissenschaft über die vielfältigen Grundlagen, Formen und Methoden von Bildung und Qualifizierung, wie wir ihn auch bei diesem nunmehr 2. (Aus)Bildungskongress erleben werden, wird wichtige Impulse zur Beantwortung dieser Fragen und zur Gestaltung der Zukunft geben.

Ich wünsche daher dem diesjährigen (Aus)Bildungskongress Erfolg und sage allen, die in der Organisation oder zur inhaltlichen Ausgestaltung dazu beitragen, herzlichen Dank.

Vizeadmiral Joachim Rühle
Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung



Bildung für eine attraktive Bundeswehr – zentral, präsent und innovativ

Die Bundeswehr als Großorganisation ist – genauso wie die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Aufgaben wahrnimmt – ständig in Bewegung. Nach der Bundeswehrstrukturreform, in deren Folge Anfang 2013 unter anderem die gesamte Bildungs- und Qualifizierungslandschaft der Bundeswehr neu geordnet wurde, beschäftigt uns in den letzten Monaten vor allem die Umsetzung der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“

Dass Bildung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für einen aktiven, attraktiven und „anderen“ Arbeitgeber ist, ist fast eine Binsenweisheit. So vielfältig und facettenreich, wie die Bildungslandschaft mit ihren Angeboten und Möglichkeiten für alle Beschäftigten der Bundeswehr schon heute ist, steht die Bundeswehr vor der Aufgabe, Weiterentwicklungspotentiale nicht nur zu erkennen, sondern in konkreten Projekten auch Wege für eine zukunftsfähige Umsetzung aufzuzeigen. Das Spektrum reicht dabei von der Erarbeitung einzelner neuer Bildungsangebote bis hin zur Konzeption durchlässiger und attraktiver Bildungswege über eine ganze (Berufs-) Lebensspanne. In einer komplex strukturierten und durch zahlreiche Regelungen geprägten Großorganisation, ist das eine anspruchsvolle Aufgabe, die neben Kreativität und Engagement auch Überzeugungskraft, Akribie und Durchhaltevermögen erfordert.

Dieser Aufgabe stellen wir uns gern, brauchen dafür aber den ständigen und intensiven Austausch mit anderen innerhalb und außerhalb der Bundeswehr. Die @usBILDUNGSzeit – (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr bietet uns dazu einmal im Jahr einen besonders inspirierenden Rahmen. Als Akteur im bundeswehrgemeinsamen Arbeitsdreieck mit der Helmut-Schmidt-Universität und der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis daran intensiv mitzuwirken, ist mir daher sehr wichtig.

Ich freue mich mit Ihnen auf einen spannenden Kongress, vielfältigen fachlichen Austausch, neue Eindrücke und Impulse und drei angenehme Tage in Hamburg.

Christoph Reifferscheid
Präsident des Bildungszentrums der Bundeswehr



Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung Bundeswehr

Die Qualität der Ausbildung in den Streitkräften ist insgesamt hoch. Das hat die Bundeswehr bei ihren Aufgaben im Inland als auch in den Einsätzen eindrucksvoll unter Beweis gestellt und damit Standards gesetzt.

Bestimmende Rahmenbedingungen für die Neuausrichtung der Bundeswehr – die Ausrichtung am Einsatz, die demographische Entwicklung sowie die finanzielle Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit – beeinflussen Organisation, Ablauf und Inhalte der Ausbildung. Zukünftig wird es noch mehr als bisher darauf ankommen, die gesetzten Qualitätsstandards der Ausbildung zu erhalten und möglichst noch weiter zu verbessern.

Mit dem Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung Bundeswehr (QM MilAusbBw) möchten wir einen weiteren Schritt in diese Richtung machen.

Ziel ist die Verbesserung der Ausbildung durch bedarfsgerechte Anpassungen insbesondere auch in den Bereichen Didaktik und Methodik. Die Kernfrage „Bilden wir das Richtige richtig aus?“ steht hierbei stets im Vordergrund.

Wir werden uns künftig zunehmend mit der Herausforderung auseinandersetzen müssen, Menschen mit sehr unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen zu befähigen, kompetent und handlungssicher ihren geforderten professionellen Beitrag zur Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu leisten.

Es ist erforderlich, bereits während der Ausbildung den Focus verstärkt auf die anschließende Erweiterung der erworbenen Kompetenzen am Arbeitsplatz zu legen.

Der erforderliche Ausbildungsbedarf ist dabei effektiv und effizient zu decken: Am Ende des Tages soll sowohl die „Kundenzufriedenheit“ bei allen Betroffenen und Beteiligten erzielt als auch unsere Arbeitgeberattraktivität erhöht werden.

Beim Aufbau des QM MilAusbBw sind neben der Ausbildung die Entwicklungen in anderen Bereichen zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind Gesetze, gängige Normen sowie Entwicklungen in anderen nationalen und internationalen Ausbildungsorganisationen sowie bei befreundeten Streitkräften zu analysieren und auf ihre Verwendbarkeit für die Ausbildung in der Bundeswehr zu überprüfen.

Das QM MilAusbBw soll durch Transparenz und Freiräume in der Ausgestaltung die Fehlerkultur und das Informations- und Kommunikationsverhalten in der Ausbildung der Bundeswehr nachhaltig und positiv beeinflussen.

Zur Entwicklung des QM MilAusbBw habe ich eine Projektgruppe mit Mitgliedern aus allen militärischen Organisationsbereichen eingerichtet mit dem Auftrag, bis Ende 2016 eine Bereichsweisung zu erstellen und sich anschließend mit deren Umsetzung zu befassen.

Ich bin der festen Überzeugung, dass die hohe Qualität der militärischen Ausbildung in der Bundeswehr zukünftig nur durch ein geeignetes QM-System sichergestellt werden kann.

*Brigadegeneral Michael Traut
Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis*



Wir müssen auf zwei Beinen stehen

Das Verhältnis von akademischer und beruflicher Bildung beleuchtet auch der diesjährige (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr. Das ist richtig und vor allem wichtig – für die Bundeswehr genauso wie für Unternehmen. Seit Jahren verringern die demografische Entwicklung und der ungebrochene Trend zum Studium den Kreis derer, die sich für eine duale Ausbildung und eine spätere Aufstiegsfortbildung zum Meister oder Fachwirt entscheiden. Gleichzeitig aber zeigen aktuelle Prognosen, dass uns künftig insbesondere beruflich Qualifizierte fehlen werden. Das ausgewogene Verhältnis von exzellenten Hochschulabsolventen und hervorragend ausgebildeten Fachkräften gerät damit ins Wanken – und damit die Fachkräftebasis der deutschen Unternehmen und der Bundeswehr.

Wir sollten die Diskussion ehrlich führen. Die Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern sind nicht automatisch besser – oft ist sogar das Gegenteil der Fall: rund ein Drittel der universitären Bachelor-Absolventen ist unterhalb seiner Qualifikation beschäftigt. Hochschulen bilden im Unterschied zur beruflichen Bildung und den Betrieben eben nicht direkt anhand von Fachkräftebedarfen aus. Wir müssen daher aufpassen, dass keines unserer Beine zu kurz wird, während das andere über alle Maßen wächst.

Hinzu kommt, dass es häufig an der Arbeitsmarktorientierung von Studieninhalten mangelt. Nur jeder sechste Betrieb stimmt der Aussage zu, dass Bachelor-Absolventen gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Insbesondere kleinere Unternehmen üben Kritik – für sie ist der Aufwand besonders groß, neue Mitarbeiter nachzuqualifizieren. Ein weiterer Aspekt den wir in Angriff nehmen müssen, sind die unverändert hohen Studienabbrecherzahlen: Mehr als jeder vierte deutsche Studienanfänger im Bachelor-Studiengang verlässt die Hochschule ohne Abschluss. Das sind rund 100.000 junge Menschen pro Jahr, um die wir uns kümmern müssen, die dringend neue Perspektiven brauchen.

Aber es gilt, schon früher anzusetzen: an den Schulen und gerade an den Gymnasien muss über die Chancen der beruflichen Bildung genauso informiert werden wie über die Möglichkeiten eines Studiums. So beugen wir Enttäuschungen bei Jugendlichen vor und verhindern zugleich manch leeren Ausbildungsplatz.

Es geht darum, dass jeder Jugendliche seinen Weg findet, seine Zukunft erfolgreich zu gestalten. Dann können Unternehmen und Bundeswehr bei ihrem Personalbestand auch in Zukunft auf zwei starken Beinen stehen.

Hans Heinrich Driftmann

Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann
Ehrenpräsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)



Neuer Fernstudiengang am Fachbereich Bundeswehrverwal- tung der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

Der Fachbereich Bundeswehrverwaltung bietet für Bundeswehrangehörige einen neuen dienstzeitbegleitenden dreijährigen „Bachelor of public administration“ zur Erlangung der Laufbahnbefähigung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehrverwaltung an. Der „Bachelor of public administration“ ist als Fernstudiengang konzipiert, der abgesehen von Präsenzphasen, wesentlich in internetgestützter Form über eine Lernplattform erfolgt, damit familienfreundlich gestaltet ist und sich als Element der Förderung von Familienfreundlichkeit und der Gleichstellung in der Bundeswehr begreift. Der Fernstudiengang richtet sich an alle Statusgruppen des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr: er ist ein Aufstiegsstudiengang für Beamtinnen und Beamte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes und Teil der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“, Projektauftrag 2.4. „Qualifikationsgewinn für alle Statusgruppen“, Teilprojekt 1 „Wahrnehmbarer Mehrwert an Bildung“. Der „Bachelor of public administration“ hat aber genauso Tarifbeschäftigte im Blick sowie – als Eingangsstudiengang – Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Voraussetzung für den Studiengang ist neben den beamtenrechtlichen Anforderungen eine Hochschulzugangsberechtigung, die u.a. durch eine berufliche Qualifikation erbracht werden kann. Der duale Fernstudiengang vermittelt in enger Verbindung von Wissenschaft und Praxis die berufspraktischen, bundeswehrspezifischen Fähigkeiten sowie die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden, die zur Aufgabenerfüllung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehrverwaltung erforderlich sind. Gerade die Interdisziplinarität des „Bachelor of public administration“ stärkt die Fähigkeit der Studierenden, den sich wandelnden beruflichen Herausforderungen in einer einsatzorientierten Bundeswehr und Bundeswehrverwaltung gerecht zu werden. Der Fernstudiengang ermöglicht den Studierenden zudem die Anerkennung ihrer bereits vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen können zur Anrechnung von Modulen oder Teilmodulen führen und eventuell sogar zu einer individuellen Verkürzung der Studiendauer. Das macht den Fernstudiengang besonders attraktiv.

Der „Bachelor of public administration“ startet voraussichtlich ab Oktober 2016 und bietet einen interessanten, familienfreundlichen Fernstudiengang zur Erlangung der Laufbahnbefähigung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehrverwaltung.

Arbeitsgruppe Fernstudiengang

*Prof. Dr. iur. habil. Michaela Wittinger
Professur für öffentliches Recht (insbesondere Staats- und Europarecht)
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundeswehrverwaltung,
Mannheim*



Aus- und Weiterbildung 2.0?!

Welche künftigen, insbesondere die Verzahnung von Forschung und Praxis fördernden, Diskurse beeinflussen die Berufsbildungsforschung und welche Anforderungen und Konsequenzen, aber auch Perspektiven ergeben sich hierdurch für die Aus- und Weiterbildungspraxis? Das ist eine zentrale Fragestellung des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr. Im Spiegel aktueller Forschungsprogramme wird deutlich: Es dominieren (wieder) die Analyse, Entwicklung und Erprobung von Modellen und Konzepten des technologiegestützten Lernens! In anderen Worten: Wir erleben die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung; hin zur Aus- und Weiterbildung 2.0.

Exemplarisch sind Projekte zum digitalen Medieneinsatz, zur Kompetenzentwicklung in der Industrie 4.0 oder zur Biografiegestaltung in digitalen Arbeitswelten zu nennen. Diese Forschungen versprechen wichtige Beiträge zur Modernisierung der Aus- und Weiterbildung und stehen für ein neues medienpädagogisches Paradigma. Es hebt sich inhaltlich, konzeptuell und methodologisch deutlich von den bildungstechnologischen Wellen der 1970er und 1990er Jahre ab. Letztgenannte waren geprägt durch vereinfachte linear-kausale Annahmen über Lernprozesse, eine verengte Produkt-Technologieentwicklung und Vernachlässigung medienpädagogischer Theorieentwicklung sowie eine Überbetonung instruktionaler Lernangebote.

Dagegen nehmen neuere medienpädagogische Modelle ein komplexeres Lernverständnis auf: Lernen sollte als höchst individuelle und selbstbestimmte Konstruktionsleistung betrachtet werden, die durch Sozialisation und Berufsumwelten sowie durch Enkulturation und subjektive Vorerfahrungen geprägt ist. Statt „one fits it all“-Qualifizierungen kann technologiebasierte Bildung unter Einbezug von innovativen Medien, insbesondere Web 2.0-Anwendungen, sehr effektiv Eigenaktivität, -verantwortung und -konstruktion anregen, individuelle Problemlösefähigkeit stärken, Lernen in der Arbeit fördern sowie Überzeugungen, Gewohnheiten und Einstellungen von Lernenden berücksichtigen. Weblogs im betrieblichen Lernen, Online-Berichtshefte in der Berufsausbildung, E-Portfolios oder videobasierte Lernumgebungen stehen als Lernkonzepte beispielhaft dafür. Sie befähigen Lernende, Wissen und Knowhow zu produzieren (statt nur zu konsumieren), gemeinsam zu teilen und zu entwickeln sowie theoretisch und alltagspraktisch zu reflektieren.

Die Innovationen der technologiegestützten Bildung der 2010er Jahre zeigen dabei eindrücklich auf, dass eine aus der Praxis initiierte Konzeptentwicklung mit einer empirisch und theoretisch fundierten Forschung zu verzahnen ist. Dazu bedarf es enger Kooperationen zwischen Forschung und Praxis. Der (Aus)Bildungskongress ist dafür *der* Ort. In diesem Sinne wünsche ich allen Beteiligten spannende Einsichten in Forschung und Praxis und vor allem gewinnbringende Dialoge!

Prof. Dr. Tobias Schlömer
 Professur Berufs- und Arbeitspädagogik
 Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

@usBILDUNGSzeit

Die @usBILDUNGSzeit ist die Fortführung einer bewährten Tradition: Seit 2004 findet an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg jährlich eine Großveranstaltung statt, die sich bis 2014 als „Fernausbildungskongress“ etabliert hat. Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg kann somit auf mehr als zehn Jahre Erfahrung in Organisation und Durchführung dieser Großveranstaltung zurückgreifen.

Bereits zum dritten Mal ist das „Arbeitsdreieck“, bestehend aus der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, dem Bildungszentrum der Bundeswehr sowie der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, mit der Konzeption und Umsetzung der Veranstaltung betraut.

Mit der Weiterentwicklung zum (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr wurde eine inhaltliche Öffnung für das gesamte Themenspektrum der (Aus)Bildung – über die Fernausbildung hinaus – vollzogen. In diesem Jahr findet unter der Überschrift @usBILDUNGSzeit der 2. (Aus)Bildungskongress statt. Unter dem Motto „(Aus)Bildung – Forschung – Technik“ vereint er eine wissenschaftliche sowie praxisorientierte Tagung, die TagungsZeit und eine Fachmesse, die MesseZeit.

Die inhaltliche Ausrichtung setzt den Schwerpunkt auf die Bereiche Moderne Ausbildung in den Streitkräften, Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung sowie aktuelle Themen der Bildungsforschung und bildet damit die Bandbreite der Aufgabenfelder des Arbeitsdreiecks ab. Sowohl die TagungsZeit als auch die MesseZeit fokussieren die folgenden Themenschwerpunkte:

Themenschwerpunkt 1: Moderne Ausbildung in den Streitkräften

Künftige Ausbildung in den Streitkräften bedarf der kontinuierlichen und koordinierten Anpassung an sich ständig verändernde Einsatzrealitäten, sicherheitspolitische Gegebenheiten und technologische Entwicklungen. Ziele, Konzepte und Methoden von Ausbildung sind auch unter Berücksichtigung von Impulsen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Militär sinnvoll zu entwickeln und zu gestalten. Vor dem Hintergrund des Ansatzes der Vernetzten Sicherheit gilt es, mit allen verantwortlichen nationalen und internationalen Partnern gemeinsame Handlungsfelder in der Ausbildung zu identifizieren und zu synergetischen, wirtschaftlich wie konzeptionell interessanten Lösungen zu kommen.

Unter dieser Perspektive sollen verstärkt weitere Akteure aus dem Handlungsfeld Vernetzter Sicherheit wie nationaler und internationaler, staatlicher und nichtstaatlicher Organisationen (GO, NGO) in die Veranstaltung einbezogen werden. Hieraus erkennbare Trends für die Ausbildung der Streitkräfte – auch und gerade unter dem Aspekt von Einsatz und Entwicklung unterstützender Moderner Ausbildungstechnik – werden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und bieten Impulse zum weiteren Dialog.

Themenschwerpunkt 2: Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung

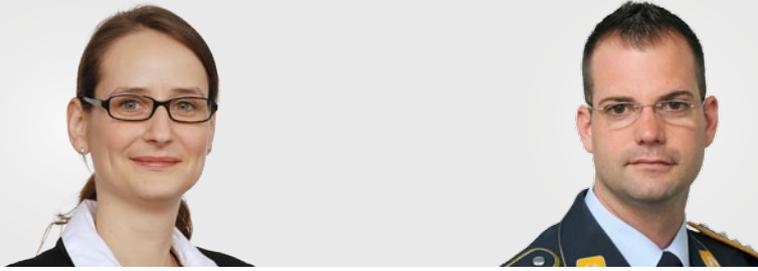
Aus dem Blickwinkel des Arbeitgebers sind Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend nicht nur während ihrer aktiven Phase in

einem Unternehmen oder einer Organisation von Bedeutung. Vielmehr rückt die gesamte Prozesskette – vom Schulabschluss bis zu Perspektiven nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – zur Gestaltung nachhaltiger, anschlussfähiger und attraktiver Personalentwicklung in die Betrachtung.

Aktuelle Trends der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung, des Personalmanagements und der Führungskräfteentwicklung werden vorgestellt. Welchen Beitrag kann kompetenzorientiertes lebenslanges Lernen zukünftig leisten, um die gesamte Prozesskette von zukünftigen und aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anschlussfähig und nachhaltig zu gestalten? Wie können Unternehmen und Organisationen die daraus entstehenden Anforderungen intelligent bewältigen, ohne ihr jeweiliges Kerngeschäft aus dem Blick zu verlieren? Die Veranstaltung bietet eine Plattform, besonders im Hinblick auf die Aspekte der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung, auch unter Nutzung der aufwachsend verfügbaren Möglichkeiten technologiegestützter Aus-, Fort- und Weiterbildung, mit Experten und Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und der Bundeswehr in den Diskurs zu treten.

Themenschwerpunkt 3: Zukunft (Aus)Bildung in Forschung und Praxis

Bildung ist der wichtigste Rohstoff einer Wissensgesellschaft und damit von immer größerer Bedeutung für die Zukunft. Was sind die Perspektiven der Bildungslandschaft, um diese wertvolle Ressource zu fördern, zu entwickeln und nachhaltig einzusetzen? Im Rahmen der Veranstaltung wird die wissenschaftliche Perspektive von Aus-, Fort- und Weiterbildung im gesamten



interdisziplinären Spektrum der Bildungswissenschaften, -forschung und -politik herangezogen.

Im Vordergrund stehen Themen der allgemeinen und der beruflichen Bildung, wie z.B. die Offenheit und Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems, die aktuelle Diskussion um die internationale Vergleichbarkeit von Qualifikationen sowie die Verzahnung von akademischer und beruflicher Bildung auf nationaler und europäischer Ebene (DQR / EQR). Trends wie die Modularisierung der Berufsbildung und die Akademisierung der Berufsausbildung sowie zukunftsorientierte Forschungsaktivitäten der Berufsbildungsforschung werden vorgestellt. Konsequenzen, Anforderungen und Perspektiven, die sich hieraus für Bildungseinrichtungen, -organisationen sowie Arbeitgeber ergeben, werden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und zur Diskussion gestellt.

@usBILDUNGSzeit als Tagungszeit und Messezeit

Im Zentrum der @usBILDUNGSzeit steht Bildung – als der wichtigste Rohstoff einer Wissensgesellschaft – und Bildung steht gleichzeitig auch im Mittelpunkt jedes der drei vorgestellten Themenschwerpunkte.

Die @usBILDUNGSzeit ist eine besondere Zeit, die viele Chancen birgt. Sie bietet die Möglichkeit, eine Auszeit vom Arbeitsalltag zu nehmen und über den Tellerrand hinaus zu schauen, neue Perspektiven zu gewinnen und den Blick auf aktuelle und

künftige Entwicklungen zu richten. Was sind die Trends der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Theorie und Praxis? Welche Perspektiven zeichnen sich insbesondere in der „@-Zeit“ ab – was tut sich in der technologiebasierten Aus-, Fort- und Weiterbildung? Tagungszeit und Messezeit geben Besucherinnen und Besuchern sowie allen aktiv an der Gestaltung Beteiligten eine Vielzahl an Impulsen, diesen Fragen nachzugehen, sich aktiv einzubringen und so im Diskurs nachhaltige Erkenntnisse zu generieren. Die @usBILDUNGSzeit versteht sich als Innovations- und Informationsplattform für Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichen Dienst, Bundeswehr sowie andere nationale und internationale Expertinnen und Experten und Akteure im Bildungswesen. Sicherlich eine sinnvoll investierte Zeit!

Auch in diesem Jahr wird es über Tagungszeit und Messezeit hinaus drei Ankonferenzen geben. Zum einen tagt der Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis mit den für die Ausbildung verantwortlichen Abteilungsleitern der militärischen Organisationsbereiche zu aktuellen Themen der Weiterentwicklung der Ausbildung in den Streitkräften. Dabei sind im Schwerpunkt Fragen zu den ausbildungsbezogenen Untersuchungsaufträgen des Generalinspektors, zu den Projekten „Nachfolge ZDv 3/1 (Vorschrift zu Grundlagen der Ausbildungslehre)“, „Qualitätsmanagement“ sowie zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen. Zum anderen tagt der Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräftebasis im Kommando Streitkräftebasis mit den für die Offizierausbildung

verantwortlichen Schulkommandeuren, um sich über aktuelle Themen der Weiterentwicklung und Optimierung der Offizierausbildung auszutauschen. Des Weiteren tagt die Trinationale Arbeitsgruppe Fernausbildung, bestehend aus dem Referat Technologiegestützte Ausbildung im Kommando Streitkräftebasis, dem Zentrum elektronische Medien der Schweizer Armee und dem österreichischen Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.

Besonders möchten wir auf den diesjährigen Stand der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg aufmerksam machen, der die Universität in ihrem breiten Spektrum in Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Weiterbildung präsentiert.

Unser besonderer Dank gilt allen Akteuren der Tagungszeit und der Messezeit. Die Beiträge der Referierenden sowie der Aussteller prägen maßgeblich das Profil des (Aus)Bildungskongresses; das Gleiche gilt für alle langjährigen Wegbegleiter und Partner.

Abschließend möchten wir allen an Organisation und Durchführung Beteiligten danken – und ganz besonders den vielen freiwilligen Helferinnen und Helfern, ohne deren unermüdliches Engagement eine solche Großveranstaltung nicht möglich ist.

Wir freuen uns, dass wir Sie an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg begrüßen dürfen und wünschen Ihnen und uns eine erkenntnisreiche und zukunftsweisende @usBILDUNGSzeit!

Beate Griebenow

René Ladwig

TagungsZeit

Die TagungsZeit versteht sich als Innovations- und Informationsplattform, auf der Wissenschaft, öffentlicher Dienst und Bundeswehr in einen offenen, interdisziplinären Dialog mit Experten und Akteuren des Bildungswesens treten.



Das Programmkomitee der @usBILDUNGSzeit – (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2015

<p>Generalarzt Dr. Ulrich Baumgärtner Bundesministerium der Verteidigung Berlin</p>	<p>Prof. Dr. Karin Büchter Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>	<p>Prof. Dr. Michael Eßig Universität der Bundeswehr München</p>
<p>Prof. Dr. Dieter Euler scil – Swiss Centre for Innovations in Learning St. Gallen (CH)</p>	<p>Prof. Dr. Fritz Klauser Universität Leipzig</p>	<p>Prof. Dr. Axel Lehmann Universität der Bundeswehr München</p>
<p>Prof. Dr. Heinz Mandl Ludwig-Maximilians-Universität München</p>	<p>Oberst i.G. Alfred Marstaller Kommando Streitkräftebasis Bonn</p>	<p>Ministerialdirigent Christian Nachtwey Bundesministerium der Verteidigung Berlin</p>
<p>Prof. Dr. Michael Nagy Malik Management Zentrum St. Gallen (CH)</p>	<p>Prof. Dr. Stefan Pickl Universität der Bundeswehr München</p>	<p>Oberstleutnant Dr. Adolf Schaus Bildungszentrum der Bundeswehr Mannheim</p>
<p>Oberst i.G. PD Dr. Manuel Schulz Sekretär Programmkomitee</p>	<p>Prof. Dr. Wilfried Seidel Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>	<p>Oberstleutnant i.G. Rolf Thielmann Kommando Streitkräftebasis Bonn</p>
<p>Prof. Dr. Reinhold Weiß Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn</p>	<p>Generalarzt Dr. Norbert Weller Sanitätsakademie der Bundeswehr München</p>	<p>Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>

- alphabetisch sortiert -



KEYNOTE

Bundeswehr – ein attraktiver Arbeitgeber

Personalgewinnung und Personalentwicklung der Bundeswehr; heute und in der Zukunft

Vizeadmiral Joachim Rühle,
Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung
Termin: Dienstag, 1.9.2015 · 10:30-11:00 Uhr
Raum: HS 5

Die Bundeswehr als Großorganisation mit 270.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befindet sich mitten in einem umfassenden Prozess der organisatorischen und personellen Neuausrichtung.

Neue politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie die Aussetzung der Wehrpflicht und der demografische Wandel haben neue Herausforderungen für die personelle Ausstattung der Bundeswehr und damit die Bereitstellung einsatzbereiter Kräfte für die Aufträge und Aufgaben der Bundeswehr gebracht.

In der Gewinnung von fachlich qualifiziertem Personal steht die Bundeswehr im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern. In vielen Bereichen ist die Personalgewinnung gesichert. In bestimmten Bereichen besteht dagegen ein Fachkräftemangel (etwa IT-Fachkräfte).

Um die Bundeswehr als Arbeitgeber noch attraktiver zu machen, wurden im Rahmen der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ eine Reihe von gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen entwickelt. Ein erstes Ergebnis ist das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr, das am 26.02.2015 vom Deutschen Bundestag beschlossen wurde und Verbesserungen der sozialen und materiellen Rahmenbedingungen vorsieht.

Für die Personalentwicklung kommen in der Agenda Gesichtspunkte der individuellen Förderung von Potentialen der Beschäftigten stärker zum Tragen.

Zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen in der Bundeswehr gehören der Größe des Arbeitgebers Bundeswehr angemessene zukunftsfähige, hochwertige und auch individuelle Bildungs- und Qualifizierungsangebote auch außerhalb der rein militärischen Befähigung. Bildungs- und Qualifizierungsperspektiven tragen dazu bei, Menschen für die Bundeswehr zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers nachhaltig zu steigern.

Die Bundeswehr ist bereits ein großer Ausbilder und Qualifizierer. Das muss sie deutlicher nach außen und innen vermitteln. Gleichwohl gilt es, weiteres Optimierungspotential zu identifizieren und zu entwickeln.

Bildung und Qualifizierung sind eine wesentliche Säule der Personalgewinnung und -entwicklung. Weiterentwicklungen auf diesem Gebiet sind daher für die Bundeswehr von strategischer Bedeutung.



KEYNOTE

Das „SIE“ zählt! Bundeswehrgemeinsame Führungskräfte module

Generalmajor Achim Lidsba
Kommandeur Führungsakademie der Bundeswehr
Christoph Reifferscheid
Präsident Bildungszentrum der Bundeswehr
Termin: Dienstag, 1.9.2015 · 11:00-11:30 Uhr
Raum: HS 5



Das Verständnis von Führung war in der Geschichte der Bundeswehr „anders“ und intensiver geprägt als in vergleichbaren zivilen Institutionen und Unternehmen. Der Begriff der Führung wurde hierbei nicht nur durch veränderte Einsatzszenarien bestimmt, sondern war zwangsläufig auch an die technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen und Rahmenbedingungen gebunden. In der neueren Managementliteratur wird Führung neben Planung, Organisation, Personaleinsatz und Kontrolle als eine Managementfunktion betrachtet. Der Begriff der Führung wird hierbei relativiert und herabgestuft, ohne dass eine völlige Gleichstellung mit den anderen Funktionen gewollt ist. Unstrittig ist, dass Führung ohne Menschen nicht möglich ist. Unstrittig ist auch, dass gerade die Qualität der Führung ein entscheidender Faktor für Erfolg und Misserfolg ist. Führung und Organisationskultur bedingen sich wechselseitig. Wer sich mit Führung beschäftigt, muss sich zuerst mit den Menschen beschäftigen. Er sollte versuchen, deren Bedürfnisse und Individualität zu verstehen und muss dabei zwangsläufig auch sich selbst reflektieren. Ein eingeschränkter und abgeschwächter Führungsbegriff würde dieser Verantwortung nicht gerecht werden. Eine abstrakte Betrachtung von Führung oder die in Studium und Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten reichen heute nicht mehr aus. Das „Lebenslange Lernen“ ist eine wesentliche Voraussetzung für die persönliche Weiterentwicklung als Führungskraft.

Das BiZBw und die FüAkBw bieten gemeinsam eine systematische, aufeinander aufbauende Führungsfortbildung an, die sich an die unterschiedlichen Führungsebenen richtet.

Bei diesen bundeswehrgemeinsamen Führungslehrgängen geht es nicht um die Vermittlung von theoretischem Fachwissen, sondern primär um das eigene Verständnis von Führung. Dazu gehört auch die Identifikation und das Kennenlernen geeigneter Mittel und Instrumentarien, um die gemeinsame Zielerreichung zu unterstützen. Diese Fähigkeiten bilden die Voraussetzung, sich an wechselseitige Anforderungen adäquat anzupassen und sich in neuen Führungsaufgaben zurechtzufinden.

Hierbei sollen sich die zivilen und militärischen Teilnehmer selbst als Führungskraft hinterfragen und kennenlernen. Die eigene Kreativität soll genutzt und die persönliche Achtsamkeit gestärkt werden. Es werden keine Antworten vorgegeben, sondern diese müssen von jedem Teilnehmer für sich selbst gefunden werden. Die Teilnehmer sollen ihre Erfahrung in den Lehrgang einbringen und wechselseitig voneinander lernen. Das „Sie“, die Führungskraft selbst, steht im Mittelpunkt der Führungskräfte module. Gleichzeitig werden Impulse zu aktuellen Themen in den Lehrgängen unmittelbar aufgegriffen und im direkten Dialog mit den entsprechenden internen und externen Fachleuten befördert.

Die Lehrgänge sollen den Führungskräften „andere“ Perspektiven und Möglichkeiten für ihre eigene Führungskompetenz aufzeigen. Sie sollen überraschen und Menschen eine Plattform für ihre zukünftige Entwicklung bieten.

Nur das „SIE“ zählt!



KEYNOTE

Umbrüche in Bildung und Beschäftigung – Herausforderungen für die Berufsbildungs- forschung und -praxis

Prof. Dr. Sandra Bohlinger

Technische Universität Dresden

Termin: Dienstag, 1.9.2015 · 12:00-12:30 Uhr

Raum: HS 5

Seit Jahren lassen sich im Bildungs- und Beschäftigungssystem massive Umbrüche erkennen: Gesamtgesellschaftliche Verschiebungen wie der demographische Wandel, die Pluralisierung von Lebensformen oder die Erosion der Facharbeit manifestieren sich in Unsicherheit, verlängerten Bildungsphasen und atypischen Beschäftigungsstrukturen. Einstmals klare Berufsbiographien lösen sich auf, Normalarbeitsverhältnisse verschwinden und die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt werden länger und fragiler.

Für das System beruflicher (Aus)Bildung bedeutet dies den Zwang zur Neuorientierung und Neuausrichtung durch eine veränderte Zielklientel, die Konkurrenz mit dem Hochschulsystem und nicht zuletzt durch die Ausfransung institutioneller Grenzen von Bildungsgangstrukturen. Die Qualität und vor allem Quantität permanenter wachsender Doppelqualifikationen, berufsbegleitender Qualifikationen und Eliteausbildungen sind ein deutliches Beispiel hierfür.

Für die Berufsbildungsforschung sind die Konsequenzen noch weitreichender: Hier steht nicht nur eine Neuausrichtung, sondern der Kern einer wissenschaftlichen Disziplin zur Debatte.

Ziel des Beitrags ist es, diese Prozesse zu erklären und in ihren Konsequenzen für die Berufsbildungsforschung und -praxis zu skizzieren.



KEYNOTE

Führungskultur im Aufbruch

Generalmajor Jürgen Weigt

Kommandeur Zentrum Innere Führung

Termin: Dienstag, 1.9.2015 • 12:30-13:00 Uhr

Raum: HS 5

Aktuelle Diskussionen über die Zukunftsträchtigkeit des Konzepts der Inneren Führung als gemeinsames Wertegerüst für die Soldaten der Bundeswehr im 21. Jahrhundert lassen vereinzelt Verständnis- und Orientierungsschwierigkeiten in Sachen Führungskultur erkennen.

Nicht zuletzt deshalb soll innerhalb des Themenfeldes 1 der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ u.a. die Frage geklärt werden, mit welchem Verständnis von „guter“ Führung Vorgesetzte künftig den von ihnen Geführten gegenüber treten sollen.

Sicherheitspolitische, soziale, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Veränderungen machen es immer wieder erforderlich, Ziele, Absichten, Menschen und Mittel innerhalb der Bundeswehr in Einklang zu bringen. Das kann nur gelingen, wenn eine Führungskultur gelebt, erlebt und vorgelebt wird, die es ihren Angehörigen möglich macht, sich unverändert als Wertegemeinschaft verstehen zu können.

Eine bewusst breit angelegte geistige Auseinandersetzung soll dabei helfen, notwendige Veränderungen und Anpassungen innerhalb der herrschenden Führungskultur vorzunehmen.

Bei der aktiven und initiativen Gestaltung der Führungsbeziehungen innerhalb einer solchen Wertegemeinschaft sehen sich militärische und zivile Führungskräfte in der Umsetzung des Konzepts der Inneren Führung mit einer Fülle von Spannungsfeldern konfrontiert:

- Sinnvermittlung zwischen Rechtfertigung und Rechtmäßigkeit des eigenen Handelns,
- Motivationserhalt zwischen Routinedienst und Extremerfahrung,
- Organisationskultur zwischen prozessuaem Handlungszwang und persönlicher Mitwirkungsmöglichkeit,
- Gesellschaftliche Integration zwischen schwankendem Meinungsklima und Einsatzrealität,
- Vereinbarkeit familiär-persönlicher Bedürfnisse mit dienstlichen Erfordernissen zwischen bürokratischer Regelungswut und Berufsethos,
- Attraktivitätssteigerung zwischen Personalgewinnung/-bindung und Einsatzfähigkeit,
- Interkulturelle Kompetenz im Spannungsfeld wachsender sozialer, ethnischer, kultureller und religiöser Vielfalt.

Eine lediglich redaktionelle Bearbeitung vorhandener schriftlicher Grundlagen wird der Notwendigkeit, die Diskussion zum Thema Führungskultur neu zu beleben, nicht gerecht.

Wichtiger erscheint es, die erwartbaren Lebens-, Dienst- und Einsatzbedingungen von Angehörigen der Bundeswehr und ihr soziales Umfeld in den Mittelpunkt zukunftsorientierter Überlegungen zu stellen.

Ziel eines breit angelegten Dialogs muss es sein, Führungskräfte in allen Bereichen der Bundeswehr dabei zu unterstützen, Führungskonzepte in ihren Verantwortungsbereichen neu zu denken, die den vor Ort herrschenden Anforderungen des Dienstes gerecht werden und sich daran zu beteiligen, Wissen, Verstehen, Können und Selbstüberzeugung in Sachen Führung zu verbessern.



KEYNOTE

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Konsequenzen für die Gestaltung zukunftsorientierter Aus- und Fortbildungsregelungen – Empfehlung des Hauptausschuss für Berufsbildung des BIBB (HA) zur Umsetzung des DQR

Irmgard Frank

Leiterin der Abteilung 4 „Struktur und Ordnung der Berufsbildung / Stabsstelle: Berufliche Bildung behinderter Menschen“

Bundesinstitut für Berufsbildung

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 · 10:30-11:00 Uhr

Raum: HS 5

Mit der Entwicklung und Umsetzung des DQR wird das Ziel verfolgt, das gesamte deutsche Qualifikationssystem mit den drei Säulen Allgemein-, Berufs- und Hochschulbildung transparenter und zugleich durchlässiger zu machen und die Anerkennung von in Deutschland erworbenen Kompetenzen in Europa zu erleichtern.

Zentrales Merkmal des DQR ist die Orientierung an Lernergebnissen und damit an dem, „was jemand nach Absolvierung eines Lernprozesses kann und in der Lage ist zu tun. Kompetenzen werden verstanden als die Fähigkeiten und die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz angesehen und findet keine eigenständige Erwähnung. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“

Die Berufsbildung steht dabei vor der Herausforderung, diese Philosophie bei der Vielfalt der Berufe umzusetzen, die Ordnungsmittel entsprechend zu gestalten und dabei zu verbindlichen und präzisen Beschreibungen der zu erzielenden Lernergebnisse (Berufsbild) zu kommen.

Nach etwa zweieinhalbjährigen Beratungen hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Juli 2014 eine Empfehlung zur Gestaltung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen verabschiedet. Mit dieser Empfehlung soll die Kompetenzorientierung des (DQR) Eingang in die Ausbildungsordnungen finden. Damit wurde ein Entwicklungsprozess eingeleitet, der für alle Beteiligten eine Neuorientierung bedeutet und mit Herausforderungen verbunden ist.

Das Konzept und die weitere Umsetzung und die damit verbundenen Herausforderungen werden erläutert.



KEYNOTE

Kompetenzorientierte Ausbildung

Prof. Dr. Julia Gillen

Leibniz Universität Hannover

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 · 11:00-11:30 Uhr

Raum: HS 5

Das Leitbild der Kompetenzorientierung wird derzeit breit und spannungsreich diskutiert. Doch wie werden Lern- und Ausbildungsprozesse konkret gestaltet, in denen Kompetenzen entwickelt, Lernende individuell gefördert und erbrachte Leistungen adäquat beurteilt werden sollen?

Lehren, Lernen und Prüfen sind auch in der Kompetenzorientierung keine voneinander unabhängigen Prozesse, sondern eng miteinander verwoben. Kompetenzmodelle, Rahmenvorgaben und Lernfelder sollen aufzeigen, welche allgemeinen und spezifischen Kompetenzen in Bildungsmaßnahmen angestrebt werden sollen. In daraus abgeleiteten, konkreten Lernsituationen sollen diese Kompetenzen erworben, entwickelt und gefördert werden. Organisationen müssen langatmige Veränderungsprozesse initiieren, um kompetenzorientierte Ausbildung einzuführen. Schließlich müssen Prüfungserkenntnisse valide und justiziable Aussagen zur individuellen Kompetenzentwicklung ermöglichen.

Im Rahmen der Keynote soll diskutiert werden,

- welche Mehrwerte eine Kompetenzorientierung in der Ausbildung verspricht,
- welche pädagogischen Leitaspekte kompetenzorientierte Ausbildung bestimmen,
- welche didaktischen und methodischen Anforderungen mit der Kompetenzorientierung einhergehen,
- welche Herausforderungen damit auf die Verantwortlichen von Bildungsvorgaben und das Bildungspersonal mit der Kompetenzorientierung zukommen und
- welche zentralen Perspektiven ein erfolgreiches Veränderungsmanagement bei der Implementierung von kompetenzorientierter Ausbildung bedienen sollte.



KEYNOTE

Kompetenzorientierung in der Praxis – „Handwerkszeug“ für den militärischen Dienst

Brigadegeneral Michael Traut

Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 · 11:30-12:00 Uhr

Raum: HS 5

Die Keynote thematisiert die fortschreitende Konkretisierung der Überlegungen und Vorgaben zu einer modernen, zeitgemäßen, konsequent kompetenzorientierten militärischen Ausbildung in und für die Streitkräfte.

Der Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Brigadegeneral Michael Traut, beschreibt, wie nach Erlass der Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ als dem konzeptionellen Startschuss durch den Generalinspekteur der Bundeswehr im Oktober 2014 mit den entsprechenden Folgearbeiten und Projekten begonnen wurde. Zielsetzung ist es, die abstrakten Vorgaben unter gemeinsamer Anstrengung innovativer Kräfte in konkrete Ausbildungspraxis zu überführen.

In seiner Keynote stellt er hierzu zwei große Projekte der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis „Didaktik und Methodik der Ausbildung“ und „Qualitätsmanagement militärische Ausbildung Bundeswehr“ in den Mittelpunkt seiner Ausführungen.

Die Zentrale Dienstvorschrift 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“ – die „Bibel“ der Ausbildungslehre in der Bundeswehr – aus dem Jahr 1997 soll im Projekt „**Didaktik und Methodik der Ausbildung**“ neu gestaltet werden. Die Keynote greift den aktuellen Diskussionsstand auf und thematisiert erste Überlegungen zum „Werkzeugkasten“ für die Ausbilder. Dieser Werkzeugkasten soll – mit einem reichhaltigen Angebot an Methoden und Gestaltungsvorschlägen – Beispiele und Anregungen für die Praxis anbieten.

Das Projekt „**Qualitätsmanagement militärische Ausbildung Bundeswehr**“ soll Antworten auf die Fragen geben, ob „das Richtige“ auch „richtig“ ausgebildet wird. Fragestellungen wie Deckung des Informations- und Steuerungsbedarfs, Vergleichbarkeit von Trainings, Ressourceneinsatz oder Mechanismen zur Qualitätssicherung stehen im Fokus.

Brigadegeneral Michael Traut fasst beide Projekte unter der Fragestellung zusammen, welche Konsequenzen sich für die Praktiker, also den Ausbilder und den Planer daraus ergeben werden.



KEYNOTE

Kompetenzmodell Bw – Grundlage für ein zukunftsfähiges Personalmanagement der Bundeswehr

Brigadegeneral Friedhelm Tränapp

Geschäftsführender General / Abteilungsleiter | Zentrale Aufgaben im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 10:30-11:00 Uhr

Raum: HS 5

Wesentliche Aufgabe des Personalmanagements der Bundeswehr ist es, Personal aller Ebenen in geforderter Anzahl und mit der geforderten Qualifikation zeitgerecht bereitzustellen. Es leistet dadurch einen signifikanten Beitrag zur personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Mit Blick auf den demografischen Wandel gilt es mehr als zuvor, den nachhaltigen Zugang zu den in unserer Gesellschaft liegenden Potenzialen dauerhaft zu gewährleisten sowie die Talente und Kompetenzen aller Angehörigen des Geschäftsbereiches des BMVg in einem ganzheitlichen Ansatz bestmöglich zur Entfaltung zu bringen.

Mit der Teilkonzeption für das Personalmanagement der Bundeswehr (TK PersMgmtBw) vom 25. September 2013 wurde der konzeptionelle Rahmen für ein modernes und zukunftsfähiges Personalmanagement der Bundeswehr geschaffen. Der hier formulierte personalstrategische Ansatz fußt auf den Zielen der Neuausrichtung der Bundeswehr und setzt neben den Aspekten der Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr im Schwerpunkt auf eine optimierte Potenzialausschöpfung in einem zivil-militärisch gemeinsamen Verständnis. In Folge dessen gilt es nun, den gesamten Personalprozess konsequent darauf auszurichten. Beginnend mit einer Personalgewinnung, die sich auf dem Arbeitsmarkt systematisch Zielgruppen erschließt; über eine Personalentwicklung, die vorhandene individuelle Fähigkeiten zielgerichtet weiter ausbaut, dabei konsequent leistungsorientiert fördert; bis hin zu einem verantwortungsvollen, begleiteten Übergang für die Soldatinnen und Soldaten sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bundeswehr verlassen oder sich über den Binnenarbeitsmarkt mittels Statuswechsel für den Verbleib in der Bundeswehr entscheiden. Neben neuen und statusübergreifend harmonisierten Instrumenten der Personalentwicklung kommt hierfür ein Kontinuum von Bildung und Qualifizierung zum Tragen, das dem Prinzip des lebenslangen Lernens folgt und damit berufliche Professionalität und Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen fördert. Als verbindendes Element der hier aufgeführten Teilprozesse kommt der Anwendung des KompMBw eine herausgehobene Bedeutung zu. Im Kern soll hiermit eine neue und erweiterte Basis für ein konstruktives Miteinander zwischen allen Gestaltungspartnern im Personalprozess (Bedarfsträger, Bedarfsdecker, beurteilende Vorgesetzte wie auch Geführte) geschaffen werden. Gleichsam soll es Führungsverantwortliche und das Fachpersonal in den Bereichen Personalmanagement, Organisation und Ausbildung bei der Wahrnehmung personalrelevanter Tätigkeiten unterstützen. Darüber hinaus soll ein wichtiger Beitrag zur Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr geleistet werden, indem es u.a. auch die Idee einer Personalentwicklung unterstützt, die auf mehr Individualität, Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Dialog setzt.



KEYNOTE

Orchestrierung technologieunterstützter Lernarrangements

Prof. Dr. Armin Weinberger
 Universität des Saarlandes

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 11:00-11:30 Uhr

Raum: HS 5

Bildungstechnologien werden auf unterschiedliche Weise wahrgenommen und bewertet. Einerseits wird im öffentlichen Diskurs betont, wie wenig positiven Einfluss Technologien auf Lernprozesse und -ergebnisse haben bzw. wie negativ sich Medienkonsum generell auf Entwicklungsprozesse auswirken kann. Andererseits werden stetig neue, hochskalierte technologieunterstützte Lernangebote entwickelt und bereits in unterschiedlichen Lernkontexten gefördert und eingesetzt. Das aufsehenerregendste Beispiel hierfür sind MOOCs, Massive Open Online Courses, an denen zehntausende Studierende gleichzeitig teilnehmen können und in die – insbesondere in den USA – mehrere Millionen Dollar investiert wurden.

Der aktuelle Stand dieser Debatte ist, dass es nicht genügt, Lernumgebungen mit Technologien anzureichern oder bestehende Kurse zu virtualisieren. Vielmehr müssen evident wirksame instruktionale Szenarien gestaltet werden, um spezifische Potenziale von Technologien zur Wissensförderung zu realisieren. Diese Potenziale bestehen etwa in der multimedialen, dynamischen und interaktiven Repräsentation von Lerninhalten oder der schnellen Erfassung, Auswertung und Rückmeldung von Lernprozessdaten.

Ein weiteres Potenzial besteht in der Orchestrierung von Lernarrangements in einer Ökologie von Geräten, also der Sequenzierung und Integration unterschiedlicher Lehr-Lernaktivitäten, Technologien, Lernorte und Sozialformen des Lernens. Wie können z. B. soziale Medien oder mobile Geräte wie Smartphones effektiv in der Lehre eingesetzt werden? Das Konzept „Orchestrierung“ schließt dabei nicht nur das instruktionale Design einer Lernumgebung ein, sondern auch das technologieunterstützte Echtzeit-Management von Lernprozessen.

Die Metapher „Orchestrierung“ ist besonders attraktiv, weil sich Lehr-Lernforschung bislang vor allem auf einzelne Lehrfunktionen konzentriert hat. Praktische Lehrtätigkeit erfordert aber, unterschiedliche Lernarrangements miteinander effektiv zu verknüpfen. So wie ein Musikstück erst durch die harmonische Kombination der einzelnen Noten geprägt ist, so ist auch gute Lehre mehr als nur das Abliefern einzelner Lernmaterialien. Im Vortrag wird diskutiert, wie Lernprozesse in einer Ökologie von Geräten geplant und angeleitet, also „orchestriert“ werden können.

Grundsatzartikel:

Kompetenzorientierung in der (Aus)Bildung

Prof. Dr. Julia Gillen

Praktiker nach vorn!

Brigadegeneral Michael Traut

(Aus)Bildung –
Forschung –
Technik

Prof. Dr. Julia Gillen

Kompetenzorientierung in der (Aus)Bildung

ECKPUNKTE, HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

1 Einleitung

Wenige Begriffe haben die bildungspolitische und erziehungswissenschaftliche Diskussion der vergangenen Jahre so nachhaltig geprägt wie der der Kompetenz. Er findet gleichermaßen in der allgemeinen und beruflichen Bildung wie auch im Rahmen der hochschulischen und betrieblichen Bildung seinen Niederschlag. Neben der wissenschaftlichen Bearbeitung des Kompetenzbegriffs und der Frage der Feststellung und Erfassung von Kompetenzen, tritt dabei zunehmend die Frage auf, wie Lern- und Ausbildungsprozesse konkret gestaltet werden sollen, in denen Kompetenzen entwickelt, Lernende individuell gefördert und erbrachte Leistungen adäquat beurteilt werden sollen.

Kompetenzorientierung gilt dabei als wesentlicher Ansatz, um Bildungssequenzen an den Anforderungen und Herausforderungen anschließender Arbeits- und Lernphasen (Arbeitsmarkt, weiterführende Bildungsgänge, anschließende Verwendungen etc.) auszurichten. Damit sollen Lernprozesse anders als in der bisherigen inputorientierten Steuerung an den geforderten Lernergebnissen bzw. dem Output orientiert werden. Weil in der deutschen Bildungsdiskussion damit ein Brückenschlag zu internationalen Bildungskonzepten erreicht wird, gilt es das Potenzial des Kompetenzbegriffs, wie er insbesondere in der beruflichen Bildung in Deutschland geprägt wird, zu analysieren und in der Gestaltung von Lernprozessen auf verschiedenen Ebenen zu berücksichtigen. Zur Erschließung des Begriffes für Zusammenhänge der Didaktik in der beruflichen Bildung erscheint es dabei wichtig, aktuelle Diskussionsstränge zusammenzufassen und zu einem didaktischen Rahmenmodell der Kompetenzorientierung zu verdichten.

Ziel dieses Grundsatzbeitrags ist es, das curriculare und didaktisch-methodische Potenzial, das die berufspädagogische Begriffsfassung von Kompetenz für berufliche Lehr-Lernprozesse birgt, zusammenzuführen.

Ausgehend von dieser Zielsetzung werden im Folgenden die Fragen fokussiert,

- welche historischen und disziplinären Bezüge der Kompetenzbegriff in der deutschen Bildungsdiskussion hat,
- wie Lernprozesse curricular und methodisch an der Idee der Kompetenzentwicklung ausgerichtet werden können und
- welche Bedarfe sich hinsichtlich kompetenzorientierter Prüfungen formulieren lassen.

2 Historische und disziplinäre Bezüge des Kompetenzbegriffes

Bei der Herleitung des Kompetenzbegriffes sind unterschiedliche historische und disziplinäre Zugänge zu nennen, die die aktuelle Diskussion und das Begriffsverständnis prägen. Der für den vorliegenden Beitrag wesentliche Bezug des Kompetenzbegriffes in der berufspädagogischen Diskussion ist im Leitbild der beruflichen Handlungskompetenz bzw. -fähigkeit zu sehen. Es geht auf den Begriff der Handlungsfähigkeit zurück, der seit 1974 mit dem Gutachten zur Neuordnung der Sekundarstufe II des Deutschen Bildungsrates erstmalig formuliert wurde. Mit dem Gutachten wird die Überwindung der klassischen Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung angestrebt. Nach Auffassung des Deutschen Bildungsrates müssen Inhalt und Formen des Lernens dazu beitragen, „den jungen Menschen auf die Lebenssituation im privaten, beruflichen und öffentlichen Bereich so vorzubereiten, dass er eine reflektierte Handlungsfähigkeit erreicht“ (Deutscher Bildungsrat 1974, S. 49).

Das Leitbild ist durch seine Orientierung an Ganzheitlichkeit des Lernens und an vollständiger Handlung als Bildungsziel gekennzeichnet. Der darin enthaltene Bildungsanspruch findet sich bei Roth, für den das höchste Niveau menschlicher Entwicklung in der moralischen Handlungsfähigkeit und einem Verhalten besteht, das durch „Selbstbestimmung, Mündigkeit, Kritikfähigkeit,

Kreativität und Freiheit“ (Roth 1971, S. 589) gekennzeichnet ist.

Diese Konnotation des berufspädagogischen Kompetenzbegriffes ist als „disziplinär spezifisch“ anzusehen, da Kompetenz zwar auf Wissen aufbaut, jedoch weit darüber hinaus geht und sich vor allem in kompetentem Handeln in Praxisfeldern und Anwendungskontexten zeigt. Im Zentrum des berufspädagogischen Begriffsverständnisses, so betonen Brand u.a. (2005, S. 6), steht damit „die Idee, Kompetenzen für bestimmte, primär berufliche Handlungs- oder Orientierungsleistungen zu entwickeln“. Damit liegt es nahe, berufliche Handlungssituationen als Ausgangspunkt und Zielsetzung der Konzeption von Lehr-Lernprozessen zu nehmen. Die besondere Herausforderung dieses Zugangs besteht vor allem in der Frage, welche Inhalte sich anhand der gewählten Handlungssituation erlernen lassen und ob auf diesem Weg dem Anspruch inhaltlicher Vollständigkeit fachlicher Themenfelder genügt werden kann. Die daraus resultierende Diskrepanz zwischen fachsystematischem und handlungssystematischem Lernen bildet seit nunmehr 30 Jahren einen zentralen Diskussionspunkt der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (vgl. z.B. Pätzold 2000).

3 Kompetenzorientierung in curricularer, methodischer und prüfungsorientierter Perspektive

Konzepte, Theorien und Ansätze zu Kompetenz und Kompetenzentwicklung werden in unterschiedlichen Disziplinen und Kontexten entwickelt und eingesetzt. Dabei divergieren die Zielsetzungen der Verfahren ebenso wie ihre methodische Umsetzung und ihre Ergebnisverarbeitung. Zur Bearbeitung des komplexen Bildes, welches sich hinsichtlich der Ansätze zur Kompetenz und Kompetenzentwicklung im Kontext von Arbeit und Beruf inzwischen bietet, ist eine Unterscheidung zwischen *curricularer Kompetenzorientierung* einerseits und *methodischer Kompetenzorientierung* sinnvoll. Während curriculare

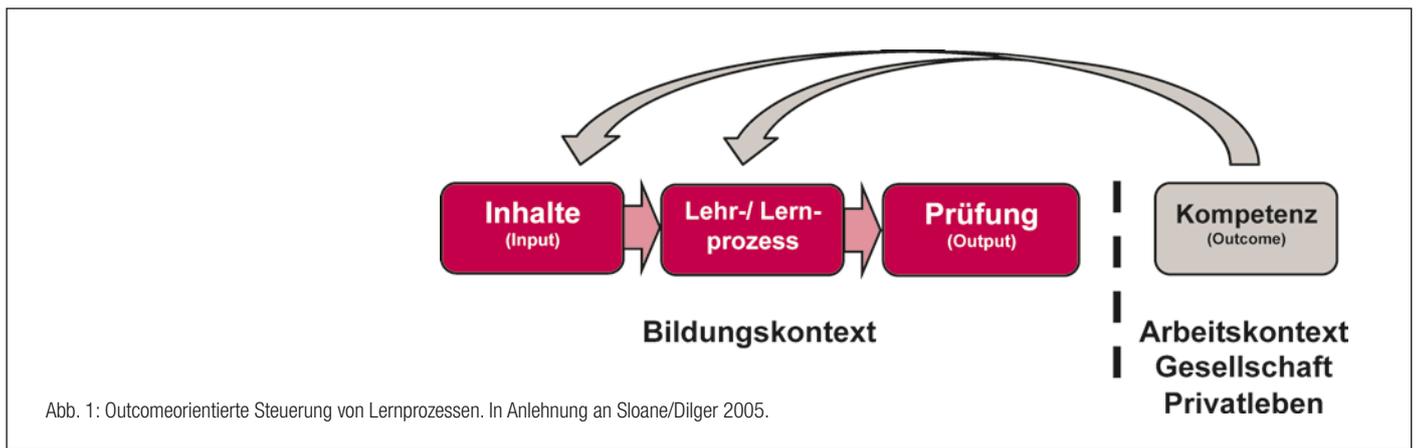


Abb. 1: Outcomeorientierte Steuerung von Lernprozessen. In Anlehnung an Sloane/Dilger 2005.

Kompetenzorientierung die Zieldimension von Kompetenzentwicklung beschreibt und der Frage nachgeht, *welche Kompetenzen* die Lernenden eigentlich entwickeln sollen, steht methodische Kompetenzorientierung für die Frage, *wie die Kompetenzentwicklung* in Lehr-Lernprozessen gefördert werden kann.

3.1 Curriculare Kompetenzorientierung

Curriculare Kompetenzorientierung wird in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Wesentlichen geprägt durch die Diskussion um den Lernfeldansatz beruflichen Lernens (vgl. z.B. Tramm 2010). Ausgehend davon werden in Lern- und Bildungskontexten Kompetenzbereiche definiert, die über einzelne Lernsituationen und Lernsequenzen hinweg innerhalb eines Bildungsgangs gefördert werden sollen. Ausschlaggebend ist dabei zunächst die Perspektive auf den nachfolgenden Arbeits-, Bildungs- oder Gesellschaftskontext und damit die Frage des Outcomes.

Diese Perspektive geht auf die Grundüberlegung zurück, dass in Lern- und Bildungsprozessen ebenso wie in Produktionsprozessen im Wesentlichen die vier Phasen (1) Input, (2) Prozess, (3) Output und (4) Outcome unterschieden werden müssen und der Gesamtprozess von jeder der vier Phasen ausgehend gesteuert werden kann (Sloane/Dilger 2005). Anders als in der inputorientierten Steuerung von Bildungsprozessen werden in der outcomeorientierten Perspektive also nicht Inhaltsbereiche mit dem Ziel der vollständigen Erfassung eines Themengebietes festgelegt. Vielmehr gelten die Herausforderungen, Anwendungssituationen und Prozesse der Praxis und des Kontextes für den ausgebildet wird als ausschlaggebend für die Inhaltsauswahl und deren Strukturierung im Lernprozess. Es geht somit nicht mehr darum, welche Inhalte gelernt werden sollen, sondern zunächst darum, welche Fähigkeiten bei den Lernenden entwickelt werden sollen und mit welchem Ziel (siehe Abb. 1).

Die Frage, welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten angestrebt werden, wird dementsprechend in kompetenzorientierten Rahmenvorgaben der beruflichen Bildung aus den Handlungsfeldern der realen Arbeitsprozesse beantwortet und in Lernfelder übertragen (vgl. z.B. Bader 1997). Den Ausgangspunkt der Überlegungen stellen dabei in der Regel die konkreten Handlungssituationen der Arbeit dar. Jeden Beruf kennzeichnet eine Vielzahl unterschiedlicher beruflicher Aufgabenstellungen und Handlungsabläufe. Anknüpfend an die einzelbetriebliche Arbeitspraxis werden die aktuellen *berufstypischen Handlungssituationen* erfasst und ihre Relevanz für den Beruf, ihre Zukunftsbedeutung sowie ihre Exemplarität in *Handlungsfeldern* geprüft. Aus diesen Handlungsfeldern werden die für die Ausbildung wesentlichen *Lernfelder* abgeleitet, so dass sie sich auch auf die zu Grunde liegenden Handlungssituationen beziehen. Dabei geht jedoch die Frage, was notwendig ist um sich „in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK 1999, S. 4) über den direkten beruflichen Verwertungszusammenhang hinaus und speist sich in outcomeorientierten Curricula aus dem Bildungsauftrag der Berufsschule. In berufsschulischen Kontexten wird damit individuelle und gesellschaftliche Lebensumwelt der Schülerinnen und Schüler einbezogen und eine Einengung auf berufliche Verwertbarkeit der zu entwickelnden Kompetenzen verhindert.

Lernfelder werden schließlich in *Lernsituationen* für den Unterricht unter den Rahmenbedingungen des jeweiligen Kontextes konkretisiert. Möglich ist dies nur unter Kenntnis der den Lernfeldern zu Grunde liegenden Handlungssituationen bzw. -felder. Die Struktur einer Lernsituation orientiert sich an der Idee der vollständigen Handlung und ist bestimmt durch die Abfolge der Handlungsphasen Informieren, Planen, Entscheiden, Bewerten. Die Orientierung an der vollständigen Handlung bezieht sich

auf die methodische Vollständigkeit von Arbeitsaufträgen, in denen möglichst der gesamte Arbeitsprozess von der Planung bis zur Kontrolle integriert ist (vgl. Sloane/Twardy/ Buschfeld 1998, S. 107).

In der Praxis zeigt sich die outcomeorientierte Steuerung u.a. darin, dass Lehrenden bewusst ist, welchen Beitrag eine Lernsituation und ein Lerngegenstand hinsichtlich der anschließenden Kontexte (z.B. Arbeit, Bildung, Gesellschaft) zu leisten vermag, und sie dies den Lernenden transparent machen können. Diese Bezüge, die Klafki mit der Frage nach Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung von Inhalten fasst (vgl. Klafki 1980, S. 31f.), können bei berufsbildenden Inhalten aufgrund der Lernfelder, die auf Handlungssituationen der realen beruflichen Praxis beruhen, direkt hergestellt werden. Währenddessen muss bei allgemeinbildenden Inhalten die Bedeutung für anschließende Kontexte erst herausgearbeitet werden.

Ein zentrales Strukturierungsprinzip kompetenzorientierter Curricula wird mit dem Begriff des Spiralcurriculums gefasst und damit der kontinuierliche Aufbau von überfachlichen Kompetenzen in den Blick genommen. Die spiralförmige Ausrichtung und Anordnung des zu Lernenden innerhalb eines Curriculums ordnet es nicht fachsystematisch linear an, sondern in Form einer Spirale, so dass einzelne Themenbereiche, Fertigkeiten und Fähigkeiten im Laufe von Bildungs- und Lernsequenzen mehrmals und dabei auf jeweils höherem Niveau wiederkehren. Das Konzept des Spiralcurriculums wurde von Bruner (vgl. 1980) in den 1970er Jahren ausgearbeitet. Sein Grundgedanke bei der Modellvorstellung eines Spiralcurriculums geht darauf zurück, dass sich die wesentlichen Strukturen eines Lernbereiches aus der durch den Fortschritt der Wissenschaften immer weiter anwachsenden Stofffülle isolieren und in wenigen Prinzipien bzw. Kategorien verallgemeinern lassen.

In der Perspektive der Kompetenzorientierung bleibt dabei der Grundgedanke

bestehen, dass zentrale Kompetenzbereiche im Laufe von Bildungs- und Lernsequenzen mehrmals und dabei auf jeweils höherem Niveau weiterentwickelt werden und sich die dafür notwendigen Inhalte nicht linear, sondern handlungssystematisch abbilden lassen.

Ein Beispiel der hier skizzierten curricularen Kompetenzorientierung stellen auch die nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen dar. Über die in Deutschland vorgenommene Unterscheidung von Fachkompetenz (Wissen, Fertigkeiten) und Personalkompetenz (Sozialkompetenz, Selbstständigkeit), die sich grundsätzlich an der Differenzierung der beruflichen Handlungsfähigkeit orientiert, werden dort auf acht Niveaustufen Kompetenzen beschrieben, die am Ende eines Bildungsgangs bzw. einer Bildungsphase erworben sein sollen.

Auch die bereits genannten lernfeldstrukturierten Curricula für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und kompetenzorientierte Lehr- oder Bildungspläne, wie sie derzeit zunehmend in voll- oder teilzeitschulischen Bildungsgängen der beruflichen Bildung eingeführt werden, beschreiben das angestrebte Lernergebnis, das die Lernenden zum Abschluss des Lernprozesses erreicht haben sollen. So bilden die im Lehrplan benannten Lernergebnisse den Ausgangspunkt für die Strukturierung und Vermittlung der notwendigen Wissensbasis. Mit dieser Ausrichtung unterscheiden sich kompetenzorientierte Curricula wesentlich von herkömmlichen input- bzw. wissensorientierten Curricula.

3.2 Methodische Kompetenzorientierung

In der methodischen Kompetenzorientierung steht die Frage im Fokus, wie sich Kompetenzen entwickeln und wie diese Prozesse didaktisch-methodisch unterstützt werden können. Ansätze zu Kompetenz und Kompetenzentwicklung, die diesen Fokus einnehmen, betrachten im Wesentlichen die methodische Ausgestaltung von Lehr-Lernprozessen.

Zur Frage unter welchen Lernbedingungen bzw. Gestaltungskriterien sich Kompetenzen entwickeln liegen Erkenntnisse kompetenztheoretischer Konzepte der Berufs- und Wirtschaftspädagogik und angrenzender Disziplinen vor, die sich in sechs wesentlichen Leitkriterien zur Kompetenzorientierung zusammenfassen (vgl. auch Gillen 2006):

1. Subjektbezug: Als erstes Gestaltungskriterium von Kompetenz ist der Subjektbezug festzuhalten. Er besagt, dass Kompetenz

nicht losgelöst vom Individuum gesehen und nur vom Subjekt selbst entwickelt werden kann.

2. Biographische Entwicklung: Als weiteres Gestaltungskriterium von Kompetenz lässt sich die biographische Entwicklung bzw. der Entwicklungsbezug von Kompetenz benennen. Das Kriterium gründet sich auf die Erkenntnis, dass sich Kompetenzen während der gesamten Lebens- und Arbeitszeit entwickeln.

3. Interaktion: Als drittes Gestaltungskriterium für Kompetenzentwicklung kann das Kriterium der Interaktion und der Interaktionsstruktur genannt werden. Es trägt dem Umstand Rechnung, dass sich Kompetenz in der Bewältigung konkreter Handlungssituationen erweist und darin entwickelt wird. So können Widersprüche und Störungen, die sich nicht auf der Grundlage routinemäßiger Strukturen bearbeiten lassen, als Anlässe für Kompetenzentwicklung identifiziert werden.

4. Kooperation: Als besondere Form von Interaktion ist außerdem die zwischenmenschliche Interaktion mit anderen Personen, hier als Kooperation bezeichnet, als weiteres Gestaltungskriterium von Kompetenzentwicklung zu nennen. Kooperation mit anderen Personen sowie der situative Rahmen dieser Kooperation tritt in der kompetenztheoretischen Literatur als konvergenter Aspekt auf und wird als konstitutiv für die Entwicklung von Kompetenzen angesehen.

5. Erfahrung: Als weiteres Gestaltungskriterium für Kompetenzentwicklung ist Erfahrung zu benennen. Folgt man an dieser Stelle Dewey, so ist Kompetenzentwicklung das Ergebnis von adaptiven und konstruktiven Handlungsprozessen des Subjekts mit seiner Umwelt und wird als Resultat der Wechselbeziehung zwischen Individuum und Umwelt begriffen (vgl. Dewey 1986, S. 291ff.). Die Bedeutung von Erfahrung und Erfahrungslernen für das Lernen in der Arbeit wird auch in diversen erfahrungsorientierten Lernansätzen hervorgehoben (Bauer/ Böhle/ Munz/ Pfeiffer 1999; Dehnbostel 2010; Lisop/ Huisinga 1994).

6. Reflexion: Als letztes Gestaltungskriterium der Kompetenzentwicklung ist das Kriterium der Reflexion festzuhalten. Es zeigt sich, dass Reflexion einen zentralen Stellenwert bei der Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen des hier beschriebenen Handelns einnimmt. Da sie die Möglichkeit schafft, informelle

Lernprozesse bewusst zu machen und dadurch das Kompetenzniveau zu erhöhen, ist sie als zentraler Aspekt zur Kompetenzentwicklung zu begreifen.

Diese sechs Gestaltungskriterien ermöglichen es, den Begriff der Kompetenzorientierung zu operationalisieren und in analytische Kategorien zu verwandeln.

Im Kontext beruflicher Bildung werden in diesem Feld sehr zentral der Ansatz der Handlungsorientierung oder das Konzept des Problem-Based Learning angewendet. Blickt man unter dieser Perspektive z.B. auf die didaktischen Grundsätze, die den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz im berufsbildenden Bereich zugrunde liegen (vgl. KMK 2011), so zeigt sich, dass sich dort wesentliche Elemente der sechs Kriterien wiederfinden, in dem z.B. selbstständiges Planen, Durchführen und Beurteilen von Arbeitsaufgaben, Orientierung an handlungssystematischen Strukturen, Situationsbezug, Lernen in vollständigen Handlungen, Aufgreifen von Erfahrungen und Ermöglichen von Reflexion und die Berücksichtigung von sozialen Prozessen benannt werden.

Das wesentliche der methodischen Kompetenzorientierung liegt – zusammenfassend betrachtet – in der starken Betonung des selbstgesteuerten Lernens. Unter selbstgesteuertem Lernen ist die selbstständige und selbstbestimmte Steuerung von Lernprozessen zu verstehen. Der Lernende bestimmt dabei anders als in instruktiven Lernsettings die Ziele und Inhalte des Lernprozesses, ebenso die Methoden, die Instrumente und die Hilfsmittel zur Regulierung des Lernens in einem vorgegebenen Rahmen selbstständig. Mit dieser selbstständigen Steuerung des Lernprozesses werden Kompetenzen gefördert, die gleichermaßen für die Entwicklung von Problemlösefähigkeit wie für die Anbahnung des lebenslangen Lernens bedeutsam sind.

Im Gegensatz zum *selbstorganisierten Lernen* wird im selbstgesteuerten Lernen jedoch die Lernumgebung nur eingeschränkt vom Lernenden selbst bestimmt, sondern ist im Wesentlichen von außen durch den Lehrenden organisiert. In der lernförderlichen Organisation und Steuerung von Lernumgebungen liegt damit die zentrale Aufgabe des Lehrenden, der in dieser Rolle vielfach auch als Lernbegleiter, Coach oder Moderator bezeichnet wird. Die Frage, über wie viel fachliche Expertise Lehrende in dieser Rolle verfügen müssen, bleibt dabei m.E. unberührt. Auch in selbstgesteuerten Lernprozessen müssen Lehrende zur Einordnung und Ergänzung der Lernergebnisse, zu

deren Reflexion und Bewertung über eine eigene fachliche Expertise verfügen.

3.3 Constructive Alignment als Rahmenmodell für Kompetenzorientierung

Ausgehend von der hier eingeführten Unterscheidung einer curricularen und methodischen Perspektive auf die Förderung von Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung stellt sich die Frage, welche didaktische Struktur kompetenzorientiertes Lernen nahelegt. Bei dieser Frage liegt der Bezug zu einem, in der Hochschuldidaktik eingeführten, Rahmenmodell zur Förderung von Kompetenzen nahe, das Lernziele, Lehr-Lernprozesse und Prüfungsformen in einen konstruktiven Zusammenhang bringt. Unter dem Leitsatz „What you test is what they learn“ hat in diesem Rahmenmodell Biggs (2003) die Grundidee formuliert, dass Lehrveranstaltungen sowohl die angestrebten Ziele als auch die eigentlichen Lernprozesse und darauf ausgerichtete Prüfungen in ein „Constructive Alignment“ bringen müssen, um tatsächlich auch die Kompetenzen zu fördern, die angestrebt sind. Stehen diese Aspekte nicht in einer logischen Verknüpfung zueinander, dann – so seine Ausgangsbeobachtung – zielen die relevanten Lernhandlungen von Lernenden auf das Bestehen von Prüfungen ab, nicht aber auf die Entwicklung von Kompetenzen, die jenseits dessen gefördert werden sollen.

Pointiert formuliert besteht der Kompetenzerwerb dann bestenfalls darin, individuelle Strategien zum Bestehen von Prüfungen zu entwickeln und sie erfolgreich einzusetzen.

Das Constructive Alignment beinhaltet dabei zum einen konstruktive Aspekte, die sich darauf beziehen, dass Lernende aus den relevanten Lernaktivitäten die Bedeutung selbst konstruieren. Dabei wird Lernen konstruktivistisch verstanden und ist ein Prozess, der selbst kreiert werden muss. Zum anderen beinhaltet das Constructive Alignment einen didaktischen Aspekt, der auf das Handeln des Lehrenden abzielt. Seine Aufgabe ist es, Lernumgebungen zu schaffen, die die gewünschten Lernaktivitäten ermöglichen, um das angestrebte Lernergebnis zu erzielen. Dazu müssen Lernmethoden und -prozesse, Prüfungsform und die angestrebten Lernergebnisse miteinander korrespondieren.

Modelliert man auf der Grundlage dieses Rahmenmodells von Biggs die zentralen didaktischen Steuerungsaspekte von Lern- und Bildungsprozessen, wie sie oben mit Bezug auf Sloane/ Dilger eingeführt wurden, so ergibt sich untenstehendes Rahmenmodell (Abb. 2). Was jedoch im Sinne einer kompetenzorientierten Didaktik auch in der beruflichen Bildung noch immer eine zentrale Herausforderung darstellt, ist die Konstruktion und Umsetzung von entsprechenden Prüfungen, die mit der angestrebten beruflichen Handlungskompetenz und den dafür geschaffenen

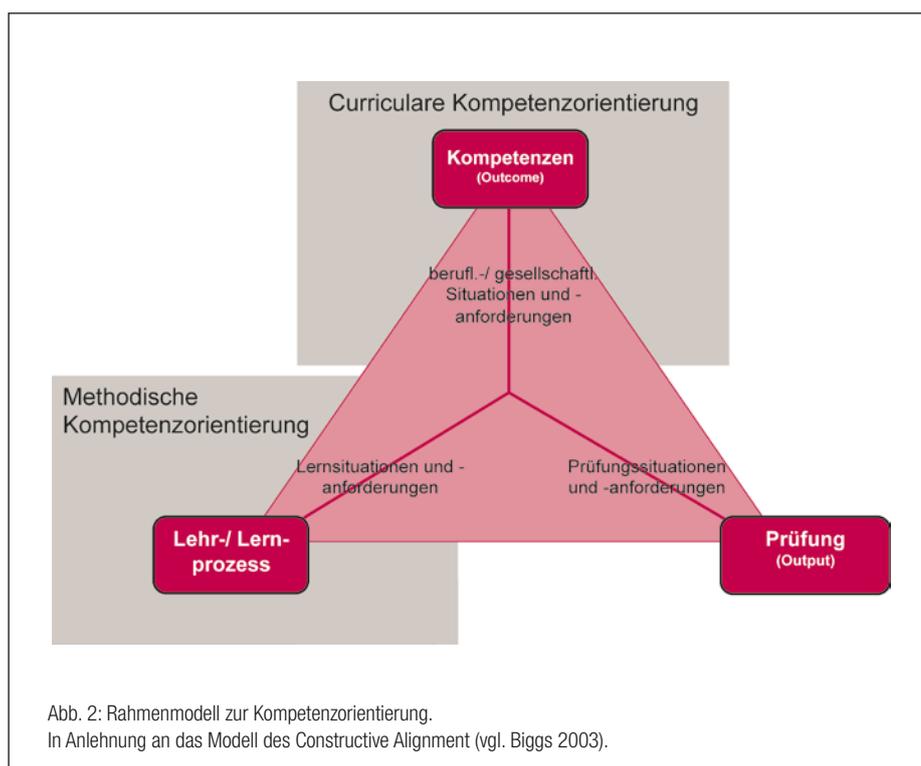
Lernsituationen einen konstruktiven und inhaltlich kohärenten Zusammenhang bilden (vgl. Euler 2011). Es bleibt noch abzuwarten, ob ein solcher Zusammenhang durch die Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen und dem darin enthaltenen Katalog von Prüfungsinstrumenten für Zwischen- und Abschlussprüfungen im Dualen System seitens des BIBB-Hauptausschusses hergestellt werden kann. Idealtypisch betrachtet müssen auch und vielleicht sogar besonders die Prüfungen in Lern- und Bildungsprozessen an die Situierung realer Arbeitskontexte und darauf ansetzender Lernprozesse angelehnt sein, um eine Kompetenzentwicklung zu ermöglichen.

4 Ansatzpunkte zur Ausrichtung betrieblicher (Aus-)Bildung an dem Paradigma der Kompetenzorientierung

Ausgehend von dem hier eingeführten Rahmenmodell zur Förderung von Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung stellt sich abschließend die Frage, wie betriebliche (Aus-)Bildung konkret an der Idee der Kompetenzorientierung ausgerichtet werden kann bzw. welche Ansätze es dafür bereits gibt.

Im Bereich *curricularer Kompetenzorientierung* ist in der betrieblichen (Aus-)Bildung ein geeigneter Ansatzpunkt für die Entwicklung von Kompetenzbereichen bzw. -profilen zu sehen. Analog zu kompetenzorientierten Ordnungsmitteln in schulischen Kontexten wird damit unter der Perspektive des Outcomes zunächst inhaltlich beschrieben, welche Kompetenzen und Qualifikationen im Arbeitsprozess erforderlich sind. Dies könnte wie bereits erwähnt über die Konzeption von Ausbildungsrahmenplänen geschehen. Die Herausforderung besteht auch hier darin, übergreifende Kompetenzbereiche zu identifizieren, die über unterschiedliche Ausbildungsphasen hinweg entwickelt werden und das Kompetenzprofil des ausgebildeten Facharbeiters umfassen. Einen dahingehend sinnvollen Ansatz bildet das Konzept der Arbeitsprozessmatrix (vgl. Knutzen/ Howe/ Hägele 2010), in der ausgehend von der Analyse und Beschreibung beruflicher Arbeitsprozesse berufstypische Aufgaben konstruiert werden, die einen direkten Zusammenhang zwischen Berufsbildung und Arbeitswelt herstellen.

Ein Ansatzpunkt der *methodischen Kompetenzorientierung* ist in der betrieblichen (Aus-)Bildung in der Verknüpfung instruktiver, konstruktiver und selbstorganisierter



Elemente in betrieblichen Lehr-Lernformen zu sehen. Diese Position der Verknüpfung konstruktivistischer und instruktiver Ansätze geht laut Herzig (vgl. 1999, S. 13ff.) zum einen von der konstruktivistischen Überzeugung aus, dass Lernen durch Handeln in komplexen Situationen und Problemräumen erfolgt (vgl. Weidenmann 1993, S.12). Zugleich wird unterstellt, dass ein Lernender hierfür mentale Modelle braucht, deren Erwerb sich durch Instruktion erleichtern lässt. Betriebliche Lehr-Lernformen, die dieser Position folgen, ermöglichen also einerseits den Aufbau von Wissensstrukturen über eigene Konstruktionsleistungen im Lernen in der Arbeit, andererseits beinhalten sie instruktive Formen der Anleitung und Unterstützung durch formale Lernsequenzen.

5 Fazit

Der vorliegende Beitrag ist darauf ausgerichtet, die aktuell existierenden Perspektiven auf

Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung zusammenfassend zu modellieren. Das skizzierte Rahmenmodell der Kompetenzorientierung ist auf betriebliche, schulische oder auch akademische Lernprozesse übertragbar. Die dabei vorgenommene analytische Trennung zwischen curricularer und methodischer Kompetenzorientierung gilt es bei der Planung und Durchführung beruflicher Lehr-Lernprozesse in der praktischen Umsetzung wieder zusammenzuführen und sinnvoll mit Fragen kompetenzorientierter Prüfungen zu verbinden.

Über die praktischkonzeptionelle Ebene hinaus wirft diese analytische Trennung aber auch weiterführende Forschungsdesiderata der Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf. So stellt sich z.B. die Frage, wie sich Kompetenzbereiche in betrieblichen Kontexten angemessen differenzieren bzw. bündeln lassen. Auch wenn sich in unterschiedlichen Disziplinen bereits Ansatzpunkte dafür finden lassen, sind für den Kontext beruflichen Lernens noch keine

allgemein anerkannten kategorialen Kompetenzmodelle entwickelt worden.

Des Weiteren ist zu fragen, wie sich eine ökonomisch verengte Betonung der Verwertungsperspektive durch Outcomeorientierung in der beruflichen Bildung verhindern lässt. So erscheint die Perspektive des anschließenden Bildungs- und Arbeitskontextes als Zielperspektive von Kompetenzentwicklungsprozessen zwar durchaus schlüssig und sinnvoll. Dennoch birgt diese Perspektive auch die Problematik einer Verwertungsorientierung, in der der von Roth (1971) angelegte emanzipatorische Aspekt beruflicher Handlungskompetenz zugunsten betrieblicher Anwendungszusammenhänge aufgegeben wird.

Und schließlich ist auch an dieser Stelle wieder die Frage nach einer konsistenten didaktischen Theorie beruflicher Bildung zu stellen, die am Leitbild der beruflichen Handlungskompetenz ausgerichtet ist und die hier genannten Eckpunkte in ein theoretisch fundiertes Gesamtkonzept bringt. ■

Literatur

Bauer, H./ Böhle, F./ Munz, C./ Pfeiffer, S. (1999): Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen. In: Dehnstol u.a. (Hrsg.): *Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung*. Neusäß.

Bader, R. (1997): Berufliche Handlungskompetenz und ihre didaktischen Implikationen. In: Comenius-Institut (Hrsg.): *Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen*. Gütersloh. S. 69-80.

Biggs, J. (2003): *Teaching for Quality Learning at University – Second Edition*. Buckingham.

Brand, W./ Hofmeister, W./ Tramm, T. (2005): Auf dem Weg zu einem Kompetenzstufenmodell für die berufliche Bildung – Erfahrungen aus dem Projekt ULME. In: *bwpat*, Heft 8, S. 1-21.

Bruner, J. (1980): *Der Prozess der Erziehung*. Düsseldorf.

Dehnstol, P. (2010): *Betriebliche Bildungsarbeit*. Hohengehren.

Deutscher Bildungsrat (1974): *Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen*. Bonn.

Dewey, J. (1986): *Erziehung durch und für Erfahrung*. Stuttgart.

Euler, D. (2011): Kompetenzorientiert prüfen. In: Severing, E./ Weiss, R. (Hrsg.): *Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung*. Bonn. 55-66.

Gillen, J. (2006): *Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz*. Bielefeld.

Klafki, W. (1980): Zur Unterrichtsplanung im Sinne kritisch-konstruktiver Didaktik. In: König, E./ Schier, N./ Vohland, U. (Hrsg.): *Diskussion Unterrichtsvorbereitung – Verfahren und Modelle*. München. 13-44.

Knutzen, S./ Howe, F./ Hägele, T. (2010): Arbeitsprozessorientierung in der Beruflichen Bildung: Analyse und Beschreibung von Arbeitsprozessen mit Hilfe der Arbeitsprozessmatrix. In: Becker, M./ Fischer, M./ Spöttli, G. (Hrsg.): *Von der Arbeitsanalyse zur Diagnose beruflicher Kompetenzen – Methoden und methodologische Beiträge aus der Berufsbildungsforschung*. Frankfurt a.M.. S. 90-110.

Lisop, I./ Huisinga, R. (1994): *Arbeitsorientierte Exemplarik*. Frankfurt am Main: Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.

Pätzold, G. (2000): *Lernfeldstrukturierte Lehrpläne – Berufsschule im Spannungsfeld zwischen Handlungs- und Fachsystematik*. In: Lipsmeier, A./ Pätzold, G. (Hrsg.): *Lernfeldorientierung in Theorie und Praxis*. Beiheft 15 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. S. 72-86.

Roth, H. (1971): *Pädagogische Anthropologie*. Hannover.

Sloane, P./ Dilger, B. (2005): *The Competence Clash – Dilemmata bei der Übertragung des 'Konzepts der nationalen Bildungsstandards' auf die berufliche Bildung*. In: *bwpat*, Heft 8, S. 1-32.

Sloane, P./ Twardy, M./ Buschfeld, D. (1998): *Einführung in die Wirtschaftspädagogik*. Paderborn.

Tramm, T. (2010): *Von der Geschäftsprozess- zur Lernprozessperspektive. Das Zusammenspiel von Prozessorientierung, systemischer*

Perspektive und prozessübergreifender Kompetenzentwicklung im lernfeldstrukturierten Berufsschulunterricht. In: Pongratz, H./ Tramm, T./ Wilbers, K. (Hrsg.): *Prozessorientierte Wirtschaftsdidaktik und Einsatz von ERP-Systemen im kaufmännischen Unterricht*. Aachen. S. 77-101.

Weidenmann, B. (1993): *Instruktionsmedien*. München: Universität der Bundeswehr.

Internetquellen:

Herzig, Bardo (1999): *Neue Lehr- und Lernformen Lernen zwischen Instruktion und Konstruktion*. Vortrag zur Eröffnung des Modellversuchs SelMa. Paderborn. http://dbbm.fwu.de/semik/publikationen/downloads/nw1_herzig. (Zugriff am 05. Nov. 2012).

Kultusministerkonferenz (2011): *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Berlin. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf (Zugriff am 05. Nov. 2012).

Brigadegeneral Michael Traut

Praktiker nach vorn!

KOMPETENZORIENTIERTE AUSBILDUNG FÜR DIE PRAXIS

Wenn man in den letzten Jahren die Fortschritte und Gedanken zur Weiterentwicklung der Ausbildung in der Bundeswehr verfolgt hat, ist man gewiss auf eine Fülle von neuen Ideen, konzeptionellen Gedanken und in reichlicher Stabsarbeit entstandenen Papieren gestoßen. Der interessierte Besucher der vergangenen Ausbildungskongresse konnte in Keynotes, Panels und vielen Seitengesprächen mehr über diese beabsichtigten Innovationen erfahren. Jetzt reift immer mehr die Frage heran: „So what? – Was bedeutet das in der Praxis und für die Praxis? – Was bedeutet das für mich als Ausbilder?“

Dieser Artikel beschreibt – aufbauend auf die in den beiden letzten Jahren anlässlich des Kongresses publizierten Gedanken zu inhaltlichen Grundlinien – die fortschreitende Konkretisierung der Überlegungen zu einer modernen, zeitgemäßen militärischen Ausbildung in und für die Streitkräfte.

Im Oktober 2014 – wenige Wochen nach dem letztjährigen Kongress – hat der Generalinspekteur der Bundeswehr die Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ erlassen. Diese neue Teilkonzeption markiert insofern einen Meilenstein, als dass sie das von höchster Stelle in Kraft gesetzte, richtungsweisende und insbesondere bedarfsbegründende Dokument ist. Alle Folgemaßnahmen und Projekte haben nun einen Ankerpunkt, der letztlich auch die Grundlage für die sachgemäße und regelgerechte Forderung von Haushaltsmitteln ist. Jetzt haben die „Ausbilder“ das Mandat, ausgehend von dieser Teilkonzeption – die auch einen Auftragscharakter hat – die fälligen Arbeiten und Projekte anzustoßen.

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis hat inzwischen einige Folgemaßnahmen eingeleitet, um die auf hoher Abstraktionsebene gegebenen, strategischen Richtungsweisungen nunmehr „auf den Boden zu bringen“ bzw. in die Praxis zu überführen. Zwei dieser Aktivitäten sollen in der Folge angesprochen werden: Die beiden laufenden Projekte zur „Methodik und Didaktik“ sowie zum „Qualitätsmanagement“.

Das erste Projekt ist die Neugestaltung der aus dem Jahr 1997 stammenden Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“. Man mag denken, dass die Neugestaltung einer vermeintlich trockenen

Dienstvorschrift in grauem Einband keine bahnbrechende Entwicklung darstellt – weit gefehlt! Die noch gültige ZDv 3/1 ist im Vergleich zu anderen, wirklich „grauen“ Dienstvorschriften viel lebendiger und weit mehr als „graue“ Theorie.

Dennoch muss sie jetzt durch ein Produkt aus dem Jahr 2015 ersetzt werden – dies gebieten sowohl die Entwicklungen auf dem zivilen Ausbildungssektor als auch der eigene Anspruch der Bundeswehr, ein attraktiver Premium-Arbeitgeber und damit auch Premium-Ausbilder in Deutschland zu sein. Nur wer an der Spitze des Fortschritts agiert, kann langfristig mit dem Zuspruch freiwilliger Mitarbeiter rechnen. Das Qualitätssiegel Ausbildung, das sich in Aussagen wie „Sie/Er hat eine Ausbildung bei der Bundeswehr abgeschlossen“ oder „Dies wird in der Ausbildung der Bundeswehr genutzt“ spiegelt, muss gewahrt, weiter ausgebaut und damit ein deutliches, attraktives Signal bleiben.

Warum hat die Neugestaltung der ZDv 3/1 eine so grundlegende Bedeutung? Die ZDv 3/1 ist die „Bibel“ der Ausbildungslehre. Alle Soldaten, die in der Bundeswehr eine militärische Ausbildung durchlaufen haben, wurden anhand der ZDv 3/1 ausgebildet. Nicht nur, dass die eigenen Ausbilder (hoffentlich) deren Grundsätze angewandt haben – mehr noch: Die Gestaltung einer Ausbildung ist Unterrichtsfach in jeder Offizier- und Unteroffizierausbildung. Vom didaktischen Achteck bis hin zum mehr oder weniger beliebten Erstellen des „Handzettels“ sind vielen Zeit- und Berufssoldaten diese Inhalte noch geläufig. Auch wenn man möglicherweise nicht alle in der „Ausbildungslehre“ vermittelten Methoden und Werkzeuge täglich anwendet – die wesentlichen Grundlagen sind verinnerlicht und haben Einfluss auf die eigene Kommunikation und die Gestaltung eigener Führung und Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiger und wertvoller Teil unserer Grundlagenarbeit, die ZDv 3/1 neu zu fassen und auf eine moderne, wissenschaftlich gestützte Basis zu stellen. Ähnlich wie die „Unternehmensphilosophie“ der Bundeswehr, den in der ZDv A-2600/1 niedergelegten Grundsätzen zur Inneren Führung, wird die neue Vorschrift zur Methodik und Didaktik die übergeordneten Grundsätze und Leitlinien für die

militärische Ausbildung enthalten. Aus den aktuellen wissenschaftlichen Grundgedanken wird die Vorschrift für jeden Ausbilder umsetzbare und in der Ausbildungslehre vermittelbare Leitlinien des Handelns ableiten. Damit wird die neue Vorschrift den vorgegebenen Grundsätzen der Kompetenzorientierung und der Gewinnung von Handlungssicherheit im militärischen Dienst gerecht. Beide Prinzipien stellen die übergeordneten Ziele jeglicher militärischen Ausbildung dar.

Ein neues und in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzendes Element der neuen Bereichsvorschrift ist das, was innerhalb der Projektarbeit als der „Werkzeugkasten“ bezeichnet wird: ein reicher, gut strukturierter und schnell handhabbarer Satz von Anregungen und Beispielen, wie eine Ausbildung motivierend, modern, nachhaltig und effektiv gestaltet werden kann. Damit wollen wir allen, die in der Bundeswehr vor der Aufgabe stehen eine Ausbildung zu gestalten, attraktive und handhabbare Werkzeuge zur praktischen Anwendung anbieten. Wir werden diese Werkzeuge nicht nur beschreiben, sondern im Rahmen der technischen Möglichkeiten auch zum unmittelbaren Gebrauch – zum Beispiel als Download – innerhalb der Vorschrift zur Verfügung stellen können.

Die neue Vorschrift wird daher auch in ihrem Erscheinungsbild an moderne, zeitgemäße Anforderungen an die Zugänglichkeit und Handhabbarkeit angepasst sein. Als elektronisches Dokument wird sie nicht nur althergebrachten Text und Bilder enthalten, sondern auch eine Vielzahl multimedialer Möglichkeiten demonstrieren: von eigens hierfür produzierten Beispielvideos über interaktive Versatzstücke bis zu einer großen Anzahl von Links zu weiteren Quellen – ein wohl sortierter, schnell verwendbarer „Werkzeugkasten“ für die vielseitige Gestaltung einer guten Ausbildung. Die Vorschrift selbst soll ein Musterbeispiel einer interaktiven, elektronischen Lernunterlage sein, die sich leicht und intuitiv erschließen lässt und Anreize zum weiteren Lesen, Ausprobieren und Umsetzen setzt.

Diese hoch gesteckte Ambition für die Gestaltung der neuen Vorschrift illustriert sehr anschaulich die immer weiter steigende Bedeutung Digitaler Ausbildungsmittel. Eine kompetenzorientierte, zeitgemäße und – wie bereits seit längerem gefordert – zeitlich und räumlich an die Bedürfnisse des Teams aus Lernendem und Lehrendem angepasste Ausbildung ist ohne diese Digitalen Ausbildungsmittel nicht vorstellbar. Der oben angesprochene

„Werkzeugkasten“ wird im internen Netz der Bundeswehr ohne großen Aufwand frei zugänglich sein. Darüber hinaus ist es die Absicht, sowohl Werkzeuge als auch geeignete Inhalte allen Angehörigen der Bundeswehr auch über das Internet verfügbar zu machen – damit erschließt sich die in vielen anderen Bereichen bereits übliche Welt des „Lernens von zuhause“ auch für uns.

Seit Oktober 2014 ist in der Abteilung Ausbildung Streitkräfte eine Projektgruppe „Didaktik und Methodik der Ausbildung“ eingerichtet, die unter der Leitung des Unterabteilungsleiters Grundlagen Ausbildung Streitkräfte steht. Von vornherein hat die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Erarbeitungsprozess auf breite Beteiligung und Dialog zwischen Wissenschaftlern, Konzeptionären und Praktikern gesetzt. An der Vorschrift arbeiten Ausbildungsexperten aller Ebenen und militärischen Organisationsbereiche auch aus den Schulen und Akademien der Bundeswehr mit. Externer Sachverstand ist über eine wissenschaftliche Begleitung eingebunden. In den Kommandos der Militärischen Organisationsbereiche sind Kontaktpersonen identifiziert, die über den Fortgang der Projektarbeit regelmäßig informiert werden. Darüber hinaus berichtet der Projektleiter regelmäßig halbjährlich dem aus den für die Ausbildung verantwortlichen Abteilungsleitern auf Generals- bzw. Admiralsebene der Kommandos zusammengesetzten Lenkungsausschuss „Methodik und Didaktik“. Diesem Ausschuss gehören auch Vertreter aus dem Bundesministerium der Verteidigung und der Beauftragte des Generalinspektors für Erziehung und Ausbildung (BEA) an. Diese aufwändig erscheinende Organisation ist bereits Bestandteil des Kommunikationskonzepts für die neue Vorschrift. Nur wer alle, die die neuen Regelungen nachher umsetzen und mit Leben füllen müssen, von Beginn an informiert, kann mit Akzeptanz und Willen zur Mitarbeit rechnen. Vor diesem Hintergrund lohnt sich der vordergründige Aufwand in jedem Fall!

Darüber hinaus wird – wenn die Arbeiten einen hinreichenden Reifegrad erreicht haben – noch vor der offiziellen Herausgabe mit der Kommunikation in die Fläche begonnen werden. Es gilt, eine regelrechte Werbekampagne zu starten, um die Bekanntheit zu fördern und Interesse zu wecken. Der Ausbildungskongress ermöglicht bereits in diesem Jahr, aber sicherlich auch in den kommenden Jahren, einen guten Einblick in den Diskussionsstand und den Fortschritt der Arbeiten.

Das zweite beauftragte Projekt, die Etablierung eines Qualitätsmanagements militärische Ausbildung Bundeswehr, ist ebenfalls eine aus der genannten Teilkonzeption unmittelbar abgeleitete Handlungslinie. Ausgangspunkt sind die vorgegebenen, jeden Ausbilder interessierenden Grundfragen „Bilden wir das Richtige aus?“ und „Bilden wir richtig aus?“. Daneben steht die Anforderung, bis in die Leitung des Ressorts hinein, ein klares, ebenengerechtes und verlässliches Bild über die militärische Ausbildung in den Streitkräften zeichnen zu können. Vor diesem Hintergrund erwächst der Bedarf, wiederum unter aktiver Einbindung aller Akteure ein System zu entwickeln, das dem primären Ziel der Sicherung der Qualität unserer militärischen Ausbildung dient und dabei mit einem guten Aufwand-Nutzen-Verhältnis den gemeinsamen Informations- und Steuerungsbedarf deckt.

Es gilt, ein für die Streitkräfte einheitliches Grundsystem des Qualitätsmanagements militärischer Ausbildung zu schaffen, das es erlaubt, Trainings in allen Organisationsbereichen mit einem grundlegend gleichen Maßstab zu messen und damit auch vergleichbar zu planen und durchzuführen. Die bereits in verschiedenen Bereichen der Streitkräfte aufgrund unterschiedlicher Bedarfe vorhandenen Mechanismen zur Qualitätssicherung sollen mit einer gemeinsamen, verbindenden Grundlage versehen werden. Beispiele für solche bereits existierenden Mechanismen sind Verfahren im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr, die aufgrund des Agierens im zivilen Gesundheitssystem erforderlich sind und Verfahren in der Luftfahrzeugtechnik, die im Zusammenhang mit den allgemeinen, europäischen Richtlinien zur Sicherheit im Luftverkehr stehen.

Darüber hinaus soll unser neues Qualitätssicherungssystem mehr bzw. bessere Möglichkeiten bieten, militärische und zivile Qualifikationen vergleichbarer und damit auch gegenseitig nutzbarer zu machen. Doppelungen zu vermeiden und klare Ideen zu aufeinander aufbauenden Ausbildungsschritten zu entwickeln, sind Gebote der Wirtschaftlichkeit. Neben dem Dienstherrn dienen klare, allgemein gültige Qualitätsmerkmale auch jedem einzelnen, der eine Ausbildung durchlaufen hat: Wenn das in der Bundeswehr durch eine zertifizierte Ausbildungseinrichtung ausgestellte Lehrgangzeugnis in der zivilen Wirtschaft anerkannt ist, profitieren alle Beteiligten.

Auch für das Projekt Qualitätsmanagement ist eine Projektgruppe eingerichtet, die nach dem gleichen Muster wie die bereits oben beschriebene Projektgruppe arbeitet. Leiter ist der Inspizient Ausbildung Streitkräfte; ebenfalls sind Experten aus allen Bereichen der Streitkräfte sowie externer Sachverstand beteiligt.

Eine höchst spannende Frage, die beide beschriebenen Projekte verbindet, ist: „Wie messe ich Kompetenz?“ Hierauf eine allgemein – mindestens in den Streitkräften flächendeckend – akzeptierte Antwort zu finden, ist der mit der Teilkonzeption implizit gegebene Auftrag.

Was bedeutet das alles nun für den Praktiker: den Ausbilder, den Hörsalleiter, den Planer und den Auszubildenden vor Ort und in der Fläche?

Wir stehen alle vor einer tief greifenden Modernisierung der Ausbildung, die bei unseren gemeinsamen, konzeptionellen Grundlinien ansetzt und sich bis in die tägliche Ausbilderarbeit fortsetzt. Mir ist es besonders wichtig herauszustellen, dass wir damit unser professionelles Ausbildungs-Knowhow mit seiner langjährig bewährten Praxis nicht einfach über Bord werfen. Wir müssen vielmehr darauf aufbauen und in neues Denken und Handeln integrieren.

Die Herausgabe der neuen Vorschrift zur Methodik und Didaktik ist nur der erste Schritt. Die eigentliche Arbeit beginnt dann erst. Wie das „Dazu- und Neu-Lernen“ zu gestalten ist, wird schon bei der Erarbeitung der Vorschrift diskutiert – die Kommunikation beginnt jetzt. In der Folge wird es darauf ankommen, die Grundlagen und die konkreten praktischen Ideen zur neuen, kompetenzorientierten Ausbildung zu erläutern, zu verbreiten und insbesondere die Gemeinschaft der Ausbilder in der Bundeswehr zum Mitmachen und Mitgestalten zu motivieren. Sehr erfreulich ist, dass sich bereits jetzt einige prominente Ausbildungsstätten in den Streitkräften eigeninitiativ dieses Themas angenommen haben.

In jedem Fall wird das kommende Jahr spannend – es bedarf einer gemeinsamen Anstrengung aller innovativen Kräfte innerhalb der Bundeswehr, um die Kompetenzorientierung als Grundgedanken eines der größten „Ausbildungsbetriebe“ in Deutschland mit Leben zu füllen. ■

W1

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

W2

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:00-15:30 Uhr
Raum: 108

Lernprozesse in Serious Games – Grundlagen und Perspektiven

Computerlernspiele oder Serious Games gelten als Mittel der Wahl, wenn man die Motivation steigern, den Realitätsgrad des Gelernten erhöhen und Lerntransfers erreichen möchte. Doch sind auch Computerspiele keine didaktischen Wundermittel, sondern allenfalls neue Medienplattformen mit neuen Möglichkeiten, Lerninhalte darzustellen und damit Lernprozesse didaktisch zu gestalten. Wenn der Ausbilder erkennt, welche Möglichkeiten und Grenzen hier bestehen, kann er Lernspiele gezielter einsetzen. Dies wird am Beispiel des Serious Game *SanTrain* dargestellt, das ein zur Ausbildung von Einsatzersthelfern (Bravo) in Entwicklung befindliches Lernspiel ist. Es ermöglicht, die Anforderungen der taktischen Verwundetenversorgung in einer virtuellen Umgebung zu trainieren.

Im Vortrag wird zunächst der aktuelle Entwicklungsstand aufgezeigt sowie das Gameplay. Außerdem wird dargestellt, welche medizinischen und taktischen Modelle eingesetzt werden, um eine möglichst authentische Simulation zu erhalten.

Die didaktische Konzeption des Serious Game *SanTrain* drückt sich im Aufbau der einzelnen Levels, in der Art, wie der Schwierigkeitsgrad ansteigt, in der Weise, wie der Spieler Feedback erhält, und in vielen weiteren Designentscheidungen aus. Im Vortrag wird das didaktische Design anhand konkreter Beispiele vorgestellt.

Im letzten Teil werden lerntheoretische Grundlagen erläutert und anhand der vorangehend dargestellten konkreten Beispiele ausgeführt, welche Art des Lernens damit jeweils verbunden ist und welche Lernziele erreichbar sind.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Manuela Pietraß,
Universität der Bundeswehr München
- Dr. Patrick Ruckdeschel,
Universität der Bundeswehr München
- Hauptmann Kevin Röhrborn, M.Sc. Inf.,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:00-15:30 Uhr
Raum: 401/402

Triqualifizierendes Ausbildungskonzept: Integration der Lernorte Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Hochschule

Das Konzept der triqualifizierenden Ausbildung zielt darauf, die Lernorte Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Hochschule als gleichwertige Elemente bei der Verknüpfung von beruflicher dualer Ausbildung und Studium einzubinden. Anstelle einer primär additiven Kombination beider Elemente (wie beim „üblichen“ Dualen Studium) tritt ein integratives Ausbildungskonzept. Das Konzept steht beispielhaft für ein ausbildungsintegrierendes Studienformat gemäß der Klassifizierung des Wissenschaftsrats. Ziel ist es, eine vollständige Berufsfähigkeit im Ausbildungsberuf mit einer vollwertigen akademischen Bachelor-Ausbildung zu verbinden. Bei dem Ausbildungskonzept wird situiertes Lernen auch im akademischen Bereich eingebunden.

Das Konzept soll am Beispiel des Hamburger Logistik-Bachelor (HLB) der HFH Hamburger Fern-Hochschule aufgezeigt werden. Der HLB wurde vom Verein Hamburger Spediteure initiiert und wird in Kooperation mit der Beruflichen Schule für Spedition, Logistik & Verkehr und der HFH durchgeführt. Die theoretische und praktische Ausbildung wird nicht in sequentiellen Blöcken, sondern integriert durchgeführt. Dies umfasst:

- die Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule mit dem HK-Abschluss,
- den Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft.

Die Integration des Lernens zeigt sich z.B. in aufeinander abgestimmten Curricula von Berufs- und Hochschule bis zur gemeinsamen Durchführung von Lehreinheiten und gegenseitiger Anerkennung von Leistungen. Theoretisch und praktisch orientiertes Lernen sind sehr stark miteinander verknüpft, was die Lernerfolge fördert und zur Berufsfähigkeit beiträgt. Der Berufsschulunterricht erfolgt im Teilzeitmodell; das integrierte Studium erfolgt teilweise im Präsenzunterricht, mit einem über den Studienablauf wachsenden Anteil eines unterstützten Fern- bzw. Selbststudiums. Die mit dem berufsbegleitenden Studienkonzept erworbenen Techniken und Fähigkeiten zum selbstgesteuerten Studium bilden eine gute Voraussetzung zum lebenslangen Lernen über den weiteren Berufszyklus.

Das Konzept wurde auf Regionen in Bayern und Hessen übertragen und kann auch auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden.

Der HLB wurde 2013 von der Logistik-Initiative Hamburg mit dem Zukunftspreis Logistik als das innovativste Logistikprojekt ausgezeichnet.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Claus Muchna,
HFH – Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

W3

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:00-15:30 Uhr
Raum: 105

Intelligence Education für die deutschen Streitkräfte

Mit den „Intelligence Studies“ besteht im Ausland seit langer Zeit eine etablierte wissenschaftliche Perspektive auf die Tätigkeit von Nachrichtendiensten. In Forschung wie Lehre existiert eine vielschichtige Infrastruktur. Der Scientific Community stehen spezifische Zeitschriften (mit Peer-Review) und Schriftenreihen zur Verfügung. Teilweise widmen sich eigene Forschungsinstitute und Think-Tanks wie die „Oxford Intelligence Research Group“ der nachrichtendienstlichen Arbeit. In ihrer lehrbezogenen Facette sind die Intelligence Studies als „Intelligence Education“ ausgeprägt. Viele Universitäten haben spezifische Bachelor- und Masterstudiengänge eingerichtet. Ein „Master in Intelligence Studies“ kann beispielsweise sowohl am King’s College London als auch an der Universidad Carlos III de Madrid erlangt werden. Einige Studiengänge sind frei zugänglich, andere werden als hius clos allein an Staatsbedienstete adressiert. Als Dozenten/-innen sind üblicherweise neben spezialisierten Wissenschaftlern/-innen auch verdiente Praktiker/-innen aus Justiz, Militär und Verwaltung tätig.

Inhaltlich vereinen die Intelligence Studies verschiedene wissenschaftliche Disziplinen: Die Politikwissenschaft ermöglicht etwa einen analytischen Zugang zu außenpolitischen Entwicklungen und kann thematisieren, welche Rolle „Finished Intelligence“ für den politischen Entscheidungsprozess aufweisen kann. Rechtswissenschaft und Soziologie zeigen die Grenzen von nachrichtendienstlichem Handeln auf, während die Geschichtswissenschaft „Intelligence Failures“ dokumentiert. Im Zusammenhang der Intelligence Education versetzt diese interdisziplinäre Ausrichtung Studierende in die Lage, sicherheitspolitische Fragen aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren zu können. Gleichzeitig kann die damit verbundene Rolle von Nachrichtendiensten kritisch reflektiert werden.

Mit dem Militärischen Nachrichtenwesen unterhält die Bundeswehr eine intelligence-bezogene Fähigkeit in ihrem Fähigkeitsprofil. Im Zuge der veränderten Einsatzrealitäten wird der Fähigkeit von „Military Intelligence“ zunehmend Bedeutung beigemessen. Der Vortrag widmet sich der Frage, welchen Nutzen eine akademische Ausbildung im Bereich der „Intelligence Studies“ für das Militärische Nachrichtenwesen aufweisen könnte.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Jan-Hendrik Dietrich,
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

W4

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:15-17:45 Uhr
Raum: 108

Digital wird normal – wie die Digitalisierung die sanitätsdienstliche Ausbildung verändert!

Die Digitalisierung der sanitätsdienstlichen Ausbildung bietet Chancen und Risiken. Sie wird getrieben vom technologischen Fortschritt, wissenschaftlichen Pilotprojekten und generationsübergreifendem Pioniergeist, hauptsächlich getragen von einer neuen Generation junger Soldaten. Diese Generation wurde mit der zeitlich und räumlich nahezu uneingeschränkten Verfügbarkeit von Ausbildungsmedien und Kollaborationstools rund um die Ausbildung sozialisiert.

Der Sanitätsdienst hat begonnen ein Portfolio an generationsübergreifenden Trainingsformaten anzubieten. Das Entwicklungsspektrum reicht von handlungsorientierter aufgabengerechter Kleingruppenausbildung über Mobile- und Social-Learning-Formate, eine virtuelle Bibliothek bis zu virtuellen Simulatoren.

Die Digitalisierung bietet aber auch Lösungen für bisher unbewältigte Herausforderungen in der sanitätsdienstlichen Ausbildung. Die Kernherausforderung heißt: Die Quantität und die Diversität der Lehrgangsteilnehmer wächst bei unveränderten Ressourcen. Die Digitalisierung kann helfen, Trainingsangebote qualitätsorientiert mehr Soldaten zugänglich zu machen und zu individualisieren.

Das neue Portfolio an Trainingsformaten und das damit verbundene neue Selbstverständnis der Trainer führt zu neuen Autoritäts- und Rollenverhältnissen in der sanitätsdienstlichen Ausbildung.

So passt sich die Lehre dem Lernenden an und die Digitalisierung verändert nicht nur die sanitätsdienstliche Lehre, sondern auch das sanitätsdienstliche Ausbildungssystem.

Die Digitalisierung ist unaufhaltsam, es bedarf jedoch ihrer hierarchieübergreifenden Gestaltung, um Chancen kompetitiv zu nutzen und Risiken zu managen.

Die Währung für einen europäischen digitalen Marktplatz gibt es und sie wird gerade in der sanitätsdienstlichen Ausbildung implementiert. Sie ist das European Credit Transfer and Accumulation System, kurz ECTS. Die sanitätsdienstliche Ausbildung bedarf einer abgestimmten Digitalisierungsstrategie, um mit zivilen und militärischen europäischen Bildungspartnern mit wertvollen Ausbildungsprofilen zukunftsorientiertes Innovationsmanagement zu betreiben. Es tragen vor Referenten aus der Wissenschaft, der Industrie und dem Sanitätsdienst Bw.

Referentinnen / Referenten

- Oberstarzt Dr. med. Nobert Hanhart,
Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr
- Oberfeldarzt Dr. med. dent. Lars Schneiderei,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

W5

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:15-17:45 Uhr
Raum: 105

Online-Abitur der Mindener Pioniere

Das exklusiv für die Mindener Pioniere angebotene Abi-Online-NRW basiert auf nachfolgend skizzierten bildungspolitischen Angebot zwischen Rhein und Weser:

- Flexibles Unterrichtsangebot der Weiterbildungskollegs in NRW – mit Lernphasen in der Schule und zu Hause.
- Zielgruppe: Berufstätige, die neben ihrer Berufstätigkeit einen Schulabschluss erwerben möchten.
- Arbeitssuchende, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und parallel dazu die Fachhochschulreife oder das Abitur erwerben möchten.

Organisationsform:

- Präsenz- und Distanzphasen. Die Präsenzphase – zwei Tage pro Woche in der Schule. Die Distanzphase basiert zu Hause mithilfe einer internetgestützten Lernplattform. Diese enthält Lernmaterialien und ermöglicht darüber hinaus den Austausch mit Lehrenden und anderen Studierenden.
- Der Lehrgang wird an 19 Kollegs in NRW angeboten.

Quelle: (Vgl: http://www.schulentwicklung.nrw.de/abitur-online/front_content.php)

Kooperation zwischen dem Weser-Kolleg und der Herzog-von-Braunschweig-Kaserne:

Basierend auf einer offiziellen Kooperation zwischen dem Weser-Kolleg in Minden und den Pionieren der Herzog-von-Braunschweig-Kaserne ist das Abi-Online-Projekt ab Sommer 2013 in speziellen Informationsveranstaltungen den Soldaten näher gebracht worden. Daraufhin hat sich eine erste Kohorte von ca. 12 „Abisoldaten“ gebildet, die sowohl den Weg des Fach-Abiturs als auch des Vollabiturs gehen wollten (Bisherige Bilanz: zwei Kameraden haben vor wenigen Tagen ihr Fachabitur ausgehändigt bekommen; sieben weitere werden jetzt das Vollabitur in einem Jahr ablegen).

Mehrwert/Übertragbarkeit: Der Mehrwert des Projekts aus Sicht der Bw lässt sich folgendermaßen beschreiben: Eine attraktivere Möglichkeit sich als Arbeitgeber zu positionieren gibt es wohl kaum; der Dienstherr macht es möglich, dass den Soldaten – eben auch während des Dienstes – Lernphasen zur Verfügung gestellt werden; und die beiden ersten Absolventen (Fachabitur) zeigen, dass das schulische Engagement Früchte trägt und weitere berufliche Qualifikationen angestrebt werden. Die Übertragbarkeit des Projekts ist gegenüber dem Ministerium bereits skizziert worden. Was in Minden klappt, sollte regional auf die Standorte Wunstorf, Bückeburg und Nienburg ausgeweitet werden (Pilot); Minden liegt strategisch für alle Standorte gut erreichbar (Schulpräsenz) – durch die Erweiterung werden ca. 4000 Soldaten angesprochen.

Referentinnen / Referenten

- Major d.R. Prof. Dr. Jens Große, Fachhochschule des Mittelstands (FHM), Campus Hannover
- Oberstudiendirektor Bernd Volz, Weser-Kolleg, Minden

W6

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:15-17:45 Uhr
Raum: 403

Wie alt sind aktuelle Trends? Eine historische Abrechnung und ein Realitätscheck digitaler Fernlehre

„There is no question that information and communication technologies as well as multimedia are a growing part of today's higher education, especially in distance education“ (Czerwionka, Klebl, & Schrader, 2010, p. 353). Unter dem Druck der Digitalisierung von „außen“ verändert sich das Lehren und Lernen auch gegen „innere“ Widerstände in Bildungsinstitutionen kontinuierlich weiter (O'Connor, 2012). Aus der historischen Betrachtung der Entwicklung von technologieunterstütztem Lehren und insbesondere der Fernlehre werden in dem Vortrag Trends von heute diskutiert. So ist die Mobilität von Lernen kein Phänomen der Handygeneration, sondern fand zum Beispiel bereits in den 1950er Jahren mit dem Aufgabenheft ‚Sternchen‘ als Kinderbeilage des ‚Stern‘ statt. Ebenso wurde die Idee von MOOCs beispielsweise schon in den 1960er Jahren in Form des Telekolleg realisiert und über das Fernsehen eine Masse an Menschen mit Bildungsangeboten erreicht. Neben dem theoretischen Zugang zu technologischen Entwicklungen und didaktischen Konzeptionen werden Umsetzungsbeispiele aus dem Hochschul- aber auch Unternehmenskontext visualisiert sowie durch den Einsatz digitaler Medien zum Beispiel von Direct Response Systemen und Augmented Reality Apps für die Teilnehmer selbst erfahrbar gemacht. In diesen interaktiven Phasen des Vortrages werden Ansätze der Kernthemen Seamless und Mobile Learning erprobt, diskutiert und bewertet.

Folgende Fragen werden im Vortrag bearbeitet und diskutiert:

- Wie hat sich technologieunterstütztes Lehren und Lernen entwickelt?
- Wie sind diese Entwicklungen in der Realität um-/eingesetzt?
- Welche Apps und Tools werden zum Lehren und Lernen genutzt?

Literatur

- Czerwionka, T., Klebl, M., & Schrader, C. (2010). Lecturing Tomorrow: Virtual Classrooms, User Centered Requirements and Evaluative Methods. In M. Ebner & M. Schiefner (Eds.), Looking Toward the Future of Technology-Enhanced Education: Ubiquitous Learning and the Digital Native (pp. 353–372). Hershey, New York: Information Science Reference.
- O'Connor, E. (2012). Next Generation Online: Advancing learning through dynamic design, virtual and web 2.0 technologies and instructor attitude. *Journal of Educational Technology Systems*, (41(1)), 3–24.

Referentinnen / Referenten

- Christina Gloerfeld, M.A., FernUniversität in Hagen

W7

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 • 13:00-14:30 Uhr**
Raum: 108



How to efficiently support transformation of military education systems. NDU Warsaw experiences and recommendations based on DEEP Ukraine program

This defence education enhancement program (DEEP) is designed to assist Ukraine in improving the military education and professional training systems. It was formally initiated by a letter of the minister of defence of Ukraine to NATO (29 October'12), conveying Ukraine's request for NATO to assist the country. Based on a demand-driven approach, this program has been jointly developed by Ukraine and NATO according to the needs identified during the DEEP expert team entry visit. The initial assessment was carried out on 20-26 March 2013 in response to the above mentioned letter. It followed discussions and identified the need for assistance to its institutions in the context of the development of Ukraine's professional military education plans. The result was an agreed program of cooperation containing a roadmap of activities between NATO and Ukraine for 2013-2016.

This program is based on the assumption that Ukraine strongly desires cooperation with the NATO countries in the area of professional military education. DEEP is a demand driven activity on the part of the host nation and its defense education institutions. The essence is to support the following areas: leadership, faculty development, curriculum development, English language training support, Advanced Distributed Learning. During the first year of DEEP program (July'13 - June'14) 59 events were conducted, attended by nearly 500 Ukrainian representatives. The data are available in the respective matrix run by the NATO HQ (<https://prime.hq.nato.int>).

NDU Warsaw is actively involved in many events, focusing on ADL issues. To this end the workshops on distance learning, short residential courses, on-line courses/trainings are organized. Advanced Distributed Learning Working Group meeting, conducted at the NDU Warsaw should be also mentioned in this context.

The efforts are focused on the establishment of the efficient ADL system within the military education system of the Ukrainian Armed Forces. The example of the innovative approach is the event entitled: "Teacher training course program 2015. Immersive learning in linguistic education", focused on the production of machinimas and using Second Live platforms. Regarding the future events, of importance is the ADL conference at the National Defence University in Warsaw (November'26, 2015) on distance military education. The presence of Ukrainian representatives within DEEP program is planned.

Referentinnen / Referenten

- Capt. (N.) ret. Piotr Gawliczek, Assoc. Prof.,
National Defence University Warsaw

W8

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 • 13:00-14:30 Uhr**
Raum: 401/402

Weiterentwicklung von Kompetenzprofilen durch einen technologiegestützten Coaching Dialog – ein Beitrag zur Zukunftsfähigkeit von Lehr- und Arbeitswelten.

Die Kompetenzforschung der zurückliegenden Jahre hat deutlich gemacht, dass die Einschätzung von Kompetenzen durch Assessment oder Audit alleine nicht ausreicht. Im Blick auf die Aneignung potenzieller Kompetenzen rückt Coaching (individuell oder im Team) immer mehr in den Mittelpunkt. Anhand von weltweit durchgeführten Projekten wird der ganzheitliche und innovative Ansatz der Kombination von Kompetenzeinschätzung und Kompetenzentwicklung durch Coaching und Qualifizierung sowie deren Evaluierung aufgezeigt. Durch diese Kombination werden Voraussetzungen für die Kompetenzfähigkeit einer zukunftsfähigen lernenden Organisation geschaffen; insbesondere auch durch Online Formate, die heute von den Lernenden gefordert werden. Erste Forschungsergebnisse belegen die Wirksamkeit dieser Vorgehensweise.

Ein Überblick über die aktuellen Ergebnisse der Wirksamkeitsforschung im Coaching zeigt auf, welche Coaching-Faktoren empirisch belegt, einen Beitrag zur Potenzialentfaltung von Personen und Organisationen leisten. Sowohl Lehrpersonen als auch Führungskräfte benötigen hierfür Coaching-Kompetenzen, um sinnstiftend, entwicklungsförderlich und ressourcenorientiert vorgehen zu können. Dies ist ein Beitrag zur Qualifizierung der Beteiligten für aktuelle und zukünftige Lehr- und Arbeitskontexte. Als Beispiel werden die Erfahrungen aus einem technologiegestützten Forschungsprojekt mit 49 Coaches und Klienten vorgestellt. Die Resultate lassen darauf schließen, dass es sich bei diesem Online-Coaching um eine wirksame Form der Begleitung handelt.

Abschließend wird dargestellt, welche Anforderungen an ein Online Coaching System gestellt werden, das diesen Ansprüchen gerecht wird. Hierzu gehören Datenschutz, Multimedialität und professionelle Coaching-Tools, um ein effektives und effizientes Vorgehen zu ermöglichen. Hinterlegte Coaching-Prozesse mit wissenschaftlich fundierten Wirkfaktoren unterstützen die Durchführung. Dadurch wird deutlich, wie Kompetenzmessung, Coaching und Evaluation technologisch unterstützt ohne Medienbrüche und in Kombination durchgeführt werden können.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Wilfried Mödinger,
Institute of Sustainable Leadership, Steinbeis Hochschule Berlin
- Prof. Hansjörg Künzli,
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Dipl.-Volksw. Heidi Kupke,
CAI GmbH

W9

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

W10

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 13:00-14:30 Uhr**

Raum: 105

Lernortkooperation als Ressource beruflichen Lernens: Anforderungen eines kompetenzorientierten Lernens mit digitalen Medien aus dem Forschungsprojekt KOLA (BMBF)

Die duale Berufsausbildung ist durch ein Zusammenwirken mehrerer Lernorte geprägt. Berufsschulen, Betriebe und überbetriebliche Ausbildungsstätten sind zu einer gemeinschaftlichen Zusammenarbeit aufgefordert (vgl. Euler 2004, S. 12f.). Dieses Ziel der Lernortkooperation ist angesichts der spezifischen Lernkulturen und der räumlichen Trennung in den einzelnen Lernorten eine Herausforderung, die bislang nur bedingt gemeistert wird (vgl. Arnold/Gonon 2006, S. 103f.).

Um dieser Herausforderung zu begegnen, lautet die zentrale Fragestellung des Projektes ‚KOLA‘, wie eine kompetenzorientierte Lernortkooperation mit digitalen Medien in der dualen Ausbildung verwirklicht werden kann.

Ziel ist es dabei, die notwendigen Kompetenzen der beruflichen Praxis stärker an die verschiedenen Lernorte zu knüpfen (vgl. Bauer 2010, S. 61ff.). Dies soll durch eine digitale Anwendung erreicht werden, die ortsunabhängig eingesetzt werden kann und es den beteiligten Akteuren ermöglichen soll in einen kooperativen Austausch zu treten. Die Anwendung wird zwei Jahre lang in saarländischen Ausbildungsstätten des Elektrohandwerks erprobt, evaluiert und weiterentwickelt.

Um das System an die branchenspezifischen Erfordernisse anzupassen, wurde durch teilnehmende Beobachtungen in allen drei Lernorten der Status quo erfasst. Durch Leitfaden-Interviews wurden diese Erkenntnisse vertieft und die individuellen Anforderungen der Akteure erschlossen.

Im Vortrag des Panels werden die Ergebnisse der Anforderungsanalyse präsentiert und Schlussfolgerungen für eine prozessintegrierte Didaktik beruflichen Lernens gezogen.

Literatur

- Arnold, Rolf; Gonon, Philipp (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen und Bloomfield Hills.
- Bauer, Hans (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. 3. aktualisierte Auflage. Bielefeld.
- Euler, Dieter (2004): Lernortkooperation – eine unendliche Geschichte? In: Euler, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation. Band 1: theoretische Fundierungen. Bielefeld.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Thomas Prescher,
Technische Universität Kaiserslautern
- Jan Hellriegel, M.A.,
Technische Universität Kaiserslautern
- Dipl.-Psych. Regina Osranek,
Institut für Technologie und Arbeit e.V.

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 15:30-17:00 Uhr**

Raum: 108

Kommunikationsfähigkeit als Schlüssel der Unternehmensentwicklung

Qualifizierte Arbeitskräfte werden insbesondere im Zuge des demographischen Wandels in Deutschland als „Mangelware“ diskutiert (vgl. BMBF 2014). Konnten Unternehmen jahrzehntelang aus einem großen Pool von Bewerbern die Angestellten wählen, so wendet sich langsam das Blatt: Die Betriebe gelangen in Zugzwang und müssen sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der besten Seite präsentieren (vgl. Kleitsch 2007). Zudem stellt speziell die derzeit diskutierte Generation Y andere Anforderungen an die Unternehmer und die bisherigen Führungskräfte (vgl. u.a. Rump, Eilers 2015). Somit gilt es, nicht nur extern die Bewertung des Unternehmensimages zu verbessern, sondern auch intern das Unternehmen durch Personalentwicklungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv darzustellen. Die Attraktivität von Arbeitsplätzen wird vor allem durch das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und das Miteinander der Beschäftigten und Führungsetage gestärkt (vgl. Kleitsch 2007). Deswegen ist das Aufrechterhalten eines stetigen unternehmensinternen Dialogs in den verschiedenen Beschäftigungsphasen als wichtiger Bestandteil des (Selbst-)Marketings dringend notwendig, auch vor dem Hintergrund sich verändernder Anforderungen im Bereich der Social Media (vgl. Weder 2010; Körner 2012). Welche spezifischen Kompetenzen in Unternehmen benötigt werden, wurde im Rahmen des Projektes „Offene Kompetenzregion Westpfalz“ am DISC der TU Kaiserslautern untersucht, indem leitfadengestützte, narrative Expert(inn)eninterviews geführt wurden. Fachliche Vertretende verschiedener Bereiche trafen Aussagen zu Einstellungen, Wissen sowie Fertig- und Fähigkeiten, über diese eine kompetente Fachperson der Unternehmenskommunikation verfügen sollte. Durch eine Dokumentenanalyse erreichte Ergebnisse wurden mit der Befragung abgeglichen und die sich ergebenden Kompetenzen in Sektionen eingeteilt (vgl. Donner, Schusterová, Wiemer 2015).

Die gewonnen Erkenntnisse wurden in die Entwicklung des Studiengangs „Sozialwissenschaften: Organisation und Kommunikation“ einbezogen. Anhand dieses Beispiels soll die Entwicklung der von den Organisationen geforderten Kompetenzen im vorliegenden Beitrag dargestellt werden.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Markus Lermen,
Technische Universität Kaiserslautern
- Norina Wolf, M.A.,
Technische Universität Kaiserslautern

W11

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 • 15:30-17:00 Uhr**
Raum: 401/402

Videobasiertes Schockraumtraining in einer Interdisziplinären Notaufnahme

Innerhalb der ersten klinischen Verwendung am Bundeswehrkrankenhaus (BwKrhs) Hamburg, rotieren die meisten Ärzte im Rahmen der Ausbildung zum Notarzt (ATN Rettungsmedizin) für mindestens ein halbes Jahr in die Abteilung für Anästhesie und Intensivmedizin. Neben dem Erlernen der endotrachealen Intubation und supervidierten Notarzt-Einsatzfahrten leisten die Assistenzärzte Dienst in der interdisziplinären Notaufnahme als Arzt vom Dienst (AvD). Da nicht jeder dieser Ärzte nach einem standardisierten Verfahren für Schockraummanagement (z.B. ATLS) ausgebildet ist, kann es bei einer komplexen interdisziplinären Schockraumversorgung zu Kommunikations-, Ablauf- und Organisationsproblemen kommen. Um diese potentielle Fähigkeitslücke zu schließen, wurde ein Verfahren zum videobasierten Schockraumtraining entwickelt. So können die zukünftigen AvD auf ihre spezifischen Aufgaben, als Mitglied eines Schockraumteams, vorbereitet werden, sofern eine Teilnahme an einem zertifizierten Kurs nicht möglich ist. Mit diesem Verfahren werden die strukturierte und organisierte Abarbeitung eines Traumapatienten mit den einzelnen Fachdisziplinen vermittelt. Dies wird durch das Teamtraining am Patientensimulator des Simulationszentrums am BwKrhs Hamburg und durch die Crew Resource Management-Ausbildung abgerundet.

Referentinnen / Referenten

- Oberstabsarzt Markus Schüttler,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg
- Stabsarzt Dr. med. Felix König,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg
- Stabsarzt Lars Hönig,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

W12

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

Termin: **Donnerstag, 3.9.2015 • 12:30-14:00 Uhr**
Raum: 405/406

Neue Soldaten? Wie sich die Bundeswehr auf die Generation der Digital Nativen und deren Erwartungen einstellen muss.

Durch die zunehmende Digitalisierung der Gesellschaft gehört der Nachwuchs der Streitkräfte heutzutage der sogenannten Generation der Digital Natives an. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur umgeben von moderner, onlinebasierter Informations- und Kommunikationstechnologie aufgewachsen sind und diese im erheblichen Maße nutzen, sondern, dass sie die Tätigkeiten des online Diskutierens, des sich Vernetzens und Austauschens in ihren zahlreichen Online Communities als festen Bestandteil ihres Alltags erachten.

Aus diesen gesellschaftlichen Entwicklungen ergibt sich die das Forschungsvorhaben leitende Annahme, dass diese Generation an neuen Berufsanfängern in der Bundeswehr es nahezu vom Dienstherrn und Arbeitgeber erwarten wird, sowohl im Dienst als auch im dienstlichen Umfeld mit Hilfe moderner Tools, die insbesondere Community Aktivitäten ermöglichen, diese Art des Lebens und des miteinander Arbeitens fortführen zu können: „being connected is not only a part of what digital natives do, it is who they are.“ (Myers, Sundaram 2012). Die vorliegende Studie untersucht daher, welche Faktoren, neben dieser generellen Erwartung an die Bundeswehr, die Bereitschaft von DNA's sich in einer dienstlichen Online Community zu beteiligen beeinflussen.

Die bisherige Forschung zur Partizipationsbereitschaft in Communities, Foren und Blogs basiert im Wesentlichen auf Technologie-Akzeptanz Modellen, welche davon ausgehen, dass menschliches Handeln durch die mit der Handlung verbundenen, individuellen Nutzererwartungen begründet ist. Auf der anderen Seite existieren zahlreiche Studien, die die sozialen Aspekte einer Community-Teilnahme durch die Linse der Sozialkapitaltheorie beleuchten. Beide Forschungsstränge konzentrieren sich dabei allerdings im Kern auf unspezifische Gemeinschaften im World Wide Web. Die vorliegende Studie untersucht daher den Einfluss von individuellen wie sozialen Einflussgrößen auf die Partizipationsbereitschaft junger DNA's an offiziellen, dienstlich bereitgestellten Online Communities im Rahmen hierarchisch, militärischer Organisationen.

Von besonderer Bedeutung scheint neben den individuellen Nutzererwartungen im Zusammenhang mit militärischen Organisationen das Phänomen der Kameradschaft zu sein. Demnach untersucht die Studie, inwiefern sich die Kameradschaft zwischen jungen Soldatinnen und Soldaten als ein zentraler Kontextfaktor auf die individuelle Bereitschaft der Teilnahme in dienstlichen Communities auswirkt.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Hans Koller,
- Hauptmann Benjamin Schulte, M.Sc.,
- Hauptmann Dipl.-Volksw. Florian Andresen,
- Hauptmann Dipl.-Volksw. André Kreutzmann,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

W13

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

W14

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 12:30-14:00 Uhr
Raum: 401/402

Leben und Arbeiten Lernen – Neuansätze beim Übergang von der Schule in eine sich wandelnde Arbeitswelt

In dem Beitrag werden theoretische Grundlagen und erste Ergebnisse eines zukunftsorientierten Forschungsprojekts der Berufsbildungsforschung zum Übergang in eine sich verändernde Arbeitswelt vorgestellt. In diesem Projekt, in dem mit der Methode der erziehungswissenschaftlichen Biografieforschung gearbeitet wird, werden die subjektiven Verarbeitungsmuster vom Übergangsgeschehen und die daran anknüpfenden Bildungsprozesse junger Erwachsener (18-35 Jahre), deren Alltag durch komplexe wohlfahrtsstaatliche Interventionen von Behörden und Trägern der Beschäftigungsförderung und des beruflichen Übergangssystems mitstrukturiert wurde und wird, näher beleuchtet. Die soziale Zukunftsfähigkeit der Menschen in einer strukturschwachen Region (exemplarisch hier Landkreis Uelzen, NS) wird dabei vor dem Hintergrund des Wandels der Erwerbsgesellschaft (Maier/Vogel 2013), der Wohlfahrtsproduktion (Lessenich 2008; Promberger 2009), der Erwerbszentriertheit als zentraler Vergesellschaftungsinstanz (z.B. Kronauer 2010: 17 f.) und des demographischen Wandels diskutiert. Aus den Forschungsergebnissen soll ein neuartiger (berufs-)pädagogischer Ansatz entwickelt werden, der die Erwerbszentriertheit in Maßnahmen zur Förderung des Übergangs in die Arbeitswelt vorübergehend aufhebt und die komplexen Anforderungen des Alltags sowie die Veränderungen in der Arbeitswelt mit den jungen Menschen jenseits von sanktionierenden Maßnahmen thematisiert. Anhand der Befunde des Forschungsprojekts – so die Planungen – soll abschließend ein Curriculum für den Übergang in die Arbeitswelt erarbeitet werden, das an den individuellen Lebenslagen und den subjektiven Erwerbs- und Lebensperspektiven der Adressat_innen ansetzt und dabei die sich abzeichnenden, fundamentalen Veränderungen in der Arbeitswelt einbezieht.

Literatur

- Kronauer, M: Exklusion (2010): Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York.
- Lessenich, S. (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld.
- Maier, M. /Vogel, T. (Hrsg.) (2013): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf, Wiesbaden.
- Promberger, M. (2009): Fünf Jahre SGB II. Versuch einer Bilanz. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, H. 11, S. 604-611.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Thomas Vogel,
Pädagogische Hochschule Heidelberg
- Dipl.-Soz.-Päd. Júlia Wéber, M.A.,
Technische Universität Berlin

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 12:30-14:00 Uhr
Raum: 404

Führung in der Medizin: Better Practice für Personalverantwortung im Krankenhaus

Im weiterbildenden Master-Studiengang „Führung in der Medizin“ der HSU/UniBw H sollen Ärztinnen und Ärzte in Klinik und Praxis aktuelle Grundlagen und Strategien zur Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Gestaltung von Prozessen und Organisation im medizinischen Dienstleistungssektor erwerben. Die Notwendigkeit ergibt sich aus der Divergenz zwischen den Ausbildungsinhalten des (Zahn-)Medizin- oder Pharmaziestudiums mit Facharztweiterbildung und dem tatsächlichen Anforderungsprofil einer Führungsposition in den Heilberufen.

Seit Oktober 2013 haben dazu 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Approbationen Humanmedizin, Zahnmedizin und Pharmazie aus den Bundeswehrkrankenhäusern (Bwkrhs) Hamburg und Koblenz nunmehr vier Module mit je 5 ECTS Punkten durchlaufen und in diesem Rahmen mehr als 15 praxisnahe Projekte und Forschungsarbeiten aus den Bereichen Projektmanagement, Qualitätsmanagement mit Bezügen zu Recht, ärztliche Aus- und Weiterbildung sowie empirische Forschungsmethoden realisiert und größtenteils nachhaltig im Bwkrhs Hamburg implementiert. Dadurch konnten erhebliche Verbesserungen innerhalb der Führungsprozesse erzielt werden, die sich direkt oder indirekt auf die Patientenversorgung auswirken.

Im folgenden Kongressbeitrag wird die Notwendigkeit des Personalmanagements im Gesundheitssektor anhand der Bwkrhs dargestellt und ein Beispiel zur wissenschaftlich fundierten und praxisnahen Umsetzung gegeben. Die Ergebnisse der Teilprojekte aus den Studienmodulen werden präsentiert, der Erkenntnisgewinn der Teilnehmenden demonstriert und ein abschließendes Fazit gezogen. Anschließend wird es Raum für Diskussionen zu Verbesserungsvorschlägen, Transfereffekten und Möglichkeiten der Erweiterung auf andere Institutionen inner- und außerhalb des Sanitätsdienstes der Bundeswehr geben.

Referentinnen / Referenten

- Oberstabsarzt Dr. med. Chris-Henrik Wulfert,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

W15

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 14:30-16:00 Uhr
Raum: 108

Globale Integrale Kompetenz: Kampf gegen „Kampf der Kulturen“

Der Terror von Paris im Januar 2015 wurde von dem konservativen Flügel der Gesellschaft als eine Bestätigung der These vom drohenden „Kampf der Kulturen“, die der US-Politologe Samuel Huntington 1993 aufgestellt hatte, gesehen. Vor seiner reduktionistischen Kulturdefinition, die auch in Theorie und Praxis des interkulturellen Trainings noch dominant ist (z.B. Kulturstandard und Kulturdimension), warnte Amartya Sen (2006) und kritisierte die Illusion der Singularität der Identität. Ein Mensch ist als Individuum mit vielen Zugehörigkeiten oder als Mitglied vieler verschiedener Gruppen zu betrachten. Wie kann man seine eigenen multiplen Identitäten erkennen und gleichzeitig die Identitäten von den anderen erkennen und anerkennen, um die Zuschreibung und Zementierung ‚einer einzigen‘ kulturellen Identität zu vermeiden? Ein neuer Ansatz des interkulturellen Trainings muss Trainees dazu bringen können, ihre multiplen sozialen Identitäten zu erkennen und darüber hinaus ihre persönlichen Identitäten zu entdecken.

Der Lernprozess eines solchen Trainings ist ein transformativer Lernprozess, in dem „Lernen als Veränderung“ im Sinne von Taylor (1994, 2001) stattfindet. Die Theorie des transformativen Lernprozesses liefert eine theoretische Grundlage des neuen Konzeptes des interkulturellen Trainings, das postuliert, dass die Rekonstruktion der Identität durch Bewusstseins transformation möglich ist. Diese Transformation kann durch ein interkulturelles Training vor dem Auslandseinsatz der Soldatin/Soldaten der Bundeswehr effizienter gefördert werden, indem man die kulturelle Prägung bei Verhalten, Fähigkeiten, Glaubenssätzen und Identitäten suspendiert. Der Lehrstuhl für interkulturelles Lernen der Universität der Bundeswehr in München konzipiert und entwickelt konkrete verschiedene Trainingsmethoden zur Förderung der ‚globalen integralen Kompetenz‘, bei der es sich darum handelt, die Vielfalt der Identitäten des Eigenen und Anderen als integrale Teile des ‚conjoint relation‘, (Gergen, 1999:13) wahrzunehmen und darüber hinaus ein solides Fundament der Friedensatmosphäre in Postkriegsgebieten zu etablieren.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Kazuma Matoba,
Universität der Bundeswehr München

W16

GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNGEN

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 14:30-16:00 Uhr
Raum: 401/402

Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren und -trends der Generation Y, am Beispiel der Bundeswehr

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem hieraus resultierenden Fachkräftemangel rückt eine zielgruppenspezifische Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung in den Vordergrund vieler Unternehmen. So wird es in den kommenden Jahren eine der vordringlichsten Aufgaben eines Arbeitgebers sein, sich mit der Generation Y^I systematisch auseinanderzusetzen und entsprechende Personalaktivitäten zielgruppenspezifisch auszurichten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Auch vor dem Hintergrund der Annahme, dass die Generation Y sich durch andere Wertorientierungen und Bedürfnisse auszeichnet als ihre Vorgängergenerationen, scheint dies als zielführend. Zu den Bedürfnissen zählen z.B. ein anspruchsvolles und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, ein partizipativer und unterstützender Führungsstil, die gesellschaftliche Relevanz der Tätigkeit, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wird angenommen, dass ein Arbeitgeber als attraktiv gilt, wenn dieser die berufsbezogenen Bedürfnisse eines Mitarbeiters erfüllt.^{II}

So ist es unabdingbar, die berufsbezogenen Präferenzen der Mitarbeiter zu identifizieren und zu bewerten, um personalstrategische Handlungsempfehlungen abzuleiten und so die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Denn nur so können Antworten auf entscheidende Fragen der Arbeitgeberattraktivität, wie z. B.: „Warum soll sich ein Bewerber für unser Unternehmen entscheiden?“ und „Warum soll er bleiben?“, beantwortet werden.^{III}

Im Rahmen einer bundeswehrinternen empirischen Untersuchung sollen zum einen die „attraktiven“ Faktoren des Arbeitgebers Bundeswehr und aktuelle Trends in der Generation Y identifiziert und zum anderen die persönliche Relevanz dieser Faktoren in Bezug auf den „Arbeitgeber der Wahl“ (Employer of Choice) erhoben werden.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden ferner personalpolitische Handlungsfelder bezüglich der Mitarbeiter (Generation Y) ermittelt und Implikationen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr in den Bereichen Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung abgeleitet.

Literatur

- Enderle, K. (2008): Frech, frei, fordernd, in: Personalmagazin, Nr. 12/08, o. O.
- Knecht, M./ Pifko, C. (2010): Psychologie am Arbeitsplatz, Zürich.
- Ruthus, J. (2013): Employer of Choice der Generation Y – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Springer Gabler, Wiesbaden.

Referentinnen / Referenten

- Dipl.-Kffr. Judith Znanewitz,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

I. Lebensphase: Beginnende Etablierung im Berufsleben, Unabhängigkeit nach Verlassen des Elternhauses und vor eigener Familiengründung, Vgl. Ruthus (2013), S. 16.

II. vgl. Knecht, Pifko (2010), S. 105 ff.

III. vgl. Enderle (2008), S. 61.

W17

REFLEKTIERTE PRAXIS

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 14:30-16:00 Uhr

Raum: 405/406

Wehrmedizinethik – eine soldatische Kompetenz im 21. Jahrhundert – Konzepte zur Einbindung in die Trainingslandschaft –

Zu den Innovationen, die in besonderer Weise der geänderten Einsatzrealität geschuldet ist, gehört die Entwicklung der Wehrmedizinethik als einer zunehmend an Kontur gewinnenden eigenständigen Disziplin.

Entsprechend dem Grundsatz „No training without research based education!“ gilt es in den nächsten Jahren, sowohl Forschungs-, Ausbildungs- und Trainingsprogramme zu entwickeln, die den Erfordernissen im sanitätsdienstlichen Alltag Rechnung tragen.

Der Workshop „Wehrmedizinethik – eine soldatische Kompetenz im 21. Jahrhundert“ gewährt Einblick in die Geburtsstunde des Faches „Wehrmedizinethik“. Die Relevanz einer Wehrmedizinethik für Soldatinnen und Soldaten des SanDstBw und anderer Truppengattungen wird am Beispiel verschiedener einsatzmedizinischer Problemfelder aufgezeigt:

1. Zur Sprache kommt die Wertigkeit der medizinischen Versorgung der einheimischen Bevölkerung durch Sanitätspersonal. Sie erweist sich nicht zuletzt für die erfolgreiche Realisierung militärischer Ziele („winning hearts and minds“) als wichtig, muss jedoch bei begrenzten personellen und materiellen Ressourcen verantwortet werden.
2. Auch die international sehr kontrovers diskutierte Möglichkeit zur medikamentösen Vigilanzsteigerung (Neuroenhancement) soll im Rahmen der Möglichkeiten und Grenzen sanitätsdienstlicher Versorgung diskutiert werden.
3. Schließlich wird auf den strengen Vorgaben unterliegenden Waffengebrauch durch SanPers und seine Bedeutung im Rahmen der militärischen Auftragserfüllung eingegangen.

Alle drei Beispiele lassen die Dringlichkeit einer umfassenden wehrmedizinethischen Kompetenzvermittlung in den unterschiedlichen Ausbildungsformaten an der Sanitätsakademie der Bundeswehr, aber auch anderen Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte, erkennen. Neben klassischen Vorlesungen, die der Vermittlung eines notwendigen Grundlagenwissens dienen, bieten sich moderne technologiegestützte Formate (Serious Games, Virtual Hospital u.a.) an, um einsatzmedizinische Dilemmata zu simulieren. Neben der Schärfung des Problembewusstseins lassen sich hier Entscheidungsfindungs- und Abgrenzungsprozesse für Sanitätspersonal und Kampftruppen im Einsatz trainieren.

Referentinnen / Referenten

- Flottenarzt Dr. Volker Hartmann,
Sanitätsakademie der Bundeswehr
- Oberstleutnant Pascal May,
Sanitätsakademie der Bundeswehr
- Oberstabsarzt d.R. Dr. Dirk Fischer,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

B1

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:15-15:15 Uhr
Raum: 405/406

Heutige und zukünftige Nutzung des Integrierten Ausbildungsmanagementsystems der Bundeswehr

Das Integrierte Ausbildungsmanagementsystem (IAMS) der Bundeswehr wird als integrativer Bestandteil des Personalwirtschafts-systems der Bundeswehr seit nunmehr 2010 genutzt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

Bundeswehrweit 6.500 Nutzer in allen Organisationsbereichen greifen täglich auf die Funktionen Lehrgangspatzmanagement, Lehrgangsmanagement und Teilnehmeradministration zu. Das auf Grundlage der Module SAP®-Learning Solution mit dem SAP®-Trainingsmanagement und einem Add-On, Bowline®, der Firma Lighthouse entwickelte IAMS bietet eine umfassende DV-Unterstützung, um Strukturen wie den Trainingskatalog der Bundeswehr, den Lernzielkatalog und den Ressourcentypenkatalog anzulegen, Lehrgänge (Trainings) zu planen, die Stundenplanung durchzuführen, Teilnehmer zu buchen, zu managen und zu administrieren, Ressourcen und Unterkünfte zu verwalten, die Benotungsunterstützung und die Zeugniserstellung zu bearbeiten etc..

Der Funktionsumfang und die Intensität der Nutzung nehmen kontinuierlich zu und die Forderung nach Auswertemöglichkeiten der im IAMS vorhandenen Daten.

In der Veranstaltung wird der aktuelle Prozess Individualausbildung und die Unterstützung durch das Integrierte Ausbildungsmanagementsystem dargestellt und erklärt und zum aktuellen Sachstand des CPM – Weiterentwicklungsprojektes IAMS-Ergänzung vorgetragen, als Grundlage für die anschließende Diskussion.

Referentinnen / Referenten

- Oberst Christian Prestele,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Oberstleutnant Ralf Starke,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Oberstleutnant Dipl.-Päd. Christian Delitz,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte

B2

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:15-15:15 Uhr
Raum: 404

Mobile Learning in der Abfallwirtschaft

Moderne Ausbildungsformen schaffen gerade in sicherheitsrelevanten und nachweispflichtigen Themenstellungen vielfältige Möglichkeiten zur kontinuierlichen und arbeitsplatznahen Qualifizierung von Zielgruppen. Für die Gestaltung entsprechender Lernlösungen müssen vielfältige Faktoren einbezogen werden, um diese wirksam im Sinne des Lernerfolges zu etablieren. Anhand eines Fallbeispiels zur Einführung von mobilen Lernszenarien im Bereich der Abfallwirtschaft wird verdeutlicht, welche Projektstrategien und Projektmethoden sich für die Einführung moderner Ausbildungsformen bewährt haben.

Überdies wird aufgezeigt, welche Anforderungen an technologiebasierte Lerndienstleistungen gegeben sein müssen, damit entsprechend Prozesse auch für weitere Maßnahmen im Unternehmen genutzt werden können.

Der Dialog soll ferner dazu dienen, die Praxistauglichkeit von Methoden des agilen Projektmanagements für die Entwicklung und Einführung von technologiebasierten Lernlösungen zu reflektieren. Anhand der Umsetzung einer Komplettlösung „Mobile Learning“ zum Thema Arbeitssicherheit wird die Entwicklung einer online-gestützten Pilot-Maßnahme Müllwerker im Thema Arbeitssicherheit in der Abfallentsorgung dargestellt. Dabei wird die besondere Komplexität bei der Einführung moderner Ausbildungsformen als technologiegestützte Weiterbildungsmaßnahme aufgezeigt – Bedarfsanalyse, Entwicklung der Lerndienstleistung, Erbringung der Lerndienstleistung und Evaluation des Lernerfolges sowie Evaluation der Lerndienstleistung an sich sind wesentliche Prozessschritte, die mittels der prozessorientierten Projektmethode umgesetzt wurden.

Referentinnen / Referenten

- Dipl.-Päd. Christoph Hieber,
TÜV Rheinland Akademie GmbH
- Christoph Benning,
Berliner Stadtreinigung, BSR

B3

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 14:15-15:15 Uhr
Raum: 403

Common Trunk Sanitätsoffizier – Auf dem Weg zur Zusatzbezeichnung Wehrmedizin?!

Jeder SanOA und junge SanOffz hat mindestens drei Jahre Dienst als Truppenarzt vor sich. Egal welche Fachrichtung das Ziel ist, eine gewisse Zeit verbringt jeder im truppenärztlichen bzw. allgemeinmedizinischen Bereich. Nicht jeder fühlte sich in der Vergangenheit gut genug auf diese Herausforderung vorbereitet: Zwar sind Erkrankungen aus dem „eigenen“ Fachbereich meist kein Problem. Bei Krankheiten aber, mit denen man in seinem ersten klinischen Abschnitt nicht zu tun hatte, standen viele Kameraden als Truppenärzte vor einer echten Herausforderung. Um Wissenslücken zu schließen, Unsicherheiten vorzubeugen und den wissenschaftlichen Austausch unter den Erstklinikern zu fördern, wurde am Bundeswehrkrankenhaus Hamburg das „Truppenarztcurriculum – Common Trunk Sanitätsoffizier“ ins Leben gerufen. Der Ausdruck ist angelehnt an den „Common Trunk“ in der chirurgischen Facharzt-ausbildung: Auch dort gilt es in den ersten Jahren, Grundfertigkeiten zu erlernen, die unabhängig von einer persönlichen Spezialisierung jeder Chirurg können muss.

Dasselbe gilt für den Common Trunk Sanitätsoffizier: Das, was dort vermittelt wird, muss einfach jeder Sanitätsoffizier für die truppenärztliche Praxis wissen und können.

Die Idee dieses Curriculums wurde aus den Reihen der Assistenten am BwKrhs HH geboren und durch Chefarzt BwKrhs HH angeschoben und forciert. Aktuell steht eine Vortragsreihe, deren Besuch für die Jungassistenten am BwKrhs HH Pflicht ist, im Vordergrund. Flankiert wird diese durch E-Learning-Ressourcen im SanNetz. In Zukunft soll das Konzept durch weitere Lernformen ergänzt werden.

Der erste Durchgang dieser Fortbildungsreihe wurde Mitte des Jahres abgeschlossen. Die Reaktionen waren durchweg positiv und die in der Evaluation geäußerten Wünsche und Anregungen wurden bereits umgesetzt. Inhaltliche Aspekte konnten sogar bereits in der klinischen Verwendung im Zuge der Patientenversorgung in der Notaufnahme erfolgreich angewendet werden. Im kommenden Jahr werden die Teilnehmer dieses Curriculums in ihre truppenärztliche Tätigkeit wechseln, spätestens dann können genauere Aussagen über den Erfolg und Mehrwert dieser Veranstaltung getroffen werden.

Referentinnen / Referenten

- Oberstabsarzt Dr. med. Florian Heidrich, Bundeswehrkrankenhaus Hamburg
- Stabsarzt Dr. med. Felix König, Bundeswehrkrankenhaus Hamburg
- Stabsarzt Lars Hönig, Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

B4

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:30-17:30 Uhr
Raum: 401/402

Kompetenzorientierte Technologiegestützte Ausbildung – Mobile Learning in der Reservistenausbildung

Im Rahmen des Projektes „Kompetenzorientierte Technologiegestützte Ausbildung – Mobile Learning in der Reservistenausbildung“ werden seit 01.01.2014 verschiedene Möglichkeiten untersucht, die Ausbildung von Reservisten der Bundeswehr durch Mobile Learning zu unterstützen. Hierbei werden im Wesentlichen allgemeine Ausbildungsinhalte bereitgestellt, die gemeinsam mit den Bedarfsträgern erarbeitet wurden. Über den Start und die ersten Ergebnisse dieses Pilotprojektes wurde bereits im Rahmen des vergangenen Kongresses vorgetragen. Auf Grund des enormen Interesses zahlreicher Dienststellen der Bundeswehr wird z.Z. eine Erweiterung des Nutzerkreises geprüft, um ggf. die Telekooperationsanteile der lehrgangsgebundenen Ausbildung von Reservisten a.d.W. durchführen zu können. Ziel ist es, die Plattform iTAPBw-Internet schnellstmöglich aus dem derzeitigen Pilotstatus in regenerationsfähige Strukturen zu überführen. Damit könnte die Fähigkeitslücke im Bereich der lehrgangsgebundenen Reservistenausbildung a.d.W. geschlossen werden.

Im Rahmen des Vortrages wird das Zentrum Zivil-Militärische Zusammenarbeit (ZZMZBw) als eine der nutzenden Dienststellen die Gelegenheit erhalten, einen Einblick in die Nutzung „aus der Praxis für die Praxis“ zu geben.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Ralf Habermann, Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Oberstleutnant Markus Schrader, Zentrum Zivil-Militärische Zusammenarbeit der Bundeswehr

B5

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:30-17:30 Uhr
Raum: 405/406

Geschäftsfeld 240 – Möglichkeiten streitkräfte-gemeinsamer Ausbildungsunterstützung durch Vernetzung und Simulation

Das Geschäftsfeld (GF) 240 des Zentrums für Informationstechnik der Bundeswehr (IT-ZentrumBw) vereint Fachexpertise zum Thema Bereitstellung von Simulationsumgebungen sowie nationale und multinationale Vernetzung. Der Auftrag des GF 240 besteht darin, dem Nutzer Dienstleistungen aus den Bereichen Vernetzung und Kopplung, Bereitstellung von Simulationskomponenten sowie Zentralen Diensten und IT-Services bereit zu stellen, sowohl national wie auch multinational.

Damit können ortsunabhängig unterschiedliche Dienststellen oder Truppenteile, ggf. weltweit, miteinander in Verbindung gebracht werden. Dem Nutzer werden dazu eine permanente IT-Infrastruktur, spezialisierte Hardware, Software und Dienstleistungen zur Kopplung von simulierten und realen Systemen bereitgestellt, die zentral im IT-ZentrumBw in Euskirchen betrieben werden.

Im Laufe des Panels, dessen Schwerpunkt auf den Möglichkeiten der Unterstützung von Ausbildungsvorhaben liegt, werden der Auftrag und die Aufgaben des GF kurz vorgestellt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie diese Fähigkeiten von potentiellen Nutzern in deren Sinne genutzt werden können. Ziel dieser streitkräftegemeinsamen Bereitstellung ist es, die Übung zum Nutzer zu bringen und nicht den Nutzer zur Übung.

Um dem interessierten Zuhörer Ideen für eine eigene Nutzung zu geben, wird ein fiktiver Anwendungsfall vorgestellt. Dieser wird durch zwei weitere Vortragende dahingehend erweitert, dass anhand von Beispielen aus der Praxis der Nutzen einer Weitbereichsvernetzung mit dem Ziel des gemeinsamen Übens erläutert wird. Zu diesem Zweck werden die jeweiligen Bereiche vorgestellt und aufgezeigt, wie die zuvor genannten Fähigkeiten und Möglichkeiten in deren Dienststellen schon genutzt oder in Zukunft verstärkt genutzt werden sollen. Es handelt sich zum einen um den Ausbildungsbereich Streitkräftegemeinsame taktische Feuerunterstützung (STF) aus Idar-Oberstein und zum anderen um das Air Manoeuvre Tactical Leadership Training (AMTLT) der Heeresfliegerwaffenschule in Bückeburg.

Abschließend wird durch einen Vertreter der Firma eurosimte GmbH eine Lösung vorgestellt, welche das gemeinsame Üben in unterschiedlichen Standorten auf einfache Weise unterstützen kann. Untermauert werden die Aussagen auf dem Messestand des GF 240, auf dem die zur Verfügung stehenden Werkzeuge vorgeführt werden.

Referentinnen / Referenten

- Fregattenkapitän Carsten Duer, Zentrum für Informationstechnik der Bundeswehr
- Oberstleutnant Joachim Schwarz, Ausbildungszentrum Munster
- Oberstleutnant Christoph Hegele, Heeresfliegerwaffenschule
- Carsten Barth, eurosimte GmbH

B6

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 16:30-17:30 Uhr
Raum: 404

Führen durch Orchestrieren – wie ein empathischer Führungsstil das Potential des gesamten Systems entfaltet

Organisationsentwicklung mit der „bigbandmethod® – Führen durch Orchestrieren“ ist eine äußerst effiziente und innovative Methode zur empathischen und gehirngerechten Führung heterogener Großgruppen wie sie in komplexen Unternehmensstrukturen üblich sind. Die bigbandmethod® basiert einerseits auf den neuesten Erkenntnissen der Neurobiologie, welche die Gesetze des Lernens für erfolgreiche Weiterbildung in der Erwachsenenpädagogik in den vergangenen 20 Jahren komplett neu formuliert hat und andererseits auf den Sozialwissenschaften, welche die Herausforderungen der Arbeit mit multiethnischen, multireligiösen und daher äußerst heterogenen Gruppen, deren Mitglieder teilweise unter PTS leiden neu definiert. Die bigbandmethod® kombiniert die Vorzüge und Notwendigkeiten einer Hierarchie mit der Macht der Kooperation, so dass das gesamte Unternehmen und dessen einzelne Mitglieder befähigt werden, ihr volles Potential zu entfalten. Organisationsentwicklung mit der bigbandmethod® setzt sehr niedrigschwellig an – einzige Voraussetzung für die Anwendbarkeit ist die Fähigkeit der Mitarbeiter, bis 4 zählen zu können. Der Prozess löst wahre Begeisterungstürme bei der Erkenntnis der eigenen Fähigkeiten und der Fähigkeiten der Gruppe bei Mitarbeitern wie Führungskräften aus.

Im Laufe des Prozesses findet jeder Mitarbeiter den Platz im Unternehmen der für ihn persönlich der Beste und für die Unternehmung der Nützlichste ist. Menschen unterschiedlicher Ethnien, Wertvorstellungen und Religionen integrieren sich in ein Team, welches die Macht der Kooperation wertschätzt und gleichzeitig die aus Konkurrenz resultierende Fehleranalyse nutzt, um sich zu verbessern. Führungskräfte wie Mitarbeiter werden befähigt klare Regeln aufzustellen, Phänomene wie Mobbing oder Burnout zu erkennen und diesen prophylaktisch zu begegnen sowie Prozesse sorgfältig zu strukturieren. Die bigbandmethod® befähigt auch anfangs verfeindete Mitglieder der Unternehmung Konflikte als Chance zu erkennen, diese selbstständig zu mediieren und zu Win Win Situationen zu wandeln.

Der Vortrag gliedert sich in drei Teile: 1. Wissenschaftliche Grundlagen, praktische Erfahrungen und Erkenntnisse der Neurobiologie / Sozialwissenschaften in der Arbeit mit der bigbandmethod®, 2. Darstellung der Struktur und des Prozessverlaufs an zwei Beispielen a) Abteilung Sachbearbeitung eines Versicherungsunternehmens b) Aufbau einer Häftlingsbigband in der JVA Moabit und 3. Abschließende Expertise des Personalchefs des Versicherungsunternehmens.

Referentinnen / Referenten

- San Ra Weckert, Braintree Academy GmbH
- Wolfgang Fixon, JVA Moabit – angefragt –
- Wolfram Bremerich, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.

B7

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 13:15-14:15 Uhr**
Raum: **405/406**

Kompetenzorientierte Ausbildung für die Streitkräfte – Das Projekt Neufassung der Zentralen Dienstvorschrift 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“

Der Generalinspekteur der Bundeswehr gibt mit der neuen Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ vor, dass Ausbildung zukünftig kompetenz- und handlungsorientiert gestaltet wird. Damit ist eine Neufassung und inhaltliche Neuausrichtung der heutigen ZDv 3/1 „Ausbildungslehre in den Streitkräften“ erforderlich. Die Streitkräfte bilden konzeptionell nach Prinzipien der Erziehungswissenschaft aus den frühen 70iger Jahre – Stichwort Lernziel-taxonomie – aus. Eine angewiesene Neuorientierung bietet die Möglichkeit, die Ausbildung der Streitkräfte konzeptionell gegenüber den Entwicklungen der Wissenschaft und des Dualen beruflichen Bildungssystems zu öffnen. Die Ausbildung soll nach den Anforderungen des militärischen Bedarfs modernisiert und gleichzeitig deren zivilberufliche Anschlussfähigkeit sichergestellt werden.

Die wissenschaftliche Untermauerung ist über die breiten didaktisch-methodischen Erkenntnisse aus der Implementierung der Technologiegestützten Bildung, eine laufende Begleitstudie „Kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr“ und die unmittelbare Projektberatung durch Prof. Dr. Julia Gillen, Leibniz Universität Hannover, gewährleistet.

Derzeit arbeiten Vertreter aller Militärischen Organisationsbereiche – Konzeptionäre und Praktiker – gemeinsam an einer entsprechenden Neufassung der aktuellen Vorschrift. Die neue Vorschrift wendet sich grundsätzlich an alle in der militärischen Ausbildung eingesetzten Mitarbeiter, im Schwerpunkt an das hauptamtlich tätige Ausbildungspersonal.

Kompetenzorientierung bedeutet die konsequente Ausrichtung der Ausbildung an den Fähigkeiten, die Soldatinnen und Soldaten für das Bestehen im täglichen Dienst und im Einsatz brauchen. Kompetenzorientierte Ausbildung rückt das teamorientierte Lernen eines handlungssicheren, aktiven und motivierten Soldaten in den Mittelpunkt. Dieser soll in die Lage versetzt werden, auch unter Belastung unbekannte neuen Aufgaben und Problemstellungen zu erfassen und zu bewältigen.

Die Streitkräfte beschreiten damit, aufbauend vor allem auf der bewährten praktischen Ausbildung signifikant neue Wege. Sie stellen ihre Ausbildungspraxis auf ein neues, didaktisches und methodisches Fundament.

Der Autor ist Projektleiter für die Neuerstellung der Vorschrift und gibt einen Überblick über den Sachstand der Erarbeitung.

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Dipl.-Päd. Alfred Marstaller,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Kapitänleutnant Thorsten Pütger,
Marineunteroffizierschule Plön
- Oberstabsbootsmann Michael Fernholz,
Marineunteroffizierschule Plön

B8

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 13:15-14:15 Uhr**
Raum: **403**

Entwicklung und Zukunft der ärztlichen Weiterbildung am Beispiel der Chirurgie

Die Anforderungen an eine ärztliche Weiterbildung unterliegen aktuell einem ausgeprägten Wandel. Dies betrifft nicht nur die Weiterbildungsassistenten und die in sie gestellten Anforderungen, sondern in einem besonderen Maße die Weiterbilder und die Weiterbildungsinstitutionen.

Weiterbildung als Unternehmensziel, in der Auseinandersetzung um geeignete Mitarbeiter und deren langfristige Bindung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Schlagworte, Nachwuchsmangel in der Chirurgie, Attraktivitätsverlust und eine Diskussion um eine Generation Y, verdeutlichen die Bandbreite des Problemfeldes.

In Reaktion auf erkannte Notwendigkeiten, konnte am Bundeswehrkrankenhaus Hamburg, für die Abteilung Chirurgie der Prozess Weiterbildung durch Implementierung von Teilprozessen neu strukturiert und um wesentliche Komponenten erweitert werden.

Unser Beitrag zum (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr, soll durch Darstellung der Möglichkeiten von Simulationstechniken, der internetbasierten Lernplattform „iSurgery“, sowie der Prozesse „Intaoperatives Consulting“ und „Modulares Operieren“ mögliche innovative Lösungsansätze liefern.

Die Abteilung Chirurgie am Bundeswehrkrankenhaus Hamburg sieht in der Umsetzung dieser Modelle und Prozesse eine Grundlage für die sehr positiven Ergebnisse der Pilotbefragung zur Evaluation der Weiterbildung 2014 durch die Landesärztekammern.

Referentinnen / Referenten

- Flottenarzt Dr. med. Wilm Rost,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

B9

Termine: **Mittwoch, 2.9.2015 · 13:15-14:15 Uhr**
Donnerstag, 3.9.2015 · 12:45-13:45 Uhr
 Raum: 101/103

LEGO Serious Play und Bundeswehrgemeinsames Führungskräftetraining

Mit der Herausgabe des Konzepts zur Personalentwicklung der Bundeswehr (KonzPersBw) in 2014 wurde erstmalig in der Bundeswehr ein Bundeswehrgemeinsames Führungskräftetraining als Teil der Personalentwicklung von zivilen und militärischen Führungskräften festgelegt. Daraus abgeleitet entstanden in enger Abstimmung zwischen der Führungsakademie der Bundeswehr (FüAkBw) und dem Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) drei unterschiedliche Angebote für die entsprechenden Führungsebenen (A14/15, A16-B3 und B3+). Diese drei unterschiedlichen Angebote zielen inhaltlich auf die allgemeinen Themenbereiche „Führen“ (I), „Beraten & Gestalten“ (II) und „Entscheiden“ (III) und bilden in sich ein abgestimmtes Curriculum, das sinnvoll in das bestehende Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot der Bundeswehr integriert ist. Das Ziel dieser Angebote ist ein bundeswehrgemeinsames Führungsverständnis vor dem Hintergrund einer gemeinsamen Führungs- und Organisationskultur in der Bundeswehr. Die methodische Ausrichtung zielt auf den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer. Hierbei werden in den Seminaren der Ebene I und II neue Methoden, z.B. LEGO®SeriousPlay®, Creative Problem Solving oder bekannte, aber adaptierte Methoden, z.B. Power Brainstorming, IDEA Shopping genutzt. Zudem erfolgt eine regelmäßige Aktivierung der Teilnehmer durch an das Design Thinking angelehnte Methoden oder Impulse, z.B. Musik, Story Telling, etc.

Damit bieten diese Trainings ein erwachsenengerechtes, handlungs- und methodenorientiertes sowie kreatives Angebot, das alle drei Kriterien der Agenda Bundeswehr in Führung erfüllt: Aktiv. Attraktiv. ANDERS.

Absicht FüAkBw und BiZBw ist es, neben den inhaltlichen Aspekten, insbesondere die methodische Andersartigkeit der o.a. Angebote aufzuzeigen und damit parallel zur technologiegestützten Weiterentwicklung der Bildungsangebote einen Kontrapunkt zu setzen, der unterstreicht, dass Aus-, Fort- und Weiterbildung insbesondere im Rahmen einer Präsenzveranstaltung ANDERS gestaltet werden kann, um Wirksamkeit erzielen zu können.

Referentinnen / Referenten

- Wissenschaftlicher Direktor Dipl.-Päd. Thomas Lüthgen, M.A., Bildungszentrum der Bundeswehr
- Oberstleutnant i.G. Dipl.-Kfm. Bjarne Udo Krause, Führungsakademie der Bundeswehr

B10

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 · 15:45-16:45 Uhr**
 Raum: 404

Schnupperstunde „Health-Oriented Leadership“ – Gesundheitsförderliche Führung diagnostizieren und fördern

Welchen Beitrag können Führungskräfte zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leisten? Gerade durch die Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wird der Rolle der Führungskraft immer mehr Bedeutung beigemessen. Die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen wird aber nicht nur durch das Führungsverhalten selbst beeinflusst, sondern auch durch den Umgang der Führungskraft mit ihrer eigenen Gesundheit.

Diese Schnupperstunde bringt Führungskräften, Personalentwickler/-innen und Trainer/-innen einen 180°-Feedback-Prozess mit Fokus auf die gesundheitsförderliche Führung (eng. „Health-oriented Leadership“ – kurz „HoL“) nahe, der auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg beruht. Er verdeutlicht zunächst die verschiedenen Einflussmöglichkeiten von Führungskräften auf die physische und psychische Gesundheit der Belegschaft. Darauf aufbauend wird der praktische Einsatz des neuen HoL-Instruments vorgestellt. Die drei zentralen Dimensionen im HoL sind 1) Wichtigkeit gesundheitsrelevanter Themen, 2) Achtsamkeit gegenüber körperlichen und seelischen Gesundheitssignalen und das 3) konkrete gesundheitsbezogene Verhalten. HoL ermöglicht die Erfassung gesundheitsförderlicher Selbstführung und Mitarbeiterführung aus Führungskräfte- und Mitarbeitersicht (Selbst- und Fremdeinschätzung). Im Anschluss wird ein kurzer Einblick in den Feedbackprozess gegeben. Dieser umfasst 1. das Vorgespräch mit der Führungskraft, 2. den Kick-off, 3. die Onlinedurchführung der HoL-Diagnose, 4. die Interpretation der HoL-Profile, 5. das persönliche Coachinggespräch mit der Führungskraft und letztlich 6. den Auswertungsworkshop mit Führungskraft und Team. Ziel des HoL-Prozesses ist es gemeinsam mit Führungskraft und Mitarbeiter/-innen Maßnahmenpläne zu entwickeln und damit einen langfristigen Beitrag zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeitergesundheit zu leisten. Moderations- und Coachingkenntnisse sind hilfreich.

Referentinnen / Referenten

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

B11

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 15:45-16:45 Uhr**
Raum: **405/406**

Sachstand zur Studie „Kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr“ – erste Empfehlungen und Lösungsansätze

Die Streitkräfte arbeiten an der umfassenden Kompetenzorientierung ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ziel ist es, die gesamte Ausbildungslandschaft SK auf ein neues didaktisches und methodisches Fundament zu stellen.

Wesentliche Unterstützung erfahren die „Ausbilder“ dabei durch die im Januar dieses Jahres begonnene Studie „Kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr“, die gemeinsam durch die Partner ML Consulting und szenaris erarbeitet wird.

Die Zusammenarbeit mit den Studienbegleitern der Abteilung Ausbildung Streitkräfte ist flexibel ausgerichtet und erfolgt im ständigen Dialog. Ein zentrales Thema ist dabei die Begleitung der grundlegenden Vorschrift „Didaktik und Methodik der Ausbildung“, die parallel durch ein OrgBereich-übergreifendes Team neu erarbeitet wird. In einem kurzen Exkurs wird der Projektleiter, Oberst i.G. Marstaller, den Sachstand plakativ darstellen.

Nach einem guten halben Jahr haben ML Consulting und szenaris für die grundlegenden Arbeitspakete Analysen durchgeführt und erste mögliche Lösungsansätze entwickelt, die als einzelne Bausteine in das spätere Gesamtergebnis einfließen. Im Vordergrund steht bei allen Betrachtungen das Aufzeigen von Handlungsoptionen für die Umsetzung der Ausbildung Streitkräfte.

Nach einer kurzen Einführung in das Thema durch die Studienbegleitung stellen die jeweiligen Verantwortlichen für das Studienvorhaben plakativ die Kernpunkte der bisherigen Ergebnisse vor.

Themenbereiche sind dabei u. a.:

- Abhängigkeiten/ Schnittmengen mit „Personal“ und „Organisation“, die bei Umsetzung eines kompetenzbasierten Aus-, Fort- und Weiterbildungsmanagements zu berücksichtigen sind.
- Folgerungen aus der Einführung einer kompetenzbasierten Aus-, Fort- und Weiterbildung für die konkrete Ausbildungssituation.
- Aufzeigen von Möglichkeiten zur zielgerichteten Feststellung/ Entwicklung von Kompetenzen.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant i.G. Dipl.-Päd. Rolf Thielmann, Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Prof. Dr. Julia Gillen, Leibniz Universität Hannover
- Dr. Sabine Elias, ML Consulting GmbH
- Dr. Uwe Katzky, szenaris GmbH
- Oberstleutnant Dipl.-Päd. Ulrich Kremer, Offizierschule der Luftwaffe

B12

Termin: **Mittwoch, 2.9.2015 - 15:45 -16:45 Uhr**
Raum: **403**

Aus- und Fortbildungskonzept für Fachaufsicht, Controlling, Risiko- und Projektmanagement

In Folge der Untersuchungen einer Task Force EuroHawk wurde das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) federführend beauftragt, zur Umsetzung der Empfehlungen der Task Force in Zusammenarbeit „mit dem Abteilungsleiter AIN die Aus- und Fortbildung von Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Soldatinnen und Soldaten in bestimmten Themenfeldern zu prüfen und Vorschläge zur Anpassung zu unterbreiten.“ Im Fokus standen dabei die Themenfelder „Fachaufsicht“, „Steuerung und Controlling“, „betriebswirtschaftliche Risikobetrachtung“ und „IT-gestütztes Projektmanagement“.

Das vorliegende Konzept dient dem Ziel der Professionalisierung des Personals, das im Projektmanagement und Projektumfeld tätig ist. Der Schwerpunkt liegt dabei im Bereich des Rüstungsmanagements (AIN), insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen Zertifizierung von Projektmanagern. Es ist so angelegt, dass es auch auf andere Bereiche, beispielsweise IUD, oder in übergreifenden Tätigkeitsfeldern, z. B. im Vertragswesen, angewendet werden kann.

Neben den Empfehlungen der Task Force wurden die Anregungen des Bundesverbandes der deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie (BDSV) zur Zertifizierung von Projektmanagern aufgegriffen. Mit dem Vorliegen der KPMG-Studie zur „Umfassenden Bestandsaufnahme und Risikoanalyse zentraler Rüstungsprojekte“ waren die dort aufgeführten Ergebnisse einzubeziehen.

Grundsätzlich gilt, dass das Konzept in der Methodik abgeschlossen ist. Nach Vorliegen der Arbeitsergebnisse der sieben Teilprojekte des Projekts Rüstungsmanagement sind diese zu analysieren und auf Auswirkungen auf das Konzept zu untersuchen. Da dieses eine offene Grundstruktur besitzt, können erforderliche Anpassungen zeitnah implementiert werden.

Referentinnen / Referenten

- Wissenschaftlicher Oberrat Dipl.-Ing. Stephan Kötter, M.Sc., Bildungszentrum der Bundeswehr

B13

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 • 15:45-16:45 Uhr
Raum: 105

PIA – Die IT-Security Awareness Kampagne der Bundeswehr

Die heutige Bedrohungslage in der vernetzten, komplexen und allgegenwärtigen IT durch kriminelle und terroristische Handlungen sowie durch Spionage und Innentäter zeigt deutlich den Handlungsbedarf bei der Sensibilisierung jedes einzelnen Nutzers von IT. Ob Smartphone, PC, Tablet oder Notebook, jedes dieser Geräte ist in der Regel mit dem Internet verbunden und sollte durch technische Maßnahmen wie z.B. Firewalls und Antiviren Programme gesichert sein. Diese technischen Maßnahmen nutzen allerdings nicht viel, wenn der Mensch sich der Gefahren im Umgang mit der IT nicht bewusst ist.

Der Mensch, als schwächstes Glied in der IT-Sicherheits-Kette, ist seit langem als besonderer Risikofaktor bekannt. Durch zielgerichtetes Ausnutzen menschlicher Schwächen gelingt es Hackern immer wieder in private, wie auch dienstliche Informationsräume einzudringen und damit Daten zu entwenden und/oder Schäden zu verursachen.

IT-Security Awareness beschreibt die Schaffung eines „IT-Sicherheits- und IT-Risiko-Bewusstseins“ mit Hilfe von Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Filmen, Vorträgen, Demonstrationen (Live-Hacking) und anderen Maßnahmen, um auf die Schwachstellen der Technik, das menschliche Fehlverhalten und damit insgesamt auf die Angriffsmöglichkeiten auf ein IT-System aufmerksam zu machen.

Unter der Schirmherrschaft des IT-SiBe Bundeswehr wurde auf dem IT-Security Awareness Tag Bw 2013 die IT-Security Awareness Kampagne „Durch Partnerschaft sicher: IT-Security Awareness (PIA)“ in der Bundeswehr gestartet. Jede Dienststelle der Bundeswehr soll bis Ende 2015 mindestens einmal eine IT-Security Awareness/PIA Maßnahme durchgeführt haben, um diese dann im Sinne der Nachhaltigkeit in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

PIA – die IT-Security Awareness Kampagne der Bundeswehr ist ein wesentlicher Baustein für das Grundverständnis in die Notwendigkeit der IT-Sicherheit und obwohl Berührungspunkte zu den Bereichen Datenschutz und Geheimschutz bestehen, von diesen aber grundsätzlich zu trennen ist. Durch die Umsetzung der PIA-Kampagne, sowie darauf aufbauenden nachhaltigen Maßnahmen, soll ein besseres Risikobewusstsein im Umgang mit der IT erzeugt und dadurch zur Steigerung der Informations- und IT-Sicherheit beigetragen werden.

Referentinnen / Referenten

- Fregattenkapitän Ralf Fornefeld,
 Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr

B14

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 12:45-13:45 Uhr
Raum: 105

Duales Hochschulstudium als zeitgemäße Qualifikation für die Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienst der Bundeswehr – Fachrichtung Feuerwehr

Im Zuge der Neuordnung des Bundesdienstrechtes gilt es die Zulassung für Laufbahnen anzupassen. Die Frist zur Berichterstattung im Kontext der Neuregelung des Aufstiegsverfahrens endete am 01. Januar 2015. Ziel ist die Straffung zur Zulassung zum Aufstieg. Ferner sind die Veränderungen der heutigen Arbeitsgesellschaft sowie der Hochschullandschaft zu beachten. Ziel ist die Etablierung eines eigenständigen Studienganges, der Abiturientinnen und Abiturienten anspricht, unmittelbar in die Laufbahn des gehobenen Feuerwehrdienstes einzusteigen. Gegenwärtig erfolgt die Ausbildung erst nach abgeschlossenem (technischem) Bachelorstudium an Einrichtungen der Länder. Der Bund selbst besitzt hier derzeit keinerlei Kompetenzen.

Der Vortrag soll also die Ausbildung von Aufstiegsbeamten und Laufbahnbewerbern ansprechen. Er soll ferner eine Übersicht von derzeitigen (Hochschul-) Ausbildungsmöglichkeiten aufzeigen und schlussendlich die erstmalige Einführung eines eigenständigen Studienganges diskutieren, der zudem von der Bundeswehr initiiert wird und auch Ausbildungsbedarfe von kommunalen Berufsfeuerwehren und von Werkfeuerwehren abzudecken in der Lage sein soll.

Referentinnen / Referenten

- Branddirektor Dr. Friedhelm Wolter,
 Zentrum Brandschutz der Bundeswehr

B15

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 12:45-13:45 Uhr
Raum: 204

Serious gaming – ein Mittel zur Sicherstellung nachhaltiger Ausbildung

Ausbildung zielt darauf ab, Wissen zu vermitteln, die Aufnahme von Wissen anzustoßen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, zu steigern und/oder im Verbund mit Talent erst hervorzubringen.

Ausbildung ist zielgerichtet (der Ausbildungsinhalt) und deren Qualität muss sich an ihrer Nachhaltigkeit messen lassen. Ausbildung, die sich, alle anderen Aspekte trivialisierend, lediglich am Bestehen einer Prüfung ausrichtet, ist nicht nur nutzlos, sondern unbedingt kontraproduktiv hinsichtlich der Absicht von Ausbildung und destruktiv gegenüber dem übergeordneten Ziel eines Bildungsgewinns und -erhalts.

Westliche Streitkräfte werden in ihrer Nutzbarkeit und Wirksamkeit maßgeblich durch die Führungskompetenz ihrer Entscheidungsträger und Handlungsverantwortlichen auf ALLEN Führungsebenen bestimmt. Daher gilt es, bei den Betroffenen diese Kompetenz stetig und unermüdlich zu steigern. Dazu bedarf es der Kombination von:

- der Bereitschaft des Individuums, Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten gewinnen zu wollen;
- motivierten Ausbildern, die den Ausbildungsinhalt mit Leidenschaft vertreten;
- geeigneten Ausbildungsmitteln und -verfahren, die diese Bereitschaft mit dem Ausbildungsinhalt kongenial verbinden.

Wargames bieten exakt solch ein Paket an Mitteln und Verfahren – simulationsbasierte Spielsysteme und deren unmittelbare Anwendung.

Selbstredend sind die Möglichkeiten der Umsetzung von Ausbildung unter Nutzung von wargames unbegrenzt. Im Rahmen dieses Panels wird nur ein – in der Praxis vielfach erprobtes und bewährtes – Seminarmodell vorgestellt.

Kernelemente dieses Modells sind:

- Anwendung des Konstruktivismus;
- Nutzung kommerzieller, manueller Konfliktsimulationssysteme (Conflict Simulation Games (CoSim));
- Feedback der Ausbilder (in der Rolle von Beobachtern) auf die durch das CoSim ausgelösten und fortlaufenden Aktivitäten der Spieler.

Damit gelingt es, dem betroffenen Personal hinsichtlich der Steigerung ihrer individuellen Führungskompetenz eine wirksame Ausgangsbasis zu bieten, selbstbestimmten Erfolg zu erzielen und nachhaltig die persönliche Bildung zu fördern.

Tell me and I forget. Teach me and I remember. Involve me and I learn.
(Benjamin Franklin)

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Dipl.-Inform. Uwe Heilmann,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Planung

B16

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 14:45-15:45 Uhr
Raum: 105

Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung in der Bundeswehr (QM MilAusbBw)

Mit der Teilkonzeption „Ausbildung SK und Übungen“ vom 16.10.2014 ist durch den Generalinspekteur der Bundeswehr (Gen-Insp) die Einführung eines Qualitätsmanagements Militärische Ausbildung Bundeswehr (QM MilAusbBw) und die Erarbeitung streitkräftegemeinsamer Vorgaben unter Federführung der Abteilung Ausbildung Streitkräfte (Abt Ausb SK) im Kommando Streitkräftebasis angewiesen worden. Abteilungsleiter AusbSK hat dazu seine Vorstellungen und Zielvorgaben im Rahmen der Ausbilderunde am 04.02.2015 in Bad Breisig vorgetragen und ein Projekt zur Erstellung einer Bereichsvorschrift „QM MilAusbBw“ beauftragt.

Die Bereichsvorschrift wird gemeinsam mit Experten aller Militärischer Organisationsbereiche (MilOrgBer) und unter Nutzung der bereits vorhandenen Fachexpertise und Erfahrungen erarbeitet werden. Dabei ist es h. E. wichtig, dass sich diejenigen in die Projektarbeit einbringen, die bisher schon Erfahrungen auf dem Gebiet des Qualitätsmanagements vorweisen können.

Am Projekt sind alle militärischen Organisationsbereiche sowie Vertreter des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (BAIUDBw), des Streitkräfteamtes (SKA) sowie des Bildungszentrums Bw (BIZBw) beteiligt.

Am Ende des Projektes steht eine durch den AbtLtr Ausb SK herausgegebene Bereichsvorschrift, die ein streitkräftegemeinsames Verständnis zum Qualitätsmanagement herstellt sowie streitkräftegemeinsame Rahmenbedingungen für ein Qualitätsmanagementsystem – zunächst begrenzt auf lehrgangsgebundene Individualausbildung – festschreibt.

In diesem Panel stellen wir den aktuellen Sachstand und einen Ausblick zum Projekt dar.

Referentinnen / Referenten

- Oberst Dipl.-Kfm. Michael Peter Hoppen,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Oberstleutnant Dipl.-Ing. Uwe Fehr,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte
- Hauptmann Lothar Sauerborn,
Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte

B17

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 14:45-15:45 Uhr
Raum: 404

Virtual 3D Classroom / Academy – wirtschaftliche, organisationale und didaktische Potentiale

Der Virtual 3D Classroom oder – eine Nummer größer – die Virtual 3D Academy eröffnen grundsätzlich neue Möglichkeiten, moderne Ausbildung zu organisieren und zu betreiben. Es besteht Grund zur Annahme, dass beide Formate zukünftig eine gewichtige Rolle bei der Konzeption und Umsetzung moderner Ausbildung einnehmen und das Gebäude Moderner Ausbildungstechnik um einen zentralen Raum erweitern werden. Im Rahmen dieses Beitrags sollen die Begriffe Virtual 3D Classroom / Academy geklärt sowie die wirtschaftlichen, organisationalen und didaktischen Potentiale (und Grenzen) aufgezeigt werden.

Das Konzept Virtual 3D Classroom greift das vertraute Format der Präsenzlehr-/lernumgebung auf und bildet diese in virtualisierter Form hinsichtlich Handlungsumgebung, Interaktion sowie Kommunikation auf PCs, Laptops oder Tablets ab. Dabei entfallen die Limitierungen einer physischen Präsenzumgebung und es eröffnen sich weitreichende didaktische Optionen. So lassen sich etwa Handlungen und Dialoge aufzeichnen und aus beliebigen Perspektiven wiedergeben, um so Verhalten, Interaktionen und Lerngeschehen zu analysieren und detailliert zu reflektieren. Das Handeln in räumlicher Präsenz und soziale Interaktion – zwei wesentliche Faktoren bei Präsenzveranstaltungen – werden (mit Abstrichen) auch im Virtual 3D Classroom ermöglicht. Zugleich stellt der Virtual 3D Classroom eine integrative Medienplattform dar, die die gesamte Bandbreite an Lernmedien, von 2D Content bis zu hochanschaulichen und interaktiven 3D Modellen, sowie Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge in einer Anwendung verbindet. Die Nutzung kann (offline und asynchron) als spannende Selbstlernumgebung erfolgen oder als ortsunabhängige, verteilte Teamlernumgebung, die bedarfsorientiert, zeitweilig oder vollständig betreut wird durch Ausbilder, Tutoren oder Fachexperten.

Virtual 3D Classroom / Academy sind beides: innovative technische Lehr-/Lernplattform und Ausgangspunkt für kompetenzorientierte didaktisch-methodische Konzepte. Die Chancen, die sich hieraus für moderne, flexible und wirtschaftliche Ausbildung mit hohen Ansprüchen an Transfer und Nachhaltigkeit ergeben, sollten – anhand von bestehenden Praxisbeispielen – diskutiert werden.

Der Autor gilt als profilierter Experte für virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gero Lückemeyer,
Hochschule für Technik Stuttgart
- Oberstleutnant d.R. Dipl.-Ing. Markus Herkersdorf,
TriCAT GmbH

Andresen - Kupke

Andresen	Florian	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W12
Barth	Carsten	eurosintec GmbH	Referent B5
Benning	Christoph	Berliner Stadtreinigung, BSR	Referent B2
Bohlinger	Prof. Dr. Sandra	Technische Universität Dresden	Keynote
Bremerich	Wolfram	BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.	Referent B6
Delitz	Christian	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B1
Dietrich	Prof. Dr. Jan-Hendrik	Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	Referent W3
Duer	Carsten	Zentrum für Informationstechnik der Bundeswehr	Referent B5
Elias	Dr. Sabine	ML Consulting GmbH	Referentin B11
Elprana	Dr. Gwen	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin B10
Fehr	Uwe	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B16
Fernholz	Michael	Marineunteroffizierschule Plön	Referent B7
Fischer	Dr. Dirk	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W17
Fixon	Wolfgang	JVA Moabit – angefragt –	Referent B6
Fornefeld	Ralf	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr	Referent B13
Frank	Irmgard	Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilungsleiterin Struktur und Ordnung der Berufsbildung / Stabsstelle: Berufliche Bildung behinderter Menschen	Keynote
Gawliczek	Assoc. Prof. Piotr	National Defence University Warsaw	Referent W7
Gillen	Prof. Dr. Julia	Leibniz Universität Hannover	Keynote, Referentin B11
Gloerfeld	Christina	FernUniversität in Hagen	Referentin W6
Große	Prof. Dr. Jens	Fachhochschule des Mittelstands Hannover	Referent W5
Habermann	Ralf	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B4
Hanhart	Dr. med. Norbert	Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr	Referent W4
Hartmann	Dr. Volker	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W17
Hegele	Christoph	Heeresfliegerwaffenschule	Referent B5
Heidrich	Dr. med. Florian	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent B3
Heilmann	Uwe	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Planung	Referent B15
Hellriegel	Jan	Technische Universität Kaiserslautern	Referent W9
Herkersdorf	Markus	TriCat GmbH	Referent B17
Hieber	Christoph	TÜV Rheinland Akademie GmbH	Referent B2
Hönig	Lars	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent W11, B3
Hoppen	Michael	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B16
Katzky	Dr. Uwe	szenaris GmbH	Referent B11
Koller	Prof. Dr. Hans	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W12
König	Dr. med. Felix	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent W11, B3
Kötter	Stephan	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent B12
Krause	Bjarne	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent B9
Kremer	Ulrich	Offizierschule der Luftwaffe	Referent B11
Kreutzmann	André	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W12
Künzli	Prof. Hansjörg	ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	Referent W8
Kupke	Heidi	CAI GmbH	Referentin W8

Lermen - Znanewitz

Lermen	Dr. Markus	Technische Universität Kaiserslautern	Referent W10
Lidsba	Achim	Führungsakademie der Bundeswehr, Kommandeur	Keynote
Lückemeyer	Prof. Dr. Gero	Hochschule für Technik Stuttgart	Referent B17
Lüthgen	Thomas	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent B9
Marstaller	Alfred	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B7
Matoba	Prof. Dr. Kazuma	Universität der Bundeswehr München	Referent W15
May	Pascal	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W17
Möding	Prof. Dr. Wilfried	Institute of Sustainable Leadership, Steinbeis Hochschule Berlin	Referent W8
Muchna	Prof. Dr. Claus	HFH-Hamburger Fern-Hochschule gGmbH	Referent W2
Osranek	Regina	Institut für Technologie und Arbeit e.V.	Referentin W9
Pietraß	Prof. Dr. Manuela	Universität der Bundeswehr München	Referentin W1
Prescher	Dr. Thomas	Technische Universität Kaiserslautern	Referent W9
Prestele	Christian	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B1
Pütger	Thorsten	Marineunteroffizierschule Plön	Referent B7
Reifferscheid	Christoph	Bildungszentrum der Bundeswehr, Präsident	Keynote
Röhrborn	Kevin	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W1
Rost	Dr. med. Wilm	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent B8
Ruckdeschel	Dr. Patrick	Universität der Bundeswehr München	Referent W1
Rühle	Joachim	Bundesministerium der Verteidigung, Abteilungsleiter Personal	Eröffnung, Keynote
Sauerborn	Lothar	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B16
Schneiderei	Dr. med. dent. Lars	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W4
Schrader	Markus	Zentrum Zivil-Militärische Zusammenarbeit der Bundeswehr	Referent B4
Schulte	Benjamin	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W12
Schüttler	Markus	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent W11
Schwarz	Joachim	Ausbildungszentrum Munster	Referent B5
Seidel	Prof. Dr. rer. nat. Wilfried	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, Präsident	Begrüßung
Starke	Ralf	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B1
Thielmann	Rolf	Kommando Streitkräftebasis, Abteilung Ausbildung Streitkräfte	Referent B11
Tränapp	Friedhelm	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, Geschäftsführender General / Abteilungsleiter I Zentrale Aufgaben	Keynote
Traut	Michael	Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte	Keynote
Vogel	Prof. Dr. Thomas	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Referent W13
Volz	Bernd	Weser-Kolleg	Referent W5
Wéber	Júlia	Technische Universität Berlin	Referentin W13
Weckert	San Ra	Braintree Academy GmbH	Referentin B6
Weigt	Jürgen	Zentrum Innere Führung, Kommandeur	Keynote
Weinberger	Prof. Dr. Armin	Universität des Saarlandes	Keynote
Wolf	Norina	Technische Universität Kaiserslautern	Referentin W10
Wolter	Dr. Friedhelm	Zentrum Brandschutz der Bundeswehr	Referent B14
Wulfert	Dr. med. Chris-Henrik	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent W14
Znanewitz	Judith	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W16

LEARNTEC 2016 | Lernen mit IT

24. Internationale Fachmesse und Kongress



Zukunft Lernen.

www.learntec.de

26. – 28. Januar 2016
Messe Karlsruhe

LEARNTEC



IDEEN VERBINDEN.
Karlsruhe -
Messen und Kongresse

Aussteller von A-Z

Auf der MesseZeit informieren rund 50 Aussteller über das vielfältige Angebot.

Die Fachmesse ist täglich von 9:00 bis 18:00 Uhr (am 3.9. bis 17:00 Uhr) geöffnet.



Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H)

Neue Wege mit der HSU/UniBw H

Wer hoch hinaus will,
sollte sich für
das richtige Fundament
entscheiden.

DAS Studium: HSU
Studieren auf höchstem Niveau



Die HSU/UniBw H bildet seit über 40 Jahren Fach- und Führungskräfte für Bundeswehr und mittelbar für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aus. Alle Studiengänge sind akkreditiert und entsprechen nationalen und internationalen Vorgaben.

Forschung

Die Forschungsbedingungen und die hohe wissenschaftliche Leistungsfähigkeit an der HSU/UniBw H sind beispielhaft. Die HSU/UniBw H ist integraler Bestandteil der norddeutschen Forschungslandschaft und mit anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen, der Industrie und der Metropolregion eng verbunden: So ist sie u.a. Teil des „Luftfahrtclusters Hamburg“, Partnerin im Forschungscluster „Biokatalyse 2021“ und im Forschungsverbund „Erneuerbare Energien Hamburg“ aktiv. Im Bereich der Werkstoffforschung ist die HSU/UniBw H, zusammen mit dem Helmholtz-Zentrum Geesthacht, weltweit führend. Weitere Forschungscluster an der HSU/UniBw H sind „Cognitive Science“, „Computational Logistics“, „Nachhaltige Energieversorgung“, „Luftfahrtforschung“ sowie „Wissensformen, Konfliktodynamiken und sozialer Wandel.“

Lehre

Mit ihren Intensivstudiengängen und den herausragenden Studienbedingungen stellt die HSU/UniBw H eine Besonderheit in der deutschen Bildungslandschaft dar. Die Lehrform in Trimestern und die guten Rahmenbedingungen – u.a. der sehr gute akademische Betreuungsschlüssel sowie die Ausstattung – ermöglichen, dass der Bachelor bereits nach 2 ¼ Jahren und der Master nach weiteren 1 ¾ Jahren erfolgreich abgeschlossen werden kann. In den vier Fakultäten der HSU/UniBw H werden 9 Bachelor- und 16 Master-Studiengänge angeboten. Ab Oktober 2016 wird an der HSU/UniBw H zudem erstmalig ein englischsprachiger ingenieurwissenschaftlicher Bachelor-Studiengang mit Fokus auf „**Defence Technology**“ angeboten. Dieser in seiner Ausrichtung einzigartige Studiengang soll der zunehmenden Internationalisierung und dem Erfordernis einer engeren Zusammenarbeit der europäischen Länder in Sicherheitsfragen gerecht werden. Im Rahmen der erweiterten Öffnung können – bei freien Kapazitäten und gegen Kostenerstattung – u.a. auch ausscheidende

SoldatenInnen zur Vorbereitung auf einen Zivilberuf, MitarbeiterInnen von Bundesressorts, zivile Nachwuchskräfte für die Bundeswehr und MitarbeiterInnen von Unternehmen an der HSU/UniBw H studieren.

Wissenschaftliche Weiterbildung

Das Zentrum für **Wissenschaftliche Weiterbildung** (ZWW) nimmt den Bildungsauftrag des lebenslangen Lernens an der HSU/UniBw H wahr. Seit 2014 bietet die HSU/UniBw H den akkreditierten Weiterbildungsmaster „Militärische Führung und Internationale Sicherheit“ (M-MFIS) in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie der Bundeswehr Hamburg (FüAkBw) an. Die Weiterbildungsstudiengänge „Civil-Military Interaction“ (M-CMI) in Kooperation mit dem Civil-Military Cooperation Center of Excellence (CCOE), „Fach- und Führungskräfteentwicklung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ (M-IngFF) und „Wertschöpfungs- und Wissensmanagement“ (M-Ing-WW) befinden sich im Akkreditierungsprozess. Weiterhin sind die Weiterbildungsmaster „Führung in der Medizin“ (M-FIM) und „Leading Diversity“ (M-LeaD) in Planung.

Helmut-Schmidt-Universität/
Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

Ansprechpartner:

Forschung: Dr. Jens Urny
Fon: 040/6441-2213 | jens.urny@hsu-hh.de

Lehre: Astrid Strüßmann

Fon: 040/6541-3855

astrid.struessmann@hsu-hh.de

https://zivil.hsu-hh.de

Weiterbildung: PD Dr. Ulrike Senger

Fon: 040-6541 3093 | sengeru@hsu-hh.de

Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg vermittelt Offizieren und Offiziersanwärtern in 25 Studiengängen akademische Ausbildung zur Qualifizierung für Führungsverwendungen und zur Vorbereitung auf eine zivile Karriere. Daneben können im Rahmen der erweiterten Öffnung u.a. zivile Personen und MitarbeiterInnen von Bundesressorts an der HSU/UniBw H studieren. Erweitert wird das grundständige Lehr-Angebot der HSU/UniBw H für eine breite Zielgruppe durch die Weiterbildungsangebote des Zentrums für Wissenschaftliche Weiterbildung.

Stand 13-21

Bildungszentrum der Bundeswehr

Bildung ANDERS gestalten

Das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) gehört zum Organisationsbereich Personal des Bundesministeriums der Verteidigung. Als Bundesoberbehörde mit Hauptsitz in Mannheim steuert und koordiniert es den Bildungs- und Qualifizierungsprozess der Bundeswehr unterhalb der ministeriellen Ebene.

Das bedeutet: Das BiZBw deckt die gesamte Bandbreite zivilberuflicher Bildung und Qualifizierung für das zivile und militärische Personal in der Bundeswehr ab.

Es ist die zentrale Fortbildungsstätte der Bundeswehr, wenn es um die Vermittlung wirtschaftlicher, sozialer, juristischer und technischer Fachkompetenzen geht. Hier werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen sowohl für den technischen als auch für den nichttechnischen Dienst aus-, fort- und weitergebildet. Das BiZBw stellt bundeswehrgemeinsame Bildungsangebote für alle Angehörigen der Bundeswehr – zivil wie militärisch – bereit. Es bietet vom Schulabschluss über berufsbildende und qualifizierende Lehrgänge bis hin zum Studium Bildungsabschlüsse für einen attraktiven und individuellen Bildungsweg an.

Zudem berät das BiZBw alle Organisationsbereiche der Bundeswehr in Angelegenheiten der Bildung, Qualifizierung und zivilberuflichen Anerkennung von in der Bundeswehr erworbenen Kompetenzen. Als zentraler Ansprechpartner nimmt das BiZBw in diesem Rahmen die gebündelte Interessenvertretung der Bundeswehr gegenüber externen Trägern und den für die Ordnung der Berufsbildung zuständigen Instanzen wahr.



Foto: Jani Pushparajah-Hoof

Das BiZBw hat die Dienst- und Fachaufsicht über die nachgeordneten Bundeswehrfachschulen und Auslandsschulen der Bundeswehr.

Es ist durch seine Standorte in Mannheim, Berlin-Grünau, Bonn, Hamburg, Nienburg und Oberammergau sowie die zehn Bundeswehrfachschulen bundesweit und über die sieben Auslandsschulen international aufgestellt. Zudem ist das Bildungszentrum über zahlreiche Kooperationen mit Bildungsträgern aus Wirtschaft und Öffentlichkeit eng vernetzt.

Das BiZBw präsentiert sich in diesem Jahr gemeinsam mit der Führungsakademie der Bundeswehr am Bundeswehrstand auf dem

Roten Platz mit einer bundeswehrgemeinsamen ANDEREN Keynote sowie mit Panelbeiträgen im Tagungsprogramm.

Ein Panelbeitrag des BiZBw befasst sich mit der Professionalisierung des Personals, das im Projektmanagement und Projektumfeld mit Schwerpunkt Rüstungsmanagement tätig ist. Darüberhinaus gestaltet das BiZBw gemeinsam mit der FüAkBw einen Panelbeitrag zur bundeswehrgemeinsamen Führungskräftefortbildung unter Einsatz moderner Methodik wie z.B. Lego Serious Play.

Am Stand werden durch Angehörige des Lehrbereichs aus Berlin-Grünau außerdem moderne Unterrichtsmethoden und erlebnisorientierte Trainingsansätze aus der Erwachsenenbildung vorgestellt.

Das Bildungszentrum der Bundeswehr ist eine obere Bundesbehörde mit Sitz in Mannheim. Es verantwortet die Aus-, Fort- und Weiterbildung insbesondere für den Bereich der Bundeswehrverwaltung. Im Netzwerk mit Bildungsinstitutionen innerhalb und außerhalb der Bundeswehr bietet es bundeswehrgemeinsame sowie übergreifende Bildungsmaßnahmen an und entwickelt Lösungen für die zivilberufliche Anerkennung der in der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen.



**Bildungszentrum
der Bundeswehr**

Bildungszentrum der Bundeswehr
Seckenheimer Landstraße 12
68163 Mannheim
Ansprechpartner: Olga Mertin
Fon: (0621) 4295-2103
E-Mail: bizbwpressestelle@bundeswehr.org
www.bildungszentrum.bundeswehr.de

Stand Roter Platz

Bundeswehr

Attraktivität der Ausbildung: Von der Agenda zur Umsetzung

Bundeswehr zeigt breites Spektrum technologiegestützter Ausbildung

Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind nicht nur ein zentraler Pfeiler für die Qualität des „Produktes Sicherheit“, für das die Bundeswehr weltweit in ihren Einsätzen steht, sie sind auch wesentlicher Bestandteil der Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber. Technologiegestützte Ausbildung trägt wesentlich zur Attraktivität bei, indem moderne Ausbildungsmittel und -methoden die „klassische“ Ausbildung ergänzen oder sogar ersetzen.

Die Notwendigkeit eines Lernumfeldes, das nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch externe Lerngruppen, wie zum Beispiel Reservisten/-innen, mit einbeziehen kann, wird seitens des Bundesministeriums der Verteidigung nicht nur anerkannt, im neuen HERKULES-Vertrag sollen auch die Grundlagen geschaffen werden, um diese Zielgruppen anbinden zu können. So wird die im Mai 2014 gestartete Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ auch in dieser Hinsicht mit Leben gefüllt.

Dass das Bestreben, die Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu machen, bereits Wirkung entfaltet, sehen Sie deutlich an den Ständen der Bundeswehr: Nicht nur traditionell auf und unter dem „Roten Platz“ im Herzen der MesseZeit, sondern auch in der Fläche verteilt, finden Sie Themen der technologiegestützten und der „klassischen“ Ausbildung aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen.

Die Streitkräftebasis zeigt die Weiterentwicklung der integrierten Technologiegestützten Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) und den Weg zur Anbindung externer Zielgruppen.



Hierzu findet ein Panel „Kompetenzorientierte Technologiegestützte Ausbildung – Mobile Learning in der Reservistenausbildung“ statt. Die Schule für Feldjäger- und Stabsdienst der Bundeswehr präsentiert den neugestalteten Online-Lehrgang „Nutzerbetreuer iTAPBw“, und die Führungsunterstützungsschule der Bundeswehr Ausbildung für und Nutzung von komplexer Übertragungstechnik.

Das Heer zeigt, wie die Kombination von moderner Ausbildungsmethodik und moderner Ausbildungstechnik gelingt. Anhand des „Hörsaals 2015“ zeigt die Offizierschule des Heeres aktuelle technologiegestützte Lehre zum Anfassen. Das Ausbildungszentrum Technik Landsysteme demonstriert die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens im Rahmen der Fernausbildung, verbunden mit einem modernen Support.

Das Technische Ausbildungszentrum der Luftwaffe präsentiert modernes Training und technologiegestützte Qualifizierung. Mit dem „Cockpit Procedure Trainer Grob120A“ und dem „Cockpit Trainer Tornado“ werden moderne Verfahrenstrainer

für die Pilotenerstausbildung und für luftfahrzeugtechnisches Personal gezeigt. Weiterhin wird die Nutzung moderner Ausbildungstechnik in der Qualifizierung der Luftfahrzeugtechniker nach EASA-Standards dargestellt.

Die Marine stellt mit der Marinetechnikschule eine Ausbildungseinrichtung vor, die unter dem Motto „Ausbildung aus einer Hand – maritim geprägt“ im Bereich der Ausbildung der technischen Verwendungsserien eine Vorreiterrolle einnimmt. Von der Grundausbildung, über die Berufsausbildung (ZAW) bis zur Systemausbildung verbleiben die Soldaten/-innen an derselben Ausbildungseinrichtung und werden an maritimen Systemen ausgebildet und „sozialisiert“.

Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr präsentiert sein Serious-Games-Projekt als spielfähige Variante an mehreren Tischen, das bekannte SanNetz als Betreuungsplattform für ihre Offizieranwärter/-innen und die Anwendung von Simulationen in der praktischen Sanitätsausbildung mit Live-Übertragung.



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.

Kommando Streitkräftebasis
Abt Ausb SK / UAbt AusbMgmt
Referat Technologiegestützte Ausbildung
Fontainengraben 150 | Hardthöhe, Geb. 36
53109 Bonn | Fon: 0228 55042870
E-Mail: kdoskbausbksausbmgmttechgestausb@bundeswehr.org
http://ausbildung.bundeswehr.org

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis nimmt in Zusammenarbeit mit allen militärischen / zivilen Organisationsbereichen die fachliche Verantwortung für die konzeptionelle und planerische Weiterentwicklung der Technologiegestützten Ausbildung in der Bundeswehr wahr. Das wesentliche Koordinationselement ist dabei die Arbeitsgruppe „Technologiegestützte Ausbildung auf Kommandoebene“.

Stand Roter Platz + Stand 22 bis 23 + Stand 25 bis 27

addisca

Training metakognitiver Fähigkeiten – Schlüssel zum besseren Umgang mit Stress und zu mehr Lebensqualität und Leistungsfähigkeit

Es gibt eine unüberschaubare Vielfalt von Methoden, Tipps, Empfehlungen und Trainings zum Erhalt und zur Steigerung von mentaler Leistungsfähigkeit und Lebensqualität. Sie trainieren in der Regel Fertigkeiten aus den Bereichen der gesunden Lebensführung, Sozialkompetenz, Werteorientierung und Kognition.

Das Trainingsangebot von addisca setzt den Hebel bei den Denkmustern an. Neue Erkenntnisse weisen individuellen Denkmustern eine Schlüsselrolle zu: erlernte, gewohnte Muster steuern unser Denken – durch ein besseres Verständnis der Zusammenhänge von Denkmustern und Emotionen sowie durch neue Erfahrungen und Training können ineffektive, belastende Denkmuster durch effektive Denkprozesse ersetzt werden. Hierdurch wird der Umgang sowohl mit schwierigen Ereignissen und Herausforderungen als auch mit belastenden Gedanken erleichtert. Lern- und Veränderungsprozesse werden unterstützt und die Konzentration und Fokussierung werden gesteigert.

addisca verwendet dabei sowohl neue als auch bewährte Techniken, die wissenschaftlich belegt sind und von Leistungsträgern aus Sport, Politik, Wirtschaft und Medien genutzt werden. Die Inhalte und Übungen werden im Rahmen von Trainingsmodulen auf motivierende und anschauliche Art umgesetzt.

Denken“ (Metakognition) – ermöglicht einen effizienten Zugang zu neuen Fertigkeiten.

2. Übungen, die das Unterscheiden von Denkmustern und Gedanken erleichtern sowie Techniken, um automatisierte, nachteilige Denkmuster zu unterbrechen und abzulegen.
3. Unterstützung des Lerntransfers in den beruflichen und privaten Alltag durch einen SMS/Email Service.

Denkprozesse können trainiert werden: Effektive Strategien steigern die mentale Leistungsfähigkeit

Aktuelle Situation – Trigger



Das addisca Training besteht aus drei Komponenten:

1. Erklärung der Mechanismen anhand von Beispielen. Das Hinterfragen von erworbenen Denkmustern – das „Denken über das

addisca ist eine gemeinnützige GmbH und konzentriert sich auf die Entwicklung und Durchführung von Trainingsangeboten zur Stärkung der mentalen Leistungsfähigkeit und zu einem besseren Umgang mit Belastungen. Neben den Trainingsangeboten werden weitere Zielsetzungen verfolgt:

- Unterstützung des Know-how-Transfers auf dem Gebiet innovativer Techniken zur Förderung mentaler Leistungsfähigkeit und Lebensqualität
- Förderung von Forschung und Wirksamkeitsnachweisen auf dem Gebiet psychosozialer Fertigkeiten

Bei der Entwicklung und Durchführung der Trainings sowie bei der Bearbeitung der weiteren Zielsetzungen arbeitet addisca sehr eng mit medizinischen und psychologischen Wissenschaftlern der Universität Lübeck zusammen.

Weltweit findet mehr psychologische Forschung statt als je zuvor. Die addisca gGmbH versteht sich als ein Katalysator für den Transfer neuerer psychologischer Forschungserkenntnisse in verschiedene Anwendungsgebiete des Alltags. addisca entwickelt Angebote zum Verstehen, Erlernen und Üben von psychosozialen Fertigkeiten und anderen Techniken, die geeignet sind Verhalten, Emotionen und Denken im Sinne von Verbesserung der Lebensqualität und seelischer Gesundheit zu steuern. Schwerpunkte bilden Wissenstransfer, Projekte, Wirksamkeitsnachweise sowie die Förderung von Forschung und Innovation.



addisca gGmbH
Ditmar-Koel-Straße 36
20459 Hamburg
Ansprechpartner: Dr. Anke Frieling
Fon: 040 22 81 59 8-00
E-Mail: frieling@addisca.org
www.addisca.org

Stand 3

AHAB-Akademie GmbH

Deine Karriere in der Gesundheitsbranche als Berater, Trainer oder Coach



Fit für die Zukunft?

Die AHAB-Akademie ist einer der renommiertesten Anbieter in Deutschland im Bereich der zertifizierten Aus- und Fortbildungen in der Gesundheitsbranche. Mit dem neuen Präventionsgesetz ist dem ohnehin sich am stärksten entwickelnden Markt – dem Gesundheitsmarkt – ein zusätzlicher Wachstumsfaktor beschert worden. Die gesetzlichen Krankenkassen sind nun umso mehr in der Pflicht, Gesundheitsfördermaßnahmen breitflächig in allen Bereichen: Kita, Schule, Freizeit, Verein

Standorten deutschlandweit im Präsenz- oder auch im Fernlehrgang studieren.

- ▶ Sie sind sportlich und wollen Ihre Karriere als Personal & Fitness-Trainer vorantreiben?
- ▶ Sie möchten Ihre Kenntnisse in Ernährungsfragen oder mentalem Training ausbauen?
- ▶ Sie wollen Unternehmen bei der Umsetzung von betrieblichen Gesundheitsfördermaßnahmen unterstützen?

oder im Unternehmen finanziell zu fördern. Dafür werden dringend zertifizierte Berater, Trainer und Coaches gesucht.

Mit einer anerkannten Aus- oder Fortbildung bei der AHAB-Akademie eröffnen sich damit für Sie viele neue berufliche Perspektiven auf einem sehr vielfältigen und interessanten Gesundheitsmarkt. Ob Sie nun Berater, Trainer, Coach, Pädagoge oder Manager in Gesundheitsfragen werden wollen – Sie können bei uns an vielen

- ▶ Sie möchte Führungskräfte im Umgang mit mentalen Belastungen oder in der Personalführung coachen?

Gestalten Sie Ihre Zukunft aktiv – wir schneiden mit Ihnen gemeinsam Ihren individuellen Karriereplan. Mit unserem riesigen Netzwerk können wir unsere Absolventen mit verschiedenen Maßnahmen bei der beruflichen Karriere unterstützen. Kombinieren Sie Ihre Seminare so miteinander, dass Sie mit wenig Aufwand die für Sie bestmögliche Ausbildung erhalten.

Machen Sie sich fit für die Zukunft und bilden Sie sich weiter. Die AHAB-Akademie bietet Ausbildungen in den folgenden Fachbereichen an:

- ▶ Gesundheitsberatung und Coaching
- ▶ Sport und Fitness
- ▶ Stressbewältigung und Entspannung
- ▶ Kindergesundheit
- ▶ Wellness und Massage
- ▶ Gesundheitsförderung im Alter
- ▶ Mitarbeiter- und Firmengesundheit

Gerne beantworten wir an unserem Stand Ihre Fragen zu unseren Ausbildungsangeboten und beraten Sie individuell.

Unsere Aus- und Fortbildungen können über den BFD gefördert werden!



AHAB-Akademie GmbH
Grünauer Straße 3 | 12557 Berlin
Ansprechpartner: Claudia Böttcher
(Marketing Leiterin)
Fon: 030/9860 1997-0
Fax: 030/9860 1997-9
E-Mail: info@ahab-akademie.de
www.ahab-akademie.de

AHAB-Akademie – Aus- und Fortbildungen in der Gesundheitsbranche

Die AHAB-Akademie ist ein staatlich anerkannter Anbieter für Aus- und Fortbildungen in der Gesundheitsbranche. Mit über 10 Jahren Erfahrung bietet sie ein vielfältiges Angebot an Aus- und Fortbildungen in den Bereichen der Gesundheitsförderung und Prävention. Durch ein umfangreiches Netzwerk aus qualifizierten Dozenten, Fachverbänden und ehemaligen Teilnehmern hat die AHAB-Akademie ein sicheres Fundament für diese Ausbildungen. Die Qualität der Kurse wird stetig durch unabhängige Audits und staatliche Zertifizierungsstellen geprüft. Neben einem herausragenden Preis-Leistungs-Verhältnis gibt es für die Studierenden finanzielle Möglichkeiten mit einer Abdeckung von bis zu 100% der Kosten.

Stand 12

Airbus Defence and Space

Kompetenzorientierte Ausbildung – unterstützt mit modernen Ausbildungsmedien

Airbus Defence and Space, mit seinem Geschäftsbereich Military Aircraft, entwickelt als Komplettanbieter von Training Services Trainingsmedien, mit denen Trainingsinhalte interaktiv vermittelt und benötigte Kompetenzen aufgebaut, gefestigt und verstärkt werden können. Damit unterstützt Airbus DS eine kompetenzorientierte Ausbildungsmethodik mittels modernster Ausbildungstechnologie. Das trägt zur Attraktivität der Ausbildung bei und wird gleichzeitig den geänderten Handhabungsgewohnheiten der jungen, mit digitalem Gerät wesentlich vertrauteren Auszubildenden gerecht. Der Fokus des vielfältigen Airbus DS Trainingsportfolios wurde in diesem Jahr auf die Produktfamilie des Virtuellen Wartungstrainings gelegt.

Virtuelles Wartungstraining gewinnt immer mehr an Bedeutung, da es zum einen die Abhängigkeit von realem Gerät bei der praktischen Ausbildung reduziert und zum anderen den Lernerfolg gegenüber herkömmlichen Methoden bei der Theorievermittlung erhöht.



Je nach Bedarf können die Trainingslösungen von Airbus DS auf die verschiedenen Anwendungsfälle und spezifischen Anforderungen zugeschnitten werden. Dies reicht von der Erstellung einfacher Courseware, über die Generierung von Verfahrenstrainern und entsprechenden Tools (wie z.B. STAR*BRICKS®) bis hin zur Umsetzung komplexer Wartungssimulatoren. Als Beispiele dienen die in der Ausstellung präsentierten Trainingslösungen:

STAR*BRICKS®

Mittels dieser modularen „all-in-one“-Lösung kann der Nutzer ohne Programmieraufwand prozedurale Trainingsmedien erstellen und jederzeit an geänderte Ausbildungsanforderungen anpassen. Dabei werden einmal erstellte, wiederverwendbare Trainingsbausteine (Bricks) durch „drag-and-drop“-Operationen zu komplexen Trainingseinheiten zusammengestellt und können in allen Ausbildungsphasen – vom Frontalunterricht bis zum Verfahrenstraining – verwendet werden. Durch die

vielseitige Adaptierbarkeit kann STAR*BRICKS® in verschiedenen Ausbildungsbereichen eingesetzt werden. STAR*BRICKS® wird derzeit bereits erfolgreich in der Wartungsausbildung für Eurofighter Typhoon und A400 M genutzt.

Freeplay Simulatoren

Komplexe Simulatoren, wie z.B. New German MST, Eurofighter Weapon Loading Trainer WLT oder Tiger Maintenance Trainer TMT ermöglichen ein freies Interagieren mit dem Trainingsgegenstand, in welchem korrekte Zustände analog zum realen Gerät angezeigt werden. Im Vergleich zu Verfahrenstrainern ist dieses Ausbildungsmedium über das Training von Routinearbeiten hinaus dazu geeignet, Auszubildende mit bereits hohem Wissens- und Kenntnisstand (z.B. Experten) weiterzubilden bzw. deren Wissen aktuell zu halten. Freeplay Simulatoren können als Desktop-Trainer (z.B. im Klassenraum) aber auch in Form von Mock-ups betrieben werden.



Über Airbus Defence and Space (www.airbusdefenceandspace.com)

Airbus Defence and Space ist eine Division des Airbus-Konzerns, die aus der Zusammenlegung der Geschäftsaktivitäten von Cassidian, Astrium und Airbus Military entstanden ist. Die neue Division ist das führende Verteidigungs- und Raumfahrtunternehmen Europas, das zweitgrößte Raumfahrtunternehmen der Welt und unter den zehn größten Verteidigungsunternehmen weltweit. Zu ihren Produkten bietet die Division auch entsprechende Trainings- und Servicedienstleistungen an. Sie erzielt mit mehr als 38.000 Mitarbeitern einen Jahresumsatz von rund 13 Mrd. €.



AIRBUS DEFENCE AND SPACE
Rechliner Straße | 85077 MANCHING
Ansprechpartner: Herr Unterreiner
Fon: 08459 81-80883 | Fax: -80881
E-Mail: training-solutions@airbus.com
www.airbusdefenceandspace.com

Stand 34-35

Akad University

Wenn sich das Studium dem Leben anpasst

Studienmodell der AKAD University bietet hybride Lernformen und passt sich unterschiedlichen Lerntypen und -situationen ideal an



Das Studienmodell der AKAD University greift mit einer Vielfalt von didaktischen Instrumenten die Bedürfnisse von berufsbegleitend Studierenden auf. Ob im Onlinestudium, im Präsenzunterricht oder auch in einer Mischform aus beiden Varianten – das Konzept bietet für jeden Lerntypus die optimale Unterstützung, um effizient neben dem Beruf studieren zu können: Wer Studienformen in Präsenz bevorzugt, erhält diese in Form kompetenzübergreifender Blockseminare an der AKAD University. Diese ergänzen auf freiwilliger Basis die virtuellen Lernformen im AKAD Campus, der Online-Lernplattform der Hochschule.

Weniger Reise- und Zeitaufwand

Ein großer Vorteil für die Studierenden ist der erheblich reduzierte Reise- und Vorbereitungs-aufwand für die Seminare. Obligatorisch in Präsenz sind lediglich die Klausuren, die seit 2015

bundesweit an 33 Prüfungsorten stattfinden, sowie zum Teil Labortermine in den Technikstudiengängen, Termine für den Start und die Abschlusspräsentation von kollektiven Projektarbeiten oder auch Kollegetermine zur wissenschaftlichen Arbeit (Masterkolleg).

nen in Form gut planbarer Seminarblöcke setzen sie die gelernten Methoden direkt zur Lösung von praxisnahen Problemstellungen ein. Da dies bei den meist berufstätigen Studierenden auch von ihren persönlichen Rahmenbedingungen abhängt, ist die Teilnahme freiwillig.

Ergänzt wird das Angebot der Hochschule durch virtuelle Lehr- und Lernszenarien, die ganz gezielt auf konkrete Anforderungen der unterschiedlichen Lernphasen eingehen: von Online-Tests zur Verfestigung von Wissen im Selbststudium bis hin zu Online-Übungen und Prüfungs-Coachings zur gezielten Vorbereitung auf Modulprüfungen. Zentrale Schaltstelle ist dabei der AKAD Campus als virtuelle Lernumgebung und Träger vieler Funktionen: Diskussionsforen und zusätzliche Beratungs- und Betreuungsleistungen von Tutoren und Mentoren der Hochschule befördern hier den studentischen Lernprozess.

„Wir erleichtern Berufstätigen ihr Studium, indem wir jedem Lerntypus seinen Weg ermöglichen und ihm von Anfang an die Art und Weise der Studienorganisation anbieten, die ihm entspricht. So passt sich das Studium dem Leben an und nicht umgekehrt“, betont Professor Dr. Ronny Fürst, Kanzler der AKAD University.

Individuelles, flexibles Studium durch virtuelle Lehre

Studierende können bei AKAD das erworbene Wissen in freiwilligen Veranstaltungen weiter vertiefen und die Kompetenzen konkret anwenden. In diesen Präsenztermi-



AKAD Bildungsgesellschaft mbH
Maybachstr. 18-20 | D-70469 Stuttgart
Registergericht Stuttgart, HRB 2272
Geschäftsführer: Prof. Dr. Ronny Fürst
Ansprechpartner: Michael Walz – Vertriebsleitung
Telefon 0711/81495-901 | Fax: -509
Mobil: 0170/4519696
michael.walz@akad.de
www.akad.de

Die AKAD Bildungsgesellschaft mit Sitz in Stuttgart ist ein bundesweiter Anbieter für Fernstudium und Weiterbildung neben dem Beruf. Die 1959 gegründete Gesellschaft bildet das Dach für die AKAD University und das AKAD Kolleg: Die AKAD University bietet 63 akkreditierte Studiengänge für Wirtschaft & Management, Technik & Informatik sowie Kommunikation & Kultur. Am AKAD Kolleg stehen in denselben Bereichen 120 zertifizierte Lehrgänge zur Auswahl. Alle AKAD-Angebote sind von der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) geprüft und zugelassen. Ihre Prüfungen können Studierende bundesweit an 33 AKAD Prüfungszentren ablegen. Seit 1959 haben über 60.000 Absolventen die AKAD-Studiengänge und -Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen.

Stand 33

alfatraining Bildungszentrum e.K.



Präsenzunterricht mit Videotechnik der neuesten Generation

Aufgrund der rasanten Weiterentwicklung von technischen Standards in Industrie und Wirtschaft hat alfatraining eine Form der Qualifizierung geschaffen, bei welcher bereits im Schulungsverlauf mit arbeitsmarktrelevanten Techniken der Projektarbeit, Interaktion und Kommunikation gearbeitet wird, um eine Anschlussfähigkeit an den zivilen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Lehrgänge bei alfatraining werden durch den BFD gefördert und ermöglichen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine fundierte Qualifizierung auch während des Einsatzes. Soldatinnen und Soldaten können sich über ein professionelles Live-Lernsystem weiterbilden und darüber hinaus mit den neuesten Arbeitsformen der wirtschaftlichen Praxis operieren.

Mit neuen Lernkonzepten erarbeiten Teilnehmerinnen und Teilnehmer fachliche Inhalte und vertiefen ihr Know-how durch interaktive Projektarbeit. Über eine Liveschaltung wird es möglich, das Expertenwissen eines Dozenten europaweit auszustrahlen und barrierefrei zugänglich zu machen. Während des Unterrichts bei alfatraining sind alle Teilnehmer über eine Live-Lernplattform mit den Dozentinnen und Dozenten vernetzt.

Über das multimediale Lernsystem können sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Echtzeit sehen, lippen synchron hören, Gespräche führen und in Gruppen und Projektteams zusammenarbeiten. So lernen die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer durch die Live-Schulungen, ihr theoretisches Wissen unmittelbar in der Praxis anzuwenden und trainieren Formen der modernen Kommunikation. Überdies tragen das Lernen in Kleingruppen sowie hoch qualifizierte Dozentinnen und Dozenten zur Effizienz der Kurse bei. Mit marktrelevanten Weiterbildungsthemen, modernen Lernmethoden und passgenauen Konzepten führt alfatraining Teilnehmerinnen und Teilnehmer schnell zum beruflichen Erfolg.

alfatraining bietet maßgeschneiderte berufliche Weiterbildungsprogramme an, um Teilnehmerinnen und Teilnehmer für den Einsatz in Industrie und Wirtschaft zu qualifizieren. alfatraining steht hierbei für innovatives Live-Lernen über Videokonferenzsysteme. Als wirtschaftsorientiertes Unternehmen arbeitet alfatraining eng mit der Industrie zusammen und unterhält Bildungsk Kooperationen mit der SAP Deutschland SE & Co. KG, der Siemens AG oder der Microsoft

Corporation. Das Qualitätsmanagement von alfatraining ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Das Bildungsunternehmen alfatraining ist bundesweit an 50 Standorten vertreten und qualifiziert in allen arbeitsmarktrelevanten Fachbereichen (Förderung durch Bildungsgutschein oder den BFD möglich).

Unser Kursangebot

Mit Startgarantie

- SAP® Berater, Anwender, Key- und Power-User
- CAD 2D/3D Maschinenbau und Architektur
- Netzwerkadministration (MCSA/MCSE)
- Programmierung und Softwareentwicklung
- Webdesign und Webprogrammierung
- Medien und Gestaltung
- Speditions- und Lagerlogistik
- Redaktion und Online-Marketing
- Qualitätsmanagement
- Projektmanagement
- Microsoft Office
- Kaufmännische Lehrgänge
- SPS / Automatisierungstechnik
- Sprachen

Von zu Hause aus oder im Bildungszentrum – alfatraining bietet Ihnen Präsenzunterricht der neuesten Generation – lippen synchron und mit Videoübertragung des Dozenten sowie aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie erleben qualifizierte berufliche Weiterbildung auf höchstem Niveau: effektiv, ohne lange Wege, live und mit direkter Kommunikation dank Videopräsenz. Durch diese innovative Lernplattform erzielen wir beste Ergebnisse in unseren Lehrgängen.

Wir qualifizieren Sie mit Startgarantie in den folgenden Bereichen: CAD 2D/3D, SAP® ERP, Redaktion und Online Marketing, Netzwerkadministration, Mediengestaltung, Webdesign, Logistik, Automatisierungstechnik, Programmierung, Microsoft Office, Qualitäts- und Projektmanagement, Personalwirtschaft, Buchhaltung und Sprachen.

Bilden Sie sich weiter! Bei alfatraining lernen Sie bereits heute mit der Technologie von morgen.

Stand 8



alfatraining Bildungszentrum e.K.
Kriegsstr.100 | 76133 Karlsruhe
Fon.: 0721 35450-0 | Fax: -69
Ansprechpartnerin: Frau Kerstin Rudi
E-Mail: kerstin.rudi@alfatraining.de
www.alfatraining.de

benntec Systemtechnik GmbH

Kompetenzorientierte Ausbildung – aus einer Hand

Die benntec Systemtechnik GmbH bietet individuelle Lern- und Trainingslösungen für eine kompetenzorientierte und moderne Ausbildung zur optimalen Vorbereitung auf den Einsatz

Das Lernen und die Ansprüche der heutigen Lerner haben sich gewandelt. Weg von der reinen Wissensvermittlung, hin zum orts- und zeitungebundenen Kompetenzerwerb. Wo vorher nur „träges“ Wissen erworben wurde, das heißt theoretisches Wissen, welches nur schwer auf die wechselnden Anforderungen des Alltags transferiert werden kann, verhelfen innovative Projekte wie die Multiplayersimulation zur Brandbekämpfung an Bord von Schiffen oder das ASTERION-System den Lernenden nun zu Handlungskompetenz. Mit modernen eLearning-Lösungen wird nicht nur Wissen vermittelt, sondern Kompetenzen erworben.

Gemeinsam mit der Rheinmetall Defence Electronics GmbH hat benntec es mit dem ASTERION-System geschafft, CBT-Ausbildungstechnologie mit modernen Simulationslösungen zu kombinieren. Highlight des Systems ist die Feedback-Funktion, die den Lerner aus der Simulation heraus in den wissensvermittelnden Teil des CBT zurückführt, um gezielt seine individuellen Wissenslücken zu schließen.

Als langjähriger Partner der Bundeswehr, unter anderem in den Bereichen Marine, Sanitätsdienst, Luftwaffe, Heer und Streitkräftebasis, blicken benntec und Rheinmetall auf viele solcher gemeinsamen und innovativen Projekte zurück.

Aber auch aktuelle Trends finden in kundenspezifischen Lern-Konzepten Berücksichtigung. Mit



der Q&A Lern-App können ganz einfach eigene Fragen und Antworten in eine App importiert werden. Diese Art des Lernens eignet sich beispielsweise zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht. Mit individuellen Erklärvideos können Lernende für Themen sensibilisiert werden, komplexe Sachverhalte können einfach erklärt und Lernprogramme aufgelockert werden. Auch Einsatzmöglichkeiten und Potenziale des kolla-

borativen Lernens mit neuen Technologien stehen im Fokus aktueller Betrachtungen, genauso wie der Einsatz der xAPI (TinCan) um informelles Lernen in der Organisation sichtbar zu machen.

Wir freuen uns auf Ihre individuellen Themen und stehen Ihnen für alle Fragen und spannende Diskussionen, nicht nur auf dem Fernausbildungskongress, jederzeit gern zur Verfügung.

benntec.
Systemtechnik GmbH

benntec Systemtechnik GmbH
Walter-Geerdes-Straße 10-12 | 28307 Bremen
Ansprechpartner: Gunnar Landwehr
Leiter Geschäftsentwicklung & Vertrieb
Fon: +49 421 43849-440
E-Mail: g.landwehr@benntec.de
www.benntec.de

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

Als Ihr professioneller Partner für eLearning & New Media ist benntec spezialisiert auf die Entwicklung von individuellen Lern- und Trainingslösungen und Simulationen im technischen Umfeld. benntec berät Kunden aus den Bereichen Heer, Marine und Luftwaffe sowie Querschnittsbereichen kompetent und aus langjähriger Erfahrung heraus, analysiert den Schulungsbedarf individuell und entwickelt darauf basierend zielgerechte technologiegestützte Aus- und Weiterbildungskonzepte/-systeme. Dies wurde unter anderem auch durch die erneute Verleihung des eLearning Awards bestätigt.

Stand 32

Berlitz Deutschland GmbH

Sprachlich, interkulturell und fachlich: Weiterbildungskompetenz aus einer Hand.

Maximilian D. Berlitz revolutionierte 1878 die Art, Fremdsprachen zu lernen. Ab der ersten Stunde wurde in seiner Sprachschule ausschließlich in der Zielsprache gesprochen. Der durchschlagende Erfolg ließ nicht lange auf sich warten. Mit über 550 Trainingscentern in mehr als 70 Ländern zählt Berlitz heute zu den weltweit führenden Anbietern von Sprachtrainings und Seminaren.

Was vor 137 Jahren als reines Fremdsprachen-training begann, hat sich zu einem differenzierten Konzept für die internationale Arbeitswelt entwickelt. Fach- und Sozialkompetenz, Mobilität und interkulturelle Fertigkeiten gehören zum selbstverständlichen Rüstzeug vieler Mitarbeiter. Um

diesen Anforderungen gerecht zu werden, sind Trainingsangebote gefragt, die vielfältige Fähigkeiten zur Lösung globaler Aufgaben vereinen.

Sprachkompetenz – Praxisbezogene Sprachfertigkeiten Face-to-face und online

Im Mittelpunkt der Berlitz Methode steht die aktive Kommunikation mit muttersprachlichen Trainern sowie der Abbau von Sprachhemmungen. Durch die Kombination von klassischem Präsenzunterricht und flexiblen Trainingsformaten wie Online-Modulen und Telefoneinheiten, können sich Mitarbeiter ganz nach ihren Möglichkeiten zeit- und ortsunabhängig weiterbilden.

Interkulturelle Kompetenz – Überzeugend im globalen Kontext

In der globalisierten Welt rücken das Wissen um die ländertypische Kultur, Werte, Sitten und Gebräuche mehr denn je in den Mittelpunkt. Im globalen Business gehört es inzwischen zum guten Ton, auch auf die kulturellen Gepflogenheiten seines Gegenübers eingestellt zu sein.

Management-/Führungskompetenz – Unternehmen zu Höchstleistungen motivieren

Über berufliche Fachkenntnisse hinaus wird von vielen Unternehmen inzwischen auch strategische Kompetenz, Führungsqualität, effiziente Arbeitstechnik und kommunikative Fähigkeit erwartet. So haben sich die Business Seminare bei Berlitz zu einem stark wachsen-



Ihre Ansprechpartnerin rund um das Thema Weiterbildung: Karen Lindemann, Assistant Center Director, Berlitz Hamburg

den Segment entwickelt. Hoch qualifizierte Berlitz Trainer schulen sowohl Berufseinsteiger, Mitarbeiter des mittleren Managements als auch Führungskräfte in ihrer Management- und Führungskompetenz.

Mit rund 60 Standorten in Deutschland, einem bundesweiten Beraterteam und langjähriger Erfahrung im Firmenkundenbereich unterstützt Berlitz Personalverantwortliche bei der Umsetzung der Weiterbildungsprogramme – von der Planung über die Organisation bis hin zur Evaluation.

Weitere Informationen telefonisch unter 040-3208 2680, per E-Mail an hamburg@berlitz.de und auf www.berlitz.de.



Sprachliche und interkulturelle Hürden meistern – dabei unterstützt Berlitz

Informationen zum Weiterbildungsanbieter Berlitz auf einem Blick:

Hauptsitz Berlitz Deutschland GmbH: Frankfurt am Main

Standorte: weltweit mit mehr als 550 Centern in über 70 Ländern vertreten, in Deutschland gibt es rund 60 Center zwischen Flensburg und Rosenheim

Mitarbeiter: ca. 2000 in Deutschland

Kompetenzfelder: Sprachtrainings, Interkulturelle Trainings, Management-/Führungsseminare, Kids & Teens Ferienkurse und Sprachcamps, E-Learning Programme (u.a. Berlitz Virtual Classroom), Online Live Seminare

Referenzkunden: Covidien, Bridgestone, SAP SE, Haufe-Lexware Services

Stand 30

Speak with Confidence

Berlitz Deutschland GmbH

Karen Lindemann

Kurze Mühren 2

20095 Hamburg

Tel. +49 40 3208 268 0

Fax +49 40 3208 268 68

karen.lindemann@berlitz.de

www.berlitz.de

Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)

Beratung – Qualifizierung – Eingliederung

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) begleitet die Soldatinnen und Soldaten vom Beginn ihrer militärischen Dienstzeit bis zur Wiedereingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt.

Vier, acht, zwölf oder mehr Jahre bei der Bundeswehr – im Anschluss bekommen die Soldatinnen und Soldaten die Chance, sich eine neue zivile Karriere aufzubauen. Damit sie den Übergang von der militärischen Dienstzeit in die zivile Arbeitswelt so erfolgreich wie möglich bewältigen, gibt es den Berufsförderungsdienst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFD befinden sich meist direkt vor Ort in den Kasernen und beraten und betreuen die Soldaten bereits während ihrer Dienstzeit.

Der Soldat hat die Möglichkeit, schon während der Dienstzeit über den BFD an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wie z. B. an Berufsorientierungsseminaren, Sprach- und Computerkursen. Sogar der dienstzeitbegleitende kostenlose Erwerb bestimmter Berufsschulabschlüsse ist möglich.

Am Ende und nach der Dienstzeit steht der Start in die zivile Karriere kurz bevor. Die Soldaten können sich jetzt uneingeschränkt auf ihre individuelle Fort- und Weiterbildung konzentrieren und auf den Wechsel

in den zivilen Arbeitsmarkt vorbereiten. Neben der Auffrischung vorhandener Schulkenntnisse haben die Soldaten beispielsweise die Chance, einen höheren Schulabschluss zu erwerben, einen (weiteren) Beruf zu erlernen, in einen anderen Beruf umzuschulen, sich in einem erlernten Berufsfeld im Sinne eines Aufstieges oder einer Spezialisierung fortzubilden (z. B. zum Meister oder Techniker) oder ein (Fach-)Hochschulstudium zu absolvieren.

Zur Unterstützung der Soldaten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits-, Umschulungs- und/oder Praktikumsplatz nach Abschluss der Qualifizierung, verfügt der BFD über eine bundesweite Stellenbörse. Die Suche nach geeigneten Stellen sowie die persönliche Betreuung und Vermittlung erfolgt durch den neu eingerichteten Job-Service des BFD.

Die persönliche Kontaktaufnahme zu einem potentiellen Arbeitgeber ist häufig der Schlüssel zu einem Arbeitsplatz. Hierzu richtet der BFD bundesweit Job- und Bildungsmessen aus. Neben Arbeitgebern werden Vertreter der Kammern und Verbände sowie Bildungsträger eingeladen. Darüber hinaus stellt sich der BFD mit seinem Leistungsangebot auf zahlreichen Messen der militärischen Nachwuchsgewinnung vor.



Ansprechpartner für die Bundesländer Schleswig Holstein und die Freie und Hansestadt Hamburg:
Karrierecenter der Bundeswehr Kiel
-Berufsförderungsdienst-
Rostocker Str. 2 | 24106 Kiel
Fon ext.: 0431/384-7961 | Fax ext.: -87 5419
Fon int.: 90 7400 7961
E-Mail: KarrCBwKielBFD@bundeswehr.org

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) besteht bundesweit aus 16 Dezernaten mit insgesamt 86 Standortteams, die den Karrierecentern der Bundeswehr zugeordnet sind.

Die Kontaktdaten des für Sie zuständigen Berufsförderungsdienstes und weitere Informationen zur Berufsförderung erhalten Sie auf

www.bfd.bundeswehr.de

Stand 9

Bildung mit Zukunft – Bildung mit uns

Seit 2001 sind wir angesehener Ansprechpartner für IT-Ausbildungen. Dabei sind wir das einzige Unternehmen, das Ausbildungen auf jeder Stufe der Bildungspyramide anbietet. Auch ist die Fortbildung zum staatlich geprüften Techniker und Betriebswirt in Kooperation mit unserem Partner „Die Schule“ möglich. In unserem Basiskurs vermitteln wir Ihnen die dazu dringend notwendigen Grundlagen und bereiten Sie bestmöglich auf Ihre Fortbildung vor. Wir erstellen mit Ihnen ein optimal passendes Bildungskonzept, denn kein Lebenslauf gleicht dem anderen. Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse stehen dabei ebenso im Fokus wie Ihre Ziele. Wir helfen Ihnen, diese zu definieren und begleiten Sie auf dem Weg dahin. Denn bei uns stehen Sie im Mittelpunkt – kein starres Konzept.

Qualifizierung durch Zertifizierung

Erfolg ist messbar, so auch bei uns: Nach Abschluss der Theorie- und Praxisphase sind unsere Teilnehmer fit für den Arbeitsmarkt. Über 95 Prozent unserer Absolventen konnten direkt nach ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Neben der reinen Ausbildung bieten wir zudem zahlreiche Zertifizierungsmöglichkeiten namhafter Hersteller wie z.B. Microsoft, Linux



oder Cisco um diese für Ihren Lebenslauf entsprechend dokumentieren zu können. Durch unsere BFD-geförderten Fachkurse können Sie dies schon während Ihrer Dienstzeit als interne Maßnahme erreichen! Um das Angebot an hochwertigen Zertifikaten sicherstellen zu können, sind wir selbstverständlich auch mit den entsprechenden Herstellern vernetzt. Als Bestätigung unserer soliden Ausbildung erhalten wir von dieser Seite auch regelmäßig den Academy-Status.



chen Sie einen Abschluss auf der Meisterebene und halten gleich zwei IHK-zertifizierte Abschlüsse sowie den Ausbilderschein in den Händen. Wir sind mehr als Ihr Lernbegleiter, Coach und Wegbereiter! Wir sind ihr langfristiger Partner in allen Bildungsfragen, mit dem Sie eine gesicherte Zukunft planen und umsetzen können!

Volle Förderung – voller Erfolg

Grundsätzlich werden unsere Ausbildungen durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) voll gefördert. Schon vor Ihrem Rechtsanspruch können Sie daher mit Fachkursen Ihre Qualifizierung beginnen. Sollte das BFD-Förderbudget schon teilweise oder komplett verbraucht sein, helfen wir dabei, weitere Finanzierungsmöglichkeiten wie Meister-BaFöG, EU und Landesförderung zu finden und zu beantragen.

Die Bildungsakademie Hannover hat sich seit 2001 am Standort Hannover auf die Aus- und Weiterbildung von Soldaten in zahlreichen IT-Berufen spezialisiert. Als einziges Bildungsunternehmen bietet die Bildungsakademie die komplette Ausbildungspyramide vom IHK-anerkannten IT-Lehrberuf über die IT-Spezialisten und die Meisterebene – den Operativen Professionals bis hin zum Studium der Wirtschaftsinformatik mit dem Bachelor-Abschluss. Ebenso ist die Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker oder Betriebswirt möglich, der über unseren Partner „Die Schule“ angeboten wird. Um dafür die wichtigen Grundlagen wieder aufzufrischen, bietet die Bildungsakademie Hannover einen Basislehrgang an.



Bildungsakademie Hannover
Vahrenwalder Str. 271
30179 Hannover
Ansprechpartner:
Carsten Lenkeit, Katja Thäringen, Holger Weiß
Telefon: 0511/676 648 15
www.ba-hannover.de

Stand 39

BWI Leistungsverbund

IT-Ausbildung der Bundeswehr 2020

Die BWI als strategischer Partner der Bundeswehr für IT-Ausbildung



Im Rahmen des HERKULES-Vertrags ist die BWI unter anderem bei der IT-Ausbildung im Bereich SASPF als Dienstleister der Bundeswehr tätig. Ende 2016 wird der HERKULES-Vertrag zwischen der Bundeswehr, IBM und Siemens planmäßig enden. Die BWI wird ab diesem Zeitpunkt als Inhouse-Gesellschaft des Bundes weitergeführt werden und auch nach 2016 in Form eines privatwirtschaftlich organisierten Unternehmens IT-Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen für die Bundeswehr erbringen. Erste Planungen der Bundeswehr für das HERKULES-Folgeprojekt erwägen eine Erweiterung der zu erbringenden Leistungen für die Zukunft.

Die Bundeswehr plant, der BWI weitere Aufgaben und Leistungsanteile aus dem IT-System der Bundeswehr zu übertragen. Basis für diese Weiterentwicklung sind die vorhandenen Kompetenzen der BWI und ihrer Mitarbeiter. Durch die BWI sollen IT-Leistungen für den gesamten IT-Services-Lebenszyklus sowie zunehmende Konzeptions-, Entwicklungs-, Management- und Beschaffungsleistungen und erweiterte Ausbildungsleistungen bereitgestellt werden. Die erweiterten Ausbildungsleistungen und personellen Dienstleistungen durch die BWI fördern den Aufbau einer gemeinsamen Wissens- und Kompetenzbasis von Bundeswehr und BWI. Hierzu

sollen gemeinsame Ausbildungsmodelle und geeignete Personalwerdegänge/-verwendungen entwickelt und umgesetzt werden.

BWI zeigt Möglichkeiten für IT-Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme

An ihrem Messestand informiert die BWI darüber, wie sich die IT-Ausbildung der Bundeswehr mit Unterstützung der BWI in den kommenden Jahren weiterentwickeln kann und wie aktuelle Trends der Ausbildung dabei berücksichtigt werden. Beispielsweise werden die Inübunghaltung für Einsatzpersonal der Bundeswehr durch ein Trainingscenter in der BWI, die professionelle Betreuung einer Ausbildungsplattform für alle Bundeswehrmitarbeiter oder der Einsatz von mobilen Endgeräten in der Ausbildung näher betrachtet. Darüber hinaus wird dargestellt, wie in dem internen BWI Campus und in der BWI Akademie alle Möglichkeiten für die persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter gebündelt werden: Kernelemente sind die Führungskräfteentwicklung, das systemische Businesscoaching, das Skillentwicklungsprogramm und das prämierte Fachexpertenprogramm, das speziell für die Weiterentwicklung von IT-Fachpersonal entwickelt worden ist. Künftig könnte dieses in der Bundeswehr in vergleichbarer Form eingesetzt werden.

Wir freuen uns, Sie an unserem Stand zu begrüßen und aktuelle Entwicklungen der IT-Ausbildung in der Bundeswehr mit Ihnen zu diskutieren.



BWI Leistungsverbund
Auf dem Steinbüchel 22, 53340 Meckenheim

Ansprechpartner: Derk Wagenaar
BWI Systeme GmbH, Leiter SD AP Ausbildung
E-Mail: Derk.Wagenaar@bwi-systeme.de
Ansprechpartner: Manfred Koch
BWI Informationstechnik GmbH,
Gemeinsame Aufgaben Personal
E-Mail: Manfred.Koch@bwi-it.de

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 HERKULES. 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, indem sie die Ausbildung und den Rollout der auf die Bedürfnisse der Bundeswehr angepassten SAP-Anwendung gewährleistet.

Stand 31

campus bw

Karrierepläne: maßgeschneidert und nachhaltig



Die campus bw GmbH schlägt als Unternehmen die Brücke zwischen ehemaligen und aktiven Zeitsoldatinnen und -soldaten und deren zukünftigen Arbeitgebern. Sie ist damit Ansprechpartner sowohl für die Soldatin bzw. den Soldaten als auch für Unternehmen, die sich Unterstützung in ihrer strategischen Personalbedarfsplanung wünschen. Durch individuelle Betreuung der Soldatinnen und Soldaten und gezielte Karriereplanung wird der Weg in den Wunschberuf geebnet. Unternehmen erhalten hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die genau ihren

Bedürfnissen entsprechend ausgebildet und weiterentwickelt wurden. Bereits vor Dienstzeitende wird, basierend auf den Bedürfnissen beider Zielgruppen, ein spezifischer Karriereplan erstellt. Beide Partner werden durch die campus bw über den gesamten Entwicklungszeitraum begleitet. Die jahrelange Expertise der Personalexperten der campus bw stellt eine hohe Qualität in der Auswahl und Qualifizierung der Soldatinnen und Soldaten sicher und sorgt für die Bereitstellung eines Netzwerks aus namhaften Partnerunternehmen.

campus bw hat sich auf die Erarbeitung individueller Karrierepläne spezialisiert. Sie entwickelt diese gemeinsam mit der Soldatin bzw. dem Soldaten. Charakteristisch für die Karrierepläne ist, dass es keine starren Konstrukte sind, die als Standard existieren und die es nur noch umzusetzen gilt. Sie dienen vielmehr als Orientierung und geben eine Hauptrichtung und einige Meilensteine vor, schränken jedoch nicht ein.

Jeder soll *seinen* Weg finden, denn viel zu oft scheitern Karrieren immer noch daran, dass Arbeitnehmer zu lange den Vorstellungen anderer folgen anstatt sich viel früher den eigenen Zielen und Wünschen zu widmen.

Das campus bw Karriereplanmodell umfasst Praxis- und Theoriephasen und bereitet auf diese Weise optimal auf den Job vor.

Für die Unternehmen wiederum bedeutet diese Vorgehensweise, dass sie auf maßgeschneidert ausgebildete Kandidatinnen und Kandidaten zugreifen können, die ihnen während und nach der Ausbildung einen erheblichen Mehrwert bringen.

Mehr zum Unternehmen findet man auf www.campus-bw.de

Gezielte Karriereplanung für aktive und ehemalige Zeitsoldatinnen und -soldaten und gleichzeitig Unterstützung der strategischen Personalbedarfsplanung von Unternehmen – das ist campus bw. Für Soldat und Wirtschaft die ideale Voraussetzung für eine lange, erfolgreiche Zusammenarbeit.



campus bw
soldat und wirtschaft

campus bw GmbH
Kaistraße 18
40221 Düsseldorf
Fon: 0211/936 78 007
Fax: 0211/936 78 009
Ansprechpartnerin: Claudia Lebeda
E-Mail: clebeda@campus-bw.de
www.campus-bw.de

Stand 40

Carl-Cranz-Gesellschaft e.V.

Technisch-wissenschaftliche Weiterbildung



Die Herausforderung einer technisch-wissenschaftlichen Weiterbildung liegt in der Schnittstelle zwischen Aktualität und Zukunftsträchtigkeit. Denn in kaum einem Berufsgebiet ist die Innovation des Wissens so prägend wie in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. In einer globalisierten Welt ist der technische Fortschritt ein entscheidender Pfeiler der Gesellschaft. Den Bedarf von morgen schon heute zu erkennen, hat sich die Carl-Cranz-Gesellschaft e.V. (CCG) als gemeinnützige Weiterbildungsorganisation mit Sitz in Oberpfaffenhofen als Ziel gesetzt.

Gemeinsam mit einem Kuratorium aus Forschung und Industrie sowie Expertenteams der einzelnen Fachgebiete erarbeiten wir zukünftige Wissenstrends und konzipieren daraufhin unser breit gefächertes Weiterbildungsangebot. Somit können wir schnell aktuelles Fachwissen in unser Fortbildungsportfolio aufnehmen. Um unsere facettenreichen Themen aus verschiedenen Blickwinkeln zu vertiefen, setzen wir auf

hochspezialisierte Referenten: auf renommierte Wissenschaftler und ausgewiesene Praktiker. Die Kleingruppen eröffnen eine Diskussionsplattform, die den Lernerfolg und den offenen Dialog fördert.

Der Name der Carl-Cranz-Gesellschaft e.V. geht zurück auf Carl Cranz (1858-1945) – dem Begründer der modernen Ballistik. Ursprünglich als Weiterbildungsanbieter mit Schwerpunkten im sicherheitstechnischen Bereich sowie in der Luft- und Raumfahrt gegründet, hat sich das Angebot in den vergangenen Jahrzehnten stark erweitert. Inzwischen liegen unsere Kernkompetenzen gleichermaßen in der Digitalen Kommunikation, den Führungssystemen, der Informatik, Sensorik und Erkundung wie auch in den Bereichen der Mobilität, der Verteidigungs- und Sicherheitstechnik sowie der Werkstoffkunde und Werkstofftechnologie. Fachübergreifende Themen zu Projekt- und Qualitätsmanagement runden unser Programm

ab, das aus über 100 Seminaren jährlich besteht, die bislang von über 50.000 Teilnehmern besucht wurden.

Wo Bedarf an wissenschaftlich-technischer Weiterbildung besteht, ist die CCG präsent: Unsere Seminare werden neben dem Hauptsitz in Oberpfaffenhofen auch deutschlandweit in Universitäten, Forschungseinrichtungen und an Industriestandorten durchgeführt. Über die Landesgrenzen hinaus bilden wir zudem in Österreich, der Schweiz, Frankreich und den Niederlanden fort – auch in Englischer Sprache. Maßgeschneiderte Inhouse-Veranstaltungen gestalten wir auf Anfrage als Lösung für spezielle Fortbildungsanforderungen unserer Kunden.

„Wissen schafft Zukunft“ – eine Herausforderung, der sich die Carl-Cranz-Gesellschaft mit ihrem technologisch und wissenschaftlich orientierten, nachakademischen Weiterbildungsauftrag stellt.

CCG Carl-Cranz-
Gesellschaft e.V.
Gesellschaft für technisch-wissenschaftliche Weiterbildung

Geschäftsführung: Andreas Lange
Ansprechpartner: Petra Walter, Marketing
Argelsrieder Feld 11
82234 Weßling
Fon: 08153/88 11 98-0
E-Mail: ccg@ccg-ev.de
www.ccg-ev.de

Mit über fünf Jahrzehnten Erfahrung in der technisch-wissenschaftlichen Weiterbildung und der ständigen Aktualisierung unserer Seminare und Themenbereiche bieten wir hochwertige sowie praxisnahe Fortbildungen an. Als gemeinnützige, unabhängige Organisation mit Sitz in Oberpfaffenhofen wenden wir uns an Fach- und Führungskräfte sowie Interessierte, die ihr Wissen vertiefen, aktualisieren oder ihre Fähigkeiten erweitern möchten.

Mit unseren hochqualifizierten Dozenten aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und zukunftsorientierten Industrieunternehmen erfüllen wir nachhaltig unseren Bildungsauftrag.

Stand 2

CBTL GmbH

Erstellung von E-Learning Lerninhalten in komplexen Organisationsstrukturen: Neue Formate – neue Lösungen



In der heutigen Wissensgesellschaft spielt ein kompetenzorientiertes, lebenslanges Lernen eine immer wichtigere Rolle. Dabei verändern sich die Rahmenbedingungen im Bereich des E-Learning rasant. Organisationen müssen sich auf viele Akteure, neue technische Voraussetzungen, Formate und Erwartungen der Lernenden einstellen. Eine Herausforderung, der sich die CBTL GmbH mit der Umsetzung innovativer Aus- und Weiterbildungskonzepte auf höchstem Niveau stellt.

Bei der Erstellung von E-Learning Formaten setzt die CBTL mit dem mehrfach ausgezeichneten Autorentool *EVOLUTION³* Maßstäbe. Zahlreiche realisierte Projekte zeigen, wie trotz komplexer Rahmenbedingungen Lerninhalte ohne Reibungsverluste und niedrigem Aufwand realisiert werden können. Mediendidaktisch auf höchstem Niveau und in der Anwendung so, wie

es gebraucht wird: So gestattet *EVOLUTION³* eine Veröffentlichung von unterschiedlichen Formaten, wie z.B. APPs, WBTs, CBTs, PDFs oder auch eBooks.

Während in der vergangenen Zeit im E-Learning hauptsächlich mit Flash gearbeitet wurde, kommt man heute an HTML 5 nicht vorbei. Nicht zuletzt, um den Betrieb von Lernprogrammen auf mobilen Endgeräten zu ermöglichen oder um besonders hohe Sicherheitsanforderungen zu bedienen.

Matrix gibt den Weg vor

Das im Rahmen von *EVOLUTION³* neu entwickelte Matrix-Framework ist ein Lernsystem mit einer besonderen didaktischen Struktur. Lerner können die für mobile Endgeräte und PCs optimierte Steuerung nutzen und spielerisch durch die Inhalte surfen. Dieses auf HTML 5 basieren-

de System spricht den explorativen Lerntyp an, der die Lernmaterialien spielerisch „erfahren“ möchte. Gleichzeitig bietet Matrix einen empfohlenen Lernweg an, der jedoch jederzeit verlassen oder betreten werden kann, ohne dabei „verloren zu gehen“. Somit können die Lerner erfolgreich alle integrierten Aufgaben, Übungen und Tests bewältigen. Bereits vorqualifizierte Lerner können durch die selbstständige Steuerung zielgerichtet nur die für sie relevanten Inhalte erlernen.

Einfaches Handling der Projekte in modernen Autorenwerkzeugen

Eine weitere Herausforderung ist die Organisation und Prozesssteuerung: Eine durchdachte Kollaboration ermöglicht das gleichzeitige Arbeiten mehrerer Autoren oder auch Agenturen im Projekt. Mitteilungen und Aufgaben können erstellt, delegiert oder weitergeleitet werden. Ein vorgegebenes Framework regelt in der Produktionsphase die grafische und funktionelle Anwendungsumgebung, um E-Learning-Inhalte nach klar definierten Prozessen zu realisieren. So können auch global viele Akteure eingebunden und gesteuert werden.

Wir zeigen im Vortrag anhand von Beispielen, wie der aktuelle Technologiewechsel einfach und didaktisch hochwertig bei der Erstellung von E-Learning Projekten vollzogen werden kann.

Referent: Herr Johannes Schnell / Geschäftsführer der CBTL GmbH und Lehrwerksdidaktiker

Die CBTL GmbH mit Hauptsitz in München ist einer der führenden E-Learning-Dienstleister: Wir ermöglichen seit 1999 Aus- und Weiterbildungskonzepte auf höchstem Niveau. Und alles aus einer Hand – mit unseren ineinander übergreifenden Kernbereichen *EVOLUTION³*, Services und Academy. Unser preisgekröntes Autorentool *EVOLUTION³* setzt Maßstäbe in der professionellen Planung, Erstellung und Umsetzung von innovativen E-Learning-Inhalten. CBTL bietet dabei einen umfassenden Service: Erfahrene E-Learning-Experten, Didaktiker sowie Techniker und Mediengestalter stehen Ihnen je nach Bedarf und bei jeder Projektphase zur Seite. In der CBTL-Academy geben wir unser Wissen in Seminaren, Workshops und Schulungen weiter.



CBTL GmbH
Herr Björn Preußner
Manager Products and Markets
Stuttgarter Str. 2 | D-80807 München
Fon: 089/589346-51
Mobil: 0171/3324469
Fax: 089/3589346-9
E-Mail: b.preusser@cbtl.de

Stand 4

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH

Mit Kompetenz zum beruflichen Erfolg



Kontinuierliche Weiterbildung und Weiterentwicklung ist der Schlüssel zum beruflichen Erfolg. CBW College Berufliche Weiterbildung ist einer der führenden Weiterbildungsträger in Hamburg und Berlin. Mit Weiterbildungen im **kaufmännischen und im IT-Bereich** geben wir unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Know-how für berufliche Herausforderungen.

- ▶ Seminare für IT-Spezialisten (u.a. mit Microsoft, Linux, Cisco, ITIL)
- ▶ SAP-Berater und -Anwender
- ▶ Software Developer (u.a. ABAP, Java, PHP Zend)
- ▶ MS-Office und Sprachkurse
- ▶ Buchführung und Lohn mit DATEV, Lexware und SAP

- ▶ Außenhandel mit ATLAS, Zoll, Spedition, Logistik, Einkauf
- ▶ Online Marketing und Social Media Marketing
- ▶ Umschulungen (Fachinformatiker Systemintegration und Anwendungsentwicklung, Informatikkaufleute, Mediengestalter, Kaufleute für Büromanagement, Industriekaufleute, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung)
- ▶ Weiterbildungen IHK (Personal, Marketing)

Unsere Schulungen enthalten – wo es möglich und angemessen ist – **externe Zertifizierungen** als festen Bestandteil. Alle Weiterbildungen finden bei uns ausschließlich im klassischen **Präsenzunterricht** statt. Bei uns erhalten Sie kein E-Learning, Selbststudium oder virtuelles Klassenzimmer. Weiterhin sind unsere Weiterbildungen nach DIN EN ISO 9001:2008 und AZAV

zertifiziert und damit über unterschiedliche Kostenträger förderbar. In Abendkursen und offenen Seminaren bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, die eigenen Kenntnisse aufzufrischen, zu erweitern oder zu vertiefen. Unternehmen können bei CBW individuelle, bedarfsgerechte und maßgeschneiderte Seminare buchen.

CBW ist aktiver **Bildungspartner** von SAP®, Microsoft, Linux, Webmaster Europe, DATEV und CompTIA. Weiterhin sind wir ECDL-, LCCI- und Pearson VUE Testcenter. Wichtig sind uns individuelle Beratungen, um zusammen mit unseren Kunden bedarfsgerechte Weiterbildungen zu finden.

Neben der beruflichen Weiterbildung bieten wir unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern unsere **kostenfreie Jobbörse JobConnect**. Mit JobConnect haben Firmen die Möglichkeit, in den Profilen unserer Teilnehmenden und Absolventen nach neuen Mitarbeitern zu suchen – sowohl über klassische Suchfunktionen, als auch über das Veröffentlichen von Stellenausschreibungen.



Ihre Ansprechpartnerin: Christiane Grote



Standort Hamburg

Frankenstraße 3 | 20097 Hamburg
 Telefon: 040/23858378-0
 Fax: 040/23858378-9
 E-Mail: info@cbw-hamburg.de

Standort Berlin

Tauntzienstraße 15 | 10789 Berlin
 Telefon: 030/23631599-0
 Fax: 030/23631599-9
 E-Mail: info@cbw-berlin.de
 www.cbw-weiterbildung.de

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH bietet anspruchsvolle Weiterbildungen und Umschulungen in den Bereichen IT (Microsoft, Linux, Cisco, ITIL, Java, Fachinformatiker, Mediengestalter), SAP (Anwender und Berater), kaufmännisch (Sprachen, MS-Office, Buchhaltung, Personal, Online Marketing, Außenhandel etc.) und medizinischer Verwaltung an. Unsere Schulungen enthalten meist externe Zertifizierungen als festen Bestandteil. Sie erhalten bei uns ausschließlich Präsenzunterricht mit Dozenten vor Ort. Bei uns gibt es kein Selbststudium, kein E-Learning oder virtuelles Klassenzimmer.

Stand 56

CompuGroup

Der INMEDEA Simulator im Bundeswehr San-Netz

Erweiterung um das eLearning Modul „Virtuelle Radiologie“ und Fallsimulationen zum Themenschwerpunkt „Posttraumatische Belastungsstörungen“

Seit 2009 setzt das Sanitätswesen der Bundeswehr in der Aus- und Fortbildung seiner zukünftigen Sanitätsoffiziere auf die webbasierte eLearning Plattform INMEDEA Simulator der CompuGroup Medical Deutschland AG, Geschäftsbereich telemed. Über die bestehende Intranet-Plattform der Bundeswehr „San-Netz.de“, können alle Angehörige des Sanitätswesens auf die virtuellen Kliniken des INMEDEA Simulators von jedem Internet-PC weltweit zugreifen.

Basierend auf der positiven Resonanz und steigender Bedeutung von mobilen Aus- und Fortbildungsangeboten im Sanitätswesen hat die Bundeswehr das INMEDEA Angebot im San-Netz um das eLearning Modul Radiologie sowie um neue Fallsimulationen zum Thema Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) erweitert. Beide Themenbereiche spielen in der einsatzrelevanten Ausbildung des Sanitätswesens eine wichtige Rolle.

Die Zahl traumatisierter Soldaten ist durch Einsätze in Krisengebieten wie Afghanistan oder dem Kosovo in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. Betroffene leiden oft noch Jahre später an den traumatischen Erlebnissen. Angehende Ärzte sind häufig nicht ausreichend auf die Behandlung von PTBS Patienten vorbereitet. Das Traumazentrum der Bundeswehr in Berlin setzt daher in der Ausbildung künftig verstärkt auf den Einsatz von Simulationstechniken wie dem INMEDEA-Simulator. Mittels

simulierter Abläufe und Szenarien, basierend auf realen Kasuistiken, sollen Sanitätsoffiziere künftig die Anamnese, Diagnose und Therapie von PTBS Patienten virtuell erlernen.

Weiter spielen radiologische Befunde bei Auslandseinsätzen eine wichtige Rolle. Feldlazarette sind auf Schnelligkeit und Präzision optimiert. Gilt es doch nicht selten Schwerverwundete umgehend behandeln zu können. Hier setzt die Bundeswehr ebenfalls verstärkt auf eLearning. Daher wurde in Kooperation mit der radiologischen Abteilung des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg eine Themensammlung radiologischer Fachinhalte für Einsteiger als eLearning Modul im Inmedea-Simulator realisiert.

Zu den wichtigsten Anwendern des INMEDEA Simulators gehören neben der Sanitätsakademie der Bundeswehr auch zahlreiche Medizinische Fakultäten der Universitäten, wie z.B. in Münster, Leipzig, Erlangen, Essen, Freiburg und Göttingen, welche den Simulator als Bestandteil der Lehre einsetzen.

International ist der INMEDEA Simulator ebenfalls im Einsatz.



Die Produkte und Dienstleistungen der CompuGroup Medical Deutschland AG stehen für intelligente und übergreifende Kommunikations- und Vernetzungslösungen und verbinden Ärzte aller Fachrichtungen, Krankenhäuser, Apotheken, soziale Einrichtungen und Kostenträger. Mit Instrumenten für eine effiziente Vertrags- und Versorgungssteuerung und Softwarelösungen zur Optimierung von Verwaltungsprozessen eröffnen sich zudem neue Wege zu erheblichen Einsparungspotenzialen.

Das gemeinsame Merkmal aller Produkte im Portfolio der CompuGroup Medical Deutschland AG ist die sektorenübergreifende, sichere und datenschutzkonforme Kommunikation. Mit diesen Technologien ist eine Vernetzung der Teilnehmer des deutschen Gesundheitswesens schon heute möglich.

Die CompuGroup Medical Deutschland AG ist eine Tochtergesellschaft der CompuGroup Medical AG, einem weltweit führenden eHealth Unternehmen. Die CGM Deutschland richtet ihre Kerntätigkeiten auf die Konzeption und Entwicklung effizienzsteigernder Produkte, Dienstleistungen und Technologien für das gesamte deutsche Gesundheitswesen. Und dies mit großem Erfolg!

Nahezu jeder zweite Arzt in Deutschland arbeitet bereits täglich mit den sicheren Medizinischen Informations-Technologien der CGM Deutschland im perfekten Zusammenspiel mit den marktführenden Arzt- und Zahnarztinformationssystemen wie ALBIS, CGM M1 PRO, DATA VITAL, MEDISTAR, TURBOMED, CHREMASOFT und CGM Z1.

Die CompuGroup Medical Deutschland AG bietet aber auch für die Bereiche MVZ, Soziale Einrichtungen, Labore sowie Fach- und Rehakliniken perfekte Lösungen für effizientes und sicheres eHealth-Management.



CompuGroup Medical Deutschland AG
Geschäftsbereich telemed
Maria Trost 21 | 56070 Koblenz
Ansprechpartner: Sören Kreckel
Telefon: 0261-8000-2004
E-Mail: vertrieb@telemed.de
Internet: www.cgm.com
www.inmedea-simulator.net

Stand 6

CST | Certified Science Training

Zertifizierung von Wissenschafts- und Führungsinhalten für den Bologna-Raum

In diesem gemeinsamen Projekt der Charité - Universitätsmedizin Berlin und der Sanitätsakademie der Bundeswehr wird die Wissenschafts-, Organisations- und Führungsausbildung an der Sanitätsakademie der Bundeswehr aufgewertet und für den Bologna-Raum verfügbar gemacht.

An der Sanitätsakademie gelehrt Inhalte werden seit dem Frühling 2014 über die Charité zertifiziert und in das *European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)* überführt. Den Mitarbeitern des Sanitätsdienstes wird auf diese Weise ein Grundstock an akademischen Inhalten bescheinigt, der in zivilen Studiengängen und Weiterbildungen angerechnet werden kann. Die Kurse an der Sanitätsakademie werden dadurch aufgewertet, die Motivation der Lehrenden und Kursteilnehmer wird erhöht. Integraler Teil des Zertifizierungsprozesses ist die Evaluation der Kursinhalte durch die Teilnehmer. Dies wird derzeit mit Fragebogen erreicht. Für die Zukunft ist die Erfassung über eine entsprechende Mobile App geplant, mit der u.a. die Meinung der Kursteilnehmer zur Relevanz des Kurses für die eigene Tätigkeit, zur Verständlichkeit des Unterrichts und zum Organisationsniveau ermittelt wird.

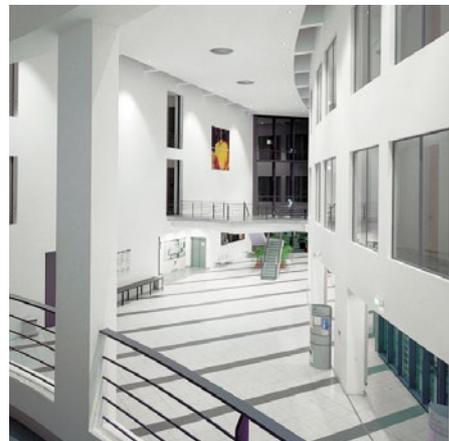
Zielgruppe sind alle Offiziere und Unteroffiziere des Sanitätsdienstes der Bundeswehr im aktiven Dienst und in der Reserve. Die erarbei-

teten ECTS-Punkte sollen vor allem für Master Studiengänge zu den Themen Public Health, Business Administration und Pflegewissenschaften in Anrechnung kommen. Die Erfassung läuft über die Gesamtverpflichtungsdauer der Soldaten und umfasst damit die Gesamtheit der absolvierten Lehrgänge mit akademischer Relevanz. Für die promovierenden Ärztinnen und Ärzte sollen die ECTS-Punkte auch in Promotionsumgebungen – zum Beispiel an der Charité – anrechenbar sein.

CST wurde an der Charité - Universitätsmedizin Berlin in Zusammenarbeit mit dem Sanitätsdienst der Bundeswehr, der Ärztekammer Berlin und dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung konzipiert.

CST nutzt das etablierte CME-System der ärztlichen Fortbildung als „Blueprint“ zum Aufbau eines Zertifizierungssystems für Fortbildungsinhalte im Bereich der Lebens- und Organisationswissenschaften.

Durch CST werden Fortbildungsinhalte gesichtet, bewertet, zertifiziert und den Fortbildungsteilnehmern an der CST-Umgebung zur Verfügung gestellt. Teilnehmer können frei auf Veranstaltungen in einer resultierenden *Content Cloud* zugreifen, zu der auch die Inhalte der Sanitätsakademie gehören.



CST | Certified Science Training

CST | Certified Science Training
Charité - Universitätsmedizin Berlin
Charitéplatz 1 | 10117 Berlin
Projektleiter: Prof. Dr. J.-W. Oestmann
Tel. 030/450657091
E-Mail: joerg.oestmann@charite.de
cst.charite.de

Die Charité - Universitätsmedizin Berlin zählt zu den größten Universitätskliniken Europas. Hier forschen, heilen und lehren Ärzte und Wissenschaftler auf internationalem Spitzenniveau. Über die Hälfte der deutschen Nobelpreisträger für Medizin und Physiologie stammen aus der Charité, unter ihnen Emil von Behring, Robert Koch und Paul Ehrlich. Weltweit wird das Universitätsklinikum als ausgezeichnete Ausbildungsstätte geschätzt. Mit ihrem Modellstudiengang Medizin setzt die Charité Maßstäbe. Ihre Zusammenarbeit mit dem Sanitätsdienst reicht weit in die Geschichte zurück.

Stand 41

Deutscher BundeswehrVerband e.V.

Wer viel gibt, kann viel verlangen!

Aufgabe des Verbandes ist es, die allgemeinen, ideellen, sozialen und beruflichen Interessen seiner Mitglieder sowie ihrer Familienangehörigen und Hinterbliebenen unter Wahrung seiner Unabhängigkeit wahrzunehmen. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet. Er ist die Spitzenorganisation für den Bereich der äußeren Sicherheit nach §§ 35a Soldatengesetz und § 118 Bundesbeamtengesetz. Der Verband nimmt für seine Mitglieder die Befugnisse der Gewerkschaften nach dem Personalvertretungsrecht sowie dem Soldatenbeteiligungsgesetz wahr. Hierzu arbeitet er unter Beachtung der geltenden Gesetze eng und vertrauensvoll mit den Personalvertretungen sowie den zuständigen Vorgesetzten zum Wohle der Soldaten sowie zivilen Mitarbeitern und zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststellen zusammen. Zur Durchsetzung von Verbandsforderungen werden Streiks für Soldaten abgelehnt.

Der Verband setzt sich tatkräftig ein für die Grundsätze der Inneren Führung und die Durchsetzung des Leitbildes des Staatsbürgers in Uniform. Er wirkt in seiner gesamten Tätigkeit darauf hin, dass die Grundrechte der Angehörigen der Bundeswehr und ihrer Familien geachtet werden und jede Benachteiligung wegen Rasse, Herkunft, Geschlecht oder aus anderen gesetzlich verbotenen Anlässen unterbleibt oder entsprechend den geltenden Gesetzen abgestellt wird.

Wir bewegen etwas für unsere Mitglieder: In die Gesetze zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr wurden grundlegende Forderungen des DBwV aufgenommen. Dies

bedeutet einen der größten Erfolge in der Geschichte des Verbandes und bringt wesentliche soziale Verbesserungen für die Angehörigen der Streitkräfte. Dank der Arbeit des DBwV 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 (in der höchsten Stufe) erhalten. Weitere Beispiele sind der stete Ausbau der Beteiligungsrechte, die Öffnung der Streitkräfte für Frauen, die Verbesserung der Rechtsstellung bei Auslandseinsätzen und erhebliche Verbesserungen beim Bundeswehr-Reformbegleitgesetz.

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. In der 1972 gegründeten Europäischen Organisation der Militärverbände (EUROMIL) sind – neben dem BundeswehrVerband – 39 Verbände aus 24 europäischen Staaten vertreten. Zudem ist der DBwV auch Mitglied bei CESI, der



Europäischen Union der unabhängigen Gewerkschaften. CESI repräsentiert mehrere Millionen Mitarbeiter und Beschäftigte aus ganz Europa.

Die vier Landesverbände (LV) des DBwV bestehen aus 27 Bezirken. Die Basis des Landesverbandes bilden Standortkameradschaften, Truppenkameradschaften, Kameradschaften ehemaliger Soldaten / Reservisten / Hinterbliebener und selbständige Truppenkameradschaften. In den DBwV-Bundes- und Landesgeschäftsstellen betreuen über 200 hauptamtliche Mitarbeiter, die in rund 1000 Kameradschaften organisierten Mitglieder.

Der DBwV arbeitet national und international eng mit politischen Institutionen, Partnern und Organisationen zusammen. Zu diesen gehören: Parlament, Regierung und Parteien, Gewerkschaften, Verbände sowie Stiftungen.

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 und eine obligatorische Diensthauptpflichtversicherung.
 ES GEHT UM RAT UND HILFE! Wir beraten Sie unentgeltlich – wir helfen in Notlagen
 ES GEHT UM IHRE SOZIALE ABSICHERUNG! Wir kämpfen für gerechte Besoldung und Versorgung.
 ES GEHT UM SERVICE! Wir bieten Mitgliedern besondere finanzielle Vorteile durch spezielle Angebote der Förderungsgesellschaft.



Deutscher BundeswehrVerband e.V.
 Landesverband Nord
 Waschpohl 5-7 | 24534 Neumünster
 Fon: 04321 / 42006 | Fax: 04321 / 44233
 Ansprechpartner: OTL Andreas Brandes
 E-Mail: nord@dbwv.de
 www.dbwv.de

Stand 53

Deutsches Rotes Kreuz

Ressortübergreifende EBOLA-Ausbildung im Rahmen der humanitären Hilfe in Westafrika

Von Oktober 2014 bis Februar 2015 wurden Angehörige des Deutschen Roten Kreuzes und der Bundeswehr für einen Einsatz im Rahmen der Humanitären Hilfe Westafrika ausgebildet. Grundlage für die Ausbildung bildete zum einen der Tagesbefehl der Bundesministerin der Verteidigung vom 22. September 2014, in dem u.a. eine Intensivvorbereitung im Umgang mit der Krankheit Ebola und mit Ebola Infizierten angewiesen wurde und zum anderen die Zusage der Bundesregierung, das Deutsche Rote Kreuz sowohl finanziell, als auch logistisch beim Aufbau und Betrieb einer Behandlungsstation für Ebola-Kranke in LIBERIA zu unterstützen. Die für das Deutsche



Rote Kreuz, die Bundeswehr und weiterer Partner bislang einmalig enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Bereich der modularen und zentralisierten Ausbildung war geprägt von einer Dynamik, die sich am Krankheitsverlauf im Krisengebiet orientiert musste und dabei effizient und effektiv sein sollte. Die sich im Rahmen dieser humanitären Hilfeleistung entwickelten sowohl persönlichen als auch organisatorischen Kontakte und Verbindungen sind zeitnah und konsequent zu stärken bzw. weiterzuentwickeln. Die im Rahmen der internen und externen Evaluation gewonnenen Erkenntnisse unterstreichen nachhaltig und belastbar den erzielten Ausbildungserfolg. Das Ausbildungssystem hat sich damit insgesamt bewährt!



Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat
Team 24 – Katastrophenhilfe
Carstennstr. 58 | D-12205 Berlin
E-Mail: katastrophenmanagement@drk.de

Kommando Streitkräftebasis
Abteilung Ausbildung Streitkräfte
Referat Gds EinsAusw Ausb SK EinsVorbAusb
Fontainengraben 150 | 53123 Bonn
E-Mail: kdoskbausbktrskgds@bundeswehr.org

Von Oktober 2014 bis Februar 2015 wurden Angehörige des Deutschen Roten Kreuzes und der Bundeswehr für einen Einsatz im Rahmen der Humanitären Hilfe Westafrika ausgebildet. Die für das Deutsche Rote Kreuz, die Bundeswehr und weiterer Partner bislang einmalige enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit in der modularen, zentralisierten Ausbildung war geprägt von einer Dynamik, die sich am Krankheitsverlauf orientiert und dennoch effizient und effektiv sein musste. Das Ausbildungssystem hat sich insgesamt bewährt!

Stand 36

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG / Mastersolution AG (Gemeinschaftsstand)

Fernausbildung aus einer Hand

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG und die Mastersolution AG ergänzen ihre Angebote zu einer ganzheitlichen Fernausbildungslösung. 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. Die Mastersolution AG legt auch in diesem Jahr zum Fernausbildungskongress, neben dem bewährten Standardprodukt für Klassenraum Management MASTERSOLUTION SUITE, wieder ihren Schwerpunkt auf die Softwarelösungen MASTERSOLUTION VMS sowie MASTERSOLUTION VCS.

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 Inhalts-

bereichen für industrielle Kunden. Die Programme sind so realisiert, dass es dem Lehrer möglich ist, die einzelnen Ausbildungsinhalte, entsprechend den Eindrücken aus den Präsenzphasen, individuell an den Ausbildungsbedarf des jeweiligen Lernalters 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.

Die Mastersolution AG präsentiert das Video Management System MASTERSOLUTION [VMS], mit dem Medieninhalte, Videos, Aufzeichnungen und Live-Sendungen zentral und bequem verwaltet, beliebig verteilt oder ausgewählten Nutzern individuell zur Verfügung gestellt werden. Anwender profitieren von Videoportal, Mediendistribution und Videoredaktion, bei denen per Mausklick entschieden wird, ob Inhalte z. B. zum freien Download zur Verfügung stehen oder mit Kopierschutz versehen sind. Mit dem Virtual

Communication System MASTERSOLUTION [VCS] werden Informationen und Wissen via internetbasierten Live-Schulungen, Webinaren und Online-Konferenzen, vollkommen unabhängig vom Ort, ausgetauscht. Ein modularer Aufbau, eine skalierbare Teilnehmeranzahl sowie die intuitive Bedienung garantieren multimediale Live-Kommunikation in einer neuen Dimension. Ganz gleich ob Virtueller Klassenraum, Online-Meetings oder Webinare – die Anwender gestalten ihre individuelle Kommunikation in Echtzeit.

Neben der softwaretechnischen 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 Videokonferenzenanlagen, 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
- Inhaltsentwicklung 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

Mit Leidenschaft entwickelte Software-Technologien für eine moderne IT-basierte Ausbildung – vom Standardprodukt bis zur Individuallösung, alles aus einem Haus.

Die Mastersolution AG konzentriert sich auf die Entwicklung und den Vertrieb von Software für Kommunikation & Lernen. MASTERSOLUTION bietet innovative Standardprodukte für Klassenraum-Management, Computerschutz und IT Asset Management sowie Softwarelösungen wie das Virtual Communication System (VCS) mit Virtuellem Klassenraum, für Online-Meeting und Webinare, das Lern Management System (LMS) als Lernplattform, Wissensdatenbank und Trainingsportal, das Video Management System (VMS) für Videoportal, Mediendistribution und Videoredaktion sowie das Simulation and Authoring System (SAS) mit Simulationswerkzeug, Autorensystem und Wissensmanagement.

Stand 11

DIEHL
BGT Defence

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

mastersolution^{AG}

Mastersolution AG
Postplatz 12 | 08523 Plauen
Fon: 03741/42313-0 | Fax: 03741/42313-19
Ansprechpartner: Enrico Korb
Fon: 03741/42313-0
E-Mail: enrico.korb@mastersolution.ag
www.mastersolution.ag

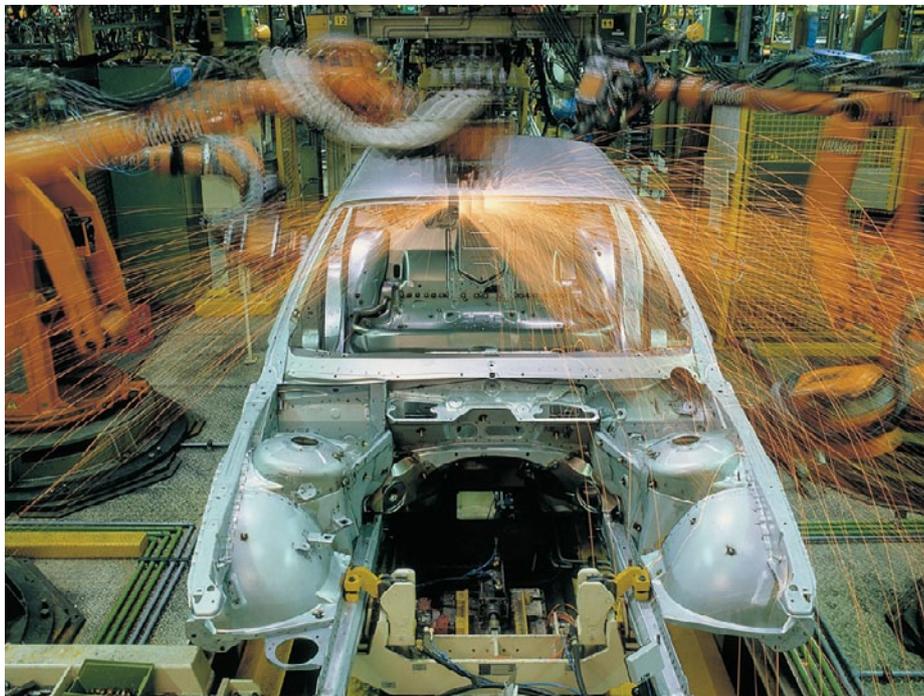
DIPLOMA Hochschule

Fernstudium – eine Alternative zum Präsenzstudium?

Wer beruflich vorankommen möchte und sich selbst als attraktive Fachkraft der Wirtschaft anbieten möchte, denkt über Kurz oder Lang darüber nach, ein Studium zu absolvieren, um formale Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg aufweisen zu können. Viele scheuen jedoch davor zurück, diesen Schritt zu machen, wenn es bedeutet, den beruflichen Status dafür zunächst „auf Eis legen“ zu müssen. Das berufsbegleitende Studium gewinnt insofern immer mehr an Bedeutung.

An der DIPLOMA Hochschule – Fachhochschule Nordhessen werden alternativ zum Präsenzstudium sämtliche Studiengänge auch in einer Fernstudienvariante angeboten, die auf vielfältige Weise die Vorzüge der beruflichen Tätigkeit und des Studiums miteinander kombiniert. Zum einen können die Studierenden sich mit berufsbezogenen Themen sowohl in den Veranstaltungen als auch in den Prüfungsleistungen, wie z.B. in Projektarbeiten oder in praxisorientierten Bachelor- bzw. Masterthesen, vertieft auseinandersetzen. Zum anderen können Berufserfahrung wie auch weitere Leistungen außerhalb des Hochschulbereichs auf das Studium angerechnet werden, wenn diese einschlägig sind. Nicht zuletzt kann ein Fernstudium auch bereits ausbildungsbegleitend begonnen werden, was zu einer Reduktion der Gesamtausbildungszeit führt.

Die DIPLOMA Hochschule setzt im Fernstudium auf ein sogenanntes „Blended-Learning“-Konzept, bei dem Präsenzveranstaltungen vor Ort an ca. 12-14 Samstagen pro Semester mit



den technischen Vorzügen einer onlinebasierten Lernplattform kombiniert werden, so dass die Studierenden sowohl von einer zeitlichen wie einer örtlichen Flexibilität profitieren. Aufgrund der Vielzahl an Studienzentren im deutschsprachigen Raum kann man sich ein Studienzentrum in der Nähe wählen, so dass wenig Zeit und Energie durch Reisetätigkeit verloren geht. Auch ein vollständig virtuelles Studium ist möglich, bei dem man – eine stabile Internetverbindung vorausgesetzt – annähernd von jedem Ort der Welt studieren kann.

Mit der Möglichkeit, die Regelstudienzeit um bis zu vier Semestern studiengebührenfrei zu verlängern, interaktiven Online-Vorlesungen an Samstagen, pädagogisch-didaktisch aufbereitetes Selbststudienmaterial, einer umfassenden Online Bibliothek mit mehr als 35.000 e-books, ca. 350 Fachzeitschriften im Volltextzugriff und zahlreichen Lehr-/Lernvideos sowie einer Vielzahl an Prüfungsorten im Bundesgebiet sowie im deutschsprachigen Ausland, entspricht die DIPLOMA Hochschule den Bedürfnissen ihrer Studierenden nach Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.



DIPLOMA Hochschule
Am Hegeberg 2 | 37242 Bad Sooden-Allendorf
Präsidentin der DIPLOMA Hochschule:
Frau Prof. Dr. Michaela Zilling
Kanzler: Herr Prof. Dr. Andreas Blindow
Fon: 05652/58777-0
Fax: 05652/58777-29
E-Mail: info@diploma.de
www.diploma.de

DIPLOMA Hochschule – Innovativ studieren parallel zum Beruf

Die DIPLOMA Hochschule ist eine private, staatlich anerkannte Hochschule mit bundesweit verteilten Studienzentren. Das Fernstudium, welches neben dem Beruf an den Studienzentren oder – mit völliger örtlicher Flexibilität – auch virtuell studiert werden kann, richtet sich an Personen, die Beruf, Familie und Studium miteinander kombinieren wollen. Interessierte können wählen aus verschiedenen Bachelor- und Masterstudiengängen, wie z.B. BWL, Medizinalfachberufe, Grafik-Design oder Wirtschaftsingenieurwesen. Seit 2015 wird mittels Kooperation zur Universität Lettlands auch ein Doktoratsstudium in BWL angeboten.

Stand 57

Eleven-0-Six Racing Team e.V.

Unplug and drive

Foto: Prototypenmuseum

Seit Anbeginn der Menschheitsgeschichte steht die Weiterentwicklung der Fortbewegung im Fokus des Fortschritts. Der Elektroantrieb stellt hier eine neue Evolutionsstufe dar, dessen Faszination auch das Eleven-0-Six Team erfasst hat. Mit dem eRUSH soll die neue Ära des Motorsports an der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr eingeläutet werden. Auch wenn die seit 2013 laufende Konstruktion des Fahrzeuges unser Team vor Herausforderungen gestellt hat, so laufen nun die letzten Vorbereitungen für die Formula Student.

Schon auf einigen Messen konnte das Eleven-0-Six Racing Team das neue Konzept Sponsoren und interessierten Besuchern am Stand der Bundeswehr vorstellen. Zuletzt freuten wir uns auf der Hannover Messe über zahlreiche Besucher.

Die Möglichkeit auf den Messen Kontakt zu Automobilherstellern wie Audi, VW oder BMW aufzunehmen, garantiert für unser Team stets einen sehr spannenden Aufenthalt und interessante Gespräche. Diese Besuche dienen ebenfalls zur Kontaktaufnahme mit neuen Sponsoren. Ohne die tatkräftige Unterstützung der Sponsoren wäre der Sprung in eine neue Zeit nicht möglich.



Der „Eleven-0-Six Racing Team e.V.“ wurde im November 2006 gegründet. Der Verein verfolgt ausschließlich 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 zu fördern.

Mit über 20 engagierten Mitgliedern erfreuen wir uns heute an der Möglichkeit an zahlreichen Veranstaltungen wie internationalen (Technik)Messen, Workshops und Rennen im Rahmen der Formula Student teilnehmen zu dürfen. Die Mitglieder des Eleven 06 Racing Teams studieren an verschiedenen Fakultäten. Den Großteil stellen Studenten der Ingenieurwissenschaften dar. Daneben sind Studenten der Wirtschafts- und Geisteswissenschaften vertreten. Die Interdisziplinarität und vor allem die Verbindung von Theorie und Praxis durch dieses Projekt fördern den Erfolg dieses Projekts. Wir freuen uns über Ihren Besuch an unserem Stand Nummer 13-21.

Stand 13-21



Eleven-0-Six Racing Team e.V.
 Holstenhofweg 85
 22043 Hamburg
 E-Mail: eos_racing_team@hsu-hh.de
 www.hsu-racing.de

eurosimte GmbH

simulate. train. succeed.

eurosimte's Kernkompetenz ist es Simulationslösungen und 3D-Visualisierungen für die Ausbildung und Einsatzvorbereitung militärischer und ziviler Kunden schnell, flexibel und kostengünstig verfügbar zu machen.

simulate. train. succeed

Auf der generischen VBS3 (Virtual Battlespace 3) 3D-Simulationsplattform aufbauend, bietet eurosimte Software-Programme (z.B. C3I-TS, VB-Edit) und Lösungen (z.B. Drohnen Simulator LUNA, Mikado, Artillerie Simulator BT33), bei denen die Ausbildungs- und Trainings-Bedürfnisse der militärischen Kunden im Mittelpunkt stehen.

Sei es die Vermittlung von Grundlagenwissen, Verfahrens- und Handlungstraining oder das gemeinsame Missionstraining zur Einsatzvorbereitung – Simulation und 3D-Visualisierung helfen Abläufe und Zusammenhänge zu verstehen und adäquat und erfolgreich auszubilden. Auf diese Weise können Liveübungen optimal vorbereitet

und zugleich Ressourcen Zeit, Personal, Material geschont werden. Als Teil der Einsatzvorbereitung kann die Mission im Operationsgebiet virtuell geplant und auch mehrfach geübt werden, um damit einen erfolgreichen Operationsverlauf zu garantieren.

eurosimtes Simulationslösungen bieten die Flexibilität, die verschiedensten Einsatzorte und Bedingungen sowie verschiedene komplexe Lagen sowohl zwei- als auch dreidimensional, also mit dem Blick ins tatsächliche Gelände, darzustellen, beüben zu lassen und das Ausbildungsergebnis auszuwerten. So wird eine wesentliche Steigerung des Ausbildungserfolges erreicht und ein wichtiger Beitrag zur realistischen und effektiveren Einsatzvorbereitung geleistet.

Die Bundeswehrlizenz

Die SuTBw (Simulations- und Testumgebung der Bundeswehr) hat im Dezember 2014 VBS3 und ergänzende Produkte, u.a. der Firma eurosimte GmbH aus Düsseldorf, als das virtuelle Simulationssystem für die Bundeswehr ausgewählt und beschafft. VBS3 ist durch seine Vielfältigkeit, die vielen verfügbaren Inhalte, seine Verbreitung in der NATO und seine offene Architektur das Simulationssystem, dass die Bundeswehr überzeugt hat. Neben der Beschaffung von VBS3 Lizenzen und ergänzenden Produkten umfasst der Vertrag auch einen Service- und Supportvertrag für alle beschafften Produkte in deutscher Sprache, sowie einen weitreichenden Service, auch vor Ort, und das Management der Lizenzverwaltung.

Diesen Service realisiert die Firma eurosimte GmbH.
Support unter: 0700 90 211 211 oder
vbs-support@eurosimte.de

Cloud Simulation

Zusammen mit den starken Partnern Dell, Nvidia, Intel und ComputaCenter hat die eurosimte GmbH die Studie Cloud SiM erfolgreich abgeschlossen. Unter dem Motto „Jeder. Jederzeit. Überall.“ kann die Simulation mit dieser Technologielösung zum Auszubildenden gebracht werden. Simulation und Training auch von zu Hause. Ortsübergreifend. Länderübergreifend.



eurosimte GmbH
Mündelheimer Weg 37 | 40472 Düsseldorf
Ansprechpartner: Carsten Barth
Fon.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 0
Fax.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 29
E-Mail: c.barth@eurosimte.de
www.eurosimte.de

eurosimte bietet virtuelle Simulationssysteme, Softwareprodukte und Services sowie Training und Schulungsleistungen.

Unsere virtuellen 3D Simulationssysteme und Produkte ermöglichen bestmögliche, optimierte sowie motivierende Ausbildung und deren Erfolg.

Wir helfen dabei, Soldaten optimal auf das vorzubereiten, worauf es ankommt: den Einsatz. Ihr Erfolg ist unser Ziel.

Simulate. Train. Succeed.

Stand 37

goldsteps consulting GmbH & Co. KG

Wir passen die Fortbildung dem Soldaten an und nicht den Soldaten der Fortbildung- IT Karriereberatung mal anders!

In Zeiten wachsender Dynamik in Geschäftsprozessen wird es zunehmend wichtiger sich den raschen Gegebenheiten anzupassen und auf die Bedürfnisse von Kunden oder die internen Anforderungen einzugehen. Bei derartigen Anforderungen ist in erster Linie die wichtigste Ressource, der Mitarbeiter, gefordert.

An diesem Puls der Zeit setzt unser ganzheitliches Ausbildungskonzept an. So ist es einem noch völlig Ungelernten möglich, mit unserer Maßnahme, einen IHK-Berufsabschluss als Fachinformatiker zu erlangen. Sollte dieser bereits vorhanden sein, ist eine Weiterqualifikation mit anerkannten Herstellerzertifikaten möglich. Es sind schon einige Jahre praktische Erfahrungen in dem Beruf gesammelt worden? Dann verbessern Sie Ihre Chancen mit einem höheren beruflichen Abschluss, dem IT-Professional. Sie haben bereits ein Studium im Bereich der Informatik abgeschlossen oder sind IT Professional und möchten in diesem

Bereich auf Ihr fundiertes Wissen aufbauen? Dann lassen Sie sich bei uns zum ITIL-Expert zertifizieren und werden Sie Profi im Service-Management.

Der erste Schritt ist der Berufseinstieg, doch ihm folgen noch viele weitere Schritte des Lernens. So denken wir diesen Schritt weiter um die wichtigste Ressource, die Mitarbeiter,

auf jeder Stufe der beruflichen Bildung weiter zu qualifizieren. Unser rundum Angebot beginnt bei Qualifikationen von Berufseinsteigern und schließt den Kreis bis zu studierten Mitarbeitern. Dabei ist uns die Qualität der Weiterbildung stets das wichtigste Anliegen. Diese können wir gewährleisten durch eine sinnvolle und anerkannte Weiterbildung, die auf die Teilnehmer zugeschnitten ist.



10 Gründe für die goldsteps consulting GmbH & Co. KG

1. Kompetenz von Anfang an – Fachkundige Beratung durch das Karriere Team vor der Ausbildung
2. Betreuung im Vorfeld – Professionelle Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen
3. Individuelle Vermittlung – Deutschlandweite Vermittlung in Unternehmen
4. Flexibler Einstieg – Start ist jeden Monat möglich
5. Praxisorientierte Trainings – Zielgruppenorientierte Kurse und Gleichgesinnten
6. Professionelles Dozententeam – Training durch projekterfahrene Dozenten
7. Betreuung – Wir stehen Ihnen vor, während und nach der Ausbildung als Karriereberater zur Seite
8. Mit Sicherheit zum Abschluss – Nahezu 100% Besteherrate
9. Akkreditierung – Weitgehende Partnerschaften mit namenhaften Firmen, Herstellern und Organisationen
10. Erfahrung – seit 1991 IT Consulting-unternehmen

Die goldsteps consulting GmbH & Co. KG ist ein bundesweit agierendes IT-Beratungsunternehmen mit Sitz in Bielefeld. Das Unternehmen gehört zur acocon Gruppe und beschäftigt 22 Mitarbeiter.

Mit einem hochmotivierten Team werden Leistungen in den drei Bereichen: Recruiting, Qualifizierung und Karriereberatung angeboten, die eine ganzheitliche Betreuung des Kunden von der Erstberatung über die persönliche Entwicklung bieten. Durch zahlreiche Zertifizierungen und Akkreditierungen kann die goldsteps Fortbildungen wie den IT Professional oder Fachinformatiker aber auch ITIL Expert oder Prince II anbieten. Des Weiteren sind wir als Recruiter für namenhafte Unternehmen wie z.B. der Symantec Deutschland GmbH tätig.



goldsteps consulting GmbH & Co. KG /
Ein Unternehmen der acocon group
August-Schroeder-Str.4 | 33602 Bielefeld
Ansprechpartner: Carsten Müller
E-Mail: info@goldsteps.de
www.goldsteps.de

Stand 52

Hanse College

Berufliche Zukunft gestalten

Das Hanse College ist ein Institut für Erwachsene mit besonderen Ansprüchen an die persönliche Karriere Entwicklung. Einzelpersonen, Gruppen und Unternehmen können beim Hanse College an Fachseminaren teilnehmen, um mit dem passenden Wissen den beruflichen Weg erfolgreich zu beschreiten.

Klassischer Weise trifft dieser Bedarf dann häufiger auf, wenn Fach- und Führungskräfte einen beruflichen Werdegang genommen haben, der höher verlaufen ist, als es die ursprüngliche Schul- und Berufsausbildung erwarten ließen. Auch bei Studienabschlüssen, die in einem völlig anderen Fachgebiet lagen als die darauf folgende Karriere, bietet das Hanse College sinnvolle und nachweisbare Kompetenzanpassungen.

Die Schwerpunkte des Weiterbildungsprogramms des Hanse College sind kaufmännische und betriebswirtschaftliche Schulungen im Vertriebs- und Einkaufsbereich, organisatorische, planerische und Geschäftsprozess-themen aus der Buchhaltung, der Unternehmensverwaltung und dem Logistik-, Prozess- dem Projektmanagement. In den letzten Jahren hat das Hanse College mit sehr großem Erfolg die

betriebswirtschaftliche Ausrichtung mit Kursen für die offiziellen Personenzertifizierungen im Qualitätsmanagement erweitert.

Das gesamte Bildungsprogramm erfährt mit den Seminaren mit Train-the-Trainer- und Dozentenausbildungen seinen Höhepunkt, weil Fachleute darüber in die Lage versetzt werden, ihr Wissen zukünftig weiterzugeben.

Mit der Methode des handlungsorientierten Lernens realisieren die Absolventen des Hanse College das Leitmotiv „Gutes stabilisieren. Exzellentes lernen. bestes Können.“

In den letzten fünf Jahren haben über 80% der Absolventen des Hanse College ihre Karriere positiv vorangetrieben.

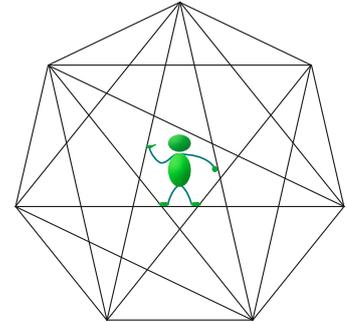
Coaching und Karrierebegleitung

Für Hochleistungssportler ist es selbstverständlich sich durch einen Coach begleiten zu lassen. Im Berufsleben – das länger dauert als jede Sportkarriere – wird die Chance viel zu selten genutzt, die kontinuierliche Verbesserung und Festigung der persönlichen Kompetenzen, durch Hinzuziehen eines Coaches, zu erlangen. Dabei ist der berufliche Weg eine Ausdauer- Höchstleistung.

Hier müssen Timing, Balance, Zielorientierung, Sozialisierung, Zeitmanagement, Gesundheitsvorsorge und Vereinbarkeit mit dem privaten Umfeld über die längste Zeit eines bedeutenden Lebensabschnitts miteinander kommunizieren.

Folge

Coaching ist sinnvoll. Damit das Septagon des Lebens stabil bleibt.



Explizit dann, wenn Veränderungen geplant sind, oder durch veränderte Rahmenbedingungen Änderungen ins Haus stehen.

Der Coaching Ansatz des Hanse College

Es wird ausschließlich im beruflichen Teil nach dem Prinzip der Selbststeuerung durch die Teilnehmer gearbeitet. Alle Pläne, Zielsetzungen, Organisationsinstrumente, Wege und Kontrollen unterliegen ausschließlich der autonomen Gestaltung und Organisation der Coachingkunden. Das heißt, alles ist Ergebnis des Willens und des individuellen Fortschritts der Kunden.

Die wichtigsten Säulen und Bausteine des Hanse College Coachings:

- ▶ Säule 1 – Karrierecoaching
- ▶ Säule 2 – Existenzgründer Coaching

Coaching ist etwas für Menschen, die ihr Leben selber gestalten.



Hanse College EBA GmbH
Kontakt: Tilman Schäfer (Direktor)
Sachsenstraße 5
20097 Hamburg
Fon: 040/254133-60
Fax: 040/254133-629
E-Mail info@hanse-college.de
http://www.hanse-college.de

Vertrieb

CRM, Key Account Manager, Vertriebsleitung
– Steuerung, Mittelstandsfachwirt Vertrieb

Organisation

kfm. Grundlagen, ERP mit Lexware Software-retraining, ProjektManagement, Prozess-Management, Qualitäts Beauftragte, ISO (DAkkS), MS Office, Managementassistentz, Büro + Organisation, Bewerbung, Recruitment, Mittelstandsfachwirt Orga., Betriebswirt

Stand 38

Einkauf, Logistik

Einkauf, LogistikManagement, Fachkraft für Einkauf und Logistik, Fachwirt für Einkauf IHK

Existenzgründung

Planung, Organisation und Finanzen, Businessplan erstellen,

Trainer, Ausbilder

Ausbildereignungsprüfung IHK, Dozent Weiter- und Erwachsenenbildung
Verkaufstrainer

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH

Der HERDT-Verlag punktet mit innovativen IT-Lernmedien für die Aus- und Weiterbildung

Die Vermittlung und Beschaffung von Wissen in digitaler Form ist inzwischen ein zentraler Bestandteil der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern. HERDT unterstützt seine Kunden mit innovativen Produktentwicklungen.

Die **digitale IT-Wissensbibliothek, die HERDT-Flatrate**, stellt das geballte Wissen des HERDT-Verlags zu Windows und allen gängigen Office-Programmen sowie IBM Notes und Lync / Skype for Business zur Verfügung. Die Flatrate lässt sich ohne Probleme in ein bestehendes Intranet integrieren und bietet Anwendern damit die Möglichkeit, schnell auf benötigtes IT-Wissen zugreifen zu können. „Dies ist vor allem im Hinblick auf die bevorstehenden Updates auf Windows 10 und Microsoft Office 2016 ein großer Vorteil“, stellt die Key Account Managerin von HERDT, Anja Rasche, heraus. „Unsere Kunden berichten, dass ihr IT-Helpdesk mit der HERDT-Flatrate erheblich von „How-to-Fragen“ entlastet wurde.“ Ein weiterer Vorzug der HERDT-Flatrate ist die integrierte Suchfunktion – im Vergleich zu einer Suche im Internet, hat der Anwender hier direkte Treffer und findet so schnell und unkompliziert die gesuchten Themen.

Grundsätzlich sind alle Schulungsbücher von HERDT auch in digitaler Form erhältlich. Über den Webshop **HERDT | Digital** (www.herd-digital.com) lassen sich die HERDT-Lernunterlagen als persönliche PDF herunterladen. Die PDFs sind speziell für den Kunden erstellt und codierte Unikate, die inhaltlich den gedruckten Unterlagen entsprechen – mit allen Tipps und Tricks und der bewährten didaktisch erstklassigen Aufbereitung der Lerninhalte. Die Preise der digitalen Lernunterlagen liegen dabei deutlich unter denen der gedruckten Werke. „Der große Erfolg von HERDTIDigital zeigt uns, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben.“, betont Ricarda Stapf, die Vertriebsleiterin des HERDT-Verlags. „Viele unserer Kunden möchten ihre Mitarbeiter nicht mehr mit Papier belasten. Auf die digitalen Lernunterlagen kann man dagegen jederzeit gezielt zugreifen und sich das benötigte Wissen holen.“

Unternehmen können oft die Frage, ob sie die Microsoft Office Kenntnisse ihrer Mitarbeiter richtig einschätzen können, nicht beantworten. Studien haben gezeigt, dass PC-Anwender sich selbst besser einschätzen, als sie tatsächlich sind. Dazu stellt der HERDT-Verlag **IT-Wissenstests zu den gängigen Office-Anwendungen** zur Verfügung. Diese lassen sich auf der Internetseite www.herd.com kostenfrei herunterladen und können auf der eigenen Homepage oder im Intranet integriert werden. Mit den Fragen zu den verschiedenen Office-Programmen können die PC-Nutzer dann testen, wie fit sie in den einzelnen Anwendungen sind, um nach dem Test ihr IT-Wissen besser beurteilen zu können.

Gerne informieren wir Sie an unserem Stand über diese und weitere Bildungsmedien und Lösungen des HERDT-Verlags.

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH

Im deutschsprachigen Raum ist der HERDT-Verlag Marktführer für Bildungsmedien der IT-Aus- und Weiterbildung. Jährlich werden über 1 Million Bücher als Print- und Digitalversion und weitere Lernmedien zu mehr als 500 IT-Themen von Microsoft-Office-Anwendungen über Datenbanksysteme bis hin zu Netzwerktechniken und den neuesten Designprogrammen produziert. Der Vertrieb umfasst Deutschland, Österreich und die Schweiz. Viele Lernmedien sind in mehreren Sprachen erhältlich.

Informieren Sie sich über unsere Messeneuheiten BuchPlus und HERDTIDigital!

Stand 50

HERDT

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH
Am Kuemmerling 21-25
55294 Bodenheim
Fon: 06135 9222-0
E-Mail: info@herdt.com
www.herd.com

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH

ML – Der Bildungspartner der Bundeswehr

ML ist der führende Fullservice-Dienstleister für individuelle Trainingsprojekte und gezieltes Consulting. ML steht bereit für projektbezogene Unterstützung oder als dauerhafter Outsourcing-Partner. National und international. Im kleinen, großen und größten Maßstab. Das inhabergeführte Unternehmen begeistert derzeit in seinen Trainings über 60.000 Menschen pro Jahr und sorgt mit jährlich 6.000 Beratertagen für sichere Entscheidungen und das seit über 25 Jahren. ML kombiniert das Beste aus Training, Consulting und Service – für Erfolg versprechende Aussichten! Zu den Geschäftsfeldern zählen neben Training auch ERP-Projekte, Serviceanalyse und -qualifizierung, Compliance und Informationssicherheit sowie IT-Support.

Im Schwerpunkt des diesjährigen Messeauftritts steht die Studie „Kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr“, die ML und szenaris seit Jahresbeginn durchführen. Die Studie hat das Ziel, die Auswirkungen einer kompetenzorientierten Neuausrichtung des Personalmanagements auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr zu untersuchen. Dabei sollen vor allem Handlungsoptionen für die Ausbildung der Streitkräfte aufgezeigt und neue didaktische Ansätze definiert werden, die den Forderungen nach Einsatzorientierung und Attraktivität der Bundeswehr Rechnung tragen. Zudem sind u. a. die Fragen „Wie kann Aus-, Fort- und Weiterbildung die Entwicklung von Kompetenzen bestmöglich unterstützen?“ und „Welche Möglichkeiten sind geeignet, Kompetenzen festzustellen und zu bewerten?“ zu



beantworten. Die Schnittstellen zwischen Ausbildungsmanagement, Personalmanagement und Organisationsmanagement werden betrachtet und Wege für eine effiziente IT-Unterstützung aufgezeigt. Die Studie liefert wertvolle Erkenntnisse für die neue Bereichsvorschrift „Didaktik und Methodik in der Ausbildung“. Die Studie steht in einem eigenen Panel, an dem sich die ML aktiv beteiligt, im Fokus.

Ein weiteres Jahres-Highlight der ML ist der Gewinn beider Lose des Rahmenvertrags „IT-Ausbildung der Bundeswehr“, die nach öffentlicher Ausschreibung durch das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung

der Bundeswehr (BAAINBw) an die ML vergeben wurden. Der Vertrag hat eine Laufzeit von bis zu vier Jahren und beinhaltet voraussichtlich ca. 110.000 Teilnehmertage für ca. 20.000 Teilnehmer pro Jahr.

Diese und viele andere Themen rund um Modernes Lernen präsentiert ML auf ihrem großen Messestand 49. Besuchen Sie uns und lassen sich von unserer Kompetenz überzeugen. Wir freuen uns auf Sie. Wir möchten alle Kongressteilnehmer am Mittwoch zu unserem mittlerweile traditionellen „Kölschen Abend“ einladen.

Ihr ML Team.



25
JAHRE

Qualität und Verantwortung

ML Consulting
Schulung, Service & Support GmbH
Max-Planck-Str. 39 | 50858 Köln
Fon: 02234/9203-226 | Fax: -9226
Ansprechpartner: Herr Peter Brandt
peter.brandt@mlgruppe.de | www.mlgruppe.de



Stand 49

Serious Games Solutions GmbH

Ziviler Katastrophenschutz und militärisches Training – Anwendungen für moderne Game Based Learning Plattformen



Innovative Technologien aus den Bereichen Game Based Learning und Simulation bieten für das Training von Einsatzkräften sowie für die Planung, den Betrieb und den Schutz von Infrastruktureinrichtungen neue Möglichkeiten. In unserer modernen Welt sind die alltäglichen Abläufe komplex und kompliziert organisiert. Die Versorgung mit Lebensmitteln, Wasser und Strom, die Steuerung von Verkehrsströmen auf der Straße, der Schiene und in der Luft sind mit modernsten Technologien verbunden. Auch im Ernstfall müssen diese Infrastrukturen funktionsfähig bleiben. Fallen sie auf Grund von natürlichen oder kriegerischen Einwirkungen oder eines terroristischen Anschlags aus, entstehen Versorgungsengpässe. „Kritische Infrastrukturen“ stehen im Fokus. Doch die

Seltenheit solcher Ereignisse erschwert das Training. Reale Übungen sind kaum durchführbar. Moderne Simulations- und Visualisierungstechnologien gewinnen daher für die Ausbildung und das Training von Einsatz- und Sicherheitskräften zunehmend an Bedeutung und Verbreitung.

Mit Hilfe von 3D-Simulationen können realistische Szenarien aufgebaut werden, in denen sich Führungskräfte des Militärs, der Feuerwehr, des Rettungsdienstes, der Katastrophenschutzeinheiten und der Polizei einen vollständigen Überblick über die Lage verschaffen und die verantwortungsvollen Aufgaben bei der Bewältigung von komplexen Großschadenslagen analytisch vorbereiten können.

Diese Simulationen in der virtuellen Umgebung sind dabei gefahrlos, kostensparend und lassen das Begehen von Fehlern sowie deren Analyse zu.

An unserem Stand 48 erwartet Sie ein umfassender Einblick in die Möglichkeiten dieser Technologien. Serious Games Solutions GmbH arbeitet gegenwärtig an der Entwicklung des Produkts EMERGENCY PROFESSIONAL, das der Einsatzkräfteschulung im Zeitalter einer immer stärkeren Nutzung von Internet und mobilen Endgeräten innovative Impulse gibt und zur Steigerung der Effizienz in Ausbildung, Training und Analyse beiträgt (www.emergency-professional.de).

„Serious Games Solutions GmbH“ entwickelt Serious Games bereits seit 1993 und konnte sich als ein Marktführer in diesem stark wachsenden Bereich positionieren. Einen Schwerpunkt bildet die Entwicklung von Produkten für die Schulung in Katastrophenschutz und Feuerwehrwesen sowie im Notärztttraining. Zu den Kunden und Kooperationspartnern gehören z.B. die Siemens AG, BASF AG, das Deutsche Institut für Katastrophenmedizin, die Charité in Berlin oder die Universität Bonn.

Stand 48

SERIOUS GAMES SOLUTIONS
The Applied Games Experts

EMERGENCY
PROFESSIONAL

Serious Games Solutions GmbH
August-Bebel-Straße 27 | 14482 Potsdam
Ansprechpartner: Ralph Stock
Fon +49.331.231896.80
ralph.stock@serious-games-solutions.de
www.serious-games-solutions.de

Sicher-im-Inter.net eG

Prozesse verbinden, analysieren, optimieren

xAPI-Improvement – Lernen neu erleben – mit der weltweit besten xAPI Lösung

Die Experience API (xAPI) ist eine Spezifikation die es erstmalig ermöglicht, Daten zwischen verschiedenen (Lern-)Systemen auszutauschen und diese in einem Learning Record Store (LRS) zentral aufzuzeichnen und zu analysieren.

Mit der umfassenden Aufzeichnung und Analyse über verschiedene Systeme hinweg ist es nun möglich, in nahezu allen Bereichen Optimierungen zu erreichen. Das beginnt bei der Individualisierung von Lernumgebungen (adaptives Lernen, individuelle Lernprozesse, Lernlebensläufe usw.), geht weiter über die Optimierung von Abläufen und Prozessen bis hin zu bisher nie gekannten Möglichkeiten, die Sicherheit von Daten im Zusammenhang mit Big Data darzustellen.

xAPI inside unterscheidet sich wesentlich von allen anderen derzeit verfügbaren xAPI-Angeboten!

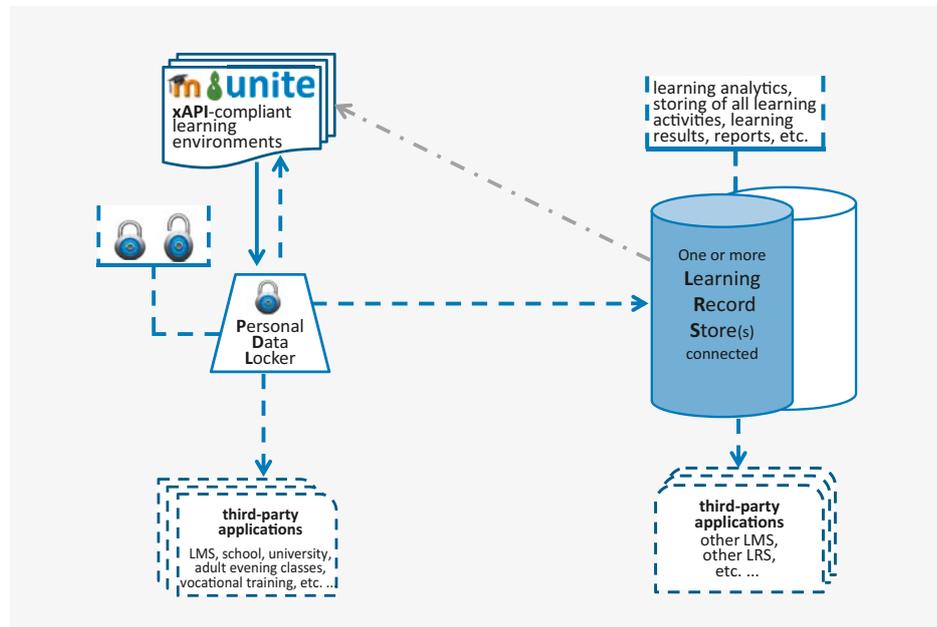
Optimaler Datenschutz mit xAPI inside

Mit xAPI inside erhalten Sie einen dezidierten LRS innerhalb Ihrer eigenen IT-Infrastruktur – auf Wunsch in einer nach deutschen Datenschutz-Vorschriften und -Gesetzen zertifizierten IT-Infrastruktur/Cloud. Sie selbst kontrollieren alle Daten Ihrer e-Learning-Anwendungen.

Software as a Service (SaaS) und optimaler Datenschutz sind nicht kompatibel. Sensible Lerndaten und Daten aus Forschung und Entwicklung usw., gehören nicht in die Hände Dritter, sondern ausschließlich unter Ihre Kontrolle.

BIG Data unter Kontrolle

Damit lebenslanges Lernen optimal begleitet



und gefördert werden kann, werden für aussagekräftige Learning Analytics sehr viele Daten erzeugt. xAPI inside erlaubt es jedem Lernenden, trotzdem die Datenhoheit über die eigenen Lerndaten selbst zu übernehmen/zu behalten.

Kommunikation schafft Bindung

Beliebige LMS und Lernumgebungen können miteinander verbunden werden und untereinander kommunizieren. Lernende können sich über ihren Personal Data Locker (PDL) mit jeder beliebigen xAPI-fähigen Anwendung verbinden und jederzeit und überall ihren Lebenslauf des Lernens aktiv fortschreiben.

Orts- und systemunabhängiges Lernen

xAPI inside erlaubt die Einbindung erweiterter Learning Analytics in traditionelle LMS, moderne Lernumgebungen sowie Online Games, mobile Apps, Webseiten, Foren, Wikis, sozialen Netzwerken, Browser Bookmarks, usw., um alle formellen wie informellen Lernaktivitäten und andere Aktionen mit einem LRS/PDL kommunizieren zu können.

xAPI inside kennt keine Limits

Bieten Sie allen Ihren Usern uneingeschränktes und xAPI unterstütztes Lernen an. Deshalb kennt xAPI inside auch keine Preismodelle, die sich über aktive Userzahlen oder die Anzahl von xAPI Statements berechnen.



Sicher-im-Inter.net eG
Strandstraße 17a | 18225 Kühlungsborn
Tel.: 038293/417710
Ansprechpartner: Thomas Pilz
Projektmanagement & Softwareentwicklung
Tel.: 0152/5620 5615
E-Mail: tp@sicher-im-inter.net
<https://xapi-insi.de>

Sicher-im-Inter.net – der Name ist Programm

Datensichere Software-Lösungen für e-Learning, Learning Analytics und Prozessoptimierungen sind unsere Spezialität.

„Yes, we scan!“ und der Mangel an grundsätzlich sicheren Anwendungen haben dazu geführt, dass wir uns entschieden haben, Software für diese sensiblen Bereiche selbst zu entwickeln. Unser praktisches Wissen in verschiedensten Bereichen sowie unsere auf Erfahrung beruhende Kreativität fließen stets in die Entwicklung unserer Software-Lösungen ein.

Für weitere Informationen und Fragen nehmen Sie bitte Kontakt mit Thomas Pilz auf.

Stand 7

SRH SAP Competence Center

SRH SAP Competence Center

Ausgezeichnete Perspektiven für Ihre Zukunft



Mit einer fundierten und fachlich kompetenten Ausbildung im Bereich der SAP-Schulungen bereiten Sie sich effektiv und fundiert auf die Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes vor.

Sie sind Soldat auf Zeit und planen Ihre berufliche Zukunft während Ihrer Dienstzeit als aktiver, vom Dienst freigestellter Soldat oder im Anschluss an Ihre aktive Dienstzeit?

Dann erwerben Sie einen wichtigen Baustein Ihres beruflichen Fundaments in den SAP-Schulungen des SRH SAP Competence Centers.

Heute Soldat/in, in naher Zukunft gefragter SAP Anwender.

Zusatzqualifikation: SAP- Beraterzertifizierung

Besonders wertvoll wird Ihre Ausbildung mit einer Original SAP Beraterzertifizierung.

Als SAP-Berater analysieren Sie die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens, passen die Software entsprechend an und schulen die Mitarbeiter.

SAP Bildungspartner

Wir qualifizieren seit mehr als 18 Jahren erfolgreich SAP-Berater und SAP- Anwender in allen Bereichen rund um das Rechnungswesen, die Personalwirtschaft und die Logistik.

Als lizenzierter Bildungspartner der SAP AG führen wir unsere Trainings auf original SAP Trainingssystemen mit SAP zertifizierten Dozenten durch. Durch modernste Methoden sowie aktuelle Technologie und Software sichern wir Ihnen eine praxisorientierte Ausbildung.

Für Firmenkunden und die Bundeswehr entwickeln wir kundenindividuelle Schulungskonzepte. Vom Projekt-Team-Training (z. B. Customizing) bis zur Anwenderschulung mit eigens für Ihr Unternehmen erstellten Schulungsunterlagen bieten wir Ihnen eine kompetente Begleitung über die erfolgreiche Einführung hinaus.

Als Partner der Bundeswehr schulen wir erfolgreich Soldaten/Innen vom SAP Key User bis zum zertifizierten SAP Berater (Solution Consultant). Weitere Infos finden Sie hier: www.srh-sapcc.de

Profitieren Sie von unserer Erfahrung.



SRH Berufliche Rehabilitation GmbH
SAP Competence Center
Max-Delbrück-Straße 24
51377 Leverkusen
Ansprechpartnerin: Petra Rauch
Fon: 0214/35207040
E-Mail: petra.rauch@srh-sapcc.de
www.srh-sapcc.de

Stand 39

steep GmbH

Von Mechatronik bis Simulation – steep Training

Für die Zukunft gut gerüstet durch eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung. Der Geschäftsbereich Training der steep GmbH entwickelt seit mehr als 40 Jahren individuelle Lösungen und realisiert komplexe Projekte. Das Expertenteam übernimmt dabei die Generalverantwortung von der Konzeption über die Durchführung bis hin zur Evaluation des Trainings. Das Schulungsangebot umfasst u.a. technische Schulungen, Systemtraining, Sales- und Servicetraining sowie Kommunikationstraining für Führungspersonal. Zu unseren Kunden gehören öffentliche Auftraggeber wie Bundeswehr und Agentur für Arbeit und die Industrie, z.B. Automobilhersteller. Beispiele unserer Projekte:

steep Aus- und Weiterbildungszentrum Hamburg

Das Aus- und Weiterbildungszentrum bildet durch Erstausbildung und abschlussbezogene



Qualifizierungen im Bereich Elektro und Metall stark nachgefragte Fachkräfte aus. Mit kompetenten Lösungen tragen wir unseren Teil zur Fachkräftestrategie bei.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW)

steep führt für den Berufsförderungsdienst (BFD) Ausbildungsmaßnahmen für angehende Berufs- und Zeitsoldaten durch. Bis heute haben mehr als 1000 Soldaten über steep einen industriellen Berufsabschluss (IHK) in IT-Berufen, als Kaufleute und als Kfz-Mechatroniker erworben.

Bundeswehrfachschulen

Die steep GmbH unterstützt seit dem 1.6.2015 mit über 60 Lehrkräften die Bundeswehrfachschulen zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs. Unterrichtet wird für die Sekundarstufen I bzw. II, z.B. in Deutsch, Englisch und Wirtschaftswissenschaften. An 10 Standorten können bundesweit anerkannte Bildungsabschlüsse wie Mittlere Reife oder Fachhochschulreife sowie berufsbildende Lehrgänge wie „Staatlich anerkannter Erzieher“ erworben werden.

Military Training

Unser Geschäftsbereich Military Training umfasst die logistische

Betreuung von Systemen und die Ausbildung an diesen unter Abstützung auf ehemalige Soldaten und Zivilhandwerker der Bundeswehr. Mit diesem Expertenpool ist es uns möglich, professionelle Lösungen für Ausbildungshilfen nach den Ausbildungsstandards des Deutschen Heeres anzubieten.



In-Field Simulation and Training System

Das „In-Field Simulation and Training“ System ermöglicht Hochleistungs-3D-Application-Streaming auf hoch- und höchstmobilen Endgeräten. Es basiert auf einem umfassenden 3D-Simulationsframework und ermöglicht Anwendungen wie realitätsnahe 3D-Visualisierung, 3D-Simulation in virtuellen Testumgebungen, interaktiv didaktisch aufbereitetes Training und Assistenzsysteme auf der Basis realer Einsatzinformationen.



steep GmbH
Justus-von-Liebig-Str. 18
53123 Bonn
Ansprechpartner: Hans-Dieter Körner
Leiter Geschäftsbereich Training
Fon: +49 228 6681 452
E-Mail: Hans-Dieter.Koerner@steep.de
www.steep.de

Die steep GmbH ist ein mittelständisches Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Bonn und mehr als 30 weiteren Standorten in Deutschland. Das Leistungsspektrum setzt sich aus den einzelnen Bereichen von „steep“ zusammen: Service, Training, Engineering, Energy und Products.

Die Kompetenzen der Bereiche reichen von prozessoptimierender Beratung und IT-Unterstützung über Leistungen wie Systemintegration, Schulung und Dokumentation bis hin zur Gestaltung kompletter Dienstleistungsfelder und bilden gemeinsam ein einzigartiges Fundament für die Entwicklung maßgeschneiderter, kundenspezifischer Lösungsmodelle.

Stand 28

szenaris GmbH

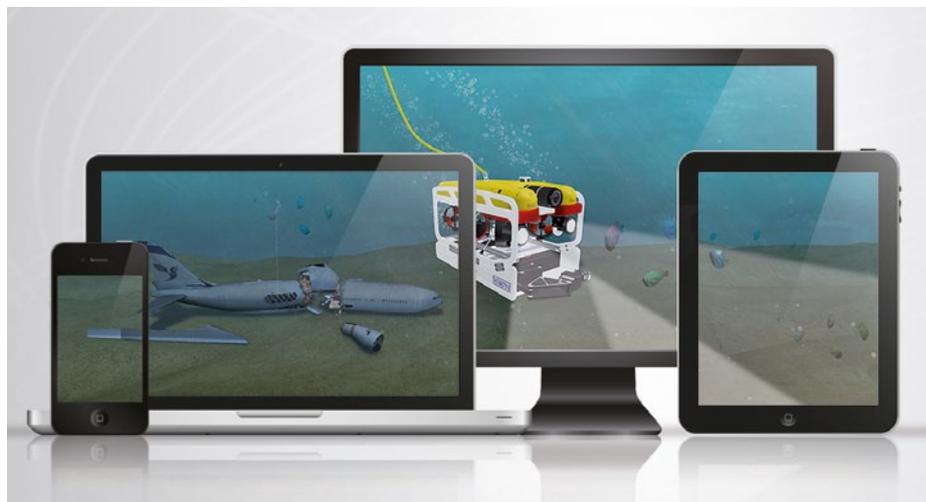
Wir gestalten digitale Welten

Die Einsatzmöglichkeiten für virtuelles Lernen werden mit der technologischen Entwicklung immer vielfältiger. Sie reichen mittlerweile in alle Bereiche des Lebens hinein. Bei szenaris fängt es mit klassischem E-Learning an: Ein Programm vermittelt beispielsweise wichtige Kenntnisse über Arbeits-/Datenschutz. In diesem Fall wird am handelsüblichen Rechner oder auch am Tablet gelernt – mit Texten, Grafiken, Animationen, Videos und einer Vielzahl von Interaktionsmöglichkeiten.

Deutlich aufwändiger sind sogenannte Virtual-Reality-Systeme: Sie ermöglichen mit Hilfe von Steuerungsgeräten und 3D-Grafiken die weitgehend freie Bewegung in einer Computerwelt. Die virtuelle Realität spielt ihre Vorteile aus, wenn der Umgang mit komplexen Geräten geübt werden muss. Schiffs- und Flugzeugsimulatoren sind bekannte Anwendungsfelder, aber szenaris hat in den vergangenen Jahren neue Methoden entwickelt, mit denen die Kosten für derartige Systeme so niedrig gehalten werden können, dass sich der Einsatz auch bei nicht so verbreiteten und weniger teuren Maschinen lohnt.

Das Leistungsspektrum und die Erfahrung der szenaris GmbH umfassen insgesamt folgende Leistungen:

- ▶ Beratung, Analyse, Konzeption, Realisierung, Evaluierung, Betreuung
- ▶ Realisierung von kompletten Trainingslösungen (Hard- und Software)
- ▶ AICC / SCORM-kompatible Content-Entwicklung



- ▶ Medienproduktion: Virtual Reality (VR), 2D- / 3D-Grafik und -Animation, Foto, Audio, Video
- ▶ App-Entwicklung für mobile Endgeräte (iOS, Android, Windows)
- ▶ VR-Teamtraining-Plattform
- ▶ HLA-basierte Simulationslösungen
- ▶ Rahmenvertragspartner für laufende Content-Entwicklung, Pflege- und Wartungsarbeiten
- ▶ Projektbezogene Technologieschulung
- ▶ Internationale Projekterfahrung

Kooperationen und Forschungsprojekte mit Hochschulen und Universitäten stellen sicher, dass sich die Lösungen der szenaris GmbH stets an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren. Geschätzt wird dies von Kunden wie Airbus Defence and Space, Airbus Helicopters, ATLAS ELEKTRONIK GmbH,

Avis Rent a Car, BCD travel, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, BOMAG GmbH, Bruker Daltonik GmbH, Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung, Drägerwerk AG & Co. KGaA, Eppendorf AG, General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH, Hahn Air, HANSA-FLEX, Institut für Sicherheitstechnik / Schiffssicherheit e.V., Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH, Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG, LEMKEN GmbH & Co. KG, Polizeiakademie Niedersachsen, Polizei Schweden, Siemens AG, telerob Gesellschaft für Fernhandlungstechnik mbH, ThyssenKrupp Marine Systems GmbH, T-Systems International GmbH, Westerwälder Eisenwerk GmbH, Albert Ziegler GmbH.

Die in Bremen ansässige szenaris GmbH ist Ihr Partner für die Konzeption, Implementierung und Betreuung individueller, innovativer, internetbasierter Lernmedien, Simulationen und virtueller Welten. Wir bieten E-Learning-Programme und Teamtraining-Systeme.

Diese Lernformen ermöglichen orts- und zeitunabhängiges Lernen nach den spezifischen Aufgabenstellungen der Auftraggeber. Sie erlauben individuelles Lernen der Mitarbeiter oder Teammitglieder, sind kosteneffizient und ersetzen in vielen Fällen den Einsatz von Originalsystemen.

Die szenaris GmbH ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008.



szenaris GmbH
 Otto-Lilienthal-Straße 1 | 28199 Bremen
 Ansprechpartner: Dr. Uwe Katzky
 Fon: 0421 59647-0
 Fax: 0421 59647-77
 E-Mail: uwe.katzky@szenaris.com
 www.szenaris.com

Stand 51

ThyssenKrupp Marine Systems

Landbasiertes, ganzheitliches, virtuelles Training – ThyssenKrupp Marine Systems' Virtual White Unit



Obwohl computerbasierte Ausbildungsmittel kostengünstiger sind als Originalhardware, und Trainingsinhalte im Simulator günstiger sind als an Bord, werden dennoch bei vielen Marinen noch immer große Ausbildungsanteile an Bord der Schiffe durchgeführt. Um die ope-

rationale Verfügbarkeit der Schiffe und Boote zu erhöhen und das Trainingsniveau zu steigern, hat ThyssenKrupp Marine Systems mit ViSTIS® (Virtual Ship Training and Information System) als Trainingstool mit modularer Systemarchitektur eine systemintegrierende Lösung entwickelt, die bestehende Hardware, Simulationen und die virtuelle Welt verbindet. Das Konzept der Virtual White Unit. Dieses nutzt Virtual Reality Elemente und bildet damit die Hand-vor-Ort Bedienung und Sicherheitsrelevante Szenarien ab, die in den integrierten Simulatoren bisher nicht abgebildet oder trainiert werden können.

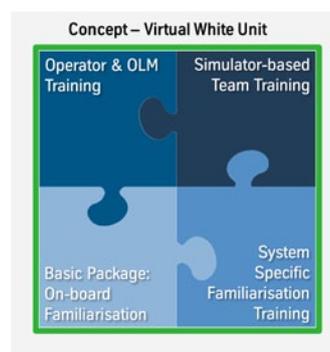
Das Ausbildungskonzept basiert auf vier Stufen:

(1) Virtual on-board-familiarisation:

Hier wird dem Trainee eine räumliche Orientierung an Bord sowie eine erste Systemübersicht (u.a. durch Fluid-Flows, Transparenzen) vermittelt. Folgend mit einem (2) **System Specific Training**, in dem verwendungsreihenspezifische Systemkenntnisse erlernt werden. Hieran schließt das (3) **Operator Training** an, welches die vollständige

Bedienung der zuvor erlernten Anlagen und Systeme abdeckt. Die höchste Stufe bildet das (4) **Team Training**. Das zuvor gelernte Wissen wird dann in komplexen Szenarien im Team angewendet. In dieser Trainingsstufe sind an das virtuelle Schiff in ViSTIS® komplexe Simulatoren (z.B. Brücken, STL, Automationssimulatoren) angebunden. Der Kunde erhält somit ein voll funktionsfähiges, virtuelles Schiff mit dem landbasiert trainiert werden kann: eine Virtual White Unit.

ThyssenKrupp Marine Systems bietet damit ein komplett virtuelles, landbasiertes Training an.



ThyssenKrupp Marine Systems

ThyssenKrupp Marine Systems GmbH
 Wertstr. 112-114
 24143 Kiel
 Tel.: 0431 700 0
 Fax: 0431 700 2312
 www.thyssenkrupp-marinesystems.com

ThyssenKrupp Marine Systems ist einer der führenden, global agierenden Systemanbieter für Uboote und Marineschiffe. Weltweit steht das Unternehmen für maritime Kompetenz, innovative Technologien und einen umfassenden und zuverlässigen Service. Mit Standorten in Kiel, Hamburg und Emden gehört es als Business Unit innerhalb des ThyssenKrupp Konzerns zur Business Area Industrial Solutions.

Stand 46

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.
- ▶ 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.
- ▶ Entrepreneurship & Innovationmanagement M.B.A.
- ▶ Wirtschaftsinformatik online M.Sc.
- ▶ Netztechnik & Netzbetrieb M.Eng.

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 sowie unter www.ostfalia.de.

Ostfalia und TWW – Ausbilden in Kooperation

Mit insgesamt rund 12.000 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 29

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 | www.tww.de

TriCAT GmbH

TriCAT – der Spezialist für virtuelle 3D Welten

Grenzenlose Möglichkeiten in der Kombination von Simulation und Virtualität.

Virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten zählen zu den potentialträchtigsten Innovationen der heutigen Zeit. Dahinter steht die Idee von simulationsbasierten, virtuellen 3D Welten, die die reale Welt in all ihren Eigenschaften möglichst wirklichkeitsgetreu imitieren. Es entstehen so ideale Lern- und Trainingsumgebung, in denen Lerner sich im geschützten Raum, ressourcenschonend, aufwandsarm, effektiv und mit hohem Lerntransfer auf anstehende Aufgabe optimal vorbereiten können.

Weltweit zu den Innovationsträgern auf diesem Feld zählt die TriCAT GmbH. Mit zehn Jahren Forschungs- und Entwicklungstätigkeit sowie zahlreichen realisierten Kundenprojekten ist TriCAT der Spezialist für virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten im deutschsprachigen Raum mit einer umfassenden Beratungs- und Lösungskompetenz. Das Portfolio erstreckt sich von der Entwicklung und Integration kundenindividueller Lösungen bis zum cloudbasierten Mietangebot von virtuellen 3D Räumen für Meetings, Coaching und Training.

Ein Jahrhundertprojekt

Im Dezember 2016 geht ein Jahrhundertinfrastrukturprojekt in Betrieb, der Gotthard-Basis-Tunnel, mit rund 60 km der längste Eisenbahntunnel der Welt. Eine Herausforderung – auch im Bereich der Ausbildung von 3800 Personen in 200 verschiedenen Rollen, vom Lokführer bis zum Kriseninterventionsteam. Das zentrale Ausbildungsmittel hierfür – eine webbasierte, virtuelle 3D Simulationswelt – entwickelt die



Entwurfsversion zu virtueller 3D Trainingswelt für Jahrhundertprojekt Gotthard-Basis-Tunnel

TriCAT GmbH. Das Highlight: ein Szenario- und Ablaufeditor, der die Trainingsspezialisten der Schweizerischen Bundesbahnen zukünftig in die Lage versetzt, handlungsorientierte Selbstlernszenarien sowie trainerbetreute Teamlernszenarien ohne Programmieraufwand selbstständig zu erstellen.

Virtual 3D Classroom/Academy

Mit dem Konzept Virtual 3D Classroom/Academy setzt TriCAT Maßstäbe bei der Flexibilisierung von Aus- und Weiterbildung. Auf PCs, Notebooks oder Tablets jederzeit und von jedem Ort aus verfügbar, steht dem Nutzer eine hochflexible Lösung für Lernen, Teamtraining, für Meetings oder zur Zusammenarbeit in virtuellen Teams zur Verfügung. Ortsgebundene Ausbildung kann auf das zwingend notwendige Maß redu-

ziert werden. Experten werden multipräsent. Lerner sind weltweit und ohne Zeitverlust in präsenzhöher Qualität erreichbar. Und als Cloud-fähige Lösung stehen virtuelle 3D Klassenräume jederzeit und in beliebiger Anzahl sowie mit der jeweils benötigten Ausstattung zur Verfügung. Hochgradig ressourceneffizient, flexibel und wirtschaftlich.



Virtual 3D Academy mit Hubschrauber CH-53GA



TriCAT GmbH
Lise-Meitner-Str. 13 | Science Park II
89081 Ulm
Fon: +49 731 1405198-0
Fax: +49 731 1405198-99
Ansprechpartner: Markus Herkersdorf
E-Mail: markus.herkersdorf@tricat.net
www.tricat.net

TriCAT – modernste Ausbildungstechnologie mit herausragendem didaktischen Nutzen!

Leistungsspektrum:

- Virtuelle 3D Welten • 3D Virtual Classroom • Game Based Learning • Simulation
- Teamtraining • CBT / WBT

Kompetenzfelder:

- Luftfahrt • Verteidigung und Sicherheit • Maschinen- und Anlagenbau • Health Care
- Management-, Vertriebs- und Soft Skill Themen

Referenzen:

Nationale und internationale Projekte für Bundeswehr, Polizei und den zivilen Markt.

Stand 10

TÜV NORD CERT GmbH

Kompetenzorientierte Ausbildung – und keiner weiß es?

Kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung hat in den zurückliegenden Jahren enorm an Bedeutung gewonnen. Aber woran können Interessenten erkennen, dass Sie als Bildungsanbieter sich der Verantwortung stellen und Qualifizierungen nicht im „Gießkannenformat“ sondern nach einem Kompetenzmodell anbieten und durchführen? Damit Sie sich positiv vom Wettbewerb absetzen, bietet TÜV NORD CERT Bildungsanbietern eine Zertifizierung nach DIN ISO 29990, mit der Sie Ihre Qualität unter Beweis stellen können.

Die DIN ISO 29990 ist ein branchenspezifischer Standard für Unternehmen, die Aus- und Weiterbildungen anbieten. Diese Norm stellt den Lernprozess und seine Verbesserungen in den Mittelpunkt. Die Anwendung eines zielorientierten Kompetenzmodells ist eine elementare Anforderung dieser Norm. Zielorientiert meint in diesem Zusammenhang, die Sicherung des Transfererfolges von der Theorie in die Praxis. Ferner wird der Bildungsanbieter in der Anwendung der Norm aufgefordert sich gezielt, d.h. nach einem beschriebenen Konzept, dem Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Lernenden, denen der Arbeitgeber und den eigenen Anforderungen zu stellen. Neben den Aspekten der direkten Lehr-Lern-Interaktion werden in der DIN ISO 29990 auch die für den maximalen Lernerfolg wichtigen Rahmenanforderungen berücksichtigt.

Eine erfolgreiche Zertifizierung sichert den Interessenten, transparente Strukturen an einer Bildungsdienstleistung, die ihnen den Zugang zum



Anbieter erleichtern. Durch gezielte Informationen vor der Bildungsdienstleistung werden die Interessenten besser in die Lage versetzt, sich für den richtigen Anbieter und das richtige Thema zu entscheiden. Abbruchquoten werden reduziert und die Zufriedenheit gesteigert.

Im Gegensatz zu anderen Normen spricht die DIN ISO 29990 die Sprache eines Bildungsanbieters. Sie ist auf dessen branchenspezifischen Herausforderungen hin konzipiert und ist die einzige Bildungsnorm mit internationaler Gültigkeit.

Wie jedes Qualitätsmanagementsystem lebt auch die DIN ISO 29990 von der Anwendung

des PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act). Mit dem konsequenten Hinterfragen der eigenen Leistungen und der stetigen Verbesserung, wird eine Entwicklung ermöglicht, die den nachhaltigen Erfolg und hohe Zufriedenheit bei den interessierten Parteien sicherstellt.



Möchten Sie über die Zertifizierung nach DIN ISO 29990 im Detail informiert werden? Dann besuchen Sie uns am Stand 45. Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

TÜV NORD CERT GmbH

TÜV NORD CERT ist Dienstleister für umfassende Prüfungen und Zertifizierungen auf Basis nationaler und internationaler Vorgaben und Normen für Produkte, Dienstleistungen und Managementsysteme. Ein breites Leistungsspektrum mit über 120 nationalen und internationalen Akkreditierungen sowie freiwilligen Prüfstandards in der Personen-, Produkt- und Systemzertifizierung zeichnen das Unternehmen aus. TÜV NORD CERT bietet neben den klassischen Zertifizierungsdienstleistungen für Managementsysteme (Qualität, Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie integrierte Systeme etc.) und im Konsum- bzw. Investitionsgüterbereich (GS-Zeichen, Baumusterprüfung, Prüfung nach Maschinenrichtlinie, Funktionale Sicherheit, ATEX etc.) auch zahlreiche individualisierte Lösungen u. a. für Industrie, Handel und Versicherungen, Behörden, Bildungs- und Gesundheitswesen an.

Stand 45



TÜV NORD CERT GmbH
Abt.-Leiter Bildung und Personenzertifizierung
Steffen Roßberg
Große Bahnstraße 31 | 22525 Hamburg
Fon: 040 8557 2977
E-Mail: srossberg@tuev-nord.de
www.tuev-nord-cert.de

TÜV Rheinland

TÜV Rheinland Academy & Life Care

Motiviert, qualifiziert, gesund und sicher arbeiten.

Wir von Academy & Life Care bündeln die Kompetenzen und Leistungen von TÜV Rheinland rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld. Darin eingeschlossen sind Themen der Personal- und Organisationsentwicklung, Weiterbildungen und Seminare, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie Personenzertifizierungen, Arbeitsmarktdienstleistungen und Privatschulen. Der Geschäftsbereich ist mit rund 60 Standorten in Deutschland und in rund 30 Ländern auf allen Kontinenten vertreten.

Personal- und Organisationsentwicklung nachhaltig gestalten

Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Change Management sind heute wichtiger denn je. Angesichts der weltweiten wirtschaftlichen Dynamik müssen viele Unternehmen und Behörden



immer wieder ihre Strukturen und Prozesse an die veränderten Markt- und Kundenanforderungen anpassen. Die Organisation selbst sowie Beschäftigte und Führungskräfte auf neue Herausforderungen vorzubereiten und im Hinblick auf neue Prozesse zu optimieren, erfordert fachliches Know-how und Expertise. Unser praxiserfahrenes Expertenteam aus Wirtschaftspsychologen unterstützt Sie dabei, Veränderungen nachhaltig zu gestalten.

Erfolgreiche Unternehmensentwicklung

Wir unterstützen mit unserem Corporate Development Consulting kleine und mittelständische Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, sowie große Konzerne, um eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung zu ermöglichen. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir Lösungen für eine effiziente Strategie- und Unternehmensentwicklung, so dass auch Möglichkeiten zur Umsetzung von zukünftigen Zielen aufgezeigt werden können.

Seminare und Weiterbildung

Ob Industrie, Handwerk oder Öffentlicher Dienst, ob Inhouse



oder E-Learning – unsere Akademie gehört zu den renommierten Instituten für berufliche Weiterbildung in Deutschland. Mehr als 12.000 Veranstaltungen pro Jahr in 72 Themenbereichen – Seminare, Lehrgänge und Konferenzen – und über 2.500 Referenten weltweit bieten Ihnen passgenaue Lösungen für jeden Qualifizierungsbedarf.

Qualifizierung von Soldaten

Wir sind ein langjähriger Partner der Bundeswehr in der ZAW-Ausbildung. Wir helfen aber auch Soldaten, Ihren zivilen Berufsweg erfolgreich zu gestalten: mit Karriereplanung, passenden Qualifizierungen, einem Netzwerk potenzieller Arbeitgeber, Infos zu Fördergeldern und vielem mehr. Zudem suchen wir ständig engagiertes und zuverlässiges Personal für unser Unternehmen – TÜV Rheinland Stand 47.



TÜV Rheinland Akademie GmbH
Am Grauen Stein, 51105 Köln
Ansprechpartner: Torsten Hinz
Fon: +49 221 806 3091
E-Mail: torsten.hinz@de.tuv.com
www.tuv.com/akademie

TÜV Rheinland ist ein weltweit führender unabhängiger Prüfdienstleister mit über 140 Jahren Tradition. Im Konzern arbeiten 19.300 Menschen in 69 Ländern weltweit. Als unabhängige Fachleute stehen wir für Qualität und Sicherheit von Mensch, Technik und Umwelt in fast allen Lebensbereichen. TÜV Rheinland prüft technische Anlagen, Produkte und Dienstleistungen, begleitet Projekte und Prozesse für Unternehmen und Behörden. Die Experten trainieren Menschen in zahlreichen Berufen und Branchen. Dazu verfügt TÜV Rheinland über ein globales Netz anerkannter Labore, Prüf- und Ausbildungszentren.

Stand 47

UBICAST

UbiCast – Lösungen Digitales Lernen

UbiCast ist einer der marktführenden Unternehmen in Europa im wachsenden Markt des Digitalen Lernens. Die Firma agiert über ein dediziertes Partnernetzwerk aus dem AV-Bereich, Service Providern und Integratoren verlinkt mit bekannten Universitäten und führenden Unternehmen in Frankreich, Deutschland, UK, Benelux und Finland. Kunden die diese Lösungen im Einsatz haben sind beispielsweise die Universität Bonn und Koblenz in Deutschland, die Cambridge Universität in England und die Unternehmen Total, Cisco, und Alcatel-Lucent in Frankreich.

UbiCast hat mehrere Innovationsauszeichnungen erhalten, inklusive dem ‚laureate‘-Status an dem französischen Innovationswettbewerb 2008 und ist privatsubventioniert über 3T Capital – ein Kapitalinvestor für Unternehmen im Innovationsbereich.

Im Jahre 2010 hat UbiCast seine Studiolösung veröffentlicht, eine einzigartige Lösung die eine intuitive Bedienung mit der gleichzeitigen Erstellung von hochqualitativen Videoinhalten ermöglicht. Diese Lösung ermöglicht es einem, Rich Media Videos für den eLearningbereich, für Konferenzen und Kommunikationsmöglichkeiten her- und bereitzustellen. Ein Jahr später im Jahr 2011 wurden sodann auch schon die Campus- und MediaServer Lösungen veröffentlicht, womit man nun die Möglichkeit von Aufnahmen in mehreren Räumen und sogar auch in verschiedenen Städten gleichzeitig hat, verbunden mit Optionen des Livestreamings und der Postproduktion.



Ein einmaliges Angebot: Einfachheit und Qualität

UbiCast erlaubt es, technisch nicht versierten Anwendern, Videos im hoch qualitativen Formaten aufzunehmen und diese auch zu verteilen. Die von UbiCast entwickelte Lösung erfüllt 3 Anforderungen: 1) automatisierte Aufnahmen ohne Qualitätsbeeinträchtigungen 2) Bereitstellung eines intuitiven und interaktiven Videos, innerhalb dessen man die Möglichkeit hat, nach bestimmten Kriterien zu suchen 3) Integration

mit der existierenden oder wunschgemässen Plattformen wie LMS oder Intranet.

UbiCasts Lösungen erlauben es den Bildungseinrichtungen und Unternehmen, die Qualität des Lehrens und Lernens durch diverse Unterrichtsgestaltung sowie durch Zugang zu Quellen des Lerninhalts und Kollaboration zu verbessern und den heutigen Anforderungen anzupassen. All das trägt zu neuen Möglichkeiten des flexibleren, sozialeren und demokratisierenden Lernens bei.

Founded in 2007 in Paris, France, UbiCast is a pioneer in Digital Learning Solutions.

The company has 20 employees 8 in R&D.

Its solutions allow to record any type of presentations – training, conferences, courses – and make them available to the audience in an optimized form: the Rich Media.



1 Rue André Voguet
94 200 Ivry Sur Seine
France
Kontakt: Lilli Brauer
Sales Manager Germany
Fon: 0171 534 0387
lilli.brauer@ubicast.eu

Stand 5

Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.

Wir sind informiert. Wir sind fit. Wir sind die Reserve.

Ukraine, Syrien, Jemen – wohin wir auf der Welt auch blicken, in zahlreichen Regionen der Erde schwelen Konflikte. Krisen, die uns mittelbar oder unmittelbar betreffen, eskalieren. Was vor wenigen Jahren noch undenkbar erschien: Der Ukraine-Konflikt hat unser Sicherheitsgefühl in Europa neu definiert. Auswirkungen auf die Sicherheits- und Verteidigungspolitik sind unumgänglich. Wir als Reservisten sind Teil der Streitkräfte und nah dran an der Sicherheitspolitik unseres Landes. Wir sind Mittler für sicherheitspolitische Themen und wir bilden Mittler aus. Bei hundert Schulungen jährlich können die Mitglieder des Reservistenverbandes beispielsweise lernen, wie sie Seminare zu aktuellen sicherheitspolitischen Themen in ihrer Region durchführen. Denn jeder Bürger unserer Gesellschaft soll die Möglichkeit haben, mitzureden. Dazu braucht es Wissen, denn nur wer die Zusammenhänge kennt, kann Strategien und Risiken auch für sich bewerten. Unser Verbandsmagazin *loyal* ist dabei eine wichtige, kritische Informationsquelle. Elf Mal jährlich bietet es unseren Mitgliedern authentische, kritische und verständliche Beiträge zur aktuellen sicherheitspolitischen Lage sowie zur Bundeswehr und ihrer Reserve. Mit einer Auflage von 130.000 Exemplaren je Ausgabe ist *loyal* das



„Wissensmittler“ in Uniform. Wir sind auch Soldaten, wir vertreten aktive Kameraden in Zeiten von Abwesenheit, springen ein, wenn wir gebraucht werden und halten uns dafür jederzeit fit – in allen Bereichen. Beim Reservistenverband kann sich jeder Freund des Militärsports richtig austoben. Ob Schwimmen, Laufen, Schießen; ob Hindernisbahn oder Skifahren: Wir bieten die ganze Palette. Team- und Wettkampfgedanke werden dabei immer groß geschrieben. Die Fitness wird

sicherheitspolitische Magazine in Deutschland.

Reservisten sind aber noch mehr als die „Wissens-

vom Reservistenverband auch im Rahmen der militärischen Ausbildung für die Bundeswehr ausgebildet und zertifiziert. Dazu gehören unter anderem ein Leistungsmarsch und das Kleiderschwimmen. Außerdem sind regelmäßige Wettkämpfe ein fester Bestandteil des Angebots. Auf regionalen, nationalen und internationalen sportlichen Veranstaltungen messen sich Reservisten untereinander sowie mit aktiven Soldaten. Viele Wettkämpfe bilden auch realistische Szenarien aus dem Aufgabenspektrum der Reservisten ab, etwa Verwundetentransport oder Hochwasserschutz – so zum Beispiel bei der Deutschen Reservistenmeisterschaft 2015 in Roth.

Jeder kann sich engagieren! Informiere Dich jetzt!

 **WIR SIND DIE RESERVE**

Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Zeppelinstr. 7A | 53177 Bonn
Fon: 0228/25909-20
Fax: 0228/25909-29
E-Mail: presse.redaktionsleiter@reservistenverband.de

Seit seiner Gründung 1960 steht der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. loyal an der Seite der Bundeswehr und tritt aktiv für die freiheitliche demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland ein. Als Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft setzen wir uns für die Belange der Streitkräfte ein und tragen ein positives Soldatenbild in die Bevölkerung. Rund 115.000 Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich in mehr als 3000 Reservistenkameradschaften und -arbeitsgemeinschaften bundesweit.

Mehr Informationen zum Verband und unserer Arbeit:



Stand 54

Programm SPEAKERS CORNER

(Aus)Bildung –
Forschung –
Technik

SC1

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 13:15-13:45 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Die Sicherheitswirtschaft als Karrierechance für ehemalige Soldaten

Die Risiken einer modernen Industriegesellschaft erfordern eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Die zunehmende Komplexität dieser Aufgaben führt zu einer zunehmenden Fremdvergabe von Sicherheitsdienstleistungen. Die Wirtschaft konzentriert sich auf ihre Kernaufgaben und vergibt Tätigkeiten an private Sicherheitsdienste. Inzwischen arbeiten über 185.000 Beschäftigte in 4.000 Unternehmen in den unterschiedlichsten Aufgabengebieten. Die von den Sicherheitsdiensten wahrgenommenen Tätigkeiten reichen von Pforten- und Empfangsdiensten, dem Objektschutz, den Revierdiensten, Kontrollen des öffentlichen Personenverkehrs, Schutzaufgaben auf Flughäfen, Bewachung von Kernkraftwerken bis hin zu Werkfeuerwehren und Citystreifen.

Die Branche der Sicherheitsdienstleistungen ist auf Grund ihrer inhaltlichen Vielschichtigkeit, der guten Aufstiegschancen und der variablen Qualifizierungsmöglichkeiten ideal für ehemalige Zeitsoldaten.

Neben den Berufszugangsvoraussetzungen Unterrichtung und Sachkundeprüfung nach § 34a der Gewerbeordnung erfolgt in der Regel eine aufgaben- und tätigkeitsbezogene Ausbildung durch das Unternehmen.

In den vergangenen Jahren wurden als Reaktion auf immer komplexer und anspruchsvoller werdende Sicherheitsaufgaben zwei Ausbildungsberufe geschaffen, die 3-jährige „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ und die 2-jährige „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“. Für Seiteneinsteiger in die Sicherheitswirtschaft wurde die „Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft“ verabschiedet, als Aufstiegsfortbildung steht der den Meister für Schutz und Sicherheit IHK zur Verfügung.

An einer Reihe von Hochschulen werden Bachelor- und Masterstudiengänge „Sicherheitsmanagement“ angeboten, so etwa an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, der Northern Business School (NBS) in enger Kooperation mit der Polizei Hamburg, der DUW Deutsche Hochschule für Weiterbildung, Berlin, der Hochschule Furtwangen University und der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Kiel-Altenholz.

Eine wichtige Bedeutung haben die 17 vom BDSW zertifizierten Sicherheitsschulen. Sie sind eine Garantie dafür, dass mit praxisgerechten, anerkannten und seriösen und etablierten Weiterbildungsangeboten sehr gute Berufsperspektiven eröffnet werden.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Harald Olschok,
BDSW-Bundesverband der Sicherheitswirtschaft

SC2

Termin: Dienstag, 1.9.2015 - 15:30-16:00 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Lernen für die Hosentasche - mobile Learning aber richtig!

Lernen wird mobil aber was heißt das überhaupt? In diesem Vortrag werden Aspekte beleuchtet, die den Einsatz von mobile Learning erfolgreich machen:

- Warum jetzt der richtige Zeitpunkt ist mit mobile Learning zu starten
- eLearning vs. mLearning – was ist anders
- Das “Bring Your Own Device-Konzept”
- Vorteile und Herausforderungen von mLearning
- Sicherheit von Daten auf mobilen Endgeräten

Referentinnen / Referenten

- Maïke Schansker,
benntec Systemtechnik GmbH

SC3

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 • 09:45-10:15 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Ressourcenstärkung im Alltag – mentale Flexibilität und geistige Fitness

Vor dem Hintergrund eines immer komplexer werdenden beruflichen und privaten Alltags gibt es ein unüberschaubares Angebot von Methoden, Tipps, Empfehlungen und Trainings zum Erhalt und zur Steigerung von mentaler Leistungsfähigkeit und Lebensqualität.

Sie trainieren in der Regel Fertigkeiten aus den Bereichen der gesunden Lebensführung, Sozialkompetenz, Werteorientierung und Kognition. Der Einsatz der erlernten Techniken gelingt nicht immer, besonders unter hoher Belastung fällt man zu leicht in alte Muster zurück. Was kann man tun, um die mentale Flexibilität zu verbessern?

Neue Erkenntnisse der psychologischen Forschung zeigen auf, dass den individuellen Denkmustern eine Schlüsselrolle bei Lern- und Veränderungsprozessen sowie bei der Verbesserung von Konzentration und Leistung zufällt.

Unser Kopf produziert täglich tausende von Gedanken. Mit fast jedem solcher Gedanken sind bestimmte (bewusste und unbewusste) Emotionen und Verhaltensimpulse verbunden, die bei den Menschen jedoch sehr unterschiedlich ausfallen: einige machen sich über vergangene oder zukünftige Ereignisse sehr viele Gedanken, andere lassen die Dinge gelassen auf sich zukommen. Beide Strategien können sinnvoll oder nachteilig sein, abhängig von der jeweiligen Situation. Es ist daher eine Schlüsselkompetenz, flexibel auf Herausforderungen reagieren zu können: selber zu steuern, **wann und wie lange** man sich mit Problemen beschäftigt. Während sich die automatischen Gedanken selbst nicht unterdrücken lassen, kann man die Art und Weise des Umgangs mit solchen Gedanken trainieren und positiv beeinflussen.

Sind Sie neugierig, welche Denkmuster Ihre Leistungsfähigkeit einschränken? Wir zeigen Ihnen die Prinzipien des metakognitiven Trainings, das auf die Förderung des Bewusstseins für die eigenen automatische Gedanken und die unterschiedlichen Reaktionsmöglichkeiten abzielt. Diese Prinzipien werden auch von Leistungsträgern aus Sport, Politik und Wirtschaft genutzt. Sie sind entscheidend für unsere Leistungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit in einer Umgebung mit vielen Anforderungen.

Die mentale Flexibilität wird erhöht, angemessene Reaktionen auf unterschiedliche Herausforderungen werden erleichtert und es bleibt mehr geistiger Freiraum für Kreativität und Erholung.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Frank Steinhoff, addisca gGmbH
- Dr. Anke Frieling, addisca gGmbH
- Dipl.-Psych. Ulrike Gertzen, Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

SC4

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 • 12:15-12:45 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Smart Learning mit Moodle – Adaptive Lernumgebungen

Wer erfolgreich e-Learning einsetzen will, der muss dafür sorgen, dass die gewählte Lernumgebung auch Akzeptanz findet und gerne genutzt wird.

Was ist aber dafür nötig? Neben den ganz selbstverständlichen inhaltsbezogenen Tools für das Vermitteln der Lerninhalte sind unbedingt Features aus dem Bereich der Kommunikation und die intuitive Nutzbarkeit Voraussetzung für Akzeptanz.

Im e-Learning liegt nämlich sehr viel mehr Potenzial verborgen als hinlänglich genutzt wird. Wir haben für Sie darum Moodle „getuned“, weil dieses LMS zwei grundlegende Schwächen hat – zum einen ein eher (sehr) benutzerunfreundliches User Interface, zum anderen gravierende Kommunikationslücken. Beide Schwachpunkte müssen jedoch zur Erfüllung gesteigerter Anforderungen an die User Experience abgestellt werden. Eine gute User Experience steigert Akzeptanz und Ergebnisse im e-Learning.

Mit unite LE, der von uns entwickelten Lernumgebung, können wir diese Probleme von Moodle aus der Welt schaffen! unite LE nutzt Moodle als integralen Bestandteil einer viel größeren Lernumgebung. Wir haben Komponenten wie Kommunikationstools, soziale Netzwerke, mobile Offline-Versionen, Learning Analytics sowie ein ansprechendes User Interface mit Moodle in einer gemeinsamen Lernumgebung zusammengefasst.

Aber damit geben wir uns noch nicht zufrieden. In unite LE ist mit xAPI inside (auf Basis der Experience API) die weltweit beste und sicherste Technologie zur Erfassung, Analyse und Auswertung aller Lernaktivitäten und Lerndaten integriert. So können Sie die Lernerfahrung und den Lernerfolg jedes einzelnen Nutzers enorm steigern.

Und es kommt noch besser... wir integrieren in unite LE einen Smart Recommendation Engine (SRE) und schaffen eine adaptive Lernumgebung, die sich aufgrund des Nutzerverhaltens (Learning Analytics) an das Lernerlebnis für jeden Nutzer und dynamisch an seine individuellen Bedürfnisse und Lernziele anpasst.

Mit unite LE und xAPI inside wird sowohl Lernerlebnis als auch Lernergebnis um ein Vielfaches gesteigert.

Aber alle Theorie ist grau... Wir werden Ihnen in unserem Vortrag unite LE live vorstellen und laden Sie anschließend ein, uns am Stand 7 zu besuchen und selber unite LE auf Herz und Nieren zu testen.

Referentinnen / Referenten

- Dipl.-Inf. Samy Mahmoud Mekky, Sicher-im-Inter.net eG
- Dipl.-Inf. Martin Fobe, Sicher-im-Inter.net eG

SC5

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 - 14:45-15:15 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

iTAPBw Vom ersten Gedanken bis zum fertigen Lehrgang

Die iTAPBw „integrierte Technologiestützte Ausbildungsplattform der Bundeswehr“ beinhaltet fünf opensource Softwarelösungen unter einem Dach. Aber wie kommt man vom ersten Gedanken an einen fertigen Lehrgang? In diesem Workshop soll dargestellt werden, wie ein Lehrgang konzeptioniert, in die iTAPBw eingestellt und schließlich durchgeführt wird.

1. Anhand eines Musterlehrgangs werden folgende Schritte zur Umstellung in der Fernausbildung (FA) vorgestellt.
 - a. Voraussetzung: Lehrgang muss neutral betrachtet werden als würde er neu eingeführt.
 - b. Ermitteln der Handlungsfelder und den sich daraus ergebenden Lernfelder.
 - c. Ermitteln der Lernfelder, die rein theoretisch sind und sich somit für eine Distanzphase eignen.
 - d. Ermitteln der Lernfelder, die einen praktischen Anteil benötigen und somit in einer Präsenzphase ausgebildet werden müssen.
 - e. Erstellung eines Konzeptes für die Distanzphase (mit selbstständigem Wissenserwerb)
 - f. Erstellung eines Konzeptes für die Präsenzphase (Idealerweise als Handlungssimulation)
 - g. Ermitteln des Bedarfs für Ausbildungsmittel (digitale Inhalte etc.)
2. Erfahrungsaustausch zu bereits durchgeführten FA-Lehrgängen.
3. Diskussion der Evaluationsergebnisse

Referentinnen / Referenten

- Hauptmann Sascha Peter Bohne,
Ausbildungszentrum Technik Landssysteme

SC6

Termin: Mittwoch, 2.9.2015 - 17:15-17:45 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Erstellung von E-Learning Lerninhalten in komplexen Organisationsstrukturen: Neue Formate – neue Lösungen

In der heutigen Wissensgesellschaft spielt ein kompetenzorientiertes, lebenslanges Lernen eine immer wichtigere Rolle. Dabei verändern sich die Rahmenbedingungen im Bereich des E-Learning rasant. Organisationen müssen sich auf viele Akteure, neue technische Voraussetzungen, Formate und Erwartungen der Lernenden einstellen. Eine Herausforderung, der sich die CBTL GmbH mit der Umsetzung innovativer Aus- und Weiterbildungskonzepte auf höchstem Niveau stellt.

Bei der Erstellung von E-Learning Formaten setzt die CBTL mit dem mehrfach ausgezeichneten Autorentool *EVOLUTION*³ Maßstäbe. Zahlreiche realisierte Projekte zeigen, wie trotz komplexer Rahmenbedingungen Lerninhalte ohne Reibungsverluste und niedrigem Aufwand realisiert werden können. Mediendidaktisch auf höchstem Niveau und in der Anwendung so, wie es gebraucht wird: So gestattet *EVOLUTION*³ eine Veröffentlichung von unterschiedlichen Formaten, wie z.B. APPs, WBTs, CBTs, PDFs oder auch eBooks.

Matrix gibt den Weg vor

Das im Rahmen von *EVOLUTION*³ neu entwickelte Matrix-Framework ist ein Lernsystem mit einer besonderen didaktischen Struktur. Lerner können die für mobile Endgeräte und PCs optimierte Steuerung nutzen und spielerisch durch die Inhalte surfen. Dieses auf HTML 5 basierende System spricht den explorativen Lerntyp an, der die Lernmaterialien spielerisch „erfahren“ möchte. Gleichzeitig bietet Matrix einen empfohlenen Lernweg an, der jedoch jederzeit verlassen oder betreten werden kann, ohne dabei „verloren zu gehen“. Somit können die Lerner erfolgreich alle integrierten Aufgaben, Übungen und Tests bewältigen. Bereits vorqualifizierte Lerner können durch die selbstständige Steuerung zielgerichtet nur die für sie relevanten Inhalte erlernen.

Einfaches Handling der Projekte in modernen Autorenwerkzeugen

Eine weitere Herausforderung ist die Organisation und Prozesssteuerung: Eine durchdachte Kollaboration ermöglicht das gleichzeitige Arbeiten mehrerer Autoren oder auch Agenturen im Projekt. Mitteilungen und Aufgaben können erstellt, delegiert oder weitergeleitet werden. Ein vorgegebenes Framework regelt in der Produktionsphase die grafische und funktionelle Anwendungsumgebung, um E-Learning-Inhalte nach klar definierten Prozessen zu realisieren. So können auch global viele Akteure eingebunden und gesteuert werden.

Wir zeigen im Vortrag anhand von Beispielen, wie der aktuelle Technologiewechsel einfach und didaktisch hochwertig bei der Erstellung von E-Learning Projekten vollzogen werden kann.

Referentinnen / Referenten

- Johannes Schnell,
CBTL GmbH

SC7

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 09:45-10:15 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

So kann technologiegestützte Ausbildung gelingen

Ganz selbstverständlich wächst die Generation Y und Z in einer von Technologie geprägten Welt auf. Schon bald werden Schülerinnen und Schüler die Schule beenden, welche sich nicht einmal mehr daran erinnern können, dass Handys auch mal Tasten und Knöpfe für jede einzelne Ziffer gehabt haben. Es dauert nicht mehr lange, dann wird auch diese Generation an die Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr kommen. Auf welche Welt werden sie treffen?

Die technologiegestützte Ausbildung in der Bundeswehr und im Heer ist sehr vielfältig: Fernausbildung, Lernprogramme, Digitale Unterrichtshilfen, Hörsäle mit Notebooks, SMART-Boards und Lernmanagementsystemen an der Offizierschule des Heeres. Doch wie ist hier der Sachstand? Wie werden diese Angebote genutzt? Und: Wo gibt es Möglichkeiten und Potentiale besser, anders und attraktiver zu werden?

Die junge Generation Smartphone erprobter Menschen steht vor der Tür. Wie wir sie zeitgemäß empfangen und die Erwartungen der Schüler an moderne IT, wie auch die der Ausbilder an eine zeitgemäße Wissens- und Kompetenzvermittlung erfüllen, erfahren Sie an der Speakers Corner am 03.09.2015 um 09:45 Uhr!

Referentinnen / Referenten

- Oberleutnant Thomas Schiller, M.A.,
Ausbildungskommando Leipzig

SC8

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 · 11:45-12:15 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Neue Technologien die effizientes Lernen für jedermann an jedem beliebigen Ort und zu jeder beliebigen Zeit ermöglichen

Die Tore zu Fernstudiengängen und zu effizienter 24/7 Kommunikation in der ganzen Welt sind längst eröffnet. Neue Technologien ermöglichen es einem, das Lernmaterial durch Bilder, Animationen, Videos und Präsentationen noch verständlicher zu gestalten. Außerdem ermöglichen diese auch die Schaffung neuer Wege der Kommunikation zwischen Lehrern und Schülern, indem das Klassenzimmer in ein virtuelles umgewandelt wird.

Man sagt ja ein Bild ist mehr als tausend Worte wert und heutzutage kann man auch sehr einfach behaupten, dass ein Video auch ein ganzes Buch oder mehr wert ist.

Es sind Zugänge zum Lernmaterial für Zielgruppen wie den Militärdienst, Studierende im Ausland, arbeitende Studierende, Allein-erzieher oder Menschen mit Behinderungen geschaffen worden. Derzeit versucht man diese Zugänge mit der Nutzung sogenannter MOOCs Plattformen zu kombinieren. Die größte MOOC Plattform ist Coursera, die übrigens sehr interessante Statistiken aufzeigt: 73 % aller Subscriber sind Vollzeitbeschäftigte, die sich über diese Plattform weiterbilden.

Als Allererstes sollte man sich hier also die Frage stellen, wie man sich das Lernen der Zukunft vorstellt und was man sich wünscht, als nächstes sollte man die bereits existierenden Möglichkeiten nutzen um neue Möglichkeiten zu kreieren. Weitere Fragen, die hier aufkommen sind: was für eine Art von Inhalt soll an die Studierenden übermittelt werden? Wie komplex soll der Inhalt sein? Wer sollte Zugriff haben und zu welchem Zeitpunkt und von welchem Ort aus? Ein wichtiger Aspekt für die Institutionen sind natürlich auch die Kosten, die voraussehbar sein sollten und die Einfachheit der Bedienung dieser Technologien. Alle diese Fragen und Überlegungen führen uns zu einer Problemlösung.

Wir in UbiCast glauben, dass die derzeitige Nutzung von Videos den heutigen (Lern-)Markt gestaltet. Jedoch ist es ein immer noch sehr zeit- und kostenaufwendiger Prozess. Wir zeigen Ihnen, wie Nichtspezialisten auf dem Gebiet der Videoproduktion effizient qualitativ hochwertigen Inhalt erstellen und auch weitergeben können. Mittlerweile sind wir mit unserer Lösung innerhalb von über 200 Organisationen und 15 Ländern vertreten.

Referentinnen / Referenten

- Lilli Brauer,
UbiCast

SC9

Termin: Donnerstag, 3.9.2015 • 14:00-14:30 Uhr

Raum: SPEAKERS CORNER

„Ausgezeichnete“ HR-Prozesse in der Ausbildung und Personalentwicklung steigern die Attraktivität als Arbeitgeber

Die zielgerichtete Ansprache potentieller Arbeitnehmer spielt eine immer wichtigere Rolle. Der Trend zur Vollbeschäftigung und der zunehmende Fachkräftemangel stellen neue Anforderungen. Zudem stellen Arbeitnehmer und Berufseinsteiger heutzutage Ansprüche an Arbeitgeber, die über die bekannten Themen wie gute Bezahlung und transparente Entwicklungsmöglichkeiten hinausgehen. Die Bundeswehr ist daher gefordert, ihre Stärken und Vorzüge zu schärfen und klar zu kommunizieren. Bildung und Personalentwicklung sind hierbei ein fester Bestandteil. Um sich diesen Herausforderungen systematisch und flächendeckend stellen zu können, müssen Prozesse hinterfragt, verschlankt oder angepasst werden. Dabei ist es sinnvoll erfolgreiche Modelle der freien Wirtschaft zu betrachten und deren betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Auswirkungen hinsichtlich Ihrer Anwendbarkeit auf die Bundeswehr zu prüfen. TÜV Rheinland hat einen systematischen Ansatz entwickelt, der Unternehmen beim Aufbau eines ganzheitlichen, stimmigen und wirksamen Personalwesens unterstützt. Der Standard umfasst neun Kategorien, welche die Grundlagen eines erfolgreichen und wirksamen Personalmanagements bilden. Angefangen bei dem Personalmarketing, dem Einstieg neuer Mitarbeiter über ihre (Weiterentwicklung) Personalentwicklung bis hin zu ihrem möglichen Austritt berücksichtigt der Standard alle relevanten Personalprozesse. Er liefert somit eine Richtschnur, wie sich das Personalmanagement an den geänderten Ansprüchen ausrichten und sukzessive verbessern kann. Diesen Standard stellt TÜV Rheinland Unternehmen der freien Wirtschaft, im Rahmen einer Auditierung und möglichen Zertifizierung zur Verfügung. So können sich Unternehmen kontinuierlich und systematisch verbessern um sich gegenüber Marktteilnehmern zu positionieren und zu differenzieren. Im Rahmen eines Vortrags würden wir gerne erörtern und mit dem Plenum diskutieren, inwieweit sich dieser systematische Ansatz auf die Herausforderungen der Bundeswehr übertragen lässt.

Referentinnen / Referenten

- Dipl.-Wipäd. Heinz Nitsche,
TÜV Rheinland Cert GmbH
- Reinhard Bier,
TÜV Rheinland Cert GmbH
- Daryosch Homa,
TÜV Rheinland Cert GmbH

Besucherinformationssystem (BIS)

Im Besucherinformationssystem (BIS) haben sich die Aussteller 2015 mehreren Fachthemen zugeordnet. Nutzen Sie die Übersicht, um Ihren Messebesuch zu planen.

Adaptive Learning

Sicher-im-Inter.net eG 7

Aus- und Weiterbildung von Zeitsoldaten während und nach Ihrer Dienstzeit

Bildungsakademie Hannover 39

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH 39

Aus-, Fort- und Weiterbildung

AHAB-Akademie GmbH 12

Aus-, Fort- und Weiterbildung von (Führungs-)personal

Carl-Cranz-Gesellschaft e.V. 2

addisca gGmbH 3

CBTL GmbH 4

CompuGroup Medical Deutschland AG 6

Sicher-im-Inter.net eG 7

alfatraining Bildungszentrum e.K. 8

TriCAT GmbH 10

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG 11

Mastersolution AG 11

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg 13-21

steep GmbH 28

Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V. 29

Berlitz Deutschland GmbH 30

BWI Leistungsverbund 31

benntec Systemtechnik GmbH 32

AKAD Bildungsgesellschaft mbH 33

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 34-35

eurosimtec GmbH 37

Hanse College EBA GmbH 38

Bildungsakademie Hannover 39

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH 39

CST | Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin . 41

TÜV Rheinland Akademie GmbH 47

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH 49

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH 50

szenaris GmbH 51

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH 56

DIPLOMA Hochschule 57

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Bundeswehr Roter Platz, 22-23, 25-27

Ausbildungskonzeption

szenaris GmbH 51

Ausrüstungs- und Nutzungsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Autorentool

CBTL GmbH 4

Based Training, LMS, E-Coaching, E-Tutoring

TriCAT GmbH 10

Berufsbegleitendes Studium

DIPLOMA Hochschule 57

Bildungsberatung

CBTL GmbH 4

alfatraining Bildungszentrum e.K. 8

Berufsförderungsdienst der Bundeswehr 9

AHAB-Akademie GmbH 12

steep GmbH 28

Berlitz Deutschland GmbH 30

BWI Leistungsverbund 31

benntec Systemtechnik GmbH 32

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 34-35

Hanse College EBA GmbH 38

Bildungsakademie Hannover 39

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH 39

TÜV Rheinland Akademie GmbH 47

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH 49

szenaris GmbH 51

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH 56

DIPLOMA Hochschule 57

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Bildungscontrolling

CBTL GmbH	4
Sicher-im-Inter.net eG	7
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35
SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
CST Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin	41
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49

Blended-Learning

DIPLOMA Hochschule	57
------------------------------	----

Changemanagement und Personalmanagement

TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
---------------------------------------	----

Coaching am Arbeitsplatz

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
--	----

Coaching berufliche Karriere

Hanse College EBA GmbH	38
----------------------------------	----

Coaching Existenzgründung

Hanse College EBA GmbH	38
----------------------------------	----

Compliance

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
--	----

Content / digitale Ausbildungsmittel

CBTL GmbH	4
CompuGroup Medical Deutschland AG	6
TriCAT GmbH	10
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG	11
steep GmbH	28
Berlitz Deutschland GmbH	30
benntec Systemtechnik GmbH	32
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35
eurosimtec GmbH	37
ThyssenKrupp Marine Systems GmbH	46
TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH	50
szenaris GmbH	51
Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27

Deutsches Rotes Kreuz

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36
--	----

Digital Asset Management

Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27
----------------------	---------------------------

Diversity oder Diversität

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
---	-------

EBOLA

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36
--	----

ehrenamtliches Engagement

Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.	54
---	----

Einsatzvorbereitung

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36
--	----

E-Learning

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21

Erklärvideos

benntec Systemtechnik GmbH	32
--------------------------------------	----

Fernausbildung

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
---	---

Fernstudium

AKAD Bildungsgesellschaft mbH	33
DIPLOMA Hochschule	57

Firmenschulungen für den Bereich IT

Bildungsakademie Hannover	39
-------------------------------------	----

Führung in der Medizin

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
---	-------

Game Based Learning, Serious Games, CBT = Computer

TriCAT GmbH 10

geförderte Weiterbildung

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH 56

gemeinnützige Zwecke

Eleven-O-Six Racing Team e.V. 13-21

Humanitäre Hilfe

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat 36

IHK- Abschluss

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH 56

Informationssicherheit

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH 49

Informationsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Inmedea Simulator

CompuGroup Medical Deutschland AG 6

Interessenvertretung

Deutscher BundeswehrVerband e.V. 53

Interkulturelle Kompetenz

Berlitz Deutschland GmbH 30

IT-Bücher

HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH 50

IT-Sicherheit

TÜV Rheinland Akademie GmbH 47

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH 49

Karriere Beratung

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

Katastrophenhilfe

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat 36

Katastrophenmanagement

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat 36

Kompetenzentwicklung

Carl-Cranz-Gesellschaft e.V. 2

Kompetenzerfassung

Sicher-im-Inter.net eG 7

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 34-35

Hanse College EBA GmbH 38

CST | Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin . . 41

szenaris GmbH 51

Kompetenzmanagement

addisca gGmbH 3

Sicher-im-Inter.net eG 7

Berlitz Deutschland GmbH 30

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 34-35

Hanse College EBA GmbH 38

CST | Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin . 41

TÜV Rheinland Akademie GmbH 47

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH 49

szenaris GmbH 51

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Laufbahnberatung für Reservisten

Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. 54

Lernaktivitäten auswerten

Sicher-im-Inter.net eG 7

Lern-App

benntec Systemtechnik GmbH 32

Lernplattformen / Virtuelle Klassenräume

CompuGroup Medical Deutschland AG 6

Sicher-im-Inter.net eG 7

alfatraining Bildungszentrum e.K. 8

TriCAT GmbH 10

Mastersolution AG	11
AHAB-Akademie GmbH	12
steep GmbH	28
Berlitz Deutschland GmbH	30
BWI Leistungsverbund	31
benntec Systemtechnik GmbH	32
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35
eurosimtec GmbH	37
SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
ThyssenKrupp Marine Systems GmbH	46
TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
szenaris GmbH	51
DIPLOMA Hochschule	57
Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27

Lernumgebungen vernetzen

Sicher-im-Inter.net eG	7
------------------------	---

Managed Training Services

ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
--	----

Management-/ Führungskompetenz

Berlitz Deutschland GmbH	30
--------------------------	----

mobile Learning

benntec Systemtechnik GmbH	32
----------------------------	----

nationale und internationale Bildungskoooperationen

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Online

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
-----------------------------------	---

Organisationsentwicklung

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
CST Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin	41
TÜV Rheinland Akademie GmbH	47

Personalentwicklung

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
---	-------

Personenzertifizierung

TÜV NORD CERT GmbH	45
--------------------	----

Planspiele, Content Sharing, Rapid Content Creation, Kollaborationstools

TriCAT GmbH	10
-------------	----

Präsenzunterricht

CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH	56
---	----

Prävention Psychische Gesundheit

addisca gGmbH	3
---------------	---

Projektmanagement (Rüstung)

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Qualifizierung und Zertifizierung

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Qualitätsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Rahmenvertrag

TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
-----------------------------	----

Recruiting

goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52
------------------------------------	----

Ressortübergreifende Ausbildung

Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36
--	----

Schulungsentwicklung

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
------------------------------------	----

Simulation

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
TriCAT GmbH	10
steep GmbH	28
benntec Systemtechnik GmbH	32
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35

eurosimtec GmbH	37
ThyssenKrupp Marine Systems GmbH	46
TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
szenaris GmbH	51
Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27

soziale Kompetenzen

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Sprachkompetenz

Berlitz Deutschland GmbH	30
--------------------------	----

Stressmanagement

addisca gGmbH	3
---------------	---

Studieren neben dem Beruf

AKAD Bildungsgesellschaft mbH	33
-------------------------------	----

Studieren ohne Abitur

AKAD Bildungsgesellschaft mbH	33
-------------------------------	----

Technisch, naturwissenschaftliche Fort- und Weiterbildung

Carl-Cranz-Gesellschaft e.V.	2
------------------------------	---

Telemaintenance / Augmented Reality

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
TriCAT GmbH	10
Mastersolution AG	11
benntec Systemtechnik GmbH	32
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35

Trainingsadministration

steep GmbH	28
------------	----

Trainingsentwicklung

steep GmbH	28
------------	----

Unternehmensberatung

CBTL GmbH	4
BWI Leistungsverbund	31
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35

SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52

VBS3 Bundeswehrlizenz

eurosimtec GmbH	38
-----------------	----

virtuelle Klinik

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
-----------------------------------	---

virtueller Patient

CompuGroup Medical Deutschland AG	6
-----------------------------------	---

weiterbildende Masterstudiengänge

Trainings- & Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.	29
--	----

Wissensmanagement

CBTL GmbH	4
Mastersolution AG	11
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35
SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
CST Certified Science Training – Charité - Universitätsmedizin Berlin	41
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH	50
Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.	54
Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27

Zertifizierung

TÜV NORD CERT GmbH	45
CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH	56

Zivil-militärische Kooperation

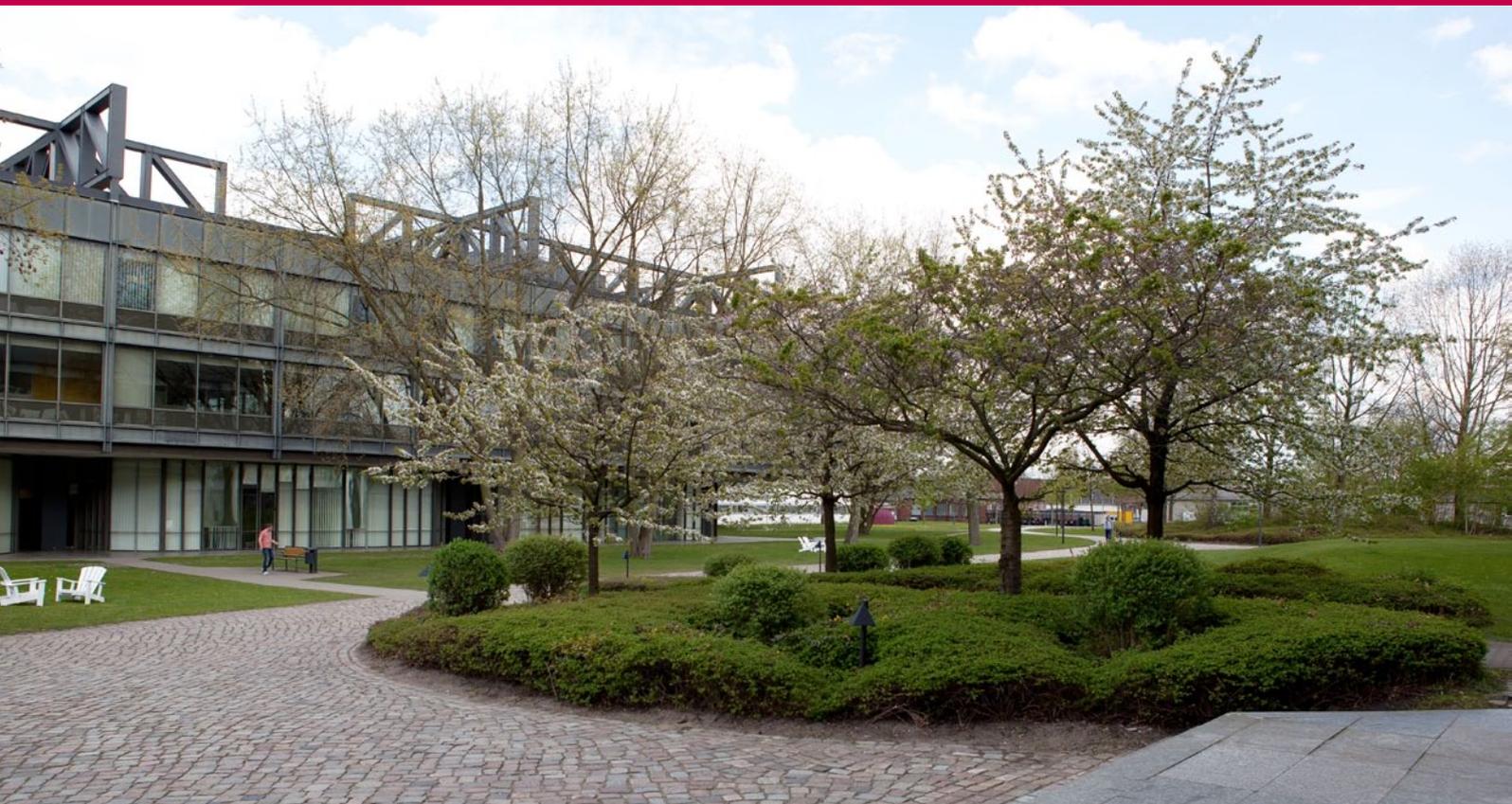
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
---	-------

Aussteller nach **Alphabet** sortiert

addisca gGmbH	3	DIPLOMA Hochschule	57
AHAB-Akademie GmbH	12	Eleven-O-Six Racing Team e.V.	13-21
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35	eurosimtec GmbH	37
AKAD Bildungsgesellschaft mbH	33	goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52
alfatraining Bildungszentrum e.K.	8	Hanse College EBA GmbH	38
benntec Systemtechnik GmbH	32	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21
Berlitz Deutschland GmbH	30	HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH	50
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr	9	Mastersolution AG	11
Bildungsakademie Hannover	39	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz	Serious Games Solutions GmbH	48
Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27	Sicher-im-Inter.net eG	7
BWI Leistungsverbund	31	SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
campus bw GmbH	40	steep GmbH	28
Carl-Cranz-Gesellschaft e.V.	2	szenaris GmbH	51
CBTL GmbH	4	ThyssenKrupp Marine Systems GmbH	46
CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH	56	Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.	29
CompuGroup Medical Deutschland AG	6	TriCAT GmbH	10
CST Certified Science Training Charité - Universitätsmedizin Berlin	41	TÜV NORD CERT GmbH	45
Deutscher BundeswehrVerband e.V.	53	TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36	UBICAST	5
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG	11	Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.	54

Aussteller nach **Standnummer** sortiert

Carl-Cranz-Gesellschaft e.V.	2	Deutsches Rotes Kreuz / Generalsekretariat	36
addisca gGmbH	3	eurosimtec GmbH	37
CBTL GmbH	4	Hanse College EBA GmbH	38
UBICAST	5	Bildungsakademie Hannover	39
CompuGroup Medical Deutschland AG	6	SRH Berufliche Rehabilitation GmbH	39
Sicher-im-Inter.net eG	7	campus bw GmbH	40
alfatraining Bildungszentrum e.K.	8	CST Certified Science Training Charité - Universitätsmedizin Berlin	44
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr	9	TÜV NORD CERT GmbH	45
TriCAT GmbH	10	ThyssenKrupp Marine Systems GmbH	46
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG	11	TÜV Rheinland Akademie GmbH	47
Mastersolution AG	11	Serious Games Solutions GmbH	48
AHAB-Akademie GmbH	12	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	49
Eleven-O-Six Racing Team e.V.	13-21	HERDT-Verlag für Bildungsmedien GmbH	50
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	13-21	szenaris GmbH	51
steep GmbH	28	goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52
Trainings- und Weiterbildungszentrum Wolfenbüttel e.V.	29	Deutscher Bundeswehrverband e.V.	53
Berlitz Deutschland GmbH	30	Verband der Reservisten der Deutschen Bundes- wehr e.V.	54
BWI Leistungsverbund	31	CBW College Berufliche Weiterbildung GmbH	56
benntec Systemtechnik GmbH	32	DIPLOMA Hochschule	57
AKAD Bildungsgesellschaft mbH	33	Bundeswehr	Roter Platz, 22-23, 25-27
AIRBUS DEFENCE AND SPACE	34-35	Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz



Ankonferenzen

Konferenz Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte mit den für die Ausbildung verantwortlichen Abteilungsleitern der militärischen Organisationsbereiche.

Ziel der Besprechung ist der Austausch über aktuelle Themen der Weiterentwicklung der Ausbildung in den Streitkräften bzw. für die Streitkräfte.

Im Schwerpunkt sind Fragen zu den einschlägigen Untersuchungsaufträgen des Generalinspektors, zu den Projekten „Nachfolge ZDv 3/1“, „Qualitätsmanagement“ sowie zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitregelung vorgesehen.

Konferenz der „Trinationalen Arbeitsgruppe Fernausbildung“ bestehend aus dem Referat Technologiegestützte Ausbildung im Kommando Streitkräftebasis, dem Zentrum elektronische Medien (ZEM) der Schweizer Armee und dem österreichischen Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.

Diese nicht öffentliche Besprechung dient im Wesentlichen dem Informationsaustausch zwischen den beteiligten Nationen sowie der Koordinierung trinationaler Projekte im Bereich der technologiegestützten Ausbildung.

Konferenz Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte mit für die Offizierausbildung verantwortlichen Schulkommandeuren. (geplant)

Primäres Ziel der Besprechung ist der Austausch über aktuelle Themen der Weiterentwicklung und Optimierung der Offizierausbildung.



Networking & Unterhaltung

Dienstag: Das Tor zur Welt bei Nacht mit der „MS Hamburg“

Am Dienstag, den 1. September 2015, haben Sie die Möglichkeit, die pulsierende Wirtschaftsmetropole Hamburg vom Wasser aus zu besichtigen. Die Fahrt kostet 79,- EUR pro Person inklusive einem reichhaltigen Buffet und Getränken. Tickets hierfür gibt es am Info-Punkt. Die Shuttlebusse fahren um ca. 18:30 Uhr am Haupteingang der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ab.

Die Schifffahrt beginnt um 20:00 Uhr an der Straße „Vorsetzen“ (Überseebrücke) und endet dort wieder gegen 23:00 Uhr. Danach fahren die Shuttlebusse an die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg zurück.

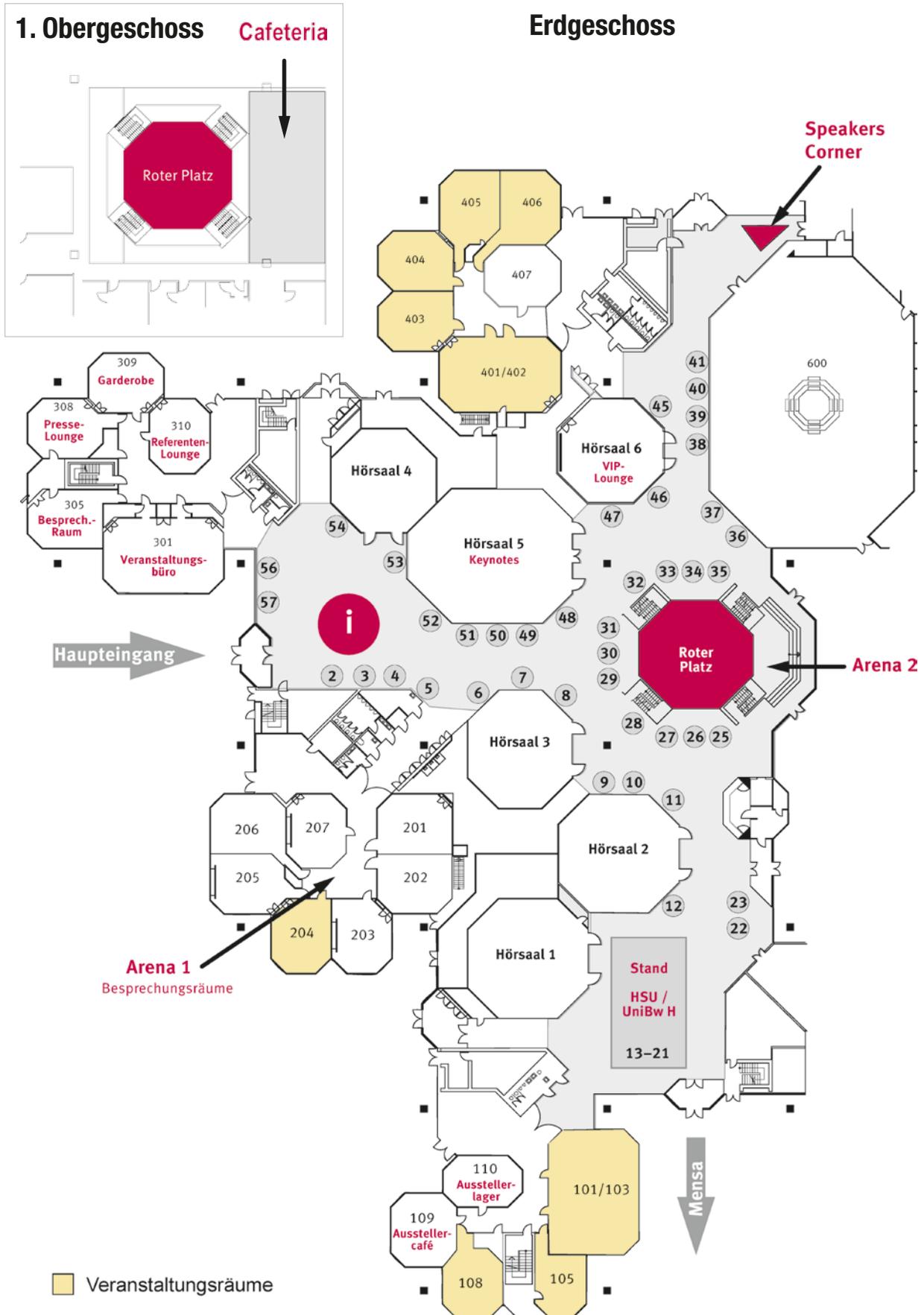
Mittwoch: Messeparty

Am Mittwoch, den 2. September 2015, findet ab 18:00 Uhr um den Roten Platz herum die traditionelle Messeparty statt. Genießen Sie einen gemütlichen Ausklang des zweiten Veranstaltungstages.

Donnerstag: Kongressfinale mit „KongressKonkret am Roten Platz“

Mit dem Format „KongressKonkret am Roten Platz“ möchten wir die diesjährige Veranstaltung gemeinsam mit Ihnen ausklingen lassen. Im Rahmen des gemeinsamen Abschlusses werden eine kurze Rückschau auf die drei Veranstaltungstage als auch ein Ausblick auf zukünftige Perspektiven der Veranstaltung gegeben.

Lageplan



Impressum

Herausgeber

► Dipl.-Soz. Beate Griebenow (V.i.S.d.P)

Zentrum für technologiegestützte Bildung
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

Redaktion

► Hauptmann Dipl.-Päd. René Ladwig

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
E-Mail: ausbildungszeit@hsu-hh.de

Layout

► Daniel Niederehe

managerSeminare Verlags GmbH
Endenicher Str. 41 | 53115 Bonn

Fotos

► Reinhard Scheiblich

► Ulrike Schröder

Alle Informationen wurden sorgfältig erhoben. Der Verlag und der Veranstalter übernehmen jedoch keinerlei Gewähr und damit keine Haftung für die Vollständigkeit oder Exaktheit der Informationen bzw. Ausstellerangaben.



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.