(AUS)BILDUNGSKONGRESS
DER BUNDESWEHR
(AUS)BILDUNG · FORSCHUNG · TECHNIK

12.–14. September 2017

„Biografien 4.0?!“ – (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung im Wandel gestalten –

(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr
an der
Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg

www.ausbildungskongress.org

Biografien 4.0?! – (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung im Wandel gestalten

Die Lebens- und Berufsbiografien vieler Menschen sind heute von Wechsel und Veränderung geprägt. Der demografische Wandel und der Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte stellen Organisationen und Unternehmen vor die Herausforderung, schnell und flexibel auf dem Arbeitsmarkt zu agieren. Auch die Bundeswehr muss sich dieser Entwicklung stellen.

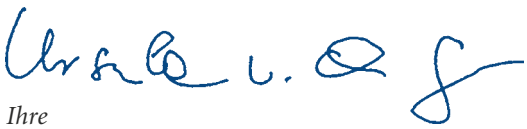
Der Wechsel von Verantwortungsbereichen, oft einhergehend mit räumlicher Veränderung, gehört für viele Bundeswehrangehörige zum Dienstalltag. Zudem ist ihre Dienstzeit für viele nur ein Teil der eigenen „Berufsbiografie" und der Übergang in die zivile Arbeitswelt daher ein wichtiges Thema. Flexibilität, Mobilität und die Digitalisierung bieten neben Anforderungen auch Möglichkeiten zur Gestaltung des Berufslebens und werden unsere Organisations- und Arbeitsformen künftig noch viel stärker prägen, als dies heute schon der Fall ist. Digitalisierung bietet hier eine riesige Chance. Die Curricula unserer Bildung und Qualifizierung werden sich durch die ständig verfügbaren digitalen Medien verändern und die Schnittstellen zu dem zu vermittelnden Wissen neu gestalten.

Hier setzt die zum 01. Dezember 2016 in Kraft gesetzte Personalstrategie der Bundeswehr an. Sie trägt dazu bei, die Bundeswehr als einen wettbewerbsfähigen und attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Wir initiieren Angebote und Anreize sowohl für die Menschen, die bereits bei der Bundeswehr sind, als auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Dabei sind wir bestrebt – wo immer möglich – die Anforderungen des Dienstes mit familiären Aspekten und mit den Lebensphasen der Beschäftigten in Einklang zu bringen und dadurch den „Biografien 4.0" Rechnung zu tragen.

Die Bundeswehr ist einer der größten öffentlichen Arbeitgeber Deutschlands. Unser Auftrag ist besonders verantwortungsvoll, unsere Aufgaben sind vielfältig und komplex. Mit der Personalstrategie werden erstmalig Personalgewinnung, -bindung, Bildung und Qualifizierung übergreifend zusammengebracht, um Personal mit dem passenden Kompetenzprofil zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu haben. Nur so können wir unsere personelle Einsatzbereitschaft auf lange Sicht sicherstellen und unsere weltweiten Verpflichtungen erfüllen. Dafür entwickeln wir auch unsere Führungs- und Organisationskultur stetig weiter und stellen die Bundeswehr auch in den Zukunftsfeldern Cyber und IT kompetent und zukunftsfähig auf. Bildung und Qualifizierung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung sind zentrale Voraussetzungen einer funktionierenden Personalpolitik. Hier können wir in der Bundeswehr auf reiche Erfahrung, große Expertise und beachtliche Ressourcen zurückgreifen.

Ich bedanke mich herzlich bei den Organisatoren des „Arbeitsdreiecks": dem Bildungszentrum der Bundeswehr, der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg.

Ihnen allen wünsche ich eine interessante und erkenntnisreiche Veranstaltung!



Ihre
Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der Verteidigung

Inhaltsverzeichnis

3	Grußwort der Bundesministerin der Verteidigung
6	Grußworte
8	Zur Sache...
16	Editorial
18	Grundsatzartikel

Tagung:

38	Das Programmkomitee
39	Keynotes
46	Programm „Panel WISSENSCHAFT“
54	Programm „Panel ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN“
61	Referentenverzeichnis

Fachausstellung:

64	Die Gastgeber
67	Ausstellerkontakte
73	Besucherinformationssytem (BIS)
78	Programm „SPEAKERS CORNER“ und „ARENA“
86	Ausstellerverzeichnis

87	Rahmenprogramm
88	Ankonferenzen
90	Lageplan
91	Impressum

Die **Programmübersicht** zum (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr finden Sie zwischen den Seiten 62 und 63 als heraustrennbares Faltblatt.

Der große Hamburger Helmut Schmidt verkörperte das Ideal des Staatsmannes und war ein international geschätzter Gesprächspartner. In der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg wirkt der Geist ihres Namensgebers fort. Sie steht für Bildung und Ausbildung als Motor für berufliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe. Mit dem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2017 leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr und liefert eine Plattform für den Informationsaustausch von Fachleuten aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlichem Dienst und unseren Streitkräften.

Das Thema des diesjährigen Kongresses „Biografien 4.0? – (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung im Wandel gestalten“ rückt die aktuellen Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in den Mittelpunkt. Die zunehmende Digitalisierung bewirkt dynamischere Veränderungsprozesse im Arbeitsleben und der Gesellschaft. Wie kann dieser Wandel von jedem Einzelnen in Bildung und Arbeit gestaltet werden? Und wie können auf der anderen Seite Institutionen und Großorganisationen diesen Wandel erfolgreich bewältigen?

Allen Besucherinnen und Besuchern, und auch den Veranstaltern wünsche ich erkenntnisreiche Vorträge und Diskussionen auf diesem Kongress, der sich in der vielfältigen Kongresslandschaft des Wissenschafts- und Forschungsstandort Hamburgs längst als eine feste Größe etabliert hat. Ich bin sicher, dass der Kongress auch in diesem Jahr ein Erfolg wird.

Olaf Scholz
Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg

Das verflixte 7. Jahr – Biografie und Bildung

Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr ist inzwischen ein fester Bestandteil im universitären Kalenderjahr der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg. Als Präsident dieser Universität begleite ich den (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr nun bereits seit 2011. Damit ist es also in meiner Amtszeit das siebte Mal, dass wir wieder unsere Tore für den Dialog und den Austausch zu Bildungsfragen der Zukunft öffnen. Bekanntermaßen gilt das siebte Jahr im Beziehungsgefüge als heikel. Nun habe ich aus meiner präsidialen „(Aus)Bildungskongress-Biografie" allerdings keinen Anlass, von einem verflixten siebten Jahr zu sprechen. Im Gegenteil: die Veranstaltung ist für unsere Universität wichtiger denn je, gibt sie doch jedes Jahr erneut zukunftsweisende Impulse für die Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Gerade mit dem diesjährigen Themenschwerpunkt wird das auf besondere Weise deutlich. Biografie als Zukunftsentwurf mit ganz vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten zu denken, könnte ein Ansatz sein, mit den Herausforderungen und Chancen der zunehmenden Digitalisierung von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft umzugehen. Insbesondere als Universität ist es unser Anspruch, die grundlegenden Fragen, was Bildung ist, sein kann oder leisten soll, immer wieder neu zu reflektieren. Als Bildungseinrichtung müssen wir uns in dem komplexen, mitunter volatilen Gefüge von individuellen und organisationalen Bedürfnissen, Zielen und Perspektiven verorten. Dies bedeutet in erster Linie die Entwicklung neuer Ideen, die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten, aber auch die Diskussion von (kritischen) Fragen.

Ich hoffe, dass der diesjährige (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr mit seinen vielfältigen Beiträgen und Anregungen hierzu Impulse geben kann und somit den wichtigen Diskurs über (Bildungs)Biografien der Zukunft bereichert.

Dass dies überhaupt möglich ist, verdanken wir auch in diesem Jahr dem großen Engagement unserer Partner im Arbeitsdreieck: der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis und dem Bildungszentrum der Bundeswehr. Selbstverständlich gebührt auch dem Programmkomitee, allen Vortragenden und Ausstellern unser besonderer Dank.

Ich wünsche Ihnen inspirierende Tage, spannende Diskussionen und neue Erkenntnisse und danke allen Beteiligten für ihre Unterstützung, ohne die dieser (Aus)Bildungskongress nicht möglich wäre.

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

Den Wandel gestalten

Die Bundeswehr befindet sich im Wandel: In den letzten 25 Jahren hat sie einen kontinuierlichen Personalabbau erlebt. Mit Blick auf die Entwicklung der sicherheitspolitischen Lage und die daraus erwachsenden Anforderungen an die Bundeswehr hat ein Umdenken und Umlenken begonnen. Die „Trendwende Personal“ ist eingeleitet: Die Bundeswehr wächst wieder.

Damit sind vielfältige Herausforderungen verbunden. Um einsatzbereite Kräfte bereitstellen zu können, muss die Bundeswehr die Kompetenzen aller ihrer Angehörigen – im Schwerpunkt die der Soldatinnen und Soldaten – aber auch die der Beamtinnen und Beamten, Reservisten und Tarifbeschäftigten nutzen. Hierzu ist es erforderlich, den Kompetenzerwerb aller aktiven wie künftigen Beschäftigten zu ermöglichen. Wir wollen die Potenziale und Kompetenzen unserer Beschäftigten gezielt einsetzen und weiterentwickeln, um die Leistungsfähigkeit und Qualität der Gesamtorganisation zu erhalten und zu steigern. Hierzu ist die Bundeswehr gefordert, eine immer passgenauere Bildung und Qualifizierung sicher zu stellen.

Als moderner Arbeitgeber haben wir dabei auch die individuellen Bedürfnisse unserer Soldatinnen und Soldaten und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick. Wenn es gelingt, der oder dem Einzelnen individuelle Entwicklungen und Perspektiven zu ermöglichen, wird sowohl die Nachwuchsgewinnung als auch die Bindung vorhandenen Personals unterstützt. Bildung und Qualifizierung sind und bleiben damit wesentliche Attraktivitätsfaktoren. Nur so kann es gelingen, im Wettbewerb um künftige Potenziale erfolgreich zu bestehen.

Damit sind wir bei wesentlichen Themen der neuen Personalstrategie. Sie bildet den übergeordneten Rahmen zur Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr und ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Kernelemente sind die Weiterentwicklung, Anpassung und der Ausbau von Angeboten der Bildung und Qualifizierung, sowie die Einführung neuer Karrieremodelle in Form von Fachkarrieren und interdisziplinären Projekt- und Führungskarrieren.

Wir tragen der Persönlichkeitsentwicklung und den individuellen Lebensläufen auch dadurch Rechnung, dass wir Wechseloptionen zwischen zivilem und militärischem Status ermöglichen. Ziel ist es, unser Personal vielseitiger, flexibler und individueller einsetzen zu können. Dies stellt besondere Anforderungen an die Ausbildungsorganisation der Bundeswehr, die es zu meistern gilt.

Im letzten Jahr wurden auf dem (Aus)Bildungskongress Themen der Digitalisierung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit diskutiert. Dieses Jahr befassen wir uns mit (künftigen) Biografien und ihren Einflussmöglichkeiten auf den Wandel bei Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung. Dabei rücken die Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und künftigen Beschäftigten aus einem anderen Blickwinkel in den Fokus.

Ich wünsche Ihnen einen angeregten Dialog zu diesen Themen auf dem (Aus)Bildungskongress 2017 und danke allen herzlich, die zum Gelingen dieser Veranstaltung beitragen.

Generalleutnant Eberhard Zorn
Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung

Biografien 4.0 – Komplexität gemeinsam bewältigen

„Die Welt ist aus den Fugen“ – mit dieser Feststellung beginnt Ulrich Beck, Autor des 1986 erschienenen Bestsellers „Risikogesellschaft“, sein posthum 2017 veröffentlichtes Werk „Die Metamorphose der Welt“. Er beschreibt, was wir alle tagtäglich erleben: Das Auseinanderdriften der Interpretationen von Welt und den sie ordnenden Regeln, Konventionen, und intersubjektiv geteilten „Selbstverständlichkeiten“. Das fruchtbare Spannungsfeld zwischen Individuum und Gesellschaft scheint unter den Rahmenbedingungen von Globalisierung, Digitalisierung und Individualisierung aus dem Gleichgewicht zu geraten. So differenziert sich die heutige Welt mit ihren persönlich unterschiedlich erlebten Wirklichkeiten und daraus individuell abgeleiteten Wahrheiten offensichtlich unaufhaltsam weiter aus. In der Folge wird es ständig schwieriger, in Entscheidungssituationen, in denen wir auf eine gemeinsame (Zusammen)Arbeit angewiesen sind, Konsens über Ausgangssituationen, Aufgabenstellungen und letztlich Lösungswege zu erreichen.

Diese wachsende Komplexität aller Lebensbereiche erfordert mehr denn je einen mündigen Bürger (Civis!), der die Rahmenbedingungen seiner Existenz und seiner Individualität im Zusammenwirken mit anderen reflektiert und sich in die Gestaltung ihrer privaten, beruflichen und politischen Belange aktiv und verantwortungsvoll (mit)gestaltend einbringen kann und will.

Diese Perspektive gilt für die Gestaltung unseres eigenen Lebens ebenso wie für die Gesellschaft als Ganze. Unternehmen und Organisationen sind insofern davon betroffen, dass sie wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen nur erzeugen können, wenn es ihnen gelingt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die bereit und fähig sind, sich in Planungs-, Produktions- und Qualitätssicherungsprozesse (mit)verantwortlich einzubringen. Für die Bundeswehr kommt hinzu, dass ein Dienen für die (äußere) Sicherheit von Recht und Gesellschaft stets mit einem hohen Risiko für Leben und Gesundheit verbunden sein kann und somit einer ganz besonderen gemeinsam gelebten Identifikations- und Verantwortungsbereitschaft bedarf.

Deshalb begrüße ich es sehr, dass im Rahmen des diesjährigen (Aus)Bildungskongresses der Frage nachgegangen wird, wie in Unternehmen und Organisationen das Spannungsfeld zwischen Individualität und gemeinsamer Zielerreichung konstruktiv aufgenommen werden kann, um individuelle Bedürfnisse ebenso zu berücksichtigen, wie eine solidarische, ergebnisorientierte Aufgabenbewältigung. Die Vielfalt unterschiedlicher (auch gebrochener) Biographien wird dabei als Chance für Multiperspektivität und damit für eine differenziertere Konsensfindung begriffen.

Ein Verständnis von (Aus)Bildung im Sinne eines Strebens nach einem „besseren Verständnis von Selbst, Welt und Gesellschaft und der Bereitschaft, diesem Verständnis gemäß zu handeln“ (wie es der Deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen 1960 zeitlos definiert hat) erscheint mir als geeigneter Kompass, um Vielfältigkeit und Differenziertheit fruchtbar für eine erfolgreiche Bewältigung künftiger Herausforderungen zu erschließen.

Die Bundeswehr hat sich deshalb mit der kompetenzorientierten (Aus)bildung für ein subjektorientiertes und zivil-anschlussfähiges Konzept entschieden, um besonders die Mündigkeit der „Staatsbürger in Uniform“ (Baudissin) zu stärken und so Voraussetzungen für das gemeinsame Bewältigen einer „aus den Fugen geratenen Welt“ zu schaffen. Die Diskurse im Rahmen dieses Kongresses in den letzten Jahren haben hierfür wichtige Impulse geliefert.

Ich freue mich, auch in diesem Jahr mit Ihnen aktuelle Herausforderungen und mögliche Perspektiven zu diskutieren und wünsche uns allen erkenntnisreiche Kongresstage!

Generalmajor Klaus von Heimendahl
Abteilungsleiter Führung Streitkräfte im Bundesministerium der Verteidigung

Biografien 4.0 – Die Arbeitswelt im Wandel gestalten

Aufgrund der Dynamik des technologischen und ökologischen Wandels sehen sich Mitarbeiter nahezu aller Wirtschaftssektoren und Berufsfelder mit zum Teil grundlegend veränderten Kompetenzanforderungen konfrontiert. Die Tätigkeiten werden komplexer, die zu übernehmende Verantwortung im Arbeitsprozess wird höher und gleichzeitig steigen fachliche Ansprüche bzw. es kommen neue hinzu. Lebenslangem Lernen, lernförderlichen Rahmenbedingungen und passfähigen Fort- und Weiterbildungsangeboten kommt deshalb eine gesteigerte Bedeutung zu. Insbesondere das Lehr- und Ausbildungspersonal in den Bildungsstätten ist bei dem Erwerb und der Weitergabe nötiger medienpädagogischer Kompetenzen zu fördern.

Angesichts des aktuellen Informations- und Kommunikationsverhaltens der neuen Generationen ist es wichtig, gezielt Anschlussmöglichkeiten aus den informell geprägten Darstellungsräumen zu formalen Bildungsangeboten zu entwickeln. Flexibilisierung des gesamten Arbeitsprozesses ist dabei ein wesentliches Thema.

Mit dem beschriebenen Wandel der Arbeitswelt geht aber auch ein kultureller Wandel einher. Die Menschen streben heute nach einem individuellen Lebensstil, der neben der Arbeit auch mehr Freiräume für das Privatleben lässt. Die Herausforderung besteht u.a. darin, Freiheit und Souveränität für die Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu schaffen, aber auch gleichzeitig ihnen das notwendige Maß an Sicherheit zu geben. Einhergehend mit der fast schon sprunghaften digitalen Revolution muss somit auch eine behutsame Evolution im Umgang mit den Mitarbeitern erfolgen, ihre individuellen Bedürfnisse sind in der Arbeitswelt zu berücksichtigen. Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit- oder Telearbeit und Homeoffice sind hierbei gute Ansätze. Im weiteren Verlauf dieses Entwicklungsprozesses gilt es dann Fragen aus unterschiedlichen Perspektiven zu erörtern, um zu erfahren wie die künftige Arbeitswelt aussieht und wie ggf. Kompromisse auszugestalten sind.

Neben dem Wandel in der Arbeitswelt gibt es aber auch gewandelte gesellschaftliche Ansprüche und Werte. Klassische Rollenbilder verändern sich. Frauen und Männer wollen nicht nur gleichberechtigt arbeiten, sondern sich auch stärker gemeinsam um die Familie kümmern. Es wächst der Wunsch nach einer ausgewogeneren Work-Life-Balance und mehr Arbeitssouveränität.

Gerade durch die vermehrte Digitalisierung, die Nutzungsmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt und den neuen Wertevorstellungen der Generationen besteht ein großes Potential, das Berufs- und Privatleben flexibler zu gestalten.

Seitens der Arbeitgeber muss jetzt hinterfragt werden, wie viel Anpassung an die individuellen Bedürfnisse künftiger Mitarbeiter machbar ist, ohne die Ziele und Aufgaben der unternehmerischen Notwendigkeiten zu verlieren.

Christoph Reifferscheid
Präsident des Bildungszentrums der Bundeswehr

Kompetentes Personal durch kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung

Der mit dem Kompetenzmodell der Bundeswehr (KompMBw) eingeschlagene Weg hin zur Kompetenzorientierung und die in diesem Kompetenzmodell vorgegebenen Grund- und Teilkompetenzen bilden auch den Rahmen für die inhaltliche Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr. Diese wird sich zukünftig noch stärker an der Befähigung zum erfolgreichen Handeln (Handlungskompetenz) zur Erfüllung der aktuellen Aufgaben ausrichten. Die damit einhergehende Umstellung der Ausbildung von der Lernziel- auf die Kompetenzorientierung ist die folgerichtige Konsequenz eines ganzheitlich integrierten Ansatzes.

Kompetenzorientierte Ausbildung muss sich insgesamt konsequent an der Maxime „das Richtige zum richtigen Zeitpunkt richtig ausbilden“ ausrichten. Grundsätze hierbei sind:

- Ausbildungsinhalte müssen eine bedeutsame Relevanz für den aktuellen / zukünftigen Dienstposten / für die Funktion haben – die Vermittlung von „Rucksackwissen“ oder Themen „nice to know“ ist nicht mehr zielführend; der Sinn von Ausbildung liegt in der unmittelbaren Anwendung.
- Lernen erfolgt im Rahmen einer Problemlösung und vollzieht sich in vollständigen Handlungen – von der Planung bis zur Reflexion, möglichst selbst durch die Auszubildenden ausgeführt oder zumindest gedanklich durch sie nachvollzogen.
- Die Auszubildenden wirken individuell aktiv am eigenen Lernprozess mit – bei Planung, Durchführung und Auswertung.
- Nur wer handelt kann Erfahrungen machen, die letztendlich zu einer verbesserten Handlungskompetenz beitragen.

Ausbildung in der Zukunft wird mehr und mehr am Arbeitsplatz stattfinden. Darüber hinaus gilt es für die lehrgangsgebundene Individualausbildung, durch Entfrachtung der Ausbildungsinhalte Zeit zu gewinnen, die durch ein verstärktes bzw. wiederholtes Handlungstraining genutzt werden kann.

Auch die Rolle des Ausbilders wird sich – mehr hin zu einem Lernbegleiter – deutlich verändern. Gefordert ist der Mentor, dessen Schlüsselrolle es ist, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung zu schaffen, sodass Auszubildende ihre Kompetenzen (weiter)entwickeln können.

Dieser gesamte Veränderungsprozess kann nur dann erfolgreich sein, wenn begleitend auch die Entwicklungen im Bereich der Technologiegestützten Ausbildung Schritt halten können. Weitere Erfolgsgaranten sind die Anpassung der Organisationsstrukturen und der Infrastrukturforderungen an die didaktisch-methodischen Erfordernisse von kompetenzorientierter Ausbildung.

Flexibilität, Individualisierung und Differenzierung sind die Attraktivitätsmomente von Ausbildung. Sinn vermittelnde, wertgebundene und in der Berufsrealität anwendbare Ausbildung wird künftig entscheidend dazu beitragen, unseren Nachwuchs zu gewinnen und zu binden.

Brigadegeneral Markus Kurczyk
Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

Hochschulen als Entwicklungsräume – Überlegungen zum Bildungsauftrag im 21. Jahrhundert

Das akademischen Lernen an Hochschulen unterliegt einer Ausdifferenzierung – sowohl auf der Ebene der Hochschulformen wie auf der Mikroebene der Studierendenschaft. Wie weit – so stellt sich dabei die Frage – kann hier eigentlich die alte Schablone humanistischer Bildung noch dienen oder ist es gerade dieses Bildungsideal, welches den Herausforderungen der Zukunft am ehesten begegnet?

Das humanistische Persönlichkeitsideal fokussiert im Wesentlichen auf die Fähigkeit, sich selbst als Autor des eigenen Lebens zu begreifen. Dabei konstituiert sich die Autonomie einer Person nicht über ihre Wünsche, sondern über „die Fähigkeit, gute Gründe von schlechten zu unterscheiden, die Geduld und die Geisteskraft, sich auf das bessere Argument einzulassen“ (Nida-Rümelin, J. (2008): Die Aktualität der humanistischen Universitätsidee, München.). Humanistisches Denken zeichnet sich demzufolge durch drei Merkmale aus: Es ist universalistisch, emphatisch und inklusiv. Es nimmt den Menschen unabhängig von seiner Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder seiner Herkunft in den Blick und schreibt allen die gleiche Fähigkeit zu Verantwortung, Freiheit und Autonomie zu. Humanistisches Denken weiß um seine Beschränktheit der eigenen Perspektive und verlangt diese auch. Und schließlich bezieht es alle ein, die an Verständigung teilhaben wollen und teilhaben können.

Eine Erweiterung müssen diese klassischen Merkmale allerdings durch die Frage erfahren, worum es in der Hochschule für eine Zivilgesellschaft im 21. Jahrhundert gehen sollte und was dabei anders ist als bislang. „Es geht darum aus Informationen Haltung zu machen“, diagnostiziert Henning (Henning, S. (2015): Aus Informationen Haltung machen. Stifterverband, 3. Platz des Essaywettbewerbs: Bildung heute. Bildungsideal einer digitalen Zeit.) mit Verweis auf Digitalisierung und damit verbundene Herausforderungen für Hochschulen. Demzufolge sei humanistisches Denken im 21. Jahrhundert gekennzeichnet durch Urteilskraft, die angesichts einer stetigen Verfügbarkeit von Informationen die selbständige Entscheidung ermöglicht. Es zeichnet sich zudem durch Anschlussfähigkeit und Artikulationsfähigkeit nicht zuletzt für den demokratischen Diskurs aus.

Akademische Lehre, die dieses Ideal als Leitidee verfolgt, muss sich als Entwicklungsraum für ihre Studierendenschaft auszeichnen und dabei Persönlichkeitsbildung durch Diskurs und Konfrontation mit Forschung verfolgen. Ausgehend von einem solchen Bildungsideal stellen der Wissenschaftsbezug einerseits und die Ausrichtung auf Employability anderseits kein wirkliches Gegensatzpaar dar. Akademische Lehre kann eine kritisch-konstruktive Entscheidungsfähigkeit und Urteilskraft fördern, die auch außerhalb wissenschaftlicher Kontexte in beruflichen Zusammenhängen eine erfolgreiche Praxis ermöglicht und damit nicht auf ökonomisch verwertbare Wissensbestände und Kompetenzen beschränkt bleibt. Gefördert wird damit eine wissenschaftsfundierte Beschäftigungsfähigkeit, die im Bildungssystem vor allem durch Hochschulen geleistet werden kann.

Prof.‘in Dr. Julia Gillen,
Leibniz Universität Hannover

Foto: FAU/Thomas Einberger

Digitalisierung als Treiber des Wandels – Organisationen, (Aus)Bildung und Biographien im Umbruch

Die voranschreitende Digitalisierung verändert Organisationen und damit das (Berufs)Leben ihrer Mitglieder nachhaltig. Unter dem Leitbegriff Industrie 4.0 werden Wertschöpfungsprozesse optimiert, weiter automatisiert und flächendeckend vernetzt. Neue Verfahren ermöglichen so die Erstellung innovativer Produkte und Dienstleistungen, die den individuellen Kundenwünschen besser gerecht werden als bisherige Massenprodukte. Auch bieten die digitalisierten Wertschöpfungsmethoden ein probates Mittel, dem internationalen Konkurrenzdruck zu begegnen und die Spitzenposition der deutschen Wirtschaft auch zukünftig zu sichern.

Die zunehmende Digitalisierung beschränkt sich allerdings nicht ausschließlich auf den Bereich der industriellen Produktion und Dienstleistungserbringung – in vielen anderen Bereichen unserer Gesellschaft lässt sich der Einfluss der Digitalisierung bereits deutlich erkennen: Entwicklungen wie z.B. „Smart Home", „Smart Mobility" und „Smart Governance" schreiten fortwährend voran. Auch für die Sicherheit von Organisationen und insbesondere kritischen Infrastrukturen birgt die Digitalisierung grundsätzlich neue Herausforderungen.

Mit der Veränderung der Organisationstrukturen und -abläufe zur Realisierung der großen Potentiale der Digitalisierung aber auch als Reaktion auf die mit ihr einhergehenden Herausforderungen, insbesondere im Bereich der System- und IT-Sicherheit, wandeln sich die Aufgaben und Anforderungen an die Mitglieder ziviler Organisationen genauso wie der Bundeswehr. Als Reaktion darauf sollte bereits die Schulbildung eine fundierte Grundlage im Bereich der IT-Kompetenz legen, auf die fach- und berufsspezifische Ausbildungen und Studiengänge gezielt aufbauen. Kontinuierliche Weiterbildungen und Lehrgänge über das gesamte Berufsleben und die gesamte Laufbahn, im Sinne eines lebenslangen Lernens, befähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber hinaus zum sicheren Umgang mit sich ständig wandelnden digitalen Systemen. Biographien werden dadurch unweigerlich facettenreicher und setzen zunehmend mehr Flexibilität, sowohl seitens der Personen als auch der sie einstellenden und beschäftigenden Organisationen, voraus.

Diese Transformation erfordert die Entwicklung neuer Methoden und die Anpassung bewährter Konzepte. Im Zeitalter der digitalen Arbeitswelt können Wirtschaft, Wissenschaft und Bundeswehr hier in vieler Hinsicht gemeinsam Lösungen entwickeln, voneinander lernen und profitieren. Im Interesse des Gelingens der digitalen Transformation lade ich daher zum Dialog zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Bundeswehr ein.

Prof.'in Dr. Kathrin M. Möslein
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Digitale Reifeprozesse

Digitalisierung ist eine Herausforderung – so das Credo vieler Unternehmer und Manager. Auf der Nachfrageseite geht es um neue Herausforderungen: Bedürfnisse, Märkte, Technologien. Auf der Angebotsseite stellt sich die Frage, welche Mitarbeitenden mit welchen Fähigkeiten dem Unternehmen in Zukunft zur Verfügung stehen und was eigentlich an Fähigkeiten gebraucht wird angesichts einer Entwicklung, die für den eigenen Betrieb oder die Organisation heute jedenfalls noch nicht ganz so klar ist.

Aber was genau sind die Auswirkungen von Digitalisierung auf Unternehmen und Organisationen? Und: was konkret sind eigentlich „neue und andere Fähigkeiten"? Oder braucht es einfach nur mehr IT Kenntnisse? Welche Veränderungen müssen wir auf der Aus- und Weiterbildungsseite verändern, damit Unternehmen diese neuen Fähigkeiten entsprechend vermittelt bekommen?

In der Digitalisierung des Unternehmens können vier Ebenen unterschieden werden: Die analoge Arbeitsumgebung, die digitale Arbeitsumgebung, die Fähigkeiten der Mitarbeitenden sowie die Unternehmenskultur. Jede dieser Ebenen ist nicht neu und jede Organisation beschäftigt sich seit langem damit mehr oder weniger intensiv. Aber: bis vor kurzem zumeist unabhängig voneinander.

Im Zuge der Digitalisierung ist dies nicht mehr möglich: Mensch und Maschine können nicht mehr losgelöst voneinander betrachtet werden. Durch die Digitalisierung funktionieren die Mitarbeitenden nicht mehr losgelöst von der Technologie. Sie brauchen Hardware, Software und digitale Arbeitsumgebung im richtigen Verhältnis zueinander nicht nur für die Bewältigung ihres Alltags, sondern auch für die Erhöhung ihres Wertschöpfungsbeitrages. Konkret geht es einerseits um die Wertschöpfung für die Anspruchsgruppen, anderseits um das Realisieren von Kostenpotenzialen. Beide Faktoren beeinflussen die langfristige Überlebensfähigkeit.

Der Grad der Abstimmung zwischen diesen vier Ebenen entscheidet über den digitalen Reifeprozess eines Unternehmens. Es minimiert die digitalen Risiken, die durch die Vereinnahmung von technologischen Entwicklungen bestehen und die manche Unternehmensentwicklung zum Scheitern verurteilen lassen, die sich auf die technologische Entwicklung von Produkten und Services einseitig konzentrieren. Der digitale Reifeprozess betrifft alle Abteilungen und Prozesse eines Unternehmens, wobei die Weiterentwicklung des Managements allen anderen Veränderungen übergeordnet ist. Ein zukunftsorientiertes Management erkennt, dass damit verbundene Risiken gleichzeitig Chancen sind.

Um den Anforderungen einer digitalen Welt gerecht zu werden, braucht es eine Veränderung der Management- und Führungsphilosophie, der Aufbauorganisation, der Managementinstrumente sowie eine laufende Optimierung der technischen Hilfsmittel. Gelingt es einem Unternehmen nicht diesen Reifeprozess zu bewältigen, droht das Unternehmen den Anschluss an den digitalen Kontext zu verlieren.

Prof.'in Dr. Bianka Lichtenberger
Kalaidos Fachhochschule Zürich, Eastern Kentucky University, USA

(AUS)BILDUNGSKONGRESS
DER BUNDESWEHR

(AUS)BILDUNG · FORSCHUNG · TECHNIK

(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2017 – Bildung und Arbeit zwischen individueller und organisationaler Identität

Digitalisierung, Automatisierung und vernetzte Technologien sind die Themen, die seit einigen Jahren die Debatte um die Arbeit der Zukunft dominieren. Die technischen Innovationen für eine Arbeitswelt von morgen scheinen unbegrenzt zu sein und reichen von Ideen eines „Internets der Dinge“ bis hin zum Einsatz künstlicher Intelligenz und Robotern in allen Bereichen des täglichen Lebens. Wie sehr sich digitale Technologien auf die Strukturen der Arbeit auswirken, zeigen schon heute Smartphone und Tablet, die eine große räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilität ermöglichen: Ein Projekt vom Café aus zu betreuen, die Reisezeit im Zug oder Flugzeug für die Vorbereitung des nächsten Teamtreffens zu nutzen oder E-Mails zu lesen, während die eigenen Kinder von der Schule abgeholt werden, ist für viele Menschen bereits gelebter Alltag.

Dass sich in einer solchen Arbeitswelt der Zukunft auch die Anforderungen an die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung verändern werden, ist naheliegend. Dabei stehen nicht nur die Fragen im Raum, wie sich bestehende Berufe ändern werden und welche neuen Berufe nötig sein werden. Auch wie schnell und flexibel das gesamte Bildungssystem auf die Digitalisierung reagieren muss, um den neuen Anforderungen gewachsen zu sein, dürfte von großer Bedeutung sein. Fortschreitende Digitalisierung verändert jedoch nicht nur die Ausgestaltung einzelner Arbeitsplätze oder Geschäftsprozesse, sondern beeinflusst die gesamte Unternehmensstruktur. Aufgaben und Zuständigkeiten ändern sich, Anforderungen an Arbeitskräfte und Führungspersonal werden neu definiert, ebenso wie fraglich ist, welche Arbeitsschritte in Zukunft technisch unterstützt oder sogar komplett technologisiert ablaufen werden und welche Konsequenzen hieraus für das Individuum und seinen Lebenslauf resultieren.

Diese Fragen gehen mit der Formulierung „Biografie 4.0“ in den Themenschwerpunkt des diesjährigen (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr ein. Die Digitalisierung wird bisherige Karriere- und Laufbahnentwicklungen stark beeinflussen und die Frage aufwerfen, wie man in einer digitalisierten Welt leben und arbeiten will und kann. „Biografie 4.0“ wird damit schließlich zur Lebensentwurfsfrage – und zur Frage nach der individuellen beruflichen Identität in einer sich schnell ändernden Arbeitswelt.

Das Identitätsproblem zeigt sich nicht nur von der individuellen, sondern auch von der organisationalen Seite. Sollte sich die Arbeitswelt wie skizziert entwickeln, könnte die Organisation oder das Unternehmen als systemische Einheit in Frage gestellt werden. Was bedeutet es für die organisationale Identität, wenn sich Mitarbeitende nur noch über ihre Projekte identifizieren und nicht mehr mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten? Lösen sich dadurch Unternehmensstrukturen auf, wenn diese Identität durch gelebte Werte und eine bestimmte Organisations- oder Unternehmenskultur nicht mehr geprägt werden? Grundsätzlich stellt sich die Frage, wie überhaupt eine organisationale Identität entsteht und zugespitzt gefragt, kann es künftig noch eine organisationale Identität unter den Bedingungen von Individualisierung, Pluralisierung und Digitalisierung geben? Wie gut wiederum ist Individualität mit ihren neuen (digitalen) Identitäten überhaupt in organisationalen Identitäten lebbar und welche Chancen und Risiken ergeben sich aus diesem Spannungsfeld?

Für eine Großorganisation wie die Bundeswehr, die bereits heute vor der Herausforderung steht, in den kommenden Jahren dringend benötigtes Fach- und Führungspersonal aufzubauen, zu motivieren und zu halten, wird die Frage nach „Biografie 4.0“ von entscheidender Bedeutung sein. Denn nur, wenn eine Organisation rechtzeitig bestimmte Trends erkennt und die Weichen richtig stellt, wird sie auch künftig motivierte Mitarbeitende beschäftigen können. Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2017 möchte daher diesen Diskurs öffnen und mit Ihnen und auch und ganz besonders mit anderen Einrichtungen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung darüber ins Gespräch kommen.

Wichtige Impulse zur Eröffnung des Diskurses geben unsere Keynotes. Sie beleuchten von einer breiten organisationalen Seite – durch Präsident Christoph Reifferscheid (Bildungszentrum der Bundeswehr), Brigadegeneral Markus Kurczyk (Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis), Generalmajor Reinhardt Zudrop (Zentrum Innere Führung) und Generalmajor Reinhard Wolski (Amt für Heeresentwicklung) – den Themenschwerpunkt und geben erste Ausblicke, wie innerhalb der Bundeswehr Bildung und Arbeit künftig gestaltet werden könnten.

Aus wissenschaftlicher Sicht wird unser diesjähriger Themenschwerpunkt durch Professor Dr. Dieter Nittel (Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main), Professorin Dr. Sylvia Rahn (Bergische Universität Wuppertal) und Professor Dr. Tobias Schlömer (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg) betrachtet. Professor Dr. Nittel und Professorin Dr. Rahn werden aus der Perspektive der Biografieforschung und der Berufsbildungsforschung das Kongressthema erörtern. Pro-

fessor Dr. Schlömer greift abschließend die Diskussionfäden der Tagung auf und führt diese im Begriff „Biografie 4.0“ reflektierend zusammen.

Ein Zukunftsthema braucht für einen gelingenden Diskurs nicht zuletzt den passenden Rahmen. In Vorträgen, Foren und Workshops präsentieren Referentinnen und Referenten ihre Ideen, Lösungsansätze oder Fragen zum Themenschwerpunkt. In Foren geben mehrere Referentinnen und Referenten kurze Impulsvorträge, die unter Anleitung einer Moderatorin oder eines Moderators mit dem Plenum diskutiert werden. Im Workshop werden gezielt und interaktiv Themen gemeinsam mit den Besucherinnen und Besuchern erarbeitet.

Parallel zur Tagung wird der Diskurs in der Fachausstellung an den einzelnen Ständen und in den Formaten ARENA und SPEAKERS CORNER weitergeführt. Auf der ARENA präsentieren verschiedene Bundeswehreinrichtungen neueste Entwicklungen, Lösungen und Ideen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. In der SPEAKERS CORNER können Teilnehmerinnen und Teilnehmer des (Aus)Bildungskongresses (nach vorheriger Anmeldung) ihre Fragestellungen, Best-Practice-Beispiele oder Konzepte zum diesjährigen Themenschwerpunkt präsentieren und gemeinsam mit den Besucherinnen und Besuchern Lösungen entwickeln und Erfahrungen austauschen.

Auch zur Teilnahme an unserem Rahmenprogramm sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr herzlich eingeladen. In guter Tradition geht es am Dienstagabend wieder an Bord. Während einer dreistündigen Schifffahrt auf der Elbe bietet das maritime Ambiente der „MS Hamburg“ reichlich Gelegenheit zum Networking. Sollten Sie noch kein Ticket für das „Dinner auf der Elbe“ haben, können Sie dieses am Infopunkt erwerben. Auf der Kongress-Party am Mittwoch freuen sich die Aussteller gemeinsam mit den Besucherinnen und Besuchern, den zweiten Veranstaltungstag in entspannter Atmosphäre ausklingen zu lassen.

Diskutieren, Austauschen, Netzwerken – der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr ist als Veranstaltung zu Zukunftsfragen aus der bundesweiten Bildungslandschaft kaum mehr wegzudenken. Wie jede Veranstaltung lebt er von Ihrer aktiven Mitgestaltung als Besucherinnen und Besucher und dem großen Engagement seiner Akteure. Unser Dank gebührt daher den Referentinnen und Referenten sowie den Austellern, die auch in diesem Jahr unseren Universitäts-Campus wieder in ein spannendes und interessantes Forum verwandeln. Ganz besonders möchten wir uns bei den Mitgliedern des Programmkomitees bedanken, die mit viel Engagement und Fachwissen richtungsweisende Empfehlungen zur Ausgestaltung des Themenschwerpunktes gegeben haben. Dass der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr auch in diesem Jahr in enger Kooperation im „Arbeitsdreieck“ geplant, organisiert und umgesetzt worden ist, darf als ein gelungenes Beispiel bundeswehrgemeinsamer Zusammenarbeit mit der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, dem Bildungszentrum der Bundeswehr und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg hervorgehoben werden.

Nicht zuletzt möchten wir uns bei unseren vielen freiwilligen Helferinnen und Helfern herzlich bedanken, die uns auf ganz vielfältige Weise unterstützt haben und die im Einzelnen hier aufzuführen den Rahmen bei weitem sprengen würde.

Auf unserem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr wünschen wir Ihnen viele neue Erkenntnisse, spannende Impulse und einen anregenden und angenehmen Aufenthalt auf unserem Campus der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg. Gestalten Sie die Bildungszukunft mit!

Beate Griebenow *Jörg Meister* *Dr. Juliane Reichel*

Grundsatzartikel

Die Grundsatzartikel greifen den diesjährigen Themenschwerpunkt des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr auf und geben Einblicke, Hintergrundinformationen und den aktuellen Forschungsdiskurs wieder.

Beate Griebenow
Wissenschaftliche Mitarbeiterin | Zentrum für technologiegestützte Bildung, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Biografieforschung in der Berufsbildungsforschung

HINTERGRÜNDE, METHODEN UND PERSPEKTIVEN

Der Beitrag liefert eine Skizze des wissenschaftlichen Kontextes, mit dem sich das Tagungsprogramm des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr in diesem Jahr unter dem Themenschwerpunkt **„Biografien 4.0?!" – (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung im Wandel gestalten –** befasst.

Hintergründe

Folgt man den derzeit geführten Debatten zu Arbeit und Gesellschaft, dann leben wir in einer sich stetig wandelnden Welt. Die Digitalisierung und Globalisierung werden als maßgebliche Treiber hinter diesen umgreifenden Wandlungsprozessen, die sich durch alle gesellschaftlichen Bereiche ziehen, identifiziert (vgl. hierzu beispielhaft das Weißbuch Arbeiten 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 18ff). Dass Digitalisierung und Globalisierung auch großen Einfluss auf die Lebensgestaltung eines jeden einzelnen Individuums nehmen, wird als nahezu selbstverständlich betrachtet. Demzufolge sind die Individuen heute mehr denn je gefragt, ihren individuellen Umgang mit der geforderten Flexibilität, den neuen Arbeitswelten und der individuellen Persönlichkeitsentwicklung zu finden.

Die soziologischen Individualisierungstheorien sehen die Modernisierung als Treiber für die Herauslösung der Individuen aus sozialen und ökonomischen Bedingungen. „Der Übergang in die Moderne wird üblicherweise als Individualisierungsprozess im Sinn einer Freisetzung der Menschen aus ständischen und lokalen Bindungen, einer Pluralisierung der Lebensverhältnisse und eines Gestaltungsverlusts traditionaler Orientierungen gedeutet" (Kohli 1986, S. 432).

Das verdeutlicht auch die Individualisierungstheorie von Ulrich Beck. Die Lebensperspektiven von Individuen sind nur noch wenig durch Vorgaben von Klasse, Schicht und Milieu festgelegt. „Individualisierung meint erstens die *Auf*lösung und zweitens die *Ab*lösung industriegesellschaftlicher Lebensformen durch andere, in denen die einzelnen ihre Biografie selbst herstellen, inszenieren, zusammenschustern müssen, und zwar ohne die eigene basale Fraglosigkeit sichernden, stabilen sozial-moralischen Milieus, die es durch die gesamte Industriemoderne hindurch immer gegeben hat und als ‚Auslaufmodelle' immer noch gibt" (Beck/Beck-Gernsheim 1993, S. 179).

Was zunächst sehr positiv klingt, birgt zugleich eine große Herausforderung an die Individuen, denn angesichts zunehmender Kontingenz und Unsicherheit der Zukunft wird die Frage, wie der eigene Lebensentwurf aussehen könnte, welchen Sinn man dem eigenen Leben zugrunde legen möchte, wichtiger als in Zeiten, in denen hiermit einhergehend insbesondere Berufsbiografien deutlich starrer und wenig variabel waren. „Chancen, Gefahren, Unsicherheiten der Biographie, die früher im Familienverband, in der dörflichen Gemeinschaft, im Rückgriff auf ständische Regeln oder soziale Klassen vordefiniert waren, müssen nun von den einzelnen selbst wahrgenommen, interpretiert, entschieden und bearbeitet werden. Die Folgen – Chancen oder Lasten – verlagern sich auf die Individuen, wobei diese freilich, angesichts der hohen Komplexität der gesellschaftlichen Zusammenhänge, vielfach kaum in der Lage sind, die notwendig werdenden Entscheidungen fundiert treffen zu können, in Abwägung von Interesse, Moral und Folgen" (Beck/Beck-Gernsheim 1993, S. 179).

Dabei sind die Individuen abhängig von gesellschaftlichen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen wie z.B. dem Sozialstaat, Bildungssystem und Arbeitsmarkt. Beck stellt heraus: „Individualisierung beruht also *nicht* auf der freien Entscheidung der Individuen. […] Individualisierung ist ein Zwang, ein paradoxer Zwang allerdings, zur Herstellung, Selbstgestaltung, Selbstinszenierung nicht nur der eigenen Biographie, auch ihrer Einbindungen und Netzwerke und dies im Wechsel der Präferenzen der Entscheidungen und Lebensphasen, allerdings: unter sozialstaatlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben, wie das Ausbildungssystem (dem Erwerb von Zertifikaten), den Arbeitsmarkt, das Arbeits- und Sozialrecht, dem Wohnungsmarkt usw." (Beck/Beck-Gernsheim 1993, S. 179f).

Dies verdeutlicht die große Ambivalenz. Auf der einen Seite löst sich das Individuum aus Traditionen und Zwängen heraus, um auf der anderen Seite bedeutsame Entscheidungen treffen zu müssen, die nicht frei erfolgen, sondern eingebettet sind in Abhängigkeiten und institutionelle Anforderungen (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1993, S. 185). „Nicht der Zuwachs an Freiheit, sondern eine spannungsreiche, konfliktreiche Mischung – ‚Riskante Freiheiten' […] – ist der biographische Grundtypus der Moderne" (Beck/Beck-Gernsheim 1993, S. 185). Mit diesem „biographischen Grundtypus der Moderne" befasst sich die Biografieforschung und versucht, genau die Ambivalenz zwischen Individuum und Gesellschaft herauszuarbeiten.

Biografieforschung

Die Biografieforschung untersucht Lebensgeschichten von Individuen, um Zusammen-

hänge hinsichtlich Subjekt, Gesellschaft und Geschichte zu erkennen und ist damit „[…] ein spezifischer, methodisch-theoretischer Zugang zu allen Bereichen sozialer Wirklichkeit“ (Lamnek 2005, S. 693).

Der Lebenslauf stellt eine Auflistung von objektiv nachweisbaren individuellen Daten und Fakten in einem Zeitverlauf dar. Der Lebenslauf ist somit ein Produkt, das auf Dokumenten beruht, welches die Lebensereignisse, das Erwerbsleben und den Kompetenzerwerb im Verlauf des Lebens eines Individuums dokumentiert. „Ziel der Soziologie des Lebenslaufs ist es, das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimensionen zu untersuchen“ (Sackmann 2013, S. 12).

Der Lebensverlauf eines Individuums ist ein dynamischer Prozess, der durch äußere Umstände, wie beispielsweise Milieu, Status und Zeitgeschichte, beeinflussbar ist. Durch die sinnhafte und zeitliche Verknüpfung von Lebensereignissen, stellt der Lebensverlauf eine Art roter Faden dar, der sich durch das Leben des Individuums zieht. „Der Lebenslauf und die Lebensgeschichte verweisen als theoretische, aber auch als lebensweltliche Kategorien gerade auf die Existenz einer Person, markieren Stationen eines gelebten Lebens und die Einflussnahme gesellschaftlicher Institutionen auf Prozesse einer Sozialisation im Lebensverlauf. Die Lebensgeschichte thematisiert somit einen sozialen Akteur, dessen Beschreibung allerdings nicht durch die Protagonisten selbst produziert werden muss“ (Hanses 2011, S. 333).

Die Biografie eines Individuums hingegen ist eine Beschreibung seines Lebens auf der Grundlage von persönlichen Dokumenten und/oder Erzählungen. Hierzu zählen beispielsweise Tagebücher, Briefe oder auch andere narrative Daten. Dabei ist eine Beschreibung immer auch eine subjektive Interpretation und Rekonstruktion der Erfahrungen, die ein Individuum im Verlauf seines Lebens macht; eine Sinnkonstruktion. „Biographie ist vielmehr als narrative Konstruktion zu verstehen, ist Kreation der Erzählenden vor dem Hintergrund gegenwärtiger (Selbst-) Positionierung und ist Relevanzsetzung hinsichtlich einer »sinnvollen« Produktion, eine Geschichte des eigenen Lebens im Kontext der sozialen, interaktiven Gesprächssituation“ (Hanses 2011, S. 334).

Hier wird die Gegensätzlichkeit der Konzepte von Biografie und Lebenslauf deutlich und zeigt, warum Biografieforschung in Abgrenzung zur Lebenslaufforschung zu betrachten ist. Während sich die Lebenslaufforschung vorwiegend mit quantitativen Daten auf Grundlage von Ereignissen, Panel oder Kohorten beschäftigt, nutzt die Biografieforschung qualitative Daten auf Grundlage von Briefen, Tagebüchern oder anderen narrativen Daten (vgl. Nittel 2010, S. 103). Für die qualitative Sozialforschung ist die Biografieforschung deshalb von besonderem Interesse, weil die individuellen Aussagen biografischer Erzählungen im Spannungsverhältnis zu sozialen, gesellschaftlichen oder historischen Entwicklungen stehen. „Das biographische Erzählen ist eben nicht einfach der Verweis auf ein Erstpersönliches, auf etwas ganz Individuelles. Die soziale Konstruiertheit von Biographie, ihre konstitutive Nähe zur sozialen Realität und deren impliziten Machtarrangements eröffnet den Erkenntnisraum für die Analyse des Sozialen im biographischen Erzählen“ (Hanses 2011, S. 342).

Folgt man dieser Abgrenzung, dann erweist sich Biografieforschung als geeignete Methode zur Untersuchung individueller Entwicklungen, Herausbildung von Identität, subjektiver Selbstverwirklichung und individuellen Lebensentwürfen. Das zeigt auch das breite Anwendungsfeld: Biografieforschung wird aufgrund ihrer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in sehr vielen Disziplinen genutzt: Soziologie, Psychologie, Geschichtswissenschaft (oral history), Medizin, Gesundheitswissenschaften, Religionswissenschaften, Erziehungswissenschaften und Bildungsforschung, Sozialarbeitswissenschaft, Geschlechter- und Migrationsforschung und anderen (vgl. Völter 2005, S. 7). „Hintergrund dieses breiten Interesses an biographischen Forschungsansätzen sind häufig empirisch orientierte Problemstellungen, die danach fragen, wie Individuen angesichts eines forcierten und immer schwerer überschaubaren sozialen Wandels historische und institutionelle Umbrüche verarbeiten und wie sie historische Prozesse aktiv mitgestalten – etwa […] die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen durch neue Technologien“ (Völter 2005, S. 7).

Sowohl in der Soziologie als auch in den Erziehungswissenschaften nimmt die Biografieforschung als Forschungsansatz einen festen Platz in der Methodologie ein. Die Methoden der Biografieforschung haben Ihren Ursprung in der qualitativen Sozialforschung, mit denen das vorhandene Datenmaterial nach bestimmten Regeln ausgewertet und interpretiert wird (vgl. Lamnek 2005, S. 654). Die Soziologie nutzt den Ansatz der Biografieforschung für die Analyse sozialer Veränderungen, an denen allgemeine Gesetzmäßigkeiten abgeleitet werden können (vgl. Rosenthal, S. 50). Die erziehungswissenschaftliche Forschung nutzt Biografieforschung primär als Methode zur Rekonstruktion langfristiger Prozesse des Handelns und Erleidens einer Lebensspanne im Kontext von Bildung, Erziehung, Sozialisation. Dabei verstehen die Disziplinen Erziehungswissenschaft und Soziologie Biografie als soziales Konstrukt, „[…] das Muster der individuellen Strukturierung und Verarbeitung von Erlebnissen in sozialen Kontexten hervorbringt, aber dabei immer auf gesellschaftliche Regeln, Diskurse und soziale Bedingungen verweist, die ihrerseits u.a. mit Hilfe biographischer Einzelfallanalysen strukturell beschrieben und re-konstruiert werden können“ (Völter 2005, S. 7f). Inzwischen lässt sich festhalten, das Biografieforschung ein anerkanntes Paradigma ist. Dass zeigt sich unter anderem dadurch, dass sie sich im universitärem Bereich etabliert hat, in unzähligen Zeitschriften, Publikationen und Studien und nicht zuletzt in der seit den 1980er Jahren aktiven „Sektion Biographieforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie Thema ist (vgl. Dausien 2013, S. 173).

Historisch gesehen, hat die Biografieforschung in den 1920er Jahren ihre Wurzeln. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts erkennt die Soziologie die Bedeutung von wissenschaftlich erhobenen biografischen Daten, die Gesellschaft in Vielfalt und Widersprüchlichkeit erfassen (vgl. Sackmann 2013, S. 9).

In diesem Zusammenhang wird in der Literatur vielfach auf die Bedeutung der Studie „The Polish Peasant in Europe and America“ von William Thomas und Florian Znaniecki hingewiesen, die 1918 veröffentlicht wurde. Diese ist als Migrationsstudie einzuordnen und untersucht anhand persönlicher Dokumente die Lebensgeschichte von polnischen Bauern, die in die Vereinigten Staaten von Amerika immigrierten. Anhand des gesammelten Materials (Tagebücher, Briefe) betreiben Thomas und Znaniecki empirische Forschung und stellen theoretische Thesen heraus, die das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft beschreiben (vgl. Sackmann 2013, S. 9). Daneben analysieren Thomas und Znaniecki in ihrem Werk auch die methodischen Probleme, die sich bei der Auswertung des vorhandenen Materials ergaben, was einen Einfluss auf die soziologische Forschung nahm. Es wurde zum Zeugnis der frühen Chicagoer Schule und Vorläufer des Symbolischen Interaktionismus und ist damit als soziologischer Klassiker, gerade im Bereich der Migrationsforschung, zu betrachten.

Insbesondere die Chicagoer Schule hat Maßstäbe gesetzt und auf die massiven sozialen Veränderungen urbaner Migrationsgesellschaft reagiert. Individuen wurden aus sozialen und kulturellen Bindungen und lokalen Lebenswelten herausgelöst und bislang gültige Sozialformen, Werte und Normen lösten sich auf. Die Transforma-

tion der Sozialformen war tiefgreifend und im Ergebnis mussten Lebensentwürfe und Orientierungsmuster neu erfunden werden (vgl. Dausien 2013, S. 167). Für die Sozialforschung der Chicagoer Schule rückten damit die von diesen Umbrüchen betroffenen Menschen in den Fokus. „In diesem historischen Zusammenhang drängte sich die Frage auf, wie die davon erfassten Menschen diese Prozesse erfahren und verarbeiten, wie sie sich handelnd orientieren und ihre Welt mitgestalten. Biographien wurden zu einem Gegenstand der Reflexion: Wie soll/kann ich leben? Worauf kann ich bauen? Woran soll ich mich halten, wenn die Erfahrungen der Vorgeneration nicht mehr ‚passen'? Welche Pläne kann ich machen, um in dieser mir unbekannten ‚neuen Welt' zurechtzukommen, gar Erfolg zu haben? Macht es überhaupt Sinn, Pläne zu machen? Oder verschiebe ich das Planen auf später – überlasse es vielleicht gleich der nächsten Generation?" (Dausien 2013, S. 167). Dies verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Gesellschaft und Individuum und deren gegenseitige Wechselbeziehungen, bei denen Biografie zu einem sozialen Deutungsmuster individueller Existenz wird (vgl. Dausien 2013, S. 167).

Die Chicagoer Schule hatte den theoretischen und methodischen Anspruch, eine Verbindung zwischen biografischen Dokumenten mit einer Analyse des gesellschaftlichen Wandels herzustellen. „Um soziale Prozesse zu begreifen, genügt es nicht ‚objektive' Faktoren und Wirkungszusammenhänge zu analysieren (wie in den Naturwissenschaften). Vielmehr müssen die ‚subjektiven' Aspekte sozialen Handelns einbezogen werden, die spezifische Interpretationsleistungen darstellen" (Dausien 2013, S. 168). Die biografischen Erfahrungen Einzelner sind Ausdruck allgemeiner Strukturen. Die Biografieforschung macht es sich durch Analyse dieser zum Ziel, allgemeine Gesetzmäßigkeiten des sozialen Wandels abzuleiten. An diesem theoretischen Anspruch, hat sich bis heute nichts geändert (vgl. Dausien 2013, S. 169). Für die Chicagoer Schule war es ebenfalls ein zentrales Anliegen, Sozialforschung auch für soziale Intervention zu nutzen. Gedacht wurde dabei an eine „soziale Kontrolle", bei der es um die Kontrolle der sozialen Welt und ihrer Probleme ging, mit dem Ziel, eine „vernünftige" gesellschaftliche Organisation sicher zu stellen (vgl. Dausien 2013, S. 169).

Im deutschsprachigen Raum erfolgte in den 1980er Jahren eine Wiederentdeckung der Biografieforschung, die unter anderem von Fritz Schütze, Gerhard Riemann und Wolfram Fischer bestimmt wurde. Die historischen Rahmenbedingungen, geprägt durch eine Neuorientierung der gesellschaftlichen und ideologischen Verhältnisse der Nachkriegszeit, waren zu jener Zeit ähnlich wie in den 1920er Jahren. Diese Dynamiken, die „[…] die neuen, noch unsicheren, nicht vorgelebten Lebensentwürfe, die sich im Kontext der Bildungsreform, der veränderten Arbeitsmärkte und der neuen sozialen Bewegungen artikulieren, politische Ansprüche und Kritik werden auch im Feld der Wissenschaft wirksam" (Dausien 2013, S. 170). Biografieforschung erweist sich also auch hier wieder als geeignete Methode, um diesen vielfältigen politischen Themen und Positionen zu begegnen. Diese Ansätze finden sich in der Frauen- und Geschlechterforschung, Forschungen zur Arbeiterklasse, der Migrationsforschung und auch der Oral History wieder. Damit ist auch von Anbeginn die große Heterogenität und Interdisziplinarität angelegt, die bis heute Biografieforschung ausmachen. Allen gemein ist es, den Ansatz der Erzählungen der „einfachen Leute" in das Forschungsinteresse zu rücken (vgl. Dausien 2013, S. 170). „Mit der Biographieforschung eröffnet sich nun eine Perspektive, mit der Subjektivität als wichtige Dimension soziologischer Gesellschaftsanalysen anerkannt wird. Damit werden auch Themen bearbeitet, die lange Zeit eher an den Rändern der Disziplin gelegen hatten, etwa zu Identität, Leiblichkeit oder Zeit" (Dausien 2013, S. 171).

Methoden

Zentrale Methoden der Biografieforschung sind die Erhebungs- und Auswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung, die oftmals in Kombination eingesetzt werden. Genutzt werden beispielsweise Interviewtechniken wie das narrative Interview und das leitfadengestützte Interview. Damit stehen methodisch gesehen zwei Elemente im Vordergrund: Erstens, die Einzelfallanalyse und zweitens, ein interpretativer Ansatz. „Biografieforschung ist eng verwoben mit dem interpretativen Paradigma und bedient sich methodologisch des Einzelfallapproachs. Ihr Ziel ist es, eine einzelne Lebensgeschichte hinsichtlich möglichst vieler Dimensionen zu erforschen und daran vom Einzelfall abstrahierend typische Vorgänge zu identifizieren" (Lamnek 2005. S. 693).

Rosenthal hat hierzu die biografische Fallrekonstruktion entwickelt, in die Herangehensweisen der Objektiven Hermeneutik nach Ulrich Oevermann, der Erzähl- und Textanalysen nach Fritz Schütze und der thematischen Feldanalyse von Wolfram Fischer eingeflossen sind. Die Ausführungen von Oevermann, Schütze und Fischer gelten als Grundlagentheorien für die Biografieforschung.

Methodisch gesehen, hat Biografieforschung vor allem ein zentrales Problem: Biografieforschung betrachtet den Einzelfall und das Ergebnis der Einzelfallanalyse kann keine allgemeinen gesellschaftlichen Aussagen generieren, dieser Kritik „[…] sind soziologische BiographieforscherInnen immer noch […] ausgesetzt und sehen sich immer wieder genötigt, sowohl die theoretische Verallgemeinerbarkeit der am Einzelfall gewonnenen Erkenntnisse als auch das Soziologische an der Biographie zu legitimieren" (Rosenthal 2005, S. 46). Diesem Problem leisten viele Forschungsarbeiten zusätzlich Vorschub: So sieht Rosenthal Mängel in der methodischen Reflexion vieler Forschungsarbeiten der Biografieforschung. Das methodische Vorgehen, unter anderem das Hinzuziehen und die Recherche von historischen Quellen und persönlichen Dokumenten zur Nachvollziehbarkeit biografischer Interviews, wird als selbstverständlich angesehen und nicht ausreichend methodisch reflektiert (vgl. Rosenthal 2005, S. 47). „Dadurch entsteht der Eindruck der ausschließlichen Analyse eines individuellen Einzelfalles" (Rosenthal 2005, S. 47). Dabei ist eine differenzierte Beurteilung und Analyse der verschiedenen Kontexte elementar, soll Biografieforschung dem Anspruch von allgemeinen Aussagen gerecht werden (vgl. Rosenthal 2005, S. 49). Dass dabei eine einfache Unterscheidung in objektive Fakten (z.B. Gerichts- oder Polizeiakten) und subjektives Erleben und Erzählen nicht ausreichen, betont Rosenthal in ihren Ausführungen. „Dies bedarf jedoch einer weiteren konsequenten und vor allem reflektierten methodischen Umsetzung, bei der die erzählte Lebensgeschichte nicht einfach als ‚subjektive' Wirklichkeit betrachtet wird, die mit ‚objektiven' Fakten aus Quellen kontrastiert und überprüft wird, die ungeprüft als zuverlässiger betrachtet werden" (Rosenthal 2005, S. 49).

Dieses reflexive methodische Vorgehen, sozialwissenschaftliche und historische Fragestellungen mit Bezug auf soziale Phänomene und biografischen Erfahrungen von Menschen im Gesamtzusammenhang des Einzelnen und der Gesellschaft zu betrachten, ist für das Anliegen der soziologischen Biografieforschung zentral. „Die Rekonstruktion des Einzelfalls in seiner Einbettung in soziale Kontexte ermöglicht es, die Wechselbeziehung zwischen Individuellem und Allgemeinem, zwischen Individuum und Gesellschaft aufspüren zu können. […] Dabei wird vom Einzelfall nicht auf alle Fälle geschlossen, sondern auf ‚gleichartige Fälle' […]" (Rosenthal 2005, S. 49). Von gleichar-

tigen Fällen auf das Allgemeine schließen wird als „abduktiv“ bezeichnet.

Auf die Praxis für die Forschungsarbeit bezogen, leitet Rosenthal ein interpretatives und reflexives Verfahren ab, welches die Aussagen, die aus biografischen Erzählungen und Selbstdarstellungen resultieren, permanent an psychologischen, sozialen, gesellschaftlichen und historischen Kontexten spiegelt und macht dieses an einem Beispiel der Migration deutlich. „Dazu ist es erforderlich, sowohl die Erfahrungen vor der Migration als auch nach der Migration sowie das Thematischwerden der Migration und die damit zusammenhängenden Reinterpretationen dieser Erfahrungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Lebensgeschichte bis in die Gegenwart hinein zu rekonstruieren. Die Erfahrungen der Migration und die Reflexionen über diese Erfahrungen sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingebettet in jeweils unterschiedliche soziale Kontexte, Gesellschaftssysteme und Diskurse“ (Rosenthal 2005, S. 50). Es ist daher wichtig, diese Kontexte, ob sie vom Biografen ausgesprochen oder unausgesprochen bleiben, in die Analyse biografischer Daten mit einzubeziehen. „Bei der Analyse sozialwissenschaftlicher Interviews gilt es zu berücksichtigen, dass die jeweiligen Rahmungen Regeln für die Artikulation biographischer Erlebnisse vorgeben und dass dieser Umstand, vermittelt über die je subjektiven Definitionen der Situation, das Thematisierte wie das Nichtthematisierte in einem Interview mitbestimmt“ (Rosenthal 2005, S. 51).

Um eine möglichst unvoreingenommene Analyse biografischer Interviews zu gewährleisten, stellt Rosenthal die folgenden drei Maßgaben auf:

Erstens, eine strikte analytische Unterscheidung der Rekonstruktion von erzählter und erlebter Lebensgeschichte,

zweitens, eine sequenzielle Analyse der biografischen Daten im Rahmen der historischen und gesellschaftlichen Kontexte um damit eine Selbstdarstellung des Biografen zu verhindern,

drittens, eine Rekonstruktion, die auf Basis der Reinterpretation historischer Kontexte und gegenwärtiger Diskurse erfolgt (vgl. Rosenthal 2005, S. 52). Rosenthal greift dazu auf Theorien von Oevermann zurück. Zunächst unabhängig vom Interviewtext werden anhand eines aufwendigen Quellenstudiums – unter hinzuziehen von Archivdaten, historischen Quellen o.a. zugänglichen Quellen – Hypothesen aufgestellt. In einem weiteren Schritt, werden die aufgestellten Hypothesen dann anhand der Interviewaussagen überprüft, angepasst oder widerlegt. Vor allem aber kann auch das nicht Thematisierte – implizite kulturelle oder gesellschaftliche Regeln – identifiziert werden und in die Analysen einfließen (vgl. Rosenthal 2005, S. 53).

Ohne dieses intensive Quellenstudium ist die Gefahr von Fehlinterpretationen groß. Rosenthal macht dies an einem Forschungsprojekt über Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien deutlich. „Da ich noch recht wenig Wissen über die Geschichte und die soziale Wirklichkeit Jugoslawiens und über die einzelnen Bevölkerungsgruppen dort habe, ist mir die Gefahr von Fehlinterpretationen gegenwärtig besonders bewusst, insbesondere die Tendenz, allgemeine Phänomene als fallspezifische Besonderheiten oder umgekehrt biographische Besonderheiten als kollektive Phänomene zu interpretieren“ (Rosenthal 2005, S. 53f). Der Interpret muss sich stets einer hohen Reflexivität und Skepsis seiner eigenen Rekonstruktion bewusst sein. Denn je mehr Kenntnisse man über die Geschichte, die sozialen Hintergründe u.ä. hat, desto mehr neigt man dazu, diese Informationen vorschnell in die Aussagen des Interviewten hineinzulegen und dabei die fallspezifischen Besonderheiten zu übersehen. „Es gilt also einerseits, das für das Fallverstehen nötige historische Wissen zu erwerben und sich andererseits auf die Besonderheiten des Falles einzulassen“ (Rosenthal 2005, S. 55). Dabei hilft, wie Rosenthal meint, eine sequentielle und abduktive Auswertung der biografischen Daten.

Dass Reflexion allein kaum für eine derartige Beurteilung reicht, zeigt Köttig. Köttig greift in Ihren Ausführungen Überlegungen zur Triangulation auf, eine Forschungsstrategie, die verschiedene Daten, Methoden und Theorien im Forschungsprozess nutzt, um unterschiedliche Aspekte eines Phänomens zu erfassen, miteinander zu verbinden und deren Gültigkeit zu erhöhen (vgl. Köttig, 2005, S. 66). Als Ausgangspunkt einer Triangulation ist es für den Forscher zunächst sinnvoll, eine Falldefinition vorzunehmen, aus der klar hervorgeht, auf welchen zu rekonstruierenden Fall das Datenmaterial eingesetzt wird, da sich daraus ganz unterschiedliche Bedeutungen und Stellenwerte im Forschungsergebnis ergeben können. Grundsätzlich können aus dem gleichen Datenmaterial unterschiedliche Fälle rekonstruiert werden. Hier zeigt sich einmal mehr die Komplexität des methodischen Vorgehens in der Biografieforschung (vgl. Köttig 2005, S. 68). „Die Entstehung und die Bedeutung sozialer Phänomene kann sowohl in ihrem individuellen als auch in ihrem sozialen und historischen Kontext rekonstruiert werden. D.h. die Rekonstruktion von Fällen erfordert die Einbeziehung unterschiedlicher Quellen und Erhebungsmethoden. Dieses Vorgehen dient im Rahmen der Rekonstruktion eines Falles als Basis zur Hypothesenbildung sowie zur Erweiterung des Fallwissens“ (Köttig 2005, S. 69).

Die fallrekonstruktive Biografieforschung ist also eine rückblickende historische Methode, um soziale Phänomene zu verstehen und Gesellschaft und Individuum miteinander in Beziehung zu setzen. Die biografische Rekonstruktion bezieht dabei viele unterschiedliche Quellen ein, die zunächst als historisch eingestuft werden müssen.

Perspektiven

Die interessante Frage ist nun, die sich auch im Tagungsprogramm des diesjährigen (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr stellt: Ließe sich die Methode auch zukunftsgewandt anwenden, indem sich der Blick nicht nur auf die Lebensgeschichte des Individuums konzentriert, sondern sich auch seinem Lebensentwurf zuwendet?

Auf den ersten Blick scheint der Ansatz die fallrekonstruktive Biografieforschung nicht vergangenheitsbasiert, sondern zukunftsorientiert anzuwenden, unmöglich. Immerhin reicht, wie gezeigt wurde, das narrative Interview als alleinige Quelle nicht aus, um zu aussagefähigen Analysen allgemeiner, sozialer Phänomene zu gelangen. Der historische Kontext ist für diesen methodischen Ansatz maßgebende Reflexions-Instanz. Für die bildungs- und erziehungswissenschaftliche Forschung ist aber gerade der Blick in die Zukunft von Bedeutung. Tatsächlich wird der biografietheoretische Diskurs in den Erziehungswissenschaften zukunftsorientierter geführt als in der Soziologie, weil es konkret um Entwicklungen und Lernprozesse der Individuen geht (vgl. Alheit/von Felden 2009, S. 9-17 u. Garz/Zizek 2014, S. 1-11). Entsprechend wird tendenziell auch eher von biografischer Konstruktion als von Rekonstruktion gesprochen, wobei die Konstruktionsleistung (die Erzählung) beim Biografen liegt und die Rekonstruktionsleistung (die Bedeutung des Textes im Verlauf des Geschehens) vom Biografieforscher erbracht wird (vgl. Herzberg/Truschkat 2011, S. 119).

Anders als in der soziologischen Biografieforschung geht die erziehungswissenschaftliche Biografieforschung auf die Problematik des wissenschaftstheoretischen Problems der Induktion/Abduktion der Biografieforschung nicht weiter ein. Erziehungswissenschaftliche Biografieforschung bezieht sich zwar durchaus auf eine Wechselwirkung zwischen Individuum und Gesellschaft/Organisation, ohne dies aber theoretisch zu hinterlegen.

Tatsächlich verweist die Literatur darauf, dass es zum theoretischen Unterbau in den

letzten Jahren wenig Neues gegeben hat. Das Potential von Biografieforschung liegt in ihrer Forschungspraxis, vor allem im methodisch-empirischen Bereich, weniger in den theoretischen Diskussionen dazu. „Es spricht einiges dafür, Biographieforschung als *das* wissenschaftliche Paradigma der ‚reflexiven Moderne' zu begreifen. Zumindest bietet die Gesellschaftsdiagnose der Individualisierung ein gutes Terrain für den Erfolg des Paradigmas. Anders gesagt: Biographieforschung erforscht nicht nur Prozesse der gesellschaftlichen Individualisierung, sondern ist deren adäquates Denkmodell" (Dausien 2013, S. 173).

Insbesondere der Diskurs zum lebenslangen Lernen bietet einen guten Ansatz für zukunftsorientierte Bildungsforschung auf Grundlage der Biografietheorie. Bereits im Jahr 2000 wird durch die Europäische Kommission die bildungspolitische Dimension festgehalten: „**Lifelong learning** is no longer just one aspect of education and training; it **must become the guiding principle** for provision and participation across the full continuum of learning contexts. **The coming decade must see the implemention of this vision.** All those living in Europe, without exception, should have equal opportunities to adjust to the demands of social and economic change and to participate actively in the shaping of Europe's future" (Commission of the European Communities 2000, S. 3).

In den Erziehungswissenschaften ist der biografietheoretische Diskurs viel stärker auf das Individuum bezogen als in der Soziologie. Besonders stehen Lern- und Bildungsprozesse im Fokus.

Lernen ist nicht nur ein institutionalisierter und organisierter Prozess, sondern auch höchst individuell und an die Biografie des Individuums gebunden. „Lebensgeschichtliches Lernen und Bildung sind also immer an den Kontext einer Biographie gebunden. Andererseits ist es aber auch die Voraussetzung oder das Medium, in dem biographische Konstruktionen sich überhaupt als reflexive Erfahrungsgestalt herausbilden und verändern können. Ohne Biographie gibt es kein Lernen, ohne Lernen keine Biographie." (Alheit/von Felden 2009, S. 9). Dem gesamten biografietheoretischen Forschungsdiskurs der Erziehungswissenschaften scheint damit viel stärker an der Bedeutung des Individuellen gelegen, im Gegensatz zur Soziologie, die allgemeine soziale Phänomene damit erfassen möchte (vgl. Herzberg/Truschkat 2011, S. 119, 121).

In den Erziehungswissenschaften wird der Ansatz der Biografieforschung genutzt, um die Individualität in Bildungs- und Lernprozessen stärker zu berücksichtigen. In der Bildungsforschung ist es Konsens, dass zwischen individuellem und institutionellem/organisationalem Lernen bzw. individueller Bildung und Bildungspolitik unterschieden wird und damit die Grenzen sehr klar festgelegt sind. Dass der Diskurs dabei stark von bildungspolitischen Debatten bestimmt wird (z.B. lebenslanges Lernen, Kompetenzorientierung etc.), wird von Biografieforschern als Spannungsverhältnis identifiziert. Die Perspektive auf das lernende Subjekt anhand der rekonstruktiven Methodologie der qualitativen Sozialforschung soll den bildungspolitischen Diskurs (hier: lebenslanges Lernen) sinnvoll ergänzen (vgl. Herzberg/Truschkat 2011, S. 119f u. Egger 2009, S. 9ff).

Die bildungspolitische Aktualität ist bis heute gegeben und spiegelt sich in den aktuellen Debatten zum Thema „Zukunft der Arbeit" (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017). „Lernen erhält eine neue Bedeutung: für die Gesellschaft als ganze, für die Bildungsinstitutionen und für die Individuen. Die veränderte Konnotation verweist freilich auf einen inneren Widerspruch: Das neue Lernen wird zunächst politisch-ökonomisch ‚gerahmt'. Ziele sind Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und Anpassungskompetenz der ‚workforce'. Gleichzeitig sollen aber auch die biographische Planungsfreiheit und das soziale Engagement der Individuen gestärkt werden" (Alheit/Dausien 2002, S. 566).

Erwerbsarbeit in der spätmodernen Gesellschaft ist durch diverse Wechsel (Arbeits- und Fortbildungsphasen, Berufs- und Familienphasen, Erwerbs- und Erwerbslosenphasen) gekennzeichnet. Die Ausübung ein und desselben Berufes über eine längere Lebensspanne gehört der Vergangenheit an – obwohl dies nach wie vor das vorgegebene Standardmodell einer „Lebenslaufpolitik" ist und institutionell auch von Arbeitsagenturen, Bildungseinrichtungen, Sozial- und Rentenversicherungen als maßgebliches Steuerungsinstrument benutzt wird (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 570). Damit entsteht ein großes Spannungsverhältnis zwischen organisationalen Strukturen und der Lebenswelt von Individuen. Die Idee einer „lernenden Organisation" die sich mit hoher Selbstreflexivität den Änderungsprozessen stellt und die Individuen, sei es bei der Ausbildung als auch in der Erwerbsarbeit, unterstützt, bleibt in den meisten Fällen nur eine politische Forderung, die an der Lebenswelt vorbeigeht (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 568, 572). „Lebensläufe sind deshalb sehr viel weniger vorhersagbar als in früheren Zeiten. Mehr noch: der Zwang zu immer neuen Entscheidungen, ständig wechselnden Orientierungen wird zunehmend eindeutiger den Individuen selbst angelastet" (Alheit/Dausien 2002, S. 572). Insofern ist die Biografietheorie ein angemessener Forschungsansatz, um die Perspektive der Individuen sinnvoll mit den bildungspolitischen- und ökonomischen Entwicklungstendenzen zu analysieren.

Biografien folgen einer eigenen Konstruktionslogik der Subjekte, die im Prozess der Lebensgeschichte gesammelte Erfahrungen zu einer Sinngestalt zusammenführen und in die immer auch Bildungspotentiale einfließen (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 573). „Lernprozesse finden nur zum geringen Teil in pädagogischen Institutionen und formalisierten Lernsettings statt […], dennoch strukturieren Bildungsinstitutionen ‚Möglichkeitsräume' für biographische Lernprozesse […], und sie formen auch die historisch-kulturellen Vorstellungen von *Biographie*, in deren Rahmen die Subjekte ihre Erfahrungen deuten und biographischen Sinn erzeugen" (Alheit/Dausien 2002, S. 574). Das Lebenslaufmodell, vorgegeben durch soziale Strukturen, dient als Orientierungsmuster (annehmen, ablehnen, umgestalten) für biografische Bildungsprozesse des Individuums und gibt einen gesellschaftlichen Ablaufplan für das individuelle Leben – von der Geburt bis zum Tod – vor und wird bis zu einem gewissen Grad normativ bestimmt (Schule, Bildungssystem, Qualifikationen). Die biografische Betrachtung von Bildung im Verlauf des Lebens eines Individuums zeigt, „[…] dass Bildung als gesellschaftliche Institution bzw. als System miteinander verflochtener Institutionen typische Lebenslaufstrukturen formiert und subjektive Lebensentwürfe und -erfahrungen prägt" (Alheit/Dausien 2002, S. 576).

Die eigene Biografizität, also die Fähigkeit „moderne Wissensbestände an biografische Sinnressourcen anzuschließen und sich mit diesem Wissen neu zu assoziieren" (Alheit, 1990, S. 234), ist immer darauf bezogen und steht mit einer individuellen lebensgeschichtlichen Entwicklung im Spannungsverhältnis dazu. Das zeigt sich besonders an der Bedeutung von Weiterbildung, nachgeholten Schulabschlüssen, des „zweiten Bildungswegs" und beruflichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 575ff). Das institutionelle Bildungssystem ist entgegen der propagierten „Bildungsflexibilität" nach wie vor sehr unbeweglich. „In Deutschland sind weder das Bildungs- noch das Berufssystem systematisch darauf eingestellt, ‚abweichende', im individuellen biographischen Prozess erworbene Qualifikationen und Kompetenzen anzuerkennen und zu integrieren, insbesondere dann, wenn diese in nicht-formalen biographischen Lernprozessen oder – im Fall von Migrationsbiographien – in anderen

gesellschaftlichen und nationalen Kontexten erworben wurden […]“ (Alheit/Dausien 2002, S. 577).

Die Bewältigung von Passungsproblemen und oder Risiken im Lebenslauf liegt beim Individuum. Das gilt bis heute und findet sich beispielsweise in der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierten Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ wieder, die seit 2008 Themen von Anerkennung von Abschlüssen, Durchlässigkeit u.a. bearbeitet, mit dem Ziel, Bildungschancen der Individuen zu steigern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017). Diese gesellschaftlich wirksamen Lebenslaufmodelle sind eine wichtige Reflexions-Instanz für die Biografieforschung der Erziehungswissenschaften. Weiterbildung wird in der Gesellschaft als Erfordernis angesehen, das sich aus dem beschleunigten technologischen Wandel und einer kürzer werdenden Anwendung zeitgemäßen Wissens in der beruflichen Praxis ergibt. „Bildung und Qualifikation sind nicht mehr auf die ‚Vorbereitung‘ des Erwerbslebens beschränkt, sondern werden zu einem dauerhaften Begleitfaktor im Berufsverlauf“ (Alheit/Dausien 2002, S. 577). Neben der Verwertbarkeit von Weiterbildungen auf dem Arbeitsmarkt, ist die Bildungsmotivation von Individuen auch biografisch begründet, die erlebte Bildungsdefizite oder -wünsche kompensiert. Dabei spielt das Bedürfnis, die eigene Lebenszeit durch Entscheidungen, Übergänge und Lernprozesse zu ordnen, eine wichtige Rolle. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft werden nach einer eigenen biografischen Logik miteinander verknüpft. Dahinter liegt ein Bedürfnis Bildung und Persönlichkeitsentwicklung zeitlich zu strukturieren und eine Sinnperspektive zu geben (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 578). „Dabei entstehen immer wieder Phasen oder Situationen, in denen das Bedürfnis nach Reflexion und Rekonstruktion, Synchronisierung und Neuentwurf des ‚eigenen Lebens‘ ansteht“ (Alheit/Dausien 2002, S. 578). Dass dieser Prozess hochkomplex ist, und wenig mit „Selbstorganisation“, „selbstbestimmtem oder- gesteuertem Lernen“ zu tun hat, wird deutlich gemacht – den autonomen Lerner in diesem Sinne gibt es nicht – dieser sollte immer im Spannungsverhältnis zum institutionellen Rahmen gedacht werden (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 580). „Biographische Bildungsprozesse verlaufen auf eigenwillige Weise, sie ermöglichen unerwartete Erfahrungen und überraschende Transformationen, die oft vom ‚Lerner‘ selbst nicht vorhergesehen waren oder erst im nachhinein ‚verstanden‘ werden, aber dennoch eine eigene ‚Richtung‘ verfolgen“ (Alheit/Dausien 2002, S. 580).

Auch die soziologische Biografieforschung sieht in der Herstellung von Kontinuität, der Frage nach dem Selbstverständnis oder der Selbstdefinition wichtige Elemente des biografischen Erzählens und der biografischen Selbstvergewisserung (vgl. Rosenthal 2005, S. 59, 60). Zwischen individueller Identitätsarbeit und der Formation kollektiver, sozialer Prozesse ergibt sich ein Wechselspiel. Die konstruktive Leistung des Subjekts, das seine Erfahrungen reflektiert, um persönliche Kohärenz, Identität und einen lebensgeschichtlichen Sinn zu erhalten, steht grundsätzlich im Wechselverhältnis mit sozialen Rahmenbedingungen, sollen die Sinnkonstruktionen des Subjekts kommunizierbar, sozial anschlussfähig sein und lebensweltliches Handeln ermöglichen (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 580). Biografietheorie stellt sich damit als ein geeignetes Rahmenkonzept dar, das in der Lage ist, die Spannungsverhältnisse und den stetigen Veränderungsdruck von Individuum und Organisation im Fokus des lebenslangen Lernens zu untersuchen (vgl. Alheit/Dausien 2002, S. 582).

Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt verlassen die altbekannten Pfade. Der Arbeitsmarkt ist zunehmend volatil; die Auswirkungen auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind kaum vorhersehbar.

Gerade die reflexive Verortung zwischen Individuum und Gesellschaft, die in Sinnkonstruktionen vom Subjekt immer wieder neu vorgenommen werden müssen, ist die bildungswissenschaftliche Biografieforschung in der Lage abzubilden. Daher dürfte eine wissenschaftliche biografietheoretische Untersuchung der Fragen um das Thema „Biografien 4.0“ besonders interessant sein und könnte gegebenenfalls wichtige Einsichten für die vielen Zukunftsdebatten zur Arbeitswelt, die Digitalisierung und Globalisierung erbringen, die derzeit geführt werden. ■

Literatur

Alheit, Peter: Alltag und Biographie. Studien zur gesellschaftlichen Konstitution biographischer Perspektiven, Bremen 1990.

Alheit, Peter, Dausien, Bettina: Bildungsprozesse über die Lebensspanne und Lebenslanges Lernen. In: Tippelt, Rudolf, Schmidt, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2002, S. 565-585.

Alheit, Peter, von Felden, Heide: Einführung: Was hat lebenslanges Lernen mit Biographieforschung zu tun? In: Alheit, Peter; von Felden, Heide (Hrsg.): Lebenslanges Lernen und erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Konzepte und Forschung im europäischen Diskurs, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2009, S. 9-17.

Beck, Ulrich, Beck-Gernsheim, Elisabeth: Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. Anmerkungen zur Individualisierungsdiskussion am Beispiel des Aufsatzes von Günter Burkart. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 22, Heft 3, F. Enke Verlag, Stuttgart, 1993, S. 178-187.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen, Berlin, 2017, http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/, Zugriff 06.07.2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, 2017.

Commission of the European Communities (Hrsg.): A Memorandum on Lifelong Learning, Brüssel 2000, http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668227/COM_Sec_2000_1832.pdf/f79d0e69-b8d3-48a7-9d16-1a065bfe48e5, Zugriff am 29.06.2017.

Dausien, Bettina: „Biografieforschung“ – Reflexionen zu Anspruch und Wirkung eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas. In: BIOS. Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen, Jg. 26 (2013), Heft 2, Verlag Barbara Budrich, 2013, S. 163-176.

Delory-Momberger, Christine: Herausforderungen, Widersprüche und Risiken der »biographischen Gesellschaft« In: Herzberg, Heidrun: Biografie und Gesellschaft. Überlegungen zu einer Theorie des modernen Selbst. Festschrift für Peter Alheit aus Anlass der Emeritierung, Campus Verlag, Frankfurt am Main, 2011, S. 29-41.

Egger, Rudolf: Die (eigene) Geschichte als aktiver Lernweg. Über die Möglichkeiten der Biographieforschung in der Erwachsenenbildung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 7/8, Wien, 2009.

Garz, Detlef, Zizek, Boris (Hrsg.): Wie wir zu dem werden, was wir sind. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2014, S. 1-11.

Hanses, Andreas: Biografie und Subjekt – Annäherung an einen komplexen und widerspruchsvollen Sachverhalt. In: Herzberg, Heidrun: Biografie und Gesellschaft. Überlegungen zu einer Theorie des modernen Selbst. Festschrift für Peter Alheit aus Anlass der Emeritierung, Campus Verlag, Frankfurt am Main, 2011, S. 333-349.

Herzberg, Heidrun, Truschkat, Inga: Lebenslanges Lernen und Kompetenz: Chancen und Risiken der Verknüpfung zweier Diskursstränge. In: Herzberg, Heidrun: Biografie und Gesellschaft. Überlegungen zu einer Theorie des modernen Selbst. Festschrift für Peter Alheit aus Anlass der Emeritierung, Campus Verlag, Frankfurt am Main, 2011, S. 111-125.

Kohli, Martin: Normalbiographie und Individualität: zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In: Friedrichs, Jürgen (Hrsg.); Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.): Technik und sozialer Wandel: 23. Deutscher Soziologentag 1986: Beiträge der Sektions- und Ad-hoc-Gruppen. Westdeutscher Verlag, Opladen 1987, S.432-435.

Köttig, Michaela: Triangulation von Fallrekonstruktionen: Biographie- und Interaktionsanalysen. In: Völter, Bettina; Dausien, Bettina; Lutz, Helma; Rosenthal, Gabriele (Hrsg.) Biographieforschung im Diskurs. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2005, S.65-83.

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag, Weinheim, 2005.

Nittel, Dieter: Biographietheoretische Ansätze in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2010, S. 103-115.

Rosenthal, Gabriele: Die Biographie im Kontext der Familien- und Gesellschaftsgeschichte. In: Völter, Bettina; Dausien, Bettina; Lutz, Helma; Rosenthal, Gabriele (Hrsg.) Biographieforschung im Diskurs. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2005, S.46-64.

Sackmann, Reinhold: Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2013.

Völter, Bettina: Einleitung. In: Völter, Bettina; Dausien, Bettina; Lutz, Helma; Rosenthal, Gabriele (Hrsg.) Biographieforschung im Diskurs. Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2005, S.7-20.

Brigadegeneral Markus Kurczyk
Abteilungsleiter | Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

Biografien 4.0 - Auswirkungen auf die (Aus)Bildung der Streitkräfte

In den letzten Jahren sind generalisierende Schlagworte wie „Arbeit 4.0“ und „Industrie 4.0“ oft in den Schlagzeilen zu finden. Bei dem diesjährigen (Aus)Bildungskongress stehen die und der Einzelne und ihre und seine persönliche Entwicklung im Fokus der Betrachtung.

Der Demographiewandel und damit die Konkurrenz um die klugen Köpfe bedeuten große Herausforderungen an alle Arbeitgeber. Durch solchen Wettbewerb und veränderte Werte und Karrierevorstellungen der „Generation Z“ mit weiter zunehmend komplexen Anforderungen „lastet“ ein erheblicher Innovationsdruck auf der Bundeswehr und insbesondere den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Bildung und Qualifizierung. Die Ansprüche an unsere Soldatinnen und Soldaten werden weiter steigen. Um Herausforderungen wie der hybriden Kriegsführung, dem transnationalen Terrorismus, Cyberattacken oder Pandemien wirkungsvoll begegnen zu können und zugleich den Notwendigkeiten einer wieder in den Fokus gerückten Landes- und Bündnisverteidigung zu genügen, braucht die Bundeswehr herausragendes Personal, bestes Material und eine nachhaltige Finanzierung. Sie wird künftig über ein umfassendes, modernes Fähigkeitsspektrum verfügen müssen. Sie muss ebenso Innovationsmotor sein, wie ein verlässlicher und beständiger Partner unserer Verbündeten.

Diese Anforderungen machen es notwendig, die Bundeswehr zur Wirkung im gesamten Einsatzspektrum zu befähigen und einsatzbereit zu halten. Das aktuelle Weißbuch aus dem Jahr 2016 verpflichtet deshalb unter anderem zu einer breit angelegten Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Qualifizierung des Personals für alle erwartbaren Szenare.

Die Innere Führung ist und bleibt dabei das unverzichtbare Fundament für individuelles und kollektives Handeln in den Streitkräften, da sie den Soldatinnen und Soldaten Handlungssicherheit und Urteilsvermögen vermittelt. Sie gibt ihnen Mut und Zuversicht, selbstverantwortete und ethisch abgewogene Entscheidungen zu treffen.

Die deutsche Gesellschaft wird bunter und vielfältiger. Für die Bundeswehr ist diese Vielfalt eine Chance. Sie kann von einer größeren Bandbreite an Erfahrungen und Qualifikationen profitieren. Gerade Teams mit unterschiedlichen Erfahrungen und Prägungen agieren erfolgreicher als homogene Gruppen. Zugleich stärkt ein bewusster Umgang mit Vielfalt die Verankerung in der Gesellschaft. All diese Aspekte tragen dazu bei, dass die Bundeswehr personell stärker und in der Umsetzung erfolgreicher wird. Die Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit, etwa im Hinblick auf ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, ist eine wichtige Führungsaufgabe.

Militärische Ausbildung zielte schon immer darauf ab, dass die Soldatinnen und Soldaten in einer ganz konkreten (Gefahren-)Situation erfolgreich, im Sinne des gegebenen Auftrages, handeln. Dieses Prinzip gehört zum überzeitlichen Bestand der Militärpädagogik – jenseits jeglicher methodischer Varianten: „Nicht für die Schule, sondern für‘s (Über-)Leben lernt der Soldat“. Militärische Ausbildung – nicht minder Bildung und Erziehung – zeichnet das Bild und Selbstverständnis der Soldatinnen und Soldaten. Das Thema Ausbildung bildet seit jeher eines, dem sich Vorgesetzte in unverändert dringlicher Weise zu widmen haben. Und dabei kam und kommt es ganz entscheidend darauf an, wie das Szenario aussah und aussieht, für das ausgebildet wurde und wird.

Bereits zu Beginn der Konzeptionierung von Ausbildung entwickelte sich diese immer gerade dann zu einer Herausforderung, wenn unerwartete oder gar gänzlich neue Situationen eintraten, welche die „bewährten“ Rezepte bzw. Musterlösungen vergangener Zeiten als obsolet, veraltet oder gar falsch erscheinen lassen.

Ausbildung war, ist und wird niemals Selbstzweck sein. Es gilt gerade nicht der Grundsatz „Ausbildung um der Ausbildung willen“, genauso wenig wie gelten darf „Methodik um der Methodik willen“. Ausbildung erhält ihre Sinnhaftigkeit im Ziel, in der Auftragserfüllung. Das heißt, die Soldatin und der Soldat müssen befähigt sein, situations- und lageabhängig richtig zu handeln und zeitgleich uneingeschränktes Vertrauen in ihre eigene Handlungsfähigkeit zu haben.

Der Variantenreichtum der Auslandseinsätze in Kombination mit den sich verändernden Modalitäten der Landesverteidigung im „klassischen Sinn“ bedingen für die Ausbildungsorganisation und die Ausbildungswege Entscheidendes: Es geht nicht mehr nur um die Reproduktion eingeübter Fertigkeiten. Es geht um Kompetenzen, die einen weiter gefassten Handlungsrahmen benötigen, in dem es um Erwerb und Erweiterung einer geistigen Grundhaltung geht, die Lösungsansätze grundsätzlicher Art zur Verfügung stellen kann, um in konkreten bekannten wie auch unbekannten Situationen nicht in „Schockstarre“ zu verfallen.

MACH‘S KOMPETENT
Ausbilden für die Streitkräfte

Logo Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften

Kompetenzorientierte Ausbildung als pädagogischer Paradigmenwechsel

Wo bisher in unseren Ausbildungseinrichtungen der Schwerpunkt in der Realität allzu

oft auf „büffeln“ und „auswendig lernen“ (also lediglich Wissensvermittlung) lag, müssen künftig Erwerb, Erhalt oder Erweiterung der Kompetenz und Sinnvermittlung im Fokus stehen.

Kompetenz wird dabei verstanden als Befähigung und Bereitschaft, individuelles Wissen, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen in der Praxis erfolgreich anzuwenden, um neue und teils unbekannte Herausforderungen zu bewältigen. Kompetenzorientierte Ausbildung soll so eine nachhaltige und dauerhafte Handlungssicherheit erzeugen. Damit beschreitet die Bundeswehr einen Weg, bei dem sie nicht „das Rad neu erfinden“ muss. (Berufs-) Schulen, Wirtschaft und Industrie beschreiten ihn bereits seit über 20 Jahren – mit durchaus unterschiedlichen Erfahrungen, insbesondere da an einem Basiswissensstand als Kanon eines Grundwissens eben doch kein Weg vorbei führt.

Kompetenzorientierte Ausbildung setzt zunächst Kenntnis darüber voraus, welche Kompetenzen die Soldatinnen und Soldaten auf ihren Dienstposten benötigen bzw. welche zukünftigen beruflichen Situationen sie bewältigen müssen. Praktisches Anwenden und die Eigenaktivität der Lernenden gewinnen eine herausgehobene Bedeutung. Mehr noch, muss die gesamte lehrgangsgebundene Ausbildung der Bundeswehr mit Blick auf die Dauer und die Inhalte auf den Prüfstand. Es ist eben nicht effizient, in Lehrgängen, die aufgrund der Abwesenheit von der Familie und der Nichtverfügbarkeit auf Dienstposten ohnehin nicht attraktiv sind, mit hohem Aufwand die Realität zu simulieren, wenn eine Ausbildung am Arbeitsplatz naheliegend wäre.

Gerade die zivilberuflich anerkannte Aus- und Weiterbildung (ZAW) entspricht meinem Verständnis einer kompetenzorientierten Ausbildung bisher in vielen Fällen nicht. Statt bis zu 21 Monate fern des künftigen Arbeitsplatzes qualifiziert zu werden, sollte die Qualifizierung im Verständnis der seit Jahrzehnten erfolgreichen dualen Ausbildung am künftigen Arbeitsplatz und damit innerhalb der Bundeswehr erfolgen. Die Begleitung durch lebensältere militärische Mentoren und die Durchführung von Projekten mit militärischem Alltagsbezug würden die Identifikation und Bindung an den Arbeitgeber erhöhen.

Lernen in der kompetenzorientierten Ausbildung stellt grundsätzlich zwei Fragen in den Mittelpunkt:

Frage 1: Wie entwickeln sich erforderliche Kompetenzen?

Kompetenz stellt eine Verknüpfung von Denken und Handeln dar und zeigt sich in konkreten, beruflichen Handlungssituationen. Bei der Entwicklung von Kompetenzen haben Erfahrungen aus konkreten Handlungssituationen und deren Reflexion einen zentralen Stellenwert. Dabei ist zweierlei zu beachten:

1. Erfahrung entsteht, wenn konkrete und/oder unbekannte Probleme und Herausforderungen gelöst werden. Die dabei angewandten Lösungsansätze führen zu bewussten und unbewussten Lernprozessen.
2. Reflexion macht diese Lernprozesse bewusst. Durch Reflexion werden die angewandten Lösungsansätze analysiert, bewertet und für zukünftige Herausforderungen gezielt verfügbar gemacht. Reflexion unterstützt also das individuelle Lernen des Lerners.

Das Hervorheben dieser Faktoren negiert indes nicht die Tatsache, dass Menschen für ein und dasselbe „Problem“ verschiedene, zielführende Lösungen entwickeln können. Auch kann es sein, dass das mehrmalige Bewältigen der gleichen Herausforderung mit demselben Ansatz bei einer weiteren Herausforderung mit einer nuancenreichen Verschiebung des „Problems“ nicht erfolgreich ist.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder, die diesen Lernprozess initiieren und „begleiten“, sind nicht nur als Didaktiker und Methodiker gefragt, sondern zeichnen sich in allererster Linie durch ihre fachliche Kompetenz aus. Ohne fachliche Kompetenz und ohne Liebe für die Ausbildung entsteht keine Akzeptanz beim Auszubildenden. Die Personalauswahl in der Bundeswehr für entsprechende Dienstposten ist damit geforderter denn je.

Frage 2: Wie werden diese Kompetenzentwicklungsprozesse in der Ausbildung unterstützt?

Lernprozesse in der Ausbildung werden an den Prinzipien der „Vollständigen Handlung“ und der „Ganzheitlichkeit“ ausgerichtet.

1. Vollständige Handlung bezieht sich auf Lernsituationen bzw. Arbeitsaufträge, die möglichst einen kompletten Handlungsablauf oder Bearbeitungsprozess umfassen. Sie besteht aus den Elementen: Informieren, Entscheiden, Planen, Ausführen, Kontrollieren/Bewerten und Reflektieren.
2. Ganzheitlichkeit bedeutet, dass diese Arbeitsaufträge soziale, personale und fachliche Anforderungen an den Lernenden stellen.

Die Generalisierung dieser aktiv erlebten Lernsituation ermöglicht die gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen der Arbeitswelt, vorzugsweise im dienstlichen Alltag. Das Handeln in unterschiedlich komplexen Problemsituationen, die sich eben nicht immer auf der Grundlage routinemäßiger Erfahrungen bearbeiten lassen, ist dabei als wesentlicher Treiber für Kompetenzentwicklung zu sehen. Lernende werden zu aktiven (Mit-) Gestaltern ihres eigenen Lernprozesses.

Kompetenzorientierte Ausbildung im soldatischen Kontext

Im soldatischen Kontext ist Kompetenz als Befähigung zu verstehen, in Anforderungsbereichen, die durch hohe Komplexität, Neuartigkeit und hohe Ansprüche an die Lösungsqualität gekennzeichnet sind, angemessen, verantwortlich und erfolgreich zu handeln. Die Befähigung zu einem solchen Handeln beinhaltet vor allem im Soldatenberuf ein integrierendes Bündel von komplexem Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Motivation, Normen und Werthaltungen.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung selbstorganisierter Lernprozesse erweitert sich auch die Rolle der Ausbilderin und des Ausbilders. Als Lernbegleiterin/Lernbegleiter und Coach ist er Fachmann, Führer, Lehrer, Motivator, Organisator, Erzieher, Initiator und Moderator. Ausbildende werden diese neuen Rollen lernen, ja mittels sozialer und emotionaler Intelligenz verinnerlichen müssen. Hierzu bedarf es jedoch einer konsequenten Anpassung der Rahmenbedingungen in der gesamten Bundeswehr. Beispielsweise entzieht sich die Aufgabe eines Lernbegleiters in weiten Teilen den formalisierten Berechnungsgrundlagen für die personelle und materielle Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen, wie sie für die lernzielorientierte Ausbildung leitend waren. Kompetenzorientierte Ausbildung bedarf personeller Spielräume und benötigt darüber hinaus Zeit.

Auch zukünftig wird es Ausbildungsmethoden geben, die wir unter dem Namen „Drill“, „Vortrag“, „VENÜ“ (Vormachen, Erklären, Nachmachen, Üben) oder „Referat“ kennen. Nur muss der Ausbilder dabei wissen, dass durch passives Verhalten der Auszubildenden grundsätzlich mehr Wissen als Kompetenz entwickelt wird. Und: Kompetenzen werden nicht in einer einzelnen Ausbildungsstunde erworben, sondern die Kompetenzentwicklung geschieht langfristig, nicht selten auch im Zusammenspiel mehrerer Lernfächer.

In einer vom „neuen“ Ausbilder zu schaffenden kompetenzorientierten Ausbildungslandschaft werden Lernsituationen geschaffen, in denen sowohl instruktive (z.B. aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder Sicherheitsbestimmungen) als auch konstruktive Methoden zum Einsatz kommen, um Kompetenzerwerb zu ermöglichen.

Diese Lernsituationen werden aus konkreten beruflichen Anforderungen abgeleitet oder am Arbeitsplatz abgebildet. Hierzu dienen beispielsweise am militärischen Dienst angelehnte oder in der Praxis vorgefundene fachliche Fragestellungen, im täglichen Dienst zu bewältigende Aufgaben, soziale Konfliktsituationen oder Lagen aus dem Einsatz. Der Transfer der Erfahrungen aus diesen aktiv erlebten Lernsituationen ermöglicht die gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen des Dienstes. Das Handeln in verschiedenen, unterschiedlich komplexen Situationen ist dabei als wesentlicher Treiber für Kompetenzentwicklung zu sehen.

Selbstständigkeit, Selbstverantwortung und auch Fehler der Auszubildenden während ihrer Ausbildung sind von entscheidender Bedeutung für den Kompetenzerwerb. Die Phase der Reflexion über das eigene Handeln schafft erst Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Aktivierung, Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Identifikation sowie letztlich Selbstvertrauen und Handlungssicherheit.

Prüfungen?!

Auch kompetenzorientierte Ausbildung setzt auf erkennbare – positive – Lerneffekte. Prüfungen sind und bleiben dabei – allerdings nur da wo sie fachlich notwendig und gefordert sind – bedeutsame Elemente der Ausbildungsprozesse und besitzen punktuell eine zentrale Steuerungsfunktion zur Erlangung formaler „Abschlüsse“ oder „Zertifikate“.

Damit eine kompetenzorientierte Ausrichtung von Prüfungen den Kompetenzerwerb unterstützt, müssen die Prüfungsaufgaben und -anforderungen sich eng an den angestrebten zukünftigen Handlungsfeldern der Auszubildenden orientieren. Die Prüfungsanforderungen und -formate sowie die Bewertungskriterien müssen transparent gemacht werden. Dies fördert nicht nur die Akzeptanz gegenüber den Prüfungsanforderungen und die Wahrnehmung von Fairness beim Prüfen, sondern auch eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Anforderungen und der Qualität des kompetenzorientierten Lernprozesses. Letzteres wird auch gefördert durch den Einsatz von Selbsteinschätzungsinstrumenten zur Einschätzung des eigenen Kompetenzstandes bzw. -zuwachses vor, während und nach einer Ausbildung sowie durch sogenannte „Peer Assessments“, bei denen Auszubildende die Lernleistungen von anderen Auszubildenden einschätzen und hierdurch ebenfalls intensiver in eine Auseinandersetzung mit den Lernanforderungen involviert werden.

Zwischenfazit

Die Einführung der kompetenzorientierten Ausbildung ist ein Thema von strategischer Relevanz. Der zu Recht geforderte atmende Personalkörper benötigt eine flexibel, individuell und differenziert arbeitende Ausbildungslunge. Potentiale zu erkennen, zu erschließen und einzusetzen muss in einem bundeswehrgemeinsamen Ansatz gelingen. Das gemeinsame (System-) Verständnis heißt dabei: „Veränderung ist Dauerzustand“.

Moderne Ausbildungstechnologie, einschließlich des Einsatzes von Simulationsanteilen und virtueller Lernwelten unterstützt die kompetenzorientierte Ausbildung wirkungsvoll. Der Schwerpunkt muss jedoch auf der Ausbildung am Arbeitsplatz liegen – mit weitreichenden Konsequenzen für die Rahmenbedingungen der Ausbildung wie auch des Dienstalltags. Lehrgangsgebundene Ausbildung ist nur ein Teil des Weges zum Erfolg. Learning on demand und mobiles Lernen müssen selbstverständlich sowohl die lehrgangsgebundene Ausbildung als auch die Ausbildung am Arbeitsplatz ergänzen. Weiterentwicklung der Infrastruktur, baulich wie technisch, sind die Voraussetzungen modernen Lernens.

Kompetenzorientierte Ausbildung ist einer der wesentlichen Erfolgsgaranten zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften, womit die Bundeswehr die aktuellen Entwicklungen der Berufsbildung aufnimmt und angeht. Die Identifikation der einzelnen Biografien mit der Bundeswehr als Arbeitgeber soll damit gestärkt werden und die künftigen Generationen, auch der Führungskräfte, langfristig an das Unternehmen Bundeswehr langfristig zu binden.

Rollout der kompetenzorientierten Ausbildung

Konzeptionell hat der Rollout bereits begonnen und wird aus der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis heraus durch ein professionelles Veränderungsmanagement unterstützt. Gegenwärtig werden Tagungen, Kongresse und Veranstaltungen der Wirtschaft genutzt, um national und international für die Umsetzung der kompetenzorientierten Ausbildung zu werben und Verständnis zu wecken für die anstehenden Veränderungen.

Die „didaktisch-methodische“ Umsetzung erfolgt gegenwärtig in sieben verschiedenen Lehrgangstypen an unterschiedlichen Ausbildungseinrichtungen der militärischen Organisationsbereiche. Hier wird die neue Ausbildung auf Grundlage eines streitkräftegemeinsam verfassten Entwurfs der

Wappen der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

neuen Bereichsvorschrift „Ausbilden für die Streitkräfte – Kompetenzerwerb in der Bundeswehr“ noch bis Ende 2017 erprobt und bis Mitte 2018 evaluiert.

Die Erfahrung in den Pilotlehrgängen ist bisher eindeutig: Die Mühe ist es wert.

Im Anschluss an das Erprobungsprogramm soll die neue Vorschrift auf Basis der gemachten Erfahrungen angepasst und in Kraft gesetzt werden. Mit Inkraftsetzung wird ein Prozess in Gang gesetzt, dem vor allem Zeit eingeräumt werden muss, um wirksam werden zu können. Zur Unterstützung dieses Prozesses ist es unumgänglich, auch die „technische“ Unterstützung der Umsetzung sicherzustellen und zeitlich zu harmonisieren. Dies reicht von der methodischen Unterstützung durch digitale Medien über die Schaffung der Möglichkeit des mobilen Lernens bis zur effizienten Steuerung des Ausbildungsmanagements in SASPF.

Mittel- und langfristig wird in einem integrativen Ansatz zwischen „Personal“ und „Organisation“ die Aus-/Fort- und Weiterbildung mit dem Personalmanagement der Bundeswehr so zu verknüpfen sein, dass mittels gezielter Kompetenzentwicklung langfristig die „lernende Organisation Bundeswehr“ in die Lage versetzt wird, die notwendigen Potentiale zu erzeugen, um die eingangs beschriebenen Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Ein langer Weg, der in die richtige Richtung führt und auf dem erste wichtige Schritte bereits gegangen wurden.

Ausblick

Kompetenzorientierte Ausbildung muss im gesamten System als Bereicherung verstanden, als Chance ergriffen und auf allen Führungsebenen mit Leben gefüllt werden. Kompetenzorientierte Ausbildung muss daher als Aufgabe für das gesamte System Bundeswehr begriffen werden. ■

Christoph Reifferscheid
Präsident | Bildungszentrum der Bundeswehr

Dr. Adolf Schaus
Referatsleiter IV 6 | Bildungszentrum der Bundeswehr

Biografien 4.0?

- (AUS)BILDUNG, ARBEIT UND ORGANISATIONSENTWICKLUNGEN IM WANDEL GESTALTEN -

1. Ausgangssituationen

„Jede Generation wird von der Welt geprägt, in der sie aufwächst und muss ihre eigenen Antworten auf diese Welt finden".

Die **Generation X**, zwischen 1970 und 1985 geboren, konnte in Sicherheit aufwachsen, obwohl erhebliche Krisenwolken am wirtschaftlichen Horizont sich zusammenzogen. Sie sind inzwischen schon in der Führungsebene angelangt.

Die **Generation Y**, zwischen 1985 und 2000 Geborene, sind die erste Generation, die vollkommen in der Wissensgesellschaft aufgewachsen sind und die Digitalisierung in allen Lebensbereichen erfahren haben. Die Angehörigen dieser Generation spüren, dass sie wirtschaftlich nicht mehr so gesichert leben können wie die früheren Generationen. Sie ahnen auch, wie unsicher die Planungen ihrer gesamten Berufslaufbahn und damit auch ihre Alterssicherung geworden sind. Charakteristisch für diese Generation ist der starke Selbstbezug, der Rückgriff auf eigene Bedürfnisse. Dass macht diese Generation Y zu „Ego – Taktikern". Das permanente Abwägen von Alternativen, der ständige Aufschub von Entscheidungen, das Kosten-Nutzen-Denken, das zeitweilige Spielen mit tausend Möglichkeiten, lässt diese Generation Y von der Geradlinigkeit ihrer Lebensläufe abweichen und verliert am Festhalten von Grundsätzen. Da nun die Lebensplanungen weniger berechenbar sind, ist die Generation Y davon überzeugt, ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen zu können/müssen. Vor allem junge Frauen nehmen die Entwicklungsaufgabe Bildung und Qualifizierung sehr ernst. Sie punkten mit immer höheren und immer besseren Abschlüssen und fallen durch Ehrgeiz in ihrer Lebensplanung auf. Sie wollen Beruf und Karriere ebenso wie Familie, Partner und Kinder miteinander verbinden und schwenken nur allmählich auf die flexiblere Männerrolle um.

Die seit 2000 Geborenen, die **Generation Z**, sind noch selbstverständlicher mit digitalen Erfahrungen groß geworden und sie spüren, dass sich ihre beruflichen Zukunftschancen deutlich verbessert haben. In Ausbildung und Beruf wird um junge Leute bereits sehr früh geworben. Diese Generation kommt mit hohen Erwartungen von den Schulen. Das Bildungssystem soll ihnen, die als digital Natives gewohnt sind, Wissen jederzeit online abzurufen, im Berufsleben die gleichen Freiheiten und Möglichkeiten bieten. Sie sind durch permanente Arbeit am Computer und insbesondere durch intensive Spieltätigkeiten gewohnt, ein regelmäßiges Feedback zu erhalten. Das bedeutet für den Alltag der Aus-/ Fort- und Weiterbildung, dass Lehrer, Ausbilder und Dozenten viel größere Spielräume für Frei- und Eigenarbeit einräumen müssen als bisher. Ähnlich den Chefs in der Arbeitswelt, verändert sich die Rolle der Lehrer, Ausbilder und Dozenten vom „Pauker" zum „Trainer", der lediglich bestimmte Aufgaben und Ziele vorgibt. Die Mitarbeiter arbeiten diese Aufgaben dann in ihrem eigenen Rhythmus ab, mit selbst gewählten Methoden und Medien und erwarten nach jedem größeren Lernabschnitt eine Rückmeldung. Zudem hinterfragen sie vermehrt starre Hierarchien, wünschen mehr Team- und Projektarbeit, fordern Rückmeldungen ein und möchten Beruf und Privates weitgehend miteinander verbinden können. Somit wird das neue Bildungssystem auch zu einer Verstärkung der Selbständigkeit und der Individualisierung des Einzelnen beitragen. Diese Generation legt Wert darauf, aus der Passivität von sturen Lernempfängern herauszutreten.

Vor diesen Hintergründen, insbesondere des digitalen Wandels in der Arbeitswelt, werden immer stärker Unabhängigkeit von festen Zeiten und Orten im Berufsleben gefordert. Zukünftige berufliche Tätigkeiten von Sachbearbeitern, Referenten und Anderen werden in den meisten Abteilungen zerlegt werden müssen, als Routinejobs normiert und lediglich mit Vorgaben versehen werden. Es wird insgesamt noch mehr in Teams gearbeitet werden müssen und die Mitarbeiter wollen dabei selbständiger entscheiden können.

Auch für Vorgesetze sind dabei Änderungen im Arbeitsalltag umzusetzen, z.B. im Führungsstil. Neue Mitarbeiter wollen keine starren Bürozeiten, weniger Anwesenheitspflicht und mehr teamübergreifende Projekte. Flexibles Arbeiten wird für immer mehr Unternehmen zum Top Thema werden. Platz Eins belegt hierbei die Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen, sowie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung. Dabei bedeuten flexible Arbeitsstrukturen nicht nur flexiblere Arbeitszeiten oder Homeoffice/ Telearbeit, sondern werden auch neue Formen der Zusammenarbeit in den Betrieben, z.B. abteilungsübergreifende Projekte und gemeinsames Netzwerken, erforderlicher werden. Triebfeder ist auch hier der digitale Wandel, da durch die nun zu nutzenden digitalen Plattformen die Mitarbeiter auch einfacher gemeinsam an Projekten arbeiten können, obwohl sie sich an unterschiedlichen Orten aufhalten. Die neuen Mitarbeiter sind veränderungsbereiter, sie wollen aber verstehen, warum eine Veränderung notwendig ist und welchen Sinn bzw. Auswirkungen dieses auf ihre persönlichen Bedürfnisse hat. Sie wollen in den Arbeitsprozessen frühzeitig mitgenommen werden und schon bei den Planungen eingebunden sein. Dazu ist es erforderlich, dass die Unternehmen in ihren Strukturen „demokratischer" werden. Diese flexibleren Arbeitsmodelle stellen nicht nur die Belegschaft vor neue Herausforderungen, auch Vorgesetzte müssen umlernen und die Führungskulturen in den Betrieben sind entsprechend anzupassen bzw. zu modifizieren. Führungskonzepte, zurzeit stark auf eine Präsenzkultur ausgelegt, dahingehend, dass die Mitarbeiter zu festgelegten Zeiten im Unternehmen sind und damit fest im Blick der Führungskräfte stehen, sind anzupassen. Ein Wandel zu einer „Kultur des Vertrauens" wird sich etablieren müssen. D.h. als Chef wird dann im Arbeitsprozess nicht mehr der Kontrollvorgang, wie eine Aufgabe erledigt wird der Schwerpunkt sein, sondern nun wird der Fokus auf Ergebnisorientierung zu

legen sein. Das bedeutet allerdings, dass im Vorfeld sehr klare Ziele an die Mitarbeiter zu formulieren sind. Für Führungskräfte muss nun der maßgebliche Fokus auf das Team und die Ergebniserreichung gelegt werden und eine Abkehr der Vorgesetzten von Macht- und Hierarchiedenken muss erfolgen.

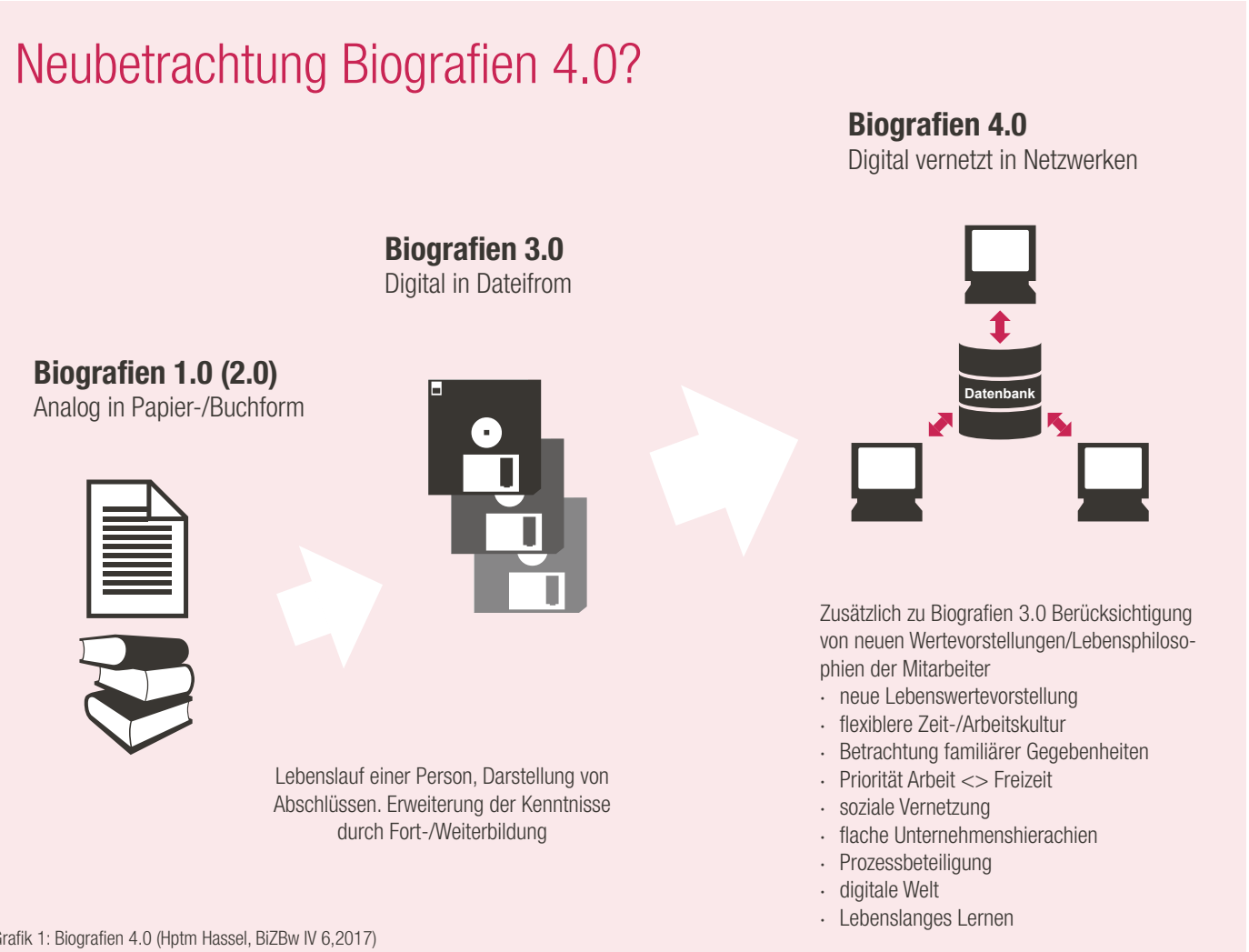
2. Entwicklungen zu Biografien 4.0

Von Beginn an wurden beim Arbeitgeber Bundeswehr – wie in jedem anderen Unternehmen auch – Biografien in Form von Anlegen und Pflegen von Personalakten über jeden Beschäftigten geführt und aktualisiert. Personal wurde unter Berücksichtigung von Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechend ausgewählt und eingesetzt. Mit der in jüngster Zeit deutlichen Zunahme und Erweiterung neuer und umfangreicher Qualifikationen und Schaffung neuer Ausbildungsgänge und Berufe der einzelnen Soldaten/Soldatinnen und zivilen Mitarbeiter/innen kommt auch die Bundeswehr um die Nutzung der Möglichkeiten der Industrie 4.0 nicht herum. Die in der Grafik 1 aufgezeigten geänderten Wertevorstellungen müssen für Mitarbeiter/innen Berücksichtigung finden und umgesetzt werden. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er auf die Belange und die Vorstellungen seiner Beschäftigten stärker eingehen und die geänderten sozialen Lebensphilosophien im Berufsumfeld etablieren muss.

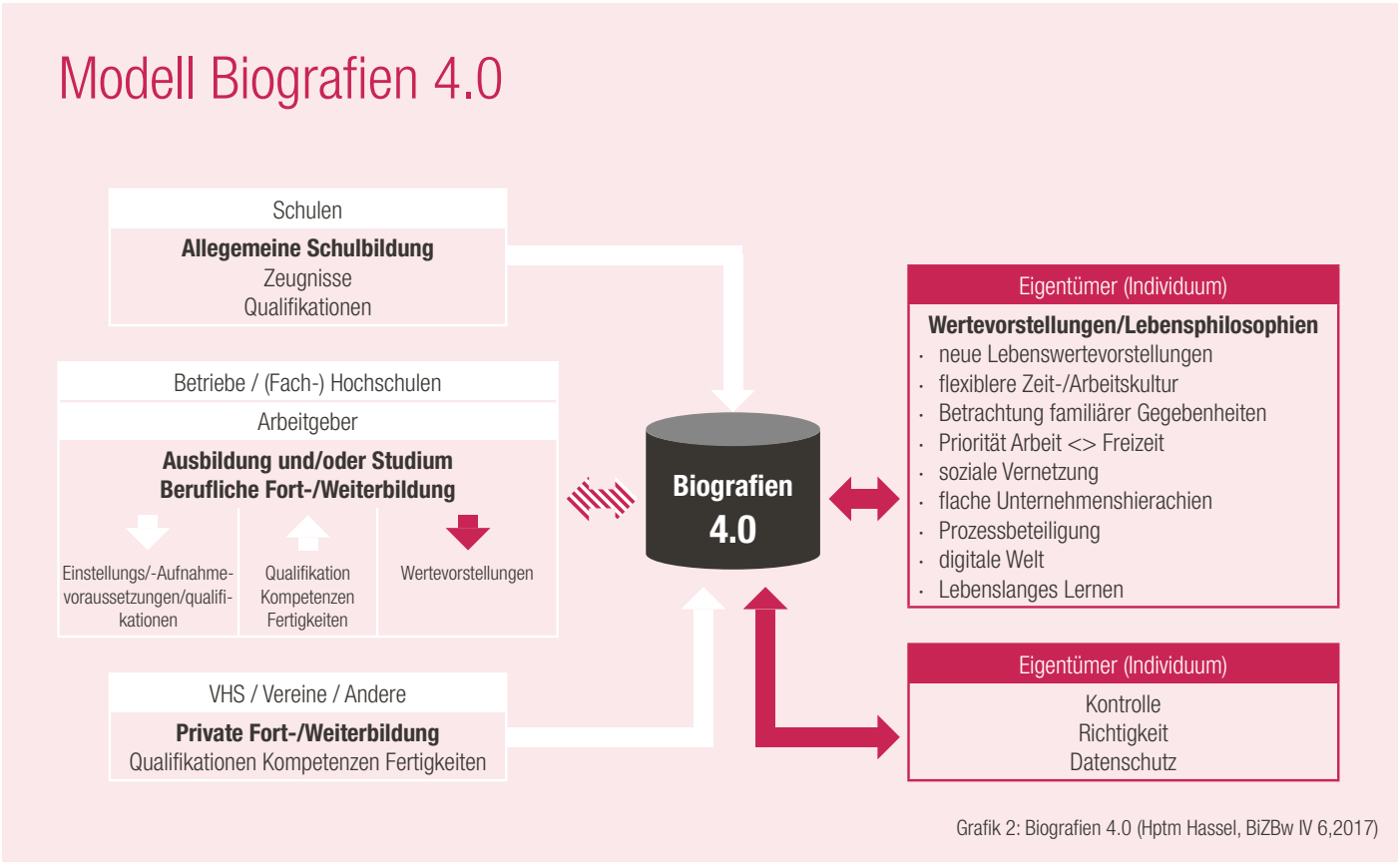
Gemäß dem vorherrschenden demographischen Wandel und geänderten Wertevorstellungen der Mitarbeiter/innen wird sich diese Knappheit von qualifiziertem Personal in den nächsten Jahrzehnten nicht ändern. Das Zusammenführen von Qualifikationen/Kompetenzen/Fähigkeiten mit den neuen Wertevorstellungen eines Menschen ergeben neue Anforderungen an Biografien.

3. Arbeit und Organisationen im Wandel mit Biografien 4.0

Mit dem Wissen über die geänderten Wertevorstellungen (siehe Grafik 2) der neuen Generationen in der Arbeitswelt müssen auch die Unternehmen reagieren und sich auf die besonderen Vorstellungen und Wünsche der Mitarbeiter einstellen. Dabei ist ein wesentlicher, wichtiger Faktor für die Auswahl als Arbeitgeber, die verstärkte Eigenwahrnehmung des Mitarbeiters als Individuum, der ernst genommen und auch für ihn förderlich eingesetzt werden will. Unternehmen müssen gezielter auf die persönlichen Prioritäten der Mitarbeiter/innen und deren familiären/sozialen Umfelder bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes eingehen. Somit ist bei der Betrachtung und Anwendung von Biografien 4.0 ein direkterer Einfluss auf die Organisation und Arbeitslabläufe in Firmen und somit auch auf den Arbeitsgeber Bundeswehr zu erwarten. Auch die Organisationsprozesse und -abläufe werden sich einer Anpassung/Modifizierung unterziehen müssen. Insbesondere bei Projektarbeiten oder bei speziellen Einzelaufträgen ist die momentan bestehende hierarchische Struktur zu hinterfragen. Ziel muss es sein, dass die durch die neuen Biografien 4.0 erkannten neuen Wertevorstellungen der Mitarbeiter Berücksichtigung finden, so dass sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärker identifizieren. Nur so ist eine langfristige



Grafik 1: Biografien 4.0 (Hptm Hassel, BiZBw IV 6,2017)



Grafik 2: Biografien 4.0 (Hptm Hassel, BiZBw IV 6,2017)

Bindung und langwährende Berufszufriedenheit beidseitig zu erwarten.

4. Zusammenspiel zwischen Biografien, Mitarbeitern und Unternehmen

Bei der Auswahl von Mitarbeitern anhand von Biografien 4.0 ist ein einheitliches Verständnis der benötigten Kompetenzen/Fähigkeiten und Qualifikation der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Bundeswehr erforderlich. Hier sollte an dem Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen festgehalten werden. Schon heute steht auf vielen Zeugnissen und Zertifikaten „gem. des gültigen Qualifikationsrahmens", Niveauhöhen und Art der erworbenen Kompetenzen. Unter dem Aktionsprogramm „Gute Führung gestalten" werden im Rahmen der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders." schon erste Ansätze der Auswirkungen und Notwendigkeiten für Rekrutierung und Ausgestaltung der Aus-/Fort- und Weiterbildung neuerer Generationen von Mitarbeitern betrachtet. Bei den neuen Wertevorstellungen der Mitarbeiter gibt es im allgemeinen Sprachgebrauch ebenfalls festgestehende Begriffe, wie z. B. Attraktivität, Flexibilität, Orts- und Zeitunabhängigkeit, Gleitzeit, Kinderbetreuung, Gender, Telearbeit, Homeoffice, betriebliche Gesunderhaltung usw., die aber in den Details, je nach Unternehmen, noch unterschiedlich (z.B. Kinderbetreuung ganztags oder halbtags) angeboten werden.

5. Zusammenfassung

Erste wichtige Kompetenzen/Fähigkeiten/Qualifikationen für den Arbeitsprozess und Zeugnisse werden durch die Schule (Abschluss allgemeine Schulbildung) erbracht. Hochschulen/Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber können diese Qualifikationen einsehen und die Bewerber bewerten, ob diese zur Philosophie der Unternehmen/der Firma/der Hochschule passen.

Weitere Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten sind im Laufe des Berufslebens durch Fort- und Weiterbildungen, aber auch durch private eigene Initiativen der Fort- und Weiterbildung (Sprachen, versch. Führerscheine, Fernstudium usw.) zu erlangen. Stichworte sind hier „Lebenslanges Lernen". Auch die neuen Wertevorstellungen dieser Generationen werden für die Arbeitgeber zu berücksichtigen sein und werden sich – je nach Lebensweise und persönlichen Prioritäten (Familie, Wohnort, ändernder Berufswunsch/-umfeld usw.) weiterhin ändern und stets angepasst werden müssen. Zusätzlich muss der Arbeitgeber eine Anpassung seiner Unternehmenskultur (z.B. Arbeitszeitmodelle, Ortsunabhängigkeit, Kinderbetreuung, Führungsphilosophie usw.) zulassen/anbieten, sodass der Mitarbeiter in seinem Unternehmen verbleibt und sich „wohlfühlen" (Arbeitszufriedenheit) kann.

Um eine neue Betrachtung der Biografien der Mitarbeiter kommt eine Industriegesellschaft 4.0 nicht herum. Die Vielzahl von verschiedenen Qualifikationen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die durchgängige Digitalisierung und Vernetzung sowie die in der heutigen Zeit besonders zu berücksichtigen „anderen" Wertevorstellungen jedes Einzelnen, kann sich eine moderne Wirtschaft und Gesellschaft nicht entziehen. Die Betrachtungsweise dieser Biografien schafft aber auch einen weiteren Schritt in die Richtung „gläserner Mensch", da hier, teilweise hoch sensible, persönliche Daten und persönliche Gewohnheiten/Vorlieben/Prioritäten mehr oder weniger frei zugänglich gemacht werden können oder sogar müssen. Dieses kommt besonders bei Berufen mit Sicherheitsrisiken zum Tragen. Stichworte wären Industrie- und Werksspionage, Schutz von Familienangehörigen etc.. Auch dem muss zukünftig als Arbeitgeber mehr Rechnung getragen werden.

Deshalb folgen wir dem Motto: „Seien/Bleiben wir kreativ und flexibel und nehmen den Wandel der Gesellschaft als positiven Treiber für eine neue innovative Arbeitswelt an". ■

Oberst Martin Behrendt
Unterabteilungsleiter Ausbildungsmanagement | Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

Digitalisierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr

„Für mich ist es das Thema Digitalisierung, das perspektivisch alles überspannt. Denn Digitalisierung ist das Modernisierungsprojekt der nächsten Dekade. Es zieht sich quer durch die gesamte Organisation: Und es betrifft so ziemlich alle und alles. Digitalisierung ist also das zentrale Mittel, um die Modernisierung der Bundeswehr voranzubringen." (Zitat Bundesministerin der Verteidigung, Dr. Ursula von der Leyen, anlässlich Bundeswehrtagung, 18.10.2016)

Aus-, Fort- und Weiterbildung in einer digitalisierten Arbeitsumgebung

Die Digitalisierung der Arbeits- und Lebensumgebung als gesellschaftliche Entwicklung ist überall erlebbar. Für die Generationen Y und Z ist der Gebrauch von digitalen Technologien nicht mehr verzichtbar. Durch diese vorhandenen Erfahrungen und eine dementsprechende Erwartungshaltung an den Arbeitgeber Bundeswehr ist für die Millennials (Generation Y) und Generation Internet (Generation Z) die Möglichkeit und Notwendigkeit zur Partizipation an und Nutzung von digitalen Medien und digitaler Ausbildungsgestaltung im Berufsleben ein **MUSS**.

Diese Entwicklung zu einer zukünftigen Arbeitswelt wird zurzeit unter den Schlagworten Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 diskutiert. Die voranschreitende Digitalisierung, Flexibilisierung und Vernetzung der Arbeitswelt stellt an uns große Herausforderungen. Neben den technischen Voraussetzungen werden sich auch die Anforderungen an uns hinsichtlich des Lernens und der Lerninhalte verändern. Wir werden nicht nur Teil dieser Entwicklung sein, sondern sie auch mitgestalten können. Die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten, wie etwa die zwingend erforderliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das ortsunabhängige Arbeiten und Lernen werden bei der Umsetzung von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 zu berücksichtigen sein. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt durch Digitalisierung sind revolutionär und durchaus vergleichbar mit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert.

Das Projekt „Industrie 4.0" hat natürlich auch Konsequenzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr. Allgemein verfügbares Wissen verändert sich ständig, ist schnell veraltet und wächst immer schneller auf (Stichwort: Lern-/ Bildungsbiografie 4.0), außerdem entwickelt sich die digitale Technologie in kürzeren Innovationszyklen weiter. Beides wird einen zunehmenden Ausbildungsbedarf bewirken, der anders als bisher zu decken sein wird. **Ausbildung wird zu einem strategischen Schlüsselfaktor in der Digitalisierung der Arbeitswelt.**

Um die Komplexität im Spannungsfeld zwischen Verfügbarkeit von Informationen im Netz einerseits und Berücksichtigung von Individualität andererseits beherrschen zu können, ist die entsprechende IT-Unterstützung auch in der (Aus)Bildungslandschaft der Bundeswehr – etwa bei der Erstellung von Bildungspässen aus historischen Buchungen, Bedarfsermittlung aus Analysen von Qualifikationsprofilen und schließlich beim zügigen Schließen von Bildungslücken – ein Imperativ. Bei der Gestaltung von Arbeit 4.0 ist deshalb auch das Thema der Aus-, Fort- und Weiterbildung entsprechend zu berücksichtigen. Folgende Fragestellungen werden von uns zu beantworten sein:

- Welche Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte, sowohl inhaltlich aber insbesondere auch didaktisch-methodisch, werden notwendig? Stichwort: **Kompetenzorientierte Ausbildung/ individuelles, eigenverantwortliches Lernen**.
- Welcher neue Ansatz im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist notwendig und am zielführendsten? Stichwort: **Methodenmix/ Blended Learning**.
- Wie muss eine lernförderliche Arbeitsorganisation zukünftig gestaltet sein, um Lernen am Arbeitsplatz zu ermöglichen? Stichwort: **70%** des Lernens ist **informelles Lernen am Arbeitsplatz mit Praxisbezug**.

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Streitkräften folgt den Vorgaben aus Einsatz und Grundbetrieb. Sie muss zudem die aufgezeigten gesellschaftlichen Entwicklungen als Rahmenbedingung berücksichtigen und gerade für die jungen Zielgruppen attraktiv sein. Um eine zukunftsfähige, moderne Ausbildung in und für die Bundeswehr zu gewährleisten, gilt es, innerhalb der Bundeswehr, mit den nationalen und internationalen Partnern relevante Handlungsfelder zu identifizieren und wirtschaftliche, aber auch qualitativ hochwertige Lösungen zu finden und umzusetzen, dazu muss auch Geld in die Hand genommen werden.

Konzeptionelle Vorgaben für die Technologiegestützte Ausbildung einschließlich der „Simulation in der Ausbildung" in der Bundeswehr

Die noch gültige Konzeption der Bundeswehr (KdB) setzt den Rahmen für die Ausbildung der Streitkräfte und für Übungen. Die Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen" als direktes Folgedokument der KdB stellt deren Umsetzung für die Bundeswehr dar. Gemäß der KdB sind für Ausbildung und Übungen die unten aufgeführten Elemente bestimmend:

- Multinationalität
- Interoperabilität
- Ressortübergreifende Zusammenarbeit
- Bundeswehr- bzw. Streitkräftegemeinsamkeit

Zur Steigerung der Qualität, der Wirtschaftlichkeit und der Attraktivität der Ausbildung sind die Möglichkeiten der **Technologiegestützten Ausbildung** zu nutzen, soweit dies sinnvoll und zweckmäßig ist. Die dazu notwendigen Rahmenbedingungen wurden in den entsprechenden Bereichsvorschriften „Technologiegestützte Ausbildung für die Streitkräfte", „Fernausbildung für die Streitkräfte" und „Erstellung und Bereitstellung Digitaler Inhalte für die Ausbildung in den Streitkräften" festgelegt.

Die **Abteilung Ausbildung Streitkräfte**, verortet im Kommando der Streitkräftebasis, ist das zentrale und organisationsübergrei-

fende Steuerungselement im Auftrag der Abteilung Führung Streitkräfte im Bundesverteidigungsministerium zur Schaffung und Weiterentwicklung der Grundsätze und Vorgaben der Ausbildung für die Streitkräfte im Geschäftsbereich des Bundesverteidigungsministeriums. Sie verantwortet in Abstimmung mit den militärischen Organisationsbereichen die inhaltliche Ausgestaltung aller für die gesamten Streitkräfte gültigen Ausbildungsvorschriften und -weisungen, Anordnungen und Ausbildungsmaßnahmen. Sie ist damit ebenfalls verantwortlich für den Einsatz Moderner Ausbildungstechnik, für die Durchführung von Projekten zur Weiterentwicklung der Ausbildung Streitkräfte – einschließlich eines stetigen Modernisierungskreislaufs. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben besteht eine unmittelbare Arbeitsbeziehung mit dem Bundesverteidigungsministerium Führung Streitkräfte Referat I 3 (Werkbankerlass).

Moderne Ausbildungstechnik (MAT) umfasst die Gesamtheit der für die Durchführung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr benötigten technischen Ausbildungsmittel und zu deren Nutzung notwendige Soft- und Hardwarelösungen. In der Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen" werden vier Entwicklungslinien, die die Weiterentwicklung der Ausbildung bestimmen, beschrieben:

- Eine neue Ausbildungssystematik
- Implementierung der Kompetenzorientierung in der Ausbildung
- Einführung eines Qualitätsmanagements
- Nutzung innovativer Entwicklungen der Informations-, Kommunikations-, Simulations- und Ausbildungstechnik

Dem zielgerichteten Einsatz von Moderner Ausbildungstechnik kommt bereits heute eine herausgehobene Bedeutung zu. Technologiegestützte Ausbildung wird bisher durch begrenzt verfügbare IT mit restriktiven Vorgaben der IT-Sicherheit und zeitintensiver Beschaffungsprozesse auf das dienstliche Umfeld begrenzt. Zukünftig – auch unter Berücksichtigung der Attraktivitätsoffensive in der Bundeswehr – wird der Einsatz von technologiegestützten Ausbildungsmethoden einschließlich der Nutzung moderner Simulationstechnologie in der Ausbildung ortsungebunden **(Mobile Learning – Use Your Own Device)** weiter an Bedeutung gewinnen.

Wo wird das Potenzial Moderner Ausbildungstechnik einschließlich Simulation in der kompetenzorientierten Ausbildung gesehen?

Die zunehmende Kompetenzorientierung in der Ausbildung der Bundeswehr rückt das Thema „Erwerb von **Handlungskompetenz**" immer deutlicher in den Fokus. Erfahrungen aus der Weiterbildung in Betrieben und der öffentlichen Verwaltung zeigen die steigende und erfolgreiche Nutzung und Akzeptanz von technologiegestütztem Lernen wie selbstgesteuertem Lernen und Maßnahmen der Fernausbildung (**eLearning**) beim Kompetenzerwerb und -erhalt.

Aktuell kann sich insbesondere zum Wissenserwerb auf den Einsatz technologiegestützter Ausbildungsmethoden abgestützt werden, damit wird das Potenzial Moderner Ausbildungstechnik noch nicht voll genutzt. Nachgewiesener Maßen sind die zur Anwendung kommenden Methoden effektiv, individuell und mittelfristig wirtschaftlich. Das so erworbene Wissen reicht erfahrungsgemäß nicht aus, um kompetent Handeln zu können. Die Lerner müssen mit dem neuen Wissen in Situationen versetzt werden (**Handlungstraining**), in denen sie entsprechende praxisorientierte Aufgaben lösen müssen – dies auch unter Zeitdruck (**handlungs- und kompetenzorientiertes Lernen**). Erst dann, wenn die Lerner die Aufgaben in vielfältigen Situationen sicher bewältigen können, besitzen sie die Performanz (**Handlungssicherheit**) für ihre Tätigkeit. Zudem ist ein Wechsel von der Individual- zur Gemeinschaftsausbildung zu vollziehen. **Handlungsorientiertes Lernen** soll den Lerner befähigen – auch gemeinsam mit anderen – tragfähige Lösungen bei komplexen Aufgabenstellungen zu erarbeiten. Damit liefert es einen entscheidenden Beitrag zum **dreistufigen Ansatz: Qualifikation – Performanz – Kompetenz**. Natürlich ist es weiterhin notwendig, Wissen als Grundlage für kompetenzorientiertes Handeln aufzubauen. Deshalb geht es vielmehr um den erfolgreichen **Lerntransfer** in die berufliche Praxis (an den Arbeitsplatz), d.h. die Ausbildungsmaßnahmen müssen transferorientiert gestaltet werden. Der Erfolg wird an der Transferleistung des Lerners zu messen sein und nicht direkt im Anschluss an die Ausbildungsmaßnahme mit einem Evaluationsbogen/ „Happy-Sheet" (vgl. hierzu Prof. Dr. Koch, A., Lerntransfer, Transferstärke-Methode statt „Happy Sheets", S. 16ff, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017).

Neben reiner Wissensvermittlung hilft ein **methodisch-didaktischer Methodenmix**, individuelle Kompetenzen zu fördern und fortzuentwickeln. Der Ausbilder ist nicht mehr der reine Wissensvermittler, sondern die Rolle des Ausbilders im heutigen Sinne wird sich hin zu einer Rolle eines Lernbegleiters wandeln. Als Lernbegleiter gestaltet er den Lernrahmen, der Lernen in unterschiedlichsten Facetten möglich macht. Nach Prof. Sauter eine **lernförderliche Lernarchitektur mit Ermöglichungscharakter** (vgl. hierzu Prof. Dr. W. Sauter, S. 48ff, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017). Die kompetenzorientierte Ausbildung fördert somit die Eigenverantwortung für den eigenen Lernprozess und unterstützt soziales Lernen am Arbeitsplatz. Umfangreiche Technologien können diesen Ansatz bereits heute unterstützen. Der einzelne Lerninhalt gewinnt durch diese **Methodenvielfalt** an Attraktivität und beeinflusst das individuelle Lernverhalten äußerst positiv (Transferleistung, Motivation).

Damit technologiegestütztes Lernen attraktiv gestaltet, das Interesse der Lerner am Stoff geweckt wird und sie motiviert bleiben, das Lernprogramm komplett zu durchlaufen, ist der **Einsatz von Simulation in der Ausbildung** sehr erfolgversprechend. Simulation wird in das Ausbildungsprogramm (z.B. interaktive Animationsvideos) implementiert. Hierbei können sämtliche Simulationsarten (virtuelle, konstruktive und Life-Simulation) einzeln oder kombiniert zum Einsatz kommen.

Der kompetenzorientierte Ansatz in der Ausbildung der Streitkräfte wird durch die

Abb.: Verknüpfung VR mit AR am Beispiel KpfHschr

technologischen Möglichkeiten, insbesondere durch den Einsatz von Simulation in der Ausbildung, didaktisch-methodisch wirkungsvoll unterstützt. Neben der praktischen Ausbildung ermöglicht Simulation eine praxis-, einsatz- und realitätsnahe stets wiederholbare Ausbildungssituation und geht weit über die reine Wissensvermittlung hinaus. Auszubildende testen ihre Grenzen aus und sammeln Erfahrungen mit Abläufen, Situationen sowie speziellen Handlungsabläufen. Die Lerner können – einzeln und/ oder im Team – auch und gerade unter nicht zugänglichen, gefährlichen und extremen Bedingungen wie Einsatz und unter großer Belastung physisch wie psychisch Handlungskompetenz erwerben, erhalten oder weiterentwickeln. Das ist in der Realität nicht oder nur mit erheblichem Ressourceneinsatz möglich.

Stichwort: Mehrdimensionales Lernen. Jeder Mensch lernt auf seine individuelle Art und Weise. Während ein Lerner alles beim Hören nachhaltig im Langzeitgedächtnis abspeichern kann, muss ein anderer es zusätzlich sehen. Andere wiederum müssen es im wahren Sinne des Wortes „begreifen", also anfassen, um einen möglichst nachhaltigen Lerneffekt zu erzielen. Hier spricht man von verschiedenen Eingangskanälen. Es gibt unterschiedliche Lerntypen, auf die die Lernmethoden Rücksicht nehmen sollten. Der methodische Ansatz besteht darin, Lehrinhalte so zu vermitteln, dass möglichst **viele Eingangskanäle** des Lerners stimuliert werden. Nur so lässt sich ein nachhaltiger Lerneffekt erzielen, der über eine kurzfristige Lernkontrolle hinaus haften bleibt, Nachhaltigkeit erzeugt und als Transferleistung erhalten bleibt. Komplexe Aufgaben erfordern zu ihrer Erschließung komplexe Methoden. „Mehrdimensionales Lernen" greift auf die **natürlichen Aneignungsprozesse** des Menschen zurück. Es werden nur diejenigen Lernkompetenzen aktiviert, die sich von den sachlichen Erfordernissen der Aufgabe her anbieten bzw. seitens des Lerners überhaupt zur Verfügung stehen. Neben der Steigerung der Nachhaltigkeit des Erlernten, bewirkt es eine deutliche Steigerung der Lerneffektivität, Lernfreude und damit Motivation.

Stichwort: Nachhaltiges Lernen. Bei der Entwicklung von Lerninhalten ist Wert auf Kreativität zu legen – sei es durch die Einbindung von **Gamification und Serious Games** oder durch den **Einsatz von Bildern und Videos**. Ein Zitat auf der LEARNTEC 2016: „Wir müssen beim Lernen nicht nur den Kopf, sondern auch das Herz erreichen, …", daher sind **Emotionen, Freude und Kreativität** wichtige Themen bezogen auf das **nachhaltige Lernen**. Beispielsweise durch technologische Hilfestellung (Erweiterte Realität/ Augmented Reality) bei komplexen Aufgaben, vor allem beim Zusammenwirken von Baugruppen, bei der Konstruktion, Wartung und Medizin, in Rollenspielen. Durch Anzeigen von Zusatzinformationen kann eine Hilfestellung bei komplexen Aufgaben erfolgen. Anwendungsbeispiele: Ein Pilot bekommt zusätzliche Informationen auf seinem Display dargestellt, einem Instandsetzer/ Mechaniker werden die Teile eines Gerätes „beschriftet", und er bekommt Arbeitsanweisungen. In der Medizin kann erweiterte Realität genutzt werden, um die Darstellung nicht sichtbarer Elemente zu ermöglichen.

Ein erfolgreiches Beispiel für **Gamification** aus dem Bereich Sicherheit ist die **Emergency-Spieleserie**. Die Spiele versuchen zum Beispiel militärische Konflikte möglichst realistisch darzustellen, um den Anwendern die Einsatzgrundsätze, Risiken, Gefahren, Waffen und Fahrzeuge näher zu bringen. Dem Anwender wird über Realsimulationen und Planspiele die Möglichkeit eröffnet, Erfahrungen zu sammeln. Aus Wissen generierte Handlungen können hier nach dem **Trial-and-Error-Prinzip** (Fehlertoleranz) getestet werden. Das notwendige theoretische Wissen wird vorher mit Hilfe von **Web basierten Trainings (WBT)** und **Fernausbildungsmaßnahmen** vermittelt. Der Schwerpunkt liegt auf der **Anwendung**, um Handlungssicherheit in einer virtuellen Praxis zu erlangen (**Performanz**). Der methodisch-didaktische Mehrwert ist, spielerisch den Lerner zu motivieren und zu fesseln, damit er die Simulation vom Start bis zum Ende in einem „Flow" durcharbeitet. Natürlich kann Simulation in der Ausbildung die Realität nicht ersetzten, aber methodisch-didaktisch in unterschiedlichen Lern- und Ausbildungsabschnitten gewinnbringend vorbereiten und ergänzen.

Beispiel: Virtual Battle Space (VBS). VBS3 (3D Simulation) ist in der Lage, sämtliche Situationen militärischer Gefechtsausbildung zu simulieren, sodass der Anwender am Modell lernen kann, Entscheidungen vorzubereiten und zu bewerten, um am Ende in einem weiten Feld unterschiedlichster Szenare eine Entscheidung zu treffen. VBS ist ein Spielebasiertes militärisches Simulationssystem. VBS3 bildet die taktische Ebene ab. Auch die Streitkräfte (Gefechtssimulationszentrum des Heeres) machen hiermit sehr gute Erfahrungen in der virtuellen taktischen Ausbildung (ViTA).

Simulation – verstanden und eingesetzt in diesem Sinne – leistet einen wertvollen unterstützenden Beitrag für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Streitkräfte. Der Schwerpunkt liegt in dem didaktisch-methodischen Zugewinn. Es gilt, die Potenziale Technologiegestützter Ausbildung zur Optimierung der Kompetenzorientierung zu erkennen und zielführend einzusetzen.

Stichwort: Lernen in der Arbeitsumgebung. Die gewinnbringende Nutzung des **informellen Lernen am Arbeitsplatz** (Learning on the Job) mit einem lernpsychologisch nachgewiesenen Anteil von 70% bietet einen vielversprechenden Ausgangspunkt zur Optimierung sowie Entfrachtung der Präsenzausbildung. Umso mehr weil von diesen 70% lediglich ca. 26% tatsächlich im betrieblichen Alltag genutzt werden (vgl. hierzu M. Brockerhoff und Dr. H. Lehmann, S. 40ff, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017). Die Inhalte der Präsenzausbildung

Abb.: VR (Virtuelle Realität) in Einsatz und Ausbildung

an den Ausbildungseinrichtungen müssen daher weiter entfrachtet und Anteile an den Arbeitsplatz verlagert werden. Ein großer Prozentsatz des informellen Lernens sollte zu verpflichtenden und damit verbindlichen Lerninhalten mit Erfolgskontrollen, Zertifizierung und Nachweisführung umgewandelt werden. Dieses dann formell genutzte Lernen am Arbeitsplatz wird das Verhältnis (10%, 20% 70%) positiv verändern. Zudem können diese Anteile individuell auf die jeweilige Rolle im Arbeitsprozess zugeschnitten werden. Die Didaktik der Modernen Ausbildungstechnik ermöglicht – unter Berücksichtigung der Akzeptanz-, Motivations- und Interessenlage des Einzelnen – orts- und zeitunabhängiges, selbstverantwortliches individuelles Lernen. Dies macht die Nutzung des Intranet/ Internet unerlässlich, um jederzeit, ggf. weltweit, arbeitsplatzbezogen oder mobil, unter der **Nutzung vorhandener privater IT wie Smartphone/ Tablet (Use Your Own Device)** zu arbeiten und dabei das **Selbstlernen** effektiv zu unterstützen.

Die Bundeswehr ist bereits dabei eine **digitale Lernarchitektur** als Voraussetzung einzurichten und diesen Weg konsequent zu gehen. Eine Herausforderung dabei ist, diese Lernarchitektur auch im Internet verfügbar zu machen. Ein Beispiel dazu: „Kompetenzorientierte technologiegestützte Ausbildung – Mobile Learning in der Reservistenausbildung". Seit Januar 2014 wird dieses Pilotprojekt unter Leitung des Referates Technologiegestützte Ausbildung in der Abteilung Ausbildung Streitkräfte zusammen mit der Universität der Bundeswehr in Hamburg durchgeführt. Ziel dieses Pilotprojekts ist die Erweiterung bestehender (Aus)Bildungsangebote um einen zeit- und ortsunabhängigen Teil eines

Abb.: VR-Darstellung in VBS 3

Lernangebots, der mittels privater, mobiler Endgeräte aus dem Internet heraus genutzt werden kann. Da diese Möglichkeiten in der Bundeswehr noch nicht zur Verfügung stehen, wurden dazu einige Funktionalitäten der **integrierten Technologiegestützten Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw)**, die bereits seit 2011 im INTRAnet der Bw erfolgreich zu Ausbildungszwecken eingesetzt wird, im Rechenzentrum der Universität der Bundeswehr bereitgestellt. So wird ein Internetzugang geschaffen, der außerhalb des IT-System Bundeswehr lauffähig ist. Die lehrgangsgebundene Ausbildung der Reserveoffizier-, Reservefeldwebel- und Reserveunteroffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes wird seit 2016 auf dieser Plattform durch die Teilstreitkräfte/ militärischen Organisationsbereiche durchgeführt. Die Offiziersschulen der Luftwaffe, des Heeres, der Marine und die Sanitätsakademie haben dazu entsprechende Kurse auf der sogenannten „iTAPBw-INTERnet" eingerichtet. Das Pilotprojekt soll ab 2019 im Rahmen des Customer Product Management Prozesses in das **EXTRANET Bundeswehr** (Arbeitsbegriff) überführt werden. Das EXTRANET Bundeswehr soll – nach derzeitigem Sachstand – in den Jahren 2019 - 2020 realisiert werden (Einführungsphase).

Die **iTAPBw im INTRAnet** der Bundeswehr unterstützt als Ausbildungsplattform unterschiedliche Kommunikationsmöglichkeiten, wie z.B. Chat, Foren und synchrone Kommunikation in Bild und Ton via virtuellem Klassenraum. Somit werden die Nutzer beim direkten Austausch und Anwenden des Gelernten unterstützt und gefördert. Absicht ist, sämtliches Lernangebot, Lern- und Lehrprozesse auf dieser Ausbildungsplattform stattfinden zu lassen, d.h.: Bereitstellung der Trainingsunterlagen – Kollaboration – Zertifizierung – Evaluierung in Ergänzung zum Fachberichtswesen im integrierten Ausbildungsmanagementsystem der Bw.

Die Plattform besteht aus den folgenden Hauptkomponenten: **Community Fernausbildung**, die der zentrale Einstiegspunkt in die iTAPBw ist. Hier werden keine Lehrgänge durchgeführt. Die Community ist ein soziales Netzwerk, in dem sich alle Mitglieder über Gruppen, Blogs, Freundschaften etc. vernetzen und austauschen können. Die Community soll einerseits dem Lernbegleiter die Möglichkeit geben, die Teilnehmer bereits vor Ausbildungsbeginn mit Informationen zu versorgen, andererseits sollen die Lernenden nach einem Lehrgang in Kontakt bleiben und ihr Wissen vertiefen können. Damit ist Interagieren miteinander möglich, bis hin zur Entwicklung eines Expertenforums. Es entsteht eine Archivierung und ggf. Fortschreibung der Inhalte Content Base. Die Software MAHARA auf der iTAPBw die

Abb.: Augmented Reality

Abb.: Logo der integrierten Ausbildungsplattform der Bw

zukünftig ELGG ablösen wird (im IV. Quartal 2017), ist ein frei verfügbares Softwareprodukt (Open Source) für den Betrieb eines eigenen Sozialen Netzwerks. Zu den Nutzern der ausgereiften Software zählen die Weltbank, die UNESCO und die NASA.

Das **Lernmanagementsystem** ist der zentrale Bereich für die Erstellung und Durchführung von Fernausbildungsmaßnahmen. Autoren und Lernbegleiter können je nach Rolle verschiedene Arten von Arbeitsmaterialien bereitstellen und Aktivitäten erstellen, die vom Lehrgangsteilnehmer bearbeitet werden. Die eingesetzte Software Moodle ist ein freies, objektorientiertes Kursmanagementsystem und eine Lernplattform. Sie bietet Möglichkeiten zur Unterstützung kooperativer Lehr- und Lernmethoden.

Der Lernbegleiter hat in einem Lehrgang die Möglichkeit, **virtuelle Klassenzimmer** einzusetzen. Dort können alle Lernenden per Videochat miteinander kommunizieren. Ergänzt wird diese Funktionalität durch die Whiteboard-Funktion, Upload von Dateien zur Bearbeitung sowie Screen- und Desktop Sharing.

Resourcespace ist eine „Digital Asset Management Software". Sie dient im Wesentlichen zur Speicherung und Verwaltung von beliebigen digitalen Inhalten, insbesondere von Mediendateien wie Grafiken, Videos, Musikdateien und Textdokumenten. Hiermit werden die Inhalte, die in einer Fernausbildungsmaßnahme verwendet werden, vor, während und auch nach der Maßnahme den Teilnehmern bereitgestellt. Des Weiteren stehen dem Benutzer mit Timetracker, Etherpad, Framadate und YaCy vier Tools zur Verfügung, welche als Lerntagebuch zum gemeinsamen Er- und Bearbeiten von Texten, zur Terminfindung sowie als Suchmaschine (mittels dem Peer-to-Peer-Prinzip) dienen.

Sinnvoll ergänzt werden können die beschriebenen Funktionalitäten der iTAPBw durch die Möglichkeit einer technologiegestützten individuellen **Lernanalyse** (Learning Analytics). Dieser Ansatz des adaptiven Lernens basiert auf gesammelten Nutzerdaten (Big Data). Mit Hilfe der Lernanalyse spricht das System bezogen auf geeignete Inhalte und bevorzugte Formate eine Empfehlung für den Lerner aus. So wird Lernen individueller und auf die spezifischen Bedürfnisse wie Lernverhalten, Defizite aber auch Lernfortschritte zugeschnitten. Der Entwicklungsprozess, welche Daten und Erkenntnisse hierbei helfen, das optimale Lernkonzept/ den individuellen Lernpfad zu gestalten, muss noch weiterentwickelt und erprobt werden (z.B. xAPi-Software). Dieser **Lerner-zentrierte Ansatz** zielt auf selbstorganisiertes und eigenverantwortliches Lernen ab. Er kann ergänzt werden durch kollaboratives Lernen innerhalb einer Peer-Gruppe (z.B. Hörsaal). Bei der Analyse darf jedoch die zu bewältigende Datenmenge (Big Data) nicht unterschätzt werden. Außerdem sollten die Daten zum individuellen Lernprozess **Eigentum des Lerners** bleiben und nicht systemweit verwendet werden können. Auch wenn Mitarbeiter allgemein im privaten Bereich sehr freizügig mit ihren persönlichen Daten umgehen – Facebook lässt grüßen – darf diese Freizügigkeit nicht automatisch ins berufliche Umfeld übertragen werden, gleichermaßen ist dies eine Herausforderung für den Datenschutz aber auch eine Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers.

Ausblick auf die Technologiegestützte Ausbildung einschließlich Simulation in den Streitkräften

Die Nutzbarmachung der **Optimierungspotenziale von Technologiegestützter Ausbildung** steht im Mittelpunkt der Weiterentwicklung. Moderne, zukunftsfähige Ausbildung in den Streitkräften braucht **digitale Unterstützung**. Sie muss die aufwachsenden, verfügbaren Möglichkeiten der Informations-, Kommunikations- und originären Ausbildungstechnik erkennen, gegen ihren Bedarf abwägen und – wo immer möglich und sinnvoll – für ihre didaktisch-methodischen Belange nutzbar machen. Dies führt zu einer steten konzeptionellen und technischen Weiterentwicklung. Deshalb sind Aspekte wie „Mobile Learning versus IT-Sicherheit", „Nutzung spielerischer Elemente bei Erstellung digitaler Inhalte", „Virtuelle Lernwelten", „Einführung neuer Funktionalitäten" und die Nutzung neuer technischer Standards (Stichwort: „xAPI – Datenschutz kontra didaktischem Mehrwert) bezogen auf Zweckmäßigkeit und Sinnhaftigkeit zu überprüfen und zu bewerten.

In Kombination mit intrinsischer Lernmotivation erwartet die Y und Z Generation von einem attraktiven Arbeitgeber Bundeswehr, dass Informationen und aktuelles Know-how in unterschiedlichen Medien bedarfsgerecht – on demand in kleinen modularen Lerneinheiten (Nuggets) – zur Verfügung gestellt werden. Standardisierte Inhalte und Basiswissen werden in immer größerer Vielfalt als Inhalte technologiegestützt in verschiedenen Medienformaten zugänglich gemacht. Die Lerner sehen sich nach geeigneten Lernmaterialien um und stellen sich ihr eigenes **Lernpensum/eigenen Lernpfad** zusammen – quasi ein auf den einzelnen Lerner zugeschnittener Lehrplan. Damit wird der Einsatz von Technologie in der Ausbildung zur Selbstverständlichkeit und zum integralen Bestandteil von Ausbildung gleichermaßen für die Präsenzausbildung als auch für das ortsunabhängige Lernen mittels INTRAnetBw oder EXTRAnetBw. ELearning wird deshalb nicht die Präsenzausbildung verdrängen. Denn der Köder soll dem Fisch schmecken und nicht umgekehrt. **Somit bestimmen einerseits die zu vermittelnden**

Abb.: integrierte Ausbildungsplattform der Bw

Lerninhalte und andererseits die Affinität des Lerners zu einer Methode den Methodenmix.

Trotz Affinität zu den Medien verfügt der digital geübte Nachwuchs nicht zugleich über **Medienkompetenz** als Fähigkeit, Lehr- und Ausbildungsmethoden zielgruppen- und fachgerecht anzuwenden, insbesondere zur selbstständigen Erschließung unterschiedlicher Lern- und Wirklichkeitsbereiche (vgl. hierzu Kompetenzmodell der Bw, BMVg, TK PersMgmt der Bw, 2013). Sie umfasst die kognitiven Fähigkeiten zur selbstständigen Bewältigung komplexer Sachverhalte und zur kreativen Verknüpfung von Informationen und modernen Arbeitsmitteln. Deshalb sollte jeder angehende Lernbegleiter und Lerner Medienkompetenz vermittelt bekommen und der Lernbegleiter die Qualifikation zu einem z.B. Online-Trainer, d.h. als jemand, der in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung die Möglichkeiten der Technologiegestützten Ausbildung einsetzen kann, erwerben. Die Fähigkeit, Wissen schnell mit unterschiedlichen Medien darstellen zu können, ist dazu notwendig. Das Vermitteln von Kompetenz im Umgang mit Moderner Ausbildungstechnik als integraler Bestandteil in der Ausbildung zum Offizier oder Feldwebel ist deshalb eine notwendige Vorbereitung auf das **digitale Ausbildungszeitalter**. Medienkompetenz ist neben den technischen Voraussetzungen – die größtenteils bereits vorhanden sind – wesentlich für einen erfolgreichen Einsatz von Moderner Ausbildungstechnik.

Gleichermaßen besteht die Notwendigkeit, sich auf ein vielseitiges Lernmanagementsystem abstützen zu können, das eine Vielzahl von multimedialen Inhalten verwalten und gezielt durch die Lernbegleiter zur Verfügung stellen kann. Digitale Lerninhalte aller Art müssen nicht nur wirtschaftlich, schnell und anschaulich produziert werden, sondern beispielsweise durch SCORM-Tracking auch Nachweispflichten und Qualitätsaspekten gerecht werden. Die iTAPBw ist dafür die ständig weiterzuentwickelnde Plattform.

Um den Weg der **Digitalisierung in der Ausbildung** für den Bereich der Bundeswehr erfolgreich zu gehen, bedarf es einer Anpassung der Unternehmenskultur in einem länger andauernden **Veränderungsprozess** (Changemanagement). Bei diesem Wandel sollten folgende Punkte beachtet und vermittelt werden:

- Die Digitalisierung der Ausbildung hat für alle Beteiligten einen persönlichen Nutzen (Mehrwert) und ist in einem vertretbaren Zeitrahmen durch Bereitstellung von Ressourcen zu realisieren.
- Beteiligte werden mit ihren Vor- und Einstellungen in den Prozess einbezogen und integriert.
- Es besteht eine offene Fehler- und Kommunikationskultur.
- Führungskräfte und Stakeholder können gewonnen werden und Konflikte werden gemeinsam erkannt und zweckmäßig gelöst.

Zusammenfassung

Durch die realitätsnahe Abbildung der Wirklichkeit sind **Simulationen** von allen Möglichkeiten des technologiegestützten Lernens für die Entwicklung von Handlungskompetenz am geeignetsten.

Eine strikte **bisherige Trennung der Ausbildungsformen** (Unterricht, praktischer Dienst, Fernausbildung) in den Streitkräften ist einerseits nicht trennscharf und andererseits unvollständig. Vielmehr bedarf es einer der Situation angepassten, sinnvollen und facettenreichen **Kombination von Methoden**, um den Lerntransfer zu steigern.

Das informelle Selbstlernen am Arbeitsplatz oder ortsunabhängig ist zum Teil in formelles Lernen umzuwandeln und damit verbindlich zu machen und für die Bundeswehr und den Lerner gewinnbringend zu nutzen (Win-Win-Situation).

In der Bundeswehr besteht – begründet in der Komplexität des Systems – ein hoher **Abstimmungsbedarf**, der im Bereich der Weiterentwicklung z.B. auf dem Gebiet der Ausbildung oftmals nur zu Insellösungen oder organisationsbereich-internen Lösungen führt und zudem zeitaufwändige Entwicklungs- und Abstimmungsprozesse erfordert. Eine Eindeutigkeit / Festlegung von Zuständigkeiten und Verfahrensweisen könnte hierbei Abhilfe schaffen. Wo immer notwendig und sinnvoll sind **streitkräftegemeinsame Ansätze** zu wählen und auf eine gemeinsame Zielsetzung hin auszurichten.

Insgesamt kann feststellt werden, dass die **Potentiale der Digitalisierung** in der Ausbildung insbesondere von Simulation in und für die Ausbildung auf der Hand liegen. Wir, die für Ausbildung Zuständigen, müssen gemeinsam mit den Bereichen IT-Beschaffung, Organisation und Personalmanagement gestaltend dranbleiben, um die Voraussetzungen in der Bundeswehr konsequent zu schaffen. Eine gemeinsame Anstrengung, die sich auszahlen wird. Hierin sehe ich unsere gemeinsame Aufgabe. Wir befinden uns bereits im Wandel zur Digitalisierung und es gilt jetzt diesen auszugestalten. ■

Literatur

Bundesverteidigungsministerium, Teilkonzeption Ausbildung Streitkräfte und Übungen, Generalinspekteur der Bundeswehr, Berlin, 2014.

Bundesverteidigungsministerium, Teilkonzeption Personalmanagement der Bundeswehr, Anlage Kompetenzmodell der Bundeswehr, Berlin, 2013.

Brockerhoff, M. und Lehmann, H., S. 40ff, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017.

Erpenbeck, J.G.; Sauter, W., Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz, Bausteine einer neuen Bildungswelt, Stuttgart, Hrsg., 2017.

Erpenbeck, J.G.; Sauter, S. & Sauter, W., Social Workplace Learning, Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess und im Netz, Heidelberg, Berlin, 2015.

Koch, A., Lerntransfer, Transferstärke-Methode statt „Happy Sheets", S. 16ff, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017.

Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte, Bereichsvorschrift „Ausbilden für die Streitkräfte – Kompetenzerwerb in der Bundeswehr" (zur Erprobung), Bonn, April 2016.

Sauter, W., 44ff, Kompetenzentwicklung im Netz, Bausteine einer neuen Bildungswelt, Jahrbuch elearning&Wissensmanagement, 2017.

Tagung

Die Tagung 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 des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr 2017 (Stand Juni 2017)

Dr. Volker Born
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Berlin

Prof. Dr. Michael Eßig
Universität der Bundeswehr München

Irmgard Frank
Ehemalige Abteilungsleiterin Abteilung 4
„Struktur und Ordnung der Berufsbildung“
Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn

Prof. Dr. Julia Gillen
Leibniz Universität Hannover

Prof. Dr. Fritz Klauser
Universität Leipzig

Prof. Dr. Axel Lehmann
Universität der Bundeswehr München

Prof. Dr. Heinz Mandl
Ludwig-Maximilians-Universität München

Ministerialdirigent Christian Nachtwey
Abteilung Personal
Bundesministerium der Verteidigung Berlin

Prof. Dr. Stefan Pickl
Universität der Bundeswehr München

Oberstleutnant Dr. Adolf Schaus
Bildungszentrum der Bundeswehr
Mannheim

Prof. Dr. Tobias Schlömer
Helmut-Schmidt-Universität / Universität
der Bundeswehr Hamburg

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

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

Oberstleutnant i.G. Rolf Thielmann
Abteilung Ausbildung Streitkräfte
im Kommando Streitkräftebasis Bonn

Brigadegeneral Michael Traut
Offizierschule der Luftwaffe Fürstenfeld-
bruck und
Ehrenpräsident Programmkomitee

Generalmajor Klaus von Heimendahl
Abteilung Führung Streitkräfte
Bundesministerium der Verteidigung Berlin

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Vertreter: Michael Härtel
Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn

Generalarzt Dr. Norbert Weller
Sanitätsakademie der Bundeswehr
München

Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer
Helmut-Schmidt-Universität / Universität
der Bundeswehr Hamburg

- alphabetisch sortiert -

KEYNOTE

Von der Industriearbeit 4.0 zur Biographie 4.0? Erziehungswissenschaftliche Reflexionen über die Zukunft unserer Bildungsbiographie

Prof. Dr. Dieter Nittel
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 11:00-11:30 Uhr
Raum: HS 5

Der Vortrag thematisiert den langfristigen Einfluss der neuen technologischen Revolution – also die neuartige Verknüpfung hinlänglich bewährter Produktionsformen mit dem Internet – auf die biographische Lebensführung. Das geschieht am Beispiel von drei Feldern, erstens: Gesundheit, zweitens: Arbeit/Beruf und drittens der Bildung. Folgende Fragen werden im ersten Teil der Präsentation diskutiert: Inwieweit werden sich die Möglichkeiten der pränatalen Diagnostik und die Fortschritte in der modernen Hochleistungsmedizin auf das Verhältnis zu unserem Körper und auf unser Gesundheitsverhalten auswirken? Wie werden sich der Lebensanfang und das Lebensende als biographische Eckpunkte im Zuge des technologischen Fortschritts und des Umbaus kultureller Orientierungen wandeln? Inwieweit werden die zu erwartenden Innovationen in der Arbeitswelt unser klassisches Konzept von Beruflichkeit durcheinanderwirbeln? Welche neue Optionen und Gelegenheitsstrukturen ergeben sich aus all diesen Entwicklungen für die biographische Lebensführung?

Der zentrale Punkt im zweiten Vortragsteil wird die Beantwortung der Frage sein, warum und in welcher Weise das Verhältnis von Biographie und Bildungsinstitution unter dem Eindruck des zuvor sondierten Wandlungsprozesses eine Neubestimmung erfordert. Der Referent wird mit dem Konzept des pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens einen Weg andeuten, um auf die Modernisierungsanforderungen im Erziehungs- und Bildungswesen möglichst angemessen und wirksam reagieren zu können. Exemplarische Stichworte in der Argumentation des Referenten sind:

- Von der Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen zur biographischen Begleitung und den Umgang mit Ungewissheit;
- Wachsende Arbeitsteilung zwischen den Organisationen und Kooperation zwischen den Bildungssegmenten;
- ein neues Verhältnis auf Augenhöhe zwischen akademischer und beruflicher Bildung,
- Multiprofessionalität als Ausdrucksform von gekonnter Beruflichkeit in pädagogischen Tätigkeitsfeldern.

KEYNOTE

„Bildung 4.0“ – eine Bildungsrevolution?

Christoph Reifferscheid
Präsident Bildungszentrum der Bundeswehr
Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 12:30-13:00 Uhr
Raum: HS 5

Zwei Entwicklungstrends haben konkrete Auswirkungen auf unsere Arbeit: zum einen der **demographische Wandel** und zum anderen die **Digitalisierung**. Im Bereich Bildung sprechen manche Experten von einer vierten industriellen **Revolution**:
Die digitale Arbeitswelt verändert zunehmend die Lernmedien sowie die betrieblichen Lehr- und Lernprozesse in der (beruflichen) Aus- und Weiterbildung. Wir kommen nicht umhin, uns genauso intensiv dem Lehren und Lernen mit digitalen Medien sowie den sich verändernden technischen und medienpädagogischen Kompetenzen des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden zu befassen. „Bildung 4.0“ erfolgt in einer digital vernetzten Welt, die auch den Anforderungen der Wirtschaft / Industrie 4.0 gerecht wird.
Mit der **Digitalisierung unserer Bildungssysteme** gilt es auch neue Wege zu gehen. BMBF hat hierzu eine **„Bildungsoffensive für die Digitale Wissensgesellschaft“** vorgestellt und damit den Handlungsrahmen aus Sicht des Bundes dargelegt. Die Kultusministerkonferenz hat dann im Dezember vergangenen Jahres ihre Strategie **„Bildung in der digitalen Welt“** dazu vorgestellt. Zudem wurde während des IT-Gipfels im letzten Jahr erkannt, dass die Bildung in Deutschland **nicht revolutioniert**, aber mit wichtigen Akzenten **neu positioniert** werden muss. Die digitale Kompetenz soll genauso wie Lesen, Schreiben und Rechnen als eine Kulturtechnik vermittelt werden, denn das ist notwendig für ein selbstbestimmtes Leben, für berufliches Wirken und für gesellschaftliche Teilhabe.
Die Folgen lassen nicht lange auf sich warten:
In der Praxis werfen die digitalen Unterrichtsformen bereits neue juristische Fragen auf (Urheberrecht, Eigentum von Daten, Datenschutz, Haftungsrecht, u.a.). Wann und inwieweit Bildungseinrichtungen ihren „Kunden“ nicht nur digitale Technik, sondern auch eine auf die Digitalwelt zugeschnittene moderne Didaktik anbieten, werden die nächsten Jahre zeigen.
Die Digitalisierung wird auch zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsgestaltung führen. Entsprechend stellen sich auch gänzlich **neue Anforderungen** an **Führungskräfte** und deren **Weiterbildung**. Nach dem Ergebnis einer Befragung in Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Politik wurde deutlich, dass durch die Digitalisierung die Wichtigkeit von coachendem Verhalten von Führungskräften gegenüber Mitarbeitenden steigen und Führungskompetenzen wie Wertschätzung, Agilität, Veränderungsbereitschaft, die Gestaltung von werteorientierten Beziehungen zu den Beschäftigten und vor allem das Thema „Führung auf Distanz“ eine stärkere Rolle einnehmen werden.
Darüber hinaus wird – ähnlich wie bei den Erfahrungen mit Home-Office und Telearbeit – von den Mitarbeitenden mehr Selbstorganisation abgefordert; eine gesundheitsbewusste Führung ist hier stärker gefragt denn je.

Fazit: Klassische Führungsthemen und Werte bleiben uns trotz Digitalisierung und einer unstreitig notwendigen Modernisierung erhalten. Deshalb dürfte der Begriff „*Bildungsrevolution* 4.0“ – mit Blick auf das spätlateinische „revolutio“ („Umdrehung“, „Zurückwälzen“) nicht überbewertet werden oder gar Angst erzeugen. Aber eines ist sicher: Mit der Digitalisierung vollziehen die Bildung und Lehre einen Wandel.

KEYNOTE

Bedeutung des Kompetenzerwerbs für die Bundeswehr

Brigadegeneral Markus Kurczyk
Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
Termin: Dienstag, 12.9.2016 · 13:00-13:30 Uhr
Raum: HS 5

In der Bundeswehr wird Handlungskompetenz als die Befähigung zum Handeln verstanden, die durch eine individuelle Summe von Kompetenzen determiniert wird und dazu führt, in konkreten Situationen angemessen, sachgerecht sowie individuell und sozial verantwortlich Aufgaben erfüllen und Probleme lösen zu können. Diese „konkreten Situationen" sind im militärischen – aber auch im zivilen Umfeld – immer weniger vorhersehbar und verlangen von den handelnden Menschen eine große Fülle sehr unterschiedlicher Kompetenzen.

Ausbildung in den Streitkräften muss, um dieser Erkenntnis Rechnung tragen zu können, die Qualifizierungs- und Kompetenzpotentiale der Menschen in der Bundeswehr erschließen und nutzbar machen. Dazu bedarf es eines umfassenden Mentalitäts- und Strukturwandels, der die Stärkung und Durchhaltefähigkeit der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte in den Vordergrund stellt. Hierzu muss Ausbildung im Gesamtsystem höher priorisiert werden, als dies bisher neben der Aufgabenwahrnehmung im Betrieb im Inland erfolgt.

Mit der 2016 angestoßenen Trendwende Personal wurde der Ausbildung bereits eine prominente „Enabler-Rolle" zugewiesen. Die erweiterten Anforderungen an das Ausbildungssystem, bei gleichzeitig begrenzten Ressourcen und aufwachsendem Personalkörper, führen zu einem hohen Anpassungsdruck. Umfangreiche Maßnahmen wurden ergriffen, um diesem zu begegnen. Weitere Anstrengungen werden notwendig sein. Ein enges Zusammenwirken der Streitkräfte mit dem Organisationsbereich Personal ist dabei einer der Schlüssel zum Erfolg. Aufbauend auf einer durch Qualifizierung und Bildung hergestellten Ausbildungsfähigkeit, unterstützt durch Lernbegleitung und lernförderliche Rahmenbedingungen, handeln die Auszubildenden im Rahmen der Kompetenzorientierung weitgehend selbstorganisiert, problemorientiert und im Team. Sie erwerben – auch durch strukturierte Unterstützung im täglichen Dienstbetrieb – Handlungskompetenz. Ein leistungsfähiges Qualitätsmanagementsystem stellt dabei sicher, dass die militärische Ausbildung jederzeit und systematisch an aktuelle und zukünftige Herausforderungen angepasst und weiterentwickelt wird.

Neben den Herausforderungen, wie sie sich aus der Auftragserfüllung ergeben, muss Ausbildung aber auch von den Auszubildenden als nachhaltig, zielgruppengerecht, attraktiv und effizient erlebt werden. Ausbildung in den Streitkräften berücksichtigt und gestaltet Biografien 4.0.

Als Werkbank der Abteilung Führung Streitkräfte im Bundesministerium der Verteidigung unterstützt und begleitet die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis die umfassende Weiterentwicklung der Ausbildung in den Streitkräften.

KEYNOTE

Militärische Führung unter dem Diktat der Digitalisierung

Generalmajor Reinhardt Zudrop
Kommandeur Zentrum Innere Führung
Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 10:00-10:30 Uhr
Raum: HS 5

Der digitale Wandel verändert seit Jahrzenten auch das militärische Berufsfeld. Ohne Computer und Intranet stünde die Arbeit heute größtenteils still. Neue Technologien führen dazu, dass auch die Angehörigen der Bundeswehr flexibler und seit einiger Zeit auch unabhängig vom Aufenthaltsort arbeiten können. Dank dem E-Mail-System Lotus-Notes, ortsunabhängigem Arbeiten und der Telearbeit im Home Office sind sie schnell erreichbar und untereinander vernetzt. Andererseits ergeben sich aus dieser Digitalisierung aber auch neue Abhängigkeiten.
Bei allen Vorteilen, die eine zunehmende Digitalisierung der Arbeit den Mitarbeitern bieten kann, zeichnen sich für die Bundeswehr auch zahlreiche Fragestellungen ab:
Was bedeutet dieser Wandel für die Weiterentwicklung der Inneren Führung als Führungskultur der Bundeswehr? Welche Auswirkungen ergeben sich für die militärische Hierarchie? Welcher Rollenwandel ergibt sich für den einzelnen militärischen Führer? Hier steht die Bundeswehr vor der Herausforderung, den Begriff der Verantwortung des militärischen Führers im digitalen Zeitalter ethisch, rechtlich, technisch und organisatorisch zu beleuchten und die Innere Führung im Sinne ihrer dynamischen Konzeption an die zukünftigen Realitäten anzupassen.
Eine Kernforderung der Inneren Führung ist es, dass sich die Menschen in der digitalen Welt tatsächlich noch als natürliche Wesen und autonome Persönlichkeiten wahrnehmen sollten. Trotz oder gerade wegen der zunehmenden Unterstützung und Aufgabenübernahme durch die digitale Technik muss sich das einzelne Individuum auch als professionell handelnder Funktionsträger noch wohl und in seiner Umgebung noch heimisch fühlen können.
Während die meisten Angehörigen der Bundeswehr, insbesondere die jüngeren Generationen im Regelfall schon in der digitalen Welt angekommen sind, muss die Bundeswehr als Organisation noch Antworten finden, um die eigene Haltung zu verändern und einen notwendigen Organisationsrahmen zu schaffen, ohne dabei den Kernauftrag und die Einsatzbereitschaft aus den Augen zu verlieren.
Digitalisierung ist kein Selbstzweck und darf sich nicht unter einem vermeintlichen gesellschaftspolitisch oder wirtschaftlich motivierten Handlungsdruck verselbstständigen. Neben dem Ziel einer möglichst hohen Attraktivität als Arbeitgeber stellen der Schutz Deutschlands und seiner Bürgerinnen und Bürger, die Bündnisverteidigung sowie der Beitrag zur internationalen Stabilität und Partnerschaft einschließlich der Förderung der europäischen Integration die zentralen Aufgaben der Bundeswehr dar.
Zur Erreichung möglichst aller Ziele und Aufgaben sind hierzu zahlreiche Maßnahmen, Prozesse und Veränderungen vorstellbar, um einen vertretbaren Ausgleich zwischen Attraktivität und Einsatzbereitschaft herzustellen. Das Zentrum Innere Führung setzt sich im Rahmen seines Auftrages bereits seit geraumer Zeit mit zahlreichen Fragestellungen zu diesem Themenkomplex auseinander und übernimmt hierbei eine Beratungs- und Gestaltungsfunktion.
Eines jedoch ist gewiss: Die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr und der militärische Einsatz selbst stehen dabei an erster Stelle. Der Mensch bleibt jedoch stets im Mittelpunkt, die Innere Führung bietet eine moderne Führungskultur und die Digitalisierung dient hierbei als unverzichtbares Instrument und entscheidender Vorteil.

KEYNOTE

Berufliche Orientierung in einer Arbeitswelt 4.0: Was die Digitalisierung für die Berufs- und Studienorientierung im Jugendalter bedeutet

Prof.'in Dr. Sylvia Rahn
Bergische Universität Wuppertal
Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 10:30-11:00 Uhr
Raum: HS 5

Berufs- und Studienorientierung wird in der jüngeren Forschung im relativen Konsens als ein „… lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite" (Butz 2008, S. 50) definiert. Unstrittig ist dabei, dass die beruflichen Orientierungsprozesse von sich wandelnden gesellschaftlichen Ansprüchen und der technologischen und sozialen Entwicklung im Beschäftigungssystem nicht unbeeinflusst bleiben können.

Dass sich die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Berufs- und Studienorientierung auswirkt bzw. zukünftig weiter auswirken wird, dürfte demnach sicher sein. Wie sie sich auswirken wird, wird allerdings nicht allein durch die Veränderungen in der Arbeitswelt determiniert, sondern wird ebenso von dem Orientierungs- und Nutzungsverhalten sowie den berufsbiografischen Entscheidungen Einzelner und gesellschaftlicher Teilgruppen abhängen.

Vor diesem Hintergrund wird in dem Vortrag auf der Grundlage des Forschungsstandes der empirischen Berufsorientierungsforschung diskutiert, inwiefern die empirisch beobachtbaren beruflichen Orientierungs- und Entscheidungsprozesse Jugendlicher den im Zuge der Debatte um die Arbeitswelt 4.0 formulierten Erwartungen an eine gelingende Berufs- und Studienorientierung bereits entsprechen und inwiefern nicht.

Den Folgen des Megatrends „Digitalisierung" für die Berufsbildung in Deutschland wird dabei unter zwei Gesichtspunkten nachgegangen. Erörtert wird, was der fortschreitende Digitalisierungsprozess erstens für die inhaltliche Ausrichtung und zweitens für die Prozessqualität der Berufs- und Studienorientierung bedeuten kann und sollte.

Literatur:
Butz, B. (2008), Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In G.-E. Famulla (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule - Wirtschaft - Arbeitsleben", S. 42-62. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren

KEYNOTE

Die Zukunft der Ausbildung im Visier

Generalmajor Reinhard Wolski
Amtschef Amt für Heeresentwicklung
Termin Donnerstag, 14.9.2017 · 10:00-10:30 Uhr
Raum: HS 5

Getreu dem Motto des Amtes für Heeresentwicklung, „Die Zukunft im Visier", ist die ganzheitliche Zukunftsentwicklung des Heeres mein Auftrag durch das Kommando Heer. Über die Planungshorizonte richtet sich der Blick im Teilprozess Zukunftsentwicklung mit dem „Fernlicht" bis in das Jahr 2035 und darüber hinaus.
Eine Planung über einen solch langen Zeitraum erfordert eine besondere Betrachtung. Es wird dabei immer deutlicher, dass die Veränderungen in Gesellschaft und Technik schneller und intensiver von statten gehen als je zuvor. Dies wird Einfluss auf die Fähigkeiten haben, die wir benötigen, um auf den Gefechtsfeldern und Einsatzräumen der Zukunft agieren zu können. Dabei ist und bleibt das „Bestehen im Einsatz" stets der übergeordnete Maßstab, an dem alle Überlegungen auch zur zukünftigen Entwicklung der Fähigkeiten und Strukturen von Landstreitkräften auszurichten sind.
Die Ausbildung hat in diesem Kontext eine besondere Herausforderung zu bewältigen. Sie muss sich nicht nur an den Gefechts- und Konfliktfeldern und den damit verbundenen Aufgaben und erforderlichen Fähigkeiten der Zukunft orientieren. Vielmehr gilt es gerade im Gestaltungsbereich der Ausbildung stets die Auszubildenden im Blick zu behalten. Wie sehen die Lehrgangsteilnehmer in 20 Jahren aus? Welche Fähigkeiten bringen sie mit? Welche Fähigkeiten werden wir vermitteln müssen? Welche Fähigkeiten wiederum, die wir heute vermitteln, sind zukünftig obsolet?
Die exponentielle Entwicklung der Technik und ihrer Vernetzung wird zu einem ganz entscheidenden Faktor für die zukünftige Gestaltung unserer Lebenswelt. Die Digitalisierung der Geschäftswelt, die Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Gesellschaft im Allgemeinen verdeutlichen die Bedeutung und Auswirkung der Technik in allen Lebensbereichen. Sie ist der Treiber für Innovation und Fortschritt. Das Heer gestaltet dabei die Digitalisierung von Landstreitkräften der Zukunft, auch hinein in den operativen Bereich.
Dies trifft natürlich auch auf Bildung, Ausbildung und Erziehung zu. So wie die Technik unsere Art der Kommunikation, unser Zusammenleben und unsere Umwelt verändert, so gestaltet sie auch die zukünftigen Lernprozesse. Neue Ausbildungs-, Lehr- und Lernkulturen sind die Folge. Die Ankunft der Generation Y, welche bereits ganz selbstverständlich mit diesem Prozess der Digitalisierung aufgewachsen und in den letzten Jahren im Berufsleben angekommen ist, hat dies bereits deutlich gezeigt: Ein Generationswechsel zieht auch einen Kulturwandel nach sich. Der nächste Wechsel kündigt sich mit der Generation Z bereits jetzt an. Diese Generation hat nicht den Wandel der Digitalisierung erlebt. Sie ist in einer bereits digitalisierten Umwelt aufgewachsen. Für welche Generation werden wir zukünftig unsere Ausbildungslandschaft gestalten?
Um den Herausforderungen der Zukunft richtig zu begegnen, gilt es heute die richtigen Fragen zu stellen. Was und wozu bilden wir aus? Wen bilden wir aus? Wie, wo und durch wen wird zukünftig ausgebildet? Wann wird ausgebildet? Wir im Heer möchten diesen Diskurs gerne mit Ihnen gemeinsam führen, denn nur so ist es möglich, die Zukunft und Digitalisierung der Ausbildung im Heer aktiv zu gestalten.

KEYNOTE

Konstruktion von Berufs- und Bildungsbiografien der Zukunft: resilient, selbstbestimmt, nachhaltig!?

Prof. Dr. Tobias Schlömer
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 10:30-11:00 Uhr
Raum: HS 5

Das diesjährige Tagungsthema „Biografie 4.0“ wirft zunächst die Frage auf, ob es überhaupt sinnvoll und möglich ist, Prognosen über Verläufe von künftigen (!) Berufs- und Bildungsbiografien zu erstellen. Biografien sind hochkomplexe Muster von Kompetenz-, Bildungs- und Ordnungsprozessen, die Individuen als Mitglieder sozialer Systeme in Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung entwickeln, um mit Wandel umzugehen. Angesichts der enormen Unsicherheiten, die sich schon alleine mit den Prognosen zur Entwicklung von Objektstrukturen (z. B. die technische Entwicklung von Industrie 4.0) und sozialen Systemen (z. B. die organisationale Ausprägung von Arbeit 4.0) ergeben, ist Skepsis durchaus angebracht.

Die Antwort könnte lauten: Es macht Sinn und es ist dringend notwendig, Berufs- und Bildungsbiografien der Zukunft zu konstruieren! Die Konstruktion ist dabei als eine Basisannahme zu verstehen: Konstruieren meint, dass die Vorstellungen über die Zukunft vom jeweiligen Standpunkt des Betrachters abhängen und daher höchst individuell sind. Demzufolge sollte die empirische Erforschung von Szenarien über mögliche Berufsbildungsbiografien der Zukunft stringent von den Zukunftsvorstellungen bzw. -konstruktionen der Subjekte, also den beruflich Lernenden und Handelnden, ausgehen. Bisher nimmt der Diskurs um die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beruf jedoch fast ausschließlich seinen Initialpunkt bei Objekten: Die jüngeren Studien zeigen auf, welche (objektivierbaren) Tätigkeiten und Aufgaben durch künstliche Intelligenz ersetzt werden könnten und welche Risiken für Inhaber/-innen bestimmter Erwerbsberufe daraus resultieren. Im Hinblick auf die Entwicklung und Gestaltung von tragfähiger Berufsbildung ist die subjektzentrierte Sichtweise jedoch unerlässlich. Effektive Berufsbildungsangebote schließen an den individuellen Kompetenzvoraussetzungen, Motiven und subjektiven Theorien an.

Der Vortrag legt theorie- und konzeptbasierte Dimensionen vor, durch die Bildungs- und Berufsbiografien künftig markiert sein könnten. Die „Resilienz“ als individuelles Muster zur Bewältigung von Krisen und Unsicherheiten (z. B. Arbeitsplatzwegfall durch Digitalisierung), die „Selbstbestimmung“ als Gegenprogramm zur (möglichen) Fremdsteuerung durch künstliche Intelligenz und als Muster der Selbstverwirklichung (siehe Entrepreneurship Education) sowie „nachhaltige Entwicklung“ als Konzept zur Existenzsicherung im Kontext tiefgreifender sozialer, ökologischer und ökonomischer Zukunftsherausforderungen.

W1

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG – ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 14:00-14:45 Uhr
Raum: 101/103
Format: Vortrag

Transferorientierte Kompetenzentwicklung 4.0

Problemstellung:
Unternehmen sind im Rahmen der Digitalisierung nicht nur gefordert, Produkte, Prozesse und Kundenbeziehungen anzupassen. Es bedarf auch neuer Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende und einer individualisierten Bestimmung der Kompetenzentwicklung 4.0, die sich an Strategie, Struktur, Organisationskultur und den Entwicklungsmöglichkeiten personeller Ressourcen orientiert.

Vorgehen:
In einer ersten Forschungsphase 2016 wurden 750 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Region „Südliches Baden-Württemberg“ befragt. Die auf Marktstrategien, Hardware und Technologie fokussierten betrieblichen Entscheidungen verschärfen die Unterschiede zwischen erforderlicher Kompetenzentwicklung sowie Unternehmenskultur und vorhandenen Möglichkeiten im Bereich Hard- und Software. Alle befragten Unternehmen zeigten starken Orientierungs- und Unterstützungsbedarf, der in einer Weiterführung der Studie geklärt werden soll.

Methodische Grundlagen:
Auf Basis einer Benchmarking-Analyse [vgl. Camp, R. C.: Business process benchmarking finding and implementing best practices. Milwaukee, WIS, 1995] werden in einer zweiten empirischen Forschungsphase die Anforderungen aus Management-, Führungs- und Qualifizierungssicht für ein KMU bei der Kompetenzentwicklung analysiert. Bei der Benchmarkingstudie geht es um Unternehmenssituationen, bei denen nicht die disruptive Innovation im Vordergrund steht [vgl. Breyer-Mayländer, T.: Management 4.0, München, 2017, S. 102]. Im Vordergrund stehen Industrie-KMU, die entweder bereits in der Digitalisierung sehr weit vorangeschritten oder von dieser stark betroffen sind. Bei der geplanten Benchmarkingstudie handelt es sich um ein externes Benchmarking, das sich auf die Merkmale der Organisation, auf den Funktionsbereich Organisations-/Personalentwicklung als auch auf die Kernprozesse konzentriert [Camp, R. C. & Steinhoff, A.: Benchmarking. München 1994]. Die als „successful practices“ identifizierten Praktiken der Benchmarking Partner können meist nicht 1:1 übernommen werden, sondern müssen sinnvoll auf unternehmensspezifische Bedürfnisse angepasst werden. Der Bezugsrahmen der Studie fokussiert sechs zentrale Gestaltungsfelder für eine transferorientierte Kompetenzentwicklung 4.0 in mittelständischen Unternehmen.

- Mitarbeiter befähigen,
- Führungskräfte einbinden,
- Rahmenbedingungen schaffen,
- Methoden weiter entwickeln,
- Ergebnisse messen, Qualität entwickeln
- Kompetenzentwicklung im Netz.

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Bianka Lichtenberger,
  Kalaidos FH, Zürich, Eastern Kentucky University, USA
- Prof. Dr. Thomas Breyer-Mayländer,
  Hochschule Offenburg

W2

KONZEPTE – WERKSTATT – REFLEXION

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 14:00-14:45 Uhr
Raum: 404
Format: Vortrag

Qualifikationsbedarfe im Wandel – Implikationen aus Industrie 4.0 zur Ausarbeitung eines Qualifikationsübersetzungsschlüssels zwischen zivilen und militärischen Fähigkeiten

Ebenso wie in zivilen Unternehmen durchläuft die Personal- und Organisationsentwicklung der Bundeswehr (Bw) momentan grundlegende Veränderungen. Im Gegensatz zum zivilen Arbeitsmarkt ergibt sich der Handlungsbedarf bei der Bw jedoch nicht nur aus technisch-ökonomischen Trends wie Digitalisierung und Industrie 4.0, sondern auch aus geo- und sicherheitspolitischen Lageänderungen aufgrund des aktuellen Zeitgeschehens (Ukraine-Konflikt, zunehmende Einsatzbelastung der Bw, etc.). Obendrein verstärkt sich der Konkurrenzdruck auf die Bw von zivilen Wettbewerbern auf dem Arbeitsmarkt, der durch gute Beschäftigungsquote und demographischen Wandel ein sinkendes Arbeitskraftangebot nach sich zieht. Steigender Personalbedarf im Rahmen der „Trendwende Personal“ verschärft diese Situation zusätzlich. Die Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ soll die Personaldecke der Bw an Führungs- und Fachkräfte quantitativ und qualitativ nachhaltig verbessern. Diese kann nur gelingen, wenn bei der Umsetzung geeignete Analyse- und Steuerungsinstrumente angewendet werden.

Basierend auf aktuellen Arbeiten aus der Wirtschaftsinformatik zu Industrie 4.0 stellt der vorliegende Beitrag hierzu das Konzept eines Qualifikationsübersetzungsschlüssels vor, der den Transfer ziviler Qualifikationen und Fähigkeiten insbesondere im Bereich IT-gestützter Tätigkeiten in militärische Anforderungsprofile erleichtert und systematisiert. Der Schlüssel ermöglicht zum einen die bessere Einplanbarkeit von Seiteneinsteigern und Reservisten (bspw. im Fall von § 43 Abs. 3 i. V. m. § 26 Abs. 4 SLV) und zum anderen die Eingliederung von Zeitsoldat*innen in den zivilen Arbeitsmarkt. Die Granularität des Schlüssels ist dabei spezifischer als das ATN-Level (Ausbildungs- und Tätigkeitsnummer) gewählt und berücksichtig das genaue Tätigkeitsprofil eines Dienstpostens in Kombination mit der jeweiligen individuellen (beruflichen) Biographie. Der Schlüssel bietet somit Potentiale, die weitere Umsetzung der „Trendwende Personal“ und der „Konzeption der Reserve“ effektiv zu unterstützen sowie die allgemeine Aufwuchsfähigkeit fähigkeitsorientierter zu gestalten.

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Kathrin M. Möslein,
  Dr. Dr. Albrecht Fritzsche,
  Oberleutnant zur See d.R. Sascha Julian Oks,
  Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

W3

THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 15:00-15:45 Uhr
Raum: 108
Format: Vortrag

Partizipatives Demografiemanagement als Instrument nachhaltiger Organisationsentwicklung

Der demografische Wandel und die vierte industrielle Revolution verändern die Arbeitswelt. Um diese Veränderung positiv zu steuern, braucht es neue, innovative Maßnahmen im Demografiemanagement. Erst mit einer passenden Steuerung, können Unternehmen die Vielfalt der Generationen und somit die Vielfalt an Erfahrungen, Perspektiven und neuen Impulsen nutzbar machen. Nur durch passende Maßnahmen kann das Know-How, trotz des Ausscheidens großer Arbeitnehmerkohorten, im Unternehmen gehalten und weiterhin effizient das Tagesgeschäft absolviert werden. Neben der zunehmenden Integration von Zuwanderern in das Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie dem Fachkräftemangel ist die Identifizierung von geeigneten Handlungsempfehlungen eine der größten Herausforderungen des demografischen Wandels. Die möglichen Auswirkungen sind vielfältig, weshalb Gegenmaßnahmen unterschiedliche Handlungsfelder abdecken müssen - dazu gehört beispielsweise Mitarbeiterrekrutierung, Mitarbeitereinsatz und Mitarbeiterentwicklung.

Unser für einen führenden deutschen Automobilhersteller entwickeltes Konzept basiert auf zwei Phasen: 1. Evaluation der gegenwärtigen demografischen Situation und Zieldefinition, 2. Ableitung geeigneter Gegenmaßnahmen. Methodisch kommen dabei Workshops, halbstandardisierte Interviews sowie Dokumentanalysen zum Einsatz. Um unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen, werden Führungskräfte verschiedener hierarchischer Ebenen, Mitglieder des Betriebsrats sowie Mitarbeiter mit unterschiedlichem Bildungs- und Arbeitshintergrund berücksichtigt. Die Entwicklung des Konzepts und die Ergebnisse der Anwendung werden in diesem Impulsvortrag vorgestellt und diskutiert.

Referentinnen / Referenten

- Sarah Müller,
  Gesa Horn,
  Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen

W4

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG – ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 16:15-17:45 Uhr
Raum: 101/103
Format: Workshop

Kompetenz und Disruption

Arbeit und Industrie 4.0 fordern per se keine neuen oder anderen Persönlichkeitseigenschaften, sondern Fähigkeiten zum selbstorganisierten, kreativen physischen und geistigen Handeln, also Kompetenzen. Während vormals Kompetenzen definiert wurden als (1) ökonomisch vereinseitigte Formen von Bildung, (2) Teil der Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen, oder (3) als kontextspezifische kognitive Leistungsdefinitionen, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen beziehen, hat sich das Kompetenzverständnis gewandelt. Das Schlagwort ist Disruption – in Wirtschaft, Kultur und Politik. Kompetenz wird zur Fähigkeit, Disruption selbstorganisiert und kreativ zu bewältigen. Dabei nimmt der Stellenwert von Kompetenzentwicklung durch Digitalisierung zu (vgl. Erpenbeck & Sauter 2015; insbesondere S. 29). Aufgrund von zunehmenden Veränderungen bisheriger Erwerbsbiografien wird die Stärkung von frühzeitigen und nicht nur auf Wissensvermittlung beschränkten thematischen Auseinandersetzungen, die Theorie-Praxis-Verknüpfung und dementsprechendes Handeln immer wichtiger (vgl. Bretschneider 2007). Das Distance and Independent Studies Center (DISC) der TU Kaiserslautern hat in den 25 Jahren seiner Existenz bewiesen, dass es nicht als Ersatz neben herkömmlichen Weiterbildungsangeboten fungiert. Es hat vielmehr ein neuartiges didaktisches Konzept entwickelt, das bei Studierenden genau jene Fähigkeiten zum selbstorganisierten, flexiblen Handeln fordert und fördert, die unter Bedingungen der Disruption zentral und unabdingbar sind.

Ziel des Workshops ist die Ermittlung jener Kompetenzen, die in den von den Teilnehmenden vertretenden Bereichen zukünftig zentral sind. Wie können diese Kompetenzen entwickelt und unterstützt werden? Welche Bedeutung werden sie für die eigene Identität der Teilnehmer haben? Biografische Kontinuität oder Disruption?

Literatur

- Bretschneider, Markus (2007): Kompetenzentwicklung aus der Perspektive der Weiterbildung, DIE, http://bit.ly/2slbPHe (aufgerufen am 09.06.2017).
- Erpenbeck, John & Sauter, Werner (2015): Kompetenzentwicklung mit humanoiden Computern. Die Revolution des Lernens via Cloud Computing und semantischen Netzen. Wiesbaden.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. John Erpenbeck,
  Norina Wolf,
  Technische Universität Kaiserslautern, Distance and Independent Studies Center (DISC)

W5 THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 16:15-17:45 Uhr
Raum: 405/406
Format: Forum

Permanenter Wandel?! Organisation und Subjekt im Kontext moderner Arbeit

Die moderne Arbeitswelt ist durch einen permanenten Wandel gekennzeichnet, der weitreichende Auswirkungen auf Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse hat. Im Kontext der berufsförmig organisierten Arbeit hat der Lernort Betrieb, gerade mit Blick auf aktuelle Entwicklungsprozesse, einen ungebrochenen Stellenwert. Mit der zunehmenden Veränderung von Arbeit und Beruf stellen sich jedoch neue Gestaltungsanforderungen an die Organisation und das Subjekt.

In dem Forum werden aus einer berufs- und betriebspädagogischen Perspektive
1. theoretische und empirische Forschungsergebnisse zu individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung präsentiert sowie
2. Forschungslücken und -perspektiven aufgezeigt, die sich auf das Spannungsfeld zwischen betrieblichen Organisationsentwicklungsprozessen und subjektiven Orientierungsleistungen im Kontext der Digitalisierung beziehen.

In einem interaktiven Austausch mit den Teilnehmenden des Forums werden Probleme und Handlungsmöglichkeiten, die sich im Zusammenhang der Entgrenzung, Subjektivierung und Digitalisierung von Arbeit ergeben, kritisch reflektiert. Darüber hinaus werden Forschungsergebnisse aus unterschiedlichen Branchen hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf die Bundeswehr diskutiert. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf die Rolle der Bundeswehr als Arbeitgeber und ihren Beitrag zu der Fach- und Führungskräftesicherung.

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Julia Gillen,
  Dr. Stefanie Hiestand,
  Dr. Maren Baumhauer,
  Leibniz Universität Hannover

W6 GRUNDLAGEN – FORSCHUNG – ENTWICKLUNGEN

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 101/103
Format: Vortrag

Die Bedeutung des Habitus in der Ausbildung von Führungspersonal im Zeitalter der Digitalisierung

Die Digitalisierung treibt die Kommodifizierung von personenbezogenen Dienstleistungen in Form standardisierter und elektronisch speicherbarer Expertensysteme voran. Dienstleistungen, die ehemals an das Wissen und die Erfahrung von Experten und damit an eine personenbezogene Interaktion (Jean Fourastié) gebunden waren, können nunmehr in objektivierter Gestalt, unabhängig vom persönlichem Kontakt, erworben und bearbeitet werden. Diese technologische Entwicklung verändert die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden, Auszubildenden und Ausbildern. Sie gibt den Konsumenten (Lernenden) Freiheit, ihr Raum- und Zeit-Management aufgrund der Verfügbarkeit (Jonathan Gershuny) der standardisierten Lernprogramme individuell zu gestalten. Zwangsläufig wird der Wert der personenbezogenen Lernangebote aufgrund der diversifizierten Angebotssituation reduziert. Längerfristig werden dadurch sowohl der subjektiv bemessene Wert als auch der Preis der Leistungen von unmittelbar personenbezogenen Lernangeboten fallen und vielerorts langfristig als kostengünstiger und personalsparsamerer Mix von technologischen Expertensystemen und damit kompatiblen sowie austauschbaren Leistungen von Produzenten (Lehrern) angeboten. Insbesondere für Schulen, Universitäten und Verwaltungen, die unter dem Kostendruck der öffentlichen Haushalte stehen, wird diese Lösung immer attraktiver (Beaumol).
Woraufhin verweist jedoch die Beobachtung, dass gesellschaftliche Milieus, die über hohes kulturelles und ökonomisches Kapital verfügen, für Studium und berufliche Ausbildung nicht das kostengünstige standardisierte Lernprogramm unter Anleitung, sondern die wesentlich teurere personenkontaktintensive Alternative (Internate, private Universitäten, Bucerius Law School) wählen? Möglicherweise ist hier instinktiv die Annahme leitend, dass es bei den durch Prozesse des Lernens und des Sich-Bildens zu erwerbenden Führungsqualifikationen über die Vermittlung von standardisierten technischen Inhalten hinaus vor allem um die Internalisierung von habituellen persönlichkeitsbildenden Chancen geht (Pierre Bourdieu). Die Investitionen, deren Erwerb dürfte sich, so lautet die vermutlich mit der Annahme verbundene zusätzliche Hoffnung, über die darüber erworbenen Aufstiegsoptionen im späteren Berufsleben mehr als amortisieren (Michael Hartmann). Mein Beitrag beschäftigt sich mit dem empirischen Gehalt dieser Annahme: Welche Funktion spielt die Vermittlung von habituellen Aspekten in der Bildung und Ausbildung sowie darüber hinaus für die spätere Berufslaufbahn? Außerdem: Wenn sich der empirische Gehalt der unterstellten Annahme bestätigen sollte, welche Folgen ergeben sich für Bereiche des öffentlichen Dienstes wie der Bundeswehr und deren Chancen auf „Bestenauslese“?

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Christiane Bender,
  Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

W7

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 401/402
Format: Vortrag

Digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung als Impuls für die deutsche Bundeswehr

Digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung bezieht sich sowohl auf die internen Prozesse als auch die Art und Weise wie Serviceleistungen der öffentlichen Verwaltung verändert werden, um die Anforderungen einer digitalen Gesellschaft umzusetzen. Aktuelle Beispiele in Deutschland sind die Einführung der E-Akte, die online Apps des neuen Personalausweises oder die organisationalen Veränderungen durch die geplante Digitalagentur. Intern bedeutet digitale Transformation nicht wie oftmals angenommen eine einfache Digitalisierung bestehender Prozesse (wie z.B. vom Papierformular zum Onlineformular in HTML- oder pdf-Format), sondern die Freiheit der öffentlichen Verwaltung bestehende Prozesse und Dienstleistungen radikal zu überdenken und neuzugestalten. Vor allem online verfügbare Dienstleistungen sollten nicht der internen Logik der Verwaltung folgen, sondern aus der Sicht und mit dem Nutzen durch die Bürger designt werden. International sind digitale Transformationsansätze weit fortgeschritten: Lernen kann eine Bundesbehörde, wie die Bundeswehr, beispielsweise von der Umsetzung der digitalen Transformation in einer vergleichbaren Command-and-Control-Struktur wie der amerikanischen Intelligence Community und deren Einsatz von digitalen Tools zum internen Wissensmanagement, der Gründung von digitalen Service Teams als Stabstellen im Weißen Haus zur Einführung von agilem Innovationsmanagement, oder der Bereitstellung eines Social Intranets im U.S.-Außenministerium um dezentral vorhandene Expertise aufzudecken und für die Organisation nutzbar zu machen. Des Weiteren bieten Ansätze wie „Country as a Service“ der estländischen Regierung interessante Vorlagen für die deutsche Verwaltung: Ausgehend von Initiativen im privaten Sektor – vor allen den Banken – wurden weitgehende digitale Transformationen angestoßen und Trainingsansätze für die Zivilbevölkerung umgesetzt um so IT-Versiertheit sowohl intern als auch mit den Bürgern zusammen zu erhöhen. In diesem Vortrag wird Professor Mergel zunächst das Konzept Digitale Transformation definieren, dann internationale Anwendungsbeispiele erläutern, und schließlich auf Umsetzungspotentiale und notwendige Voraussetzungen im Bereich Leadership, Skillmanagement, und Training eingehen (Mergel forthcoming).

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Ines Mergel,
  Universität Konstanz

W8

THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 14:00-14:45 Uhr
Raum: 405/406
Format: Vortrag

Individuelle Professionalisierungsverständnisse und -bedarfe des Berufsbildungspersonals im Kontext organisationaler Identität von Bildungsdienstleistern

Durch zunehmende Dynamik, Komplexität und teils Instabilität von (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung gilt für alle Gruppen des Berufsbildungspersonals, dass altbewährte Funktionalitäts- bzw. Aufgabenbereiche, die das eigentliche pädagogische bzw. didaktisch-methodische Handeln ausmachen, ergänzt, substituiert, spezialisiert bzw. vervollständigt werden. So nimmt v.a. das Berufsbildungspersonal im „3. Lernort Bildungsdienstleister“ verstärkt die Rolle des Innovators/ Innovationsscouts, des (Projekt)Managers/ Leiters, des (internationalisierten) Netzwerkers, des Leistungsdiagnostikers, des Lernförderers, des Lernprozessbegleiters/ -beraters usw. ein. Hierbei stehen sich organisationale Strukturen, Entwicklungen und Identitäten von „Bildungsbetrieben“ (und somit reale Arbeits- bzw. Handlungsbedingungen des Berufsbildungspersonals) und individuelle Professionalisierungsverständnisse im Kontext von Bildungs- und Berufsbiographien gegenüber. Eine Passgenauigkeit von institutioneller Organisationsentwicklung und personaler Professionsentwicklung liegt häufig nicht vor. Der Beitrag der Autoren stellt die ersten Zwischenergebnisse eines modularisierten Fallstudiendesigns im Rahmen des BMBF-Projektes WB-PRO 4.0 vor. Hierzu werden als Fälle Bildungsdienstleister aus Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg untersucht. Basierend auf einer qualitativen Inhaltsanalyse von Qualitätshandbüchern, Leitbildern, Geschäftsberichten zur Explikation der organisationalen Identität werden Arbeitsplatz- bzw. Arbeitsalltagsanalysen bei angestelltem sowie freiberuflichem Berufsbildungspersonal vorgenommen. Weiterführend werden Experteninterviews mit Geschäftsführungs- und Bereichsleitungsvertretern geführt. Zur Ermittlung individueller Bildungs- und Berufsbiographien der heterogenen Zielgruppe des Berufsbildungspersonals in Bildungsdienstleistern (angestellt oder freiberuflich) werden schriftliche Befragungen sowie narrative Interviews geführt. Aus diesen sollen dann individuelle Professionalisierungsverständnisse und -bedarfe des Berufsbildungspersonals im Kontext organisationaler Identität abgeleitet werden.

Referentinnen / Referenten

- Martin French,
  Stefan Harm,
  Universität Rostock

W9

THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 15:45-17:15 Uhr
Raum: 405/406
Format: Workshop

Antithese 0.4: Bleibt alles anders! Psychologische Basics und systemische Ansätze zum Wandel

‚Die Beschleunigung durch Automatisierung und Digitalisierung stelle Organisationen und die Arbeitsgesellschaft vor immense neue Herausforderungen‘ hört und liest man immer häufiger in den Medien. Nicht mehr XY 2.0, sondern bereits 4.0 ist die neueste Version unseres Problems. Doch was genau ist eigentlich das Problem? Wem oder was muss hier begegnet werden? Dieser Frage möchte ich systematisch anhand der Präsentation eines systemischen Prozesses zur Problemeingrenzung, Zielvorstellung und Lösungsfindung, wie er auch in klassischen Coaching-Prozessen vollzogen wird, nachgehen und Impulse für einen methodischen Lösungsansatz aufzeigen. Die Kernfrage, die es zu beantworten gilt, lautet vorerst einmal, ob überhaupt ein Problem vorliegt. Der gefühlten Masse an Veranstaltungen und Berichterstattungen scheint mindestens gefühlt ein Problem zu existieren. Und auch ein gefühltes Problem ist ein Problem.

Im Zentrum aller Überlegungen zu einem notwendigen Wandel steht der Mensch. Und somit gelten auch für die neuen Herausforderungen die klassischen intra- sowie interindividuellen Prozesse (z.B. aus der Sozialpsychologie) und Wechselwirkungen zwischen System und Mensch – ganz gleich ob 2.0 oder 4.0. Eine mögliche Antithese zu der weit verbreiteten Annahme nach nötigen Lösungen für immer neue Herausforderungen könnte daher lauten, dass die grundlegenden Mechanismen die gleichen bleiben – der Mensch bleibt Mensch – nur die Situation hat sich gewandelt. Der Wandel der Umwelt bzw. äußerer Bedingungen kann bedingt zu anderen Vorgehensweisen führen, vielleicht aber auch nur zur Kenntnisnahme des Wandels und des Besinnens auf das Kerngeschäft und originäre Ziel der Organisation. Denn ein gewisses Maß an Wandel existiert immer! Anhand von einigen Thesen zum eventuellen Problem und potentiellen Einflüssen auf die Organisation der Bundeswehr sollen Ideen zum Handling mit dem gegenwärtigen und zukünftigen organisationalen Wandel aufgezeigt werden.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Christine Flaßbeck,
  Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

W10

KONZEPTE – WERKSTATT – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 15:45-17:15 Uhr
Raum: 108
Format: Forum

Biografien 4.0 – Evaluation von (Aus)Bildung, Arbeit und Organisation

Die Entwicklungen der Biografien 4.0, der (Aus)Bildung, der Arbeit und der Organisation stehen generell in einem wechselseitigen Bezug. Sowohl die ausgebildeten Kompetenzen der Arbeitenden sind entscheidend für die Bewältigung der Arbeitsprozesse und die Gestaltung bzw. die gelebte Organisation, wie auch umgekehrt neue Entwicklungen der Organisation und der Arbeitsprozesse neue Herausforderungen an die Entwicklung der subjektiven und kooperativen Kompetenzen stellt. Die Digitalisierung der Prozesse, wie sie unter den Schlagworten Industrie 4.0, Dienstleistung 4.0, Arbeit 4.0, Bildung 4.0 diskutiert werden, verändert die Arbeitsprozesse und Organisationen grundlegend und stellt damit neue Herausforderungen an die Kompetenzen der Arbeitenden und damit auch an die Entwicklung ihrer Biografien. Damit diese Entwicklungen erfolgreich aktiv von allen Beteiligten gestaltet werden können, sind Evaluationen der Zusammenhänge der Entwicklung der Kompetenzen mit den Entwicklungen der Arbeitsprozesse und der Organisationsformen notwendig. Allein quantifizierende Evaluationen sind dafür aber unzueichend. Da es sich um grundlegende qualitative Entwicklungen handelt, sind qualitative Evaluationen notwendig. Die entscheidenden Fragen für die Konzeptualisierung qualitativer Evaluationen sind die Klärung der Ziele, der Ebenen und Phasen, der Formen und Methoden sowie der Gütekriterien. Die Klärung dieser Fragen soll im Vortrag vorgestellt werden.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer,
  Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

W11 THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 12:00-12:45 Uhr
Raum: 105
Format: Vortrag

Grundlegende Verschiebungen im Personalmanagement: Die Veränderung der Kompetenzanforderungen in Folge der Digitalisierung der Arbeitswelt, insbesondere durch Industrie 4.0 bzw. das Internet of Things

Der Beitrag zeigt auf, wie sich die Kompetenzanforderungen in Folge der Digitalisierung wichtiger Geschäfts- und Arbeitsprozesse verändern. Dazu werden im ersten Schritt Folgen der Digitalisierung auf verschiedenen Ebenen (Makro-, Meso-, Mikroebene) aufgezeigt. Auf diesem Wege können verschiedene Treiber der Veränderung in der Kompetenzentwicklung darstellt werden. So werden beispielsweise durch das Internet of Things (IoT) neue Geschäftsmodelle möglich, die zu veränderten Schlüsselaktivitäten in Unternehmen führen. Diese Veränderungen in den Schlüsselaktivitäten – zum Beispiel durch eine Automatisierung von Teilprozessen – verschiebt die Kompetenzanforderungen, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser Arbeitsprozesse notwendig sind (z.B. vermehrte Anforderungen an die Diagnose oder Wartung). Durch die Darstellung wird es im zweiten Schritt möglich, aufzuzeigen, auf welche Weise Anforderungen an Kompetenzen verschoben werden. Diese Veränderungen werden am Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gespiegelt. Die Darstellung zeigt eine deutliche Akzentverschiebung zugunsten personaler Kompetenzen, die im Einzeln detailliert werden. Im Abschluss wird als Ausblick aufgezeigt, dass sich durch diese Verschiebungen die Notwendigkeit grundlegender Änderungen für das Personalmanagement – von der Auswahl bis hin zur Honorierung – ergibt.

Referentinnen / Referenten

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

W12 KONZEPTE – WERKSTATT – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 14.9.2016 · 12:00-12:45 Uhr
Raum: 401/402
Format: Vortrag

Naturbildung im Beruf? – Zum Naturverständnis von Auszubildenden in beruflichen Bildungsprozessen

Die Diskussionen um eine nachhaltige Entwicklung gelten in den auf die Arbeit der Zukunft gerichteten Debatten neben den Megathemen wie Migration, Digitalisierung, Dienstleistungsgesellschaft, Industrie 4.0, wachsende soziale Ungleichheit und demografischer Wandel bislang immer noch als eher randständig. Nichtdestotrotz gehören aktuell die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen und die gesellschaftliche Naturkrise zu den bedeutendsten gesellschaftlichen bzw. globalen Herausforderungen, die es in Bezug auf berufliche Bildungsprozesse bildungstheoretisch und -politisch aufzugreifen gilt (Vogel 2011).
Im Beitrag werden auf Basis zentraler Befunde des 2015 an deutschen Berufsschulen durchgeführten Forschungsprojektes „Naturbildung im Beruf“ – fortan kurz „NaBiBer“ berufspädagogische und bildungspolitische Überlegungen aufgegriffen. Ziel der in drei Bundesländern durchgeführten quantitativen Studie war es, das Naturverständnis der Auszubildenden sowie das Verhältnis von Natur und Arbeit aus ihrer Sicht zu durchleuchten. Als Forschungsprämisse der Untersuchung galt die Annahme, wonach im Naturverständnis der jungen Menschen hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeit und Natur eine grundlegende ethische Orientierung zum Ausdruck kommt, die für das allgemeine Ziel einer nachhaltigen Entwicklung sowie im Hinblick auf den Erfolg einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung eine hohe Relevanz inne hat.
Die Befunde der NaBiBer-Untersuchung zeigen auf, wie bedeutsam das Naturverständnis von Auszubildenden für ihr persönliches und berufliches Handeln resp. einer Lösung der gesellschaftlichen Naturkrise anzusehen ist und wie die Berufspädagogik dieses Verständnis aufgreifen und konstruktiv nutzen kann. Die Untersuchung liefert umfangreiches empirisches Material für eine kritische Diskussion über die Defizite der gegenwärtig praktizierten Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung und für eine Reform derselben, die einen wirksameren Beitrag zur Lösung der gesellschaftlichen Naturkrise leisten könnte.

Literatur (Auswahl)

- Vogel, T. (2011): Naturgemäße Berufsbildung. Gesellschaftliche Naturkrise und berufliche Bildung im Kontext Kritischer Theorie. Norderstedt.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Thomas Vogel,
  Pädagogische Hochschule Heidelberg
- Júlia Wéber,
  Universität Kassel

W13 THEORIE – EMPIRIE – MODELLE

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 403
Format: Vortrag

Lebensplanung und Berufsperspektiven 4.0: Herausforderungen und Konsequenzen für die Berufs- und Studienorientierung

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhundert ist im Zuge von Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung durch kontinuierliche Veränderungen gekennzeichnet, die nicht ohne Einfluss auf die Gesellschaft und ihre Mitglieder bleiben. Gleichermaßen unbestritten ist, dass es Menschen sind, die diese Veränderungen vorantreiben und dass auch andere Lebensbereiche fortlaufenden Transformationsprozessen unterliegen. So werden beispielsweise – quasi parallel zu den Veränderungen von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 – Veränderungen bzgl. der Wertorientierungen und Einstellungen jüngerer Generationen deutlich, die durch aktuelle Jugend-Panoramastudien (vgl. Sinus-Jugendstudie 2016; Shell-Studie 2015; Vodafone-Studie 2014; Mc-Donalds-Studie 2013) belegt werden. Diese Studien geben u.a. einen Einblick, welche Aspekte für die heranwachsende Generation bei ihrer Lebens- und Berufsplanung bedeutsam sind. Diese lebens- und arbeitsweltbezogenen Vorstellungen und Werteorientierungen stellen aus unserer Sicht eine nicht zu vernachlässigende Grundlage für die Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf/Arbeitswelt sowie für die zukünftige Gestaltung von Arbeit dar.

In unserem Beitrag möchten wir daher unter einer sozial- und bildungswissenschaftlichen sowie berufspädagogischen Perspektive der Frage nachgehen, mit welchen Vorstellungen, Sorgen und Wünschen junge Menschen auf den Übergang Schule-Beruf/Arbeitswelt blicken. In die Betrachtung fließen neben Befunden aus o.g. Studien die Ergebnisse einer eigenen empirischen Befragung von Studienanfänger*innen zu Studienwahlmotiven sowie Bildungs- und Berufsaspirationen ein (Puchert 2016). Vor diesem Hintergrund werden in einem weiteren Schritt Herausforderungen und Konsequenzen für die schulische und außerschulische Berufs- und Studienorientierung formuliert. Hohe Ausbildungs- und Studienabbruchquoten verweisen – nicht nur angesichts des branchenspezifischen Fachkräftemangels – auf Handlungsbedarfe. Beantwortet wird abschließend die Frage, wie bei der Berufs- und Studienorientierung Generationsspezifika, Herkunftsmilieus und individuelle Lebensplanungen verstärkt in den Blick genommen werden können.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Claudia Kalisch,
  Dr. Lea Puchert,
  Universität Rostock

W14 KONZEPTE – WERKSTATT – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 14:30-16:00 Uhr
Raum: 405/406
Format: Workshop

Adaptionen des Serious Games „SanTrain“ für mobile Endgeräte

Vorgestellt werden verschiedene Lösungen für die Transformation des 3D-Serious Games Demonstrators „SanTrain“ von einer Desktop(PC)-Version auf ein mobiles Endgerät, etwa ein Smartphone. Mit dem Fokus auf die taktischen Verwundetenversorgung für Einsatzersthelfer sollen mittels kleiner Mini-Spiele jeweils unterschiedliche kognitive Anteile des Rettungsalgorithmus vertieft werden. Außerdem wird gezeigt, wie sich beide Trainingsplattformen zum Üben und Trainieren effektiv ergänzen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen technischen Plattformen und deren Bedienungsmöglichkeiten ergeben sich vielzählige Herausforderungen und Lösungsansätze, welche aus militärischer, medienpädagogischer und informationstechnischer Sicht im Workshop in drei Vorträgen mit anschließender Präsentation und Diskussion beleuchtet werden sollen. Im Rahmen des Workshops wird es zudem die Möglichkeit geben, die Serious Games und deren didaktische Abstimmung aufeinander interaktiv zu erleben und zu diskutieren.

Referentinnen / Referenten

- Prof.‘in Dr. Manuela Pietraß,
  Universität der Bundeswehr München
- Oberfeldarzt Dr. Lars Schneidereit,
  Hauptmann Kevin Röhrborn,
  Sanitätsakademie der Bundeswehr

W15

KONZEPTE – WERKSTATT – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 14:30-16:00 Uhr
Raum: 108
Format: Forum

Bildungs // Pfade: → Fährtenleser HR 4.0

Verschlungene Bildungspfade bieten Menschen unterschiedlicher Altersgruppen neue Chancen und Perspektiven. So sind Brüche im Lebenslauf mittlerweile als Chance für die Erwachsenenbildung (EB) begriffen worden (Neumann, Pomsel; 2010), denn vom Schulabschluss als Alleinstellungsmerkmal rückt Kompetenzorientierung (Frieling et al; 2000) in den Fokus. Mit dieser Verschiebung steht das, was der Mensch an Leistungsvermögen abrufen kann, im Blickpunkt einer neuen Einstufung und Einschätzung. Es geht also weit über die Gewinnung von Mitarbeitern hinaus vor allem um die Förderung von Mitarbeitern in Organisationen und Unternehmen. Der aktuelle Forschungsbefund aus der EB, Migrations- und Inklusionspraxis und beruflichen Aus- und Weiterbildung lässt diesen Schluss mit Blick auf die individuellen Bildungskarrieren und die damit verbundenen Erfolgsstories zu (Strauch et al; 2009). Die Notwendigkeit einer Öffnung und Wandel von Organisationen bei diesem Paradigmenwechsel in der HR ist ein nicht minder wichtiger Aspekt.

Sind Organisationen ‚wandlungsbereit‘? Es stehen im Forum „(Aus-)Bildungspfade“ Experten aus Industrie, Erwachsenenbildungs- & Organisationsforschung, angewandter HR-OE Forschung Rede und Antwort. So berichten Vertreter aus der Industrie von Erfolgsgeschichten und Problemfällen: Agile Methoden lösen starre Berichtswege ab – sind dies Lösungswege? Beispielweise: Ausbildungsplanungen strukturieren sich um in Potenzialhebung und wie funktioniert dann der sachgemäße Dialog zwischen unterschiedlichen Abteilungen? Vertreter aus Wissenschaft skizzieren Ausblicke auf Basis ihrer Forschungsbefunde und Industieprojekterfahrungen. Unterstützt durch Bildungsdienstleister kann der geforderte Weg zu einem agilen Personalmanagement gemeistert werden. Es kommen Technologien und Techniken zur Sprache, die eine individuelle Kompetenzermittlung, -einstufung und kompetenzorientierte Begleitung möglich machen (vgl. Gnahs; 2013).

Das Forum „(Aus-)Bildungspfade“ nimmt besonders jene Dialog-Herausforderungen in den Blick, welche aus dem Weißbuch der Bundeswehr 2016 als Neuerungen anstehen, die eine attraktive und moderne Ausbildung oder Rekrutierung von Spezialisten in neuen Herausforderungen fordern.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Arnd Gottschalk,
  Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt
- Stefan Klopp, Peter Brandt, Götz Piwinger
  ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH
- Ralf Hempel,
  WISAG Facility Service Holding GmbH

ÖE1 UMSETZUNG – ANWENDUNG – REFLEXION

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 15:00-15:45 Uhr
Raum: 405/406
Format: Vortrag

Das Projekt Moderne Ausbildungstechnik für die Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr – Umsetzung im Heer und Nutzung der Erfahrungen einer staatlichen Oberschule bei ihrer Digitalisierung des Lehrbetriebs

Einleitende Impulsvorträge im Team-Teaching mit dem Leiter des für Technologiegestützte Ausbildung zuständigen Dezernates im Ausbildungskommando und dem Schulleiter der Oberschule Gehrden (komplette Tablet-Schule) zum digitalen Wandel in Lehre und Ausbildung an Ausbildungseinrichtungen im Heer und im staatlichen Bildungswesen. Daran anschließende Fragemöglichkeit und Diskussion mit den Teilnehmern.
Nach Verwirklichung des Projektes Ausstattung mit Moderner Ausbildungstechnik an der Offizierschule des Heeres in Dresden im Rahmen der 1. Ausbaustufe ist der Umgang mit Moderner Ausbildungstechnik in der Lehre und Ausbildung in Dresden zur Normalität geworden. Die dabei bisher gemachten Erfahrungen wurden und werden in vielfältiger Weise an andere Ausbildungseinrichtungen nicht nur des Heeres sondern auch anderer Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche weitergegeben und ausgetauscht. Aber auch der Blick über den nächsten Tellerrand hinaus ist notwendig, wenn die „Generation Z“ nicht nur mit Lippenbekenntnissen, sondern real in eine neue attraktive Ausbildungswelt im Heer abgeholt werden soll. Wir haben uns im Kampf um die Gewinnung der besten Talente für die Streitkräfte nicht nur einer diffus gefühlten Herausforderung der Digitalen Transformation, sondern einer fordernden Jugend zu stellen, die nach der Schulzeit auch zeitgemäße Bildungsangebote der freien Wirtschaft oder anderer öffentlicher Bereiche in Anspruch nehmen könnte. Bestes Beispiel dafür sind die Schüler der Oberschule Gehrden. Dort gehören Hefte und Bücher mehr und mehr der Vergangenheit an, denn hier wird mit Tablets gearbeitet! Jeder Schüler nutzt regelmäßig sein personalisiertes von der Schule gemietetes Tablet im Unterricht und generell im Selbstlernprozess. Wie das funktionieren kann, wie man bspw. Lernerfolge sichtbar macht und wo der didaktische Nutzen liegt, berichtet Schulleiter Carsten Huge im Gespräch mit Oberstleutnant Hölzner. Die Teilnehmer erhalten die Gelegenheit, sich durch Fragen und Beteiligung an einer Diskussion näher über Methodik & Didaktik, Personal, Infrastruktur sowie Ausstattung und Nutzung der modernen Ausbildungstechnik zu informieren. Nach bisherigen Erfahrungen an beiden Einrichtungen ist eine der großen Herausforderungen das Mitnehmen des Lehrpersonals auf den Weg der Digitalisierung der Ausbildung. Naturgemäß existieren dabei unterschiedliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, aber auch hier sollte keine Chance vertan werden, um voneinander zu lernen.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Henry Hölzner,
  Ausbildungskommando
- Carsten Huge,
  Oberschule Gehrden

ÖE2 STRATEGIEN – ENTWICKLUNGEN – KONZEPTE

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 15:00-15:45 Uhr
Raum: 105
Format: Vortrag

Führungskräftefortbildung 4.0 am Bildungszentrum der Bundeswehr – Wertschätzende Führung in Zeiten des Wandels

Ausgehend von neuen Ansätzen der Führungskultur werden Auswirkungen der Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt auf das Kompetenzprofil der Führungskraft der Zukunft dargestellt. Die Digitalisierung und die dynamische Vernetzung führen zunehmend zu Veränderungen in der Unternehmensorganisation: An die Stelle von hierarchischer Planung und Steuerung tritt die Selbststeuerung in internen Teams und ergebnisoffenen Prozessen, effizienzorientiertes Profitabilitätsstreben wird durch soziale, integrative und kooperative Werte ergänzt. Dies erfordert unter den Führungskräften neue Kompetenzen wie die Akzeptanz und Förderung von Unterschiedlichkeit (Diversitätsmanagement), Einfühlungsvermögen (Empathie), Selbstreflexionsfähigkeit, die Übertragung von Entscheidungsspielräumen und Eigenverantwortung an sich selbst organisierende Netzwerke und Teams (Empowerment), Teamcoaching-Kompetenz, Solidarität und soziale Verantwortung als Werte sowie eine wertschätzende Grundhaltung (Kruse, 2011). Kann die gelebte Wertschätzung und übertragende Selbstbestimmung die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und dadurch die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr stärken?

Aus Sicht der Referentinnen spielt die Wertschätzung eine außergewöhnliche Rolle, sowohl in der gelebten Unternehmenskultur als auch in der konkreten, situativen Personalführung. In der Führungskräftefortbildung am Bildungszentrum der Bundeswehr heißt das konkret, die persönliche Beziehung zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und umgekehrt, zu fokussieren. Im Vortrag werden theoretische Grundlagen und die Position des Lehrbereichs Berlin-Grünau dargestellt. Für die Zukunft werden Möglichkeiten erörtert, wie „Wertschätzung“ in der Führungskräftefortbildung weiterhin implementiert werden kann.

Literatur

- Carsten Bach, Mehr Wertschätzung und Anerkennung im Job. Wie Mitarbeiter und Führungskräfte die betriebliche Zusammenarbeit fördern und die Beziehungsqualität verbessern können, Tredition Verlag 2012.
- Peter Kruse, next practice, Erfolgreiches Management von Instabilität, 6. Auflage, Gabal, Offenbach 2011.

Referentinnen / Referenten

- Oberregierungsrätin Cordelia Leeder,
  Bildungszentrum der Bundeswehr
- Janine Gensheimer,
  Freie Dozentin mit Schwerpunkt Kommunikation
  und Coaching

ÖE3 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 16:15-17:45 Uhr
Raum: 401/402
Format: Workshop

Coaching in der Bundeswehr – Praxis und Wirkung der Führungskräfteentwicklung

Die Entwicklung ihrer Führungskräfte ist für die Bundeswehr von elementarer Bedeutung. Mit dem Spitzenpersonalcoaching (SPC) und der Führungsbegleitung in militärischen Organisationen (FMO) hat die Bundeswehr dazu bereits zwei sehr erfolgreiche Programme eingeführt. Beide Programme folgen der Erkenntnis, dass ein am Menschen ausgerichtetes und vertrauensbasiertes Führungshandeln Berufszufriedenheit und Motivation sowie die Attraktivität des Dienstes fördert. Denn gutes – weil mitarbeiterorientiertes – Führen weist dann den größten „Impact“ auf, wenn es von der Spitze her vorgelebt wird.

SPC ist ein Programm für Führungskräfte der Bundeswehr in herausgehobenen Verwendungen. Dabei werden die individuellen Führungskompetenzen – ausgerichtet am konkreten Führungskontext – weiterentwickelt. Besonderes Augenmerk liegt auf der Fähigkeit zur Selbstreflexion als neuralgische Instanz zur Steuerung des Führungshandelns. Dabei wird die im Fokus stehende Führungskraft von einem arrivierten bundeswehr-externen zivilen Coach und einem bundeswehr-internen Leadership-Coach unterstützt. FMO begleitet die Führungsteams von Truppenteilen und Dienststellen über einen längeren Zeitraum und analysiert dabei die interne Führungsstruktur, Rahmenbedingungen sowie das Führungsverhalten. Hierzu arbeitet das FMO-Team mit Einzelgesprächen, individuellen Coaching-Interventionen und teambildenden Maßnahmen, um so das Führungspotenzial noch besser zur Wirkung zu bringen.

Der Workshop gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen vertieften und unmittelbaren Einblick in die Vorgehensweisen des Coachings. Er stellt die Eckpfeiler der Programme und deren Prozessabläufe vor. Ausgehend von dringlichen Schlüsselkompetenzen werden dann im Wechsel zunächst konkrete ressourcenaktivierende Interventionsverfahren (quasi „live“) vorgestellt. Im Anschluss daran wird ihre Wirksamkeit im Sinne aktueller wissenschaftlicher Befunde und Ergebnisse aus den Coaching-Programmen aufgezeigt. Zudem werden Ergebnisse aus den Akzeptanzbefragungen vorgestellt. Schließlich werden Ideen aus den Coaching-Ergebnissen für die Weiterentwicklung der Führungskultur innerhalb der Bundeswehr abgeleitet.

Referentinnen / Referenten

- PD Dr. Martin Scherm,
  Oberstleutnant Jan Zöller,
  Zentrum Innere Führung
- Prof.‘in Dr. Ulrike Weber,
  ISM International School of Management GmbH – Gemeinnützige Gesellschaft
- Felix Maria Arnet,
  LATTAL Enterprise Gesellschaft für Unternehmensberatung GmbH

ÖE4 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 16:15-17:45 Uhr
Raum: 108
Format: Forum

„Biographie04“: Vernetzt im Studium und in der Familie

Die Bachelorarbeit von Lea Wagner hat gezeigt, dass die Lebenspraxis vieler Soldatinnen und Soldaten, Studium und Familie zu vereinbaren, neben den schönen Seiten noch immer mit erheblichen Belastungen verbunden ist. Die dadurch vorhandenen Risiken des biographischen Scheiterns betreffen sowohl die Durchführung eines erfolgreichen, konzentrierten Studiums mit optimalen Ergebnissen auf den Gebieten der fachlichen Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung als auch die Herstellung geglückter familiärer Beziehungen zum Kind bzw. zu den Kindern, dem Partner/der Partnerin und den eigenen Eltern.

In unserem Forum erarbeiten wir Antworten auf die zentralen Fragen: Welche Konflikte und Belastungen treten für Betroffene auf? Was wird bereits getan? Was sollte seitens der Betroffenen und der Universität getan werden?

Wir freuen uns daher über viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Erfahrungen und Verantwortlichkeiten in diesem Bereich.

Referentinnen / Referenten

- Prof.’in Dr. Christiane Bender,
  Oberleutnant zur See Lea Wagner,
  Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

ÖE5 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 108
Format: Vortrag

Wissensmanagement – oder: Wenn die Bundeswehr wüsste, was sie weiß!

Jeder/Jede Bundeswehrangehörige häuft im Laufe seiner/ihrer Tätigkeiten ein enormes Wissen an. Oftmals geht dieses Wissen, das im Weißbuch 2016 als „Strategische Ressource“ bezeichnet wird, leider bei Stellenwechsel oder Pensionierung verloren.

Gerade die demografische Entwicklung in Verbindung mit der „Trendwende Personal“ lässt es dringend erscheinen, dieses bundeswehrintern vorhandene Wissen besser zu nutzen. Bereits seit vielen Jahren redet man davon, unter dem Begriff „Wissensmanagement“ ein flächendeckendes Werkzeug zum Wissenstransfer einzuführen. In der am 1.12.2016 von unserer Verteidigungsministerin gebilligten „Personalstrategie der Bundeswehr“ wurde Wissensmanagement als Teilziel aufgenommen.

Um das Wissensmanagement in der Bundeswehr voranzutreiben, hat das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) Managemententwicklung einen Lehrgang entwickelt, der sich speziell an Führungskräfte mit Personalverantwortung wendet. Entsprechend der Personalstrategie der Bundeswehr repräsentieren diese die „Wissensorientierte Organisationskultur“. Sie halten den Schlüssel in der Hand, um

- Transparenz über vorhandenes Wissen zu schaffen;
- die Potentiale der Beschäftigten zu verbinden und nachhaltige Netze zu knüpfen;
- das Wissen der Beschäftigten wahrzunehmen, wertzuschätzen und zu nutzen.

Im Rahmen des Vortrags sollen Möglichkeiten und Grenzen des Wissensmanagements sowie die bisherige Umsetzung in der Bundeswehr dargestellt werden.

Referentinnen / Referenten

- Leitender Wissenschaftlicher Direktor Reinhard Färber, Bildungszentrum der Bundeswehr

ÖE6 GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 14:00-14:45 Uhr
Raum: 403
Format: Vortrag

Kompetenzmodelle in der Praxis Beispiel BwConsulting

Bezug zum Themenschwerpunkt der Veranstaltung

„Kompetenz ist zu einem Schlüsselbegriff der politischen, der wissenschaftlichen und der bildungspolitischen Diskussion geworden“ (Gnahs 2010: S. 11). Sie entspricht in hohem Maße modernen Managementstrategien, die einzigartige Kernkompetenzen als kritisch ansehen. Sie hat den Anspruch, eine wesentliche Voraussetzung für Arbeit 4.0 zu schaffen, indem komplexe persönliche und fachliche Voraussetzungen für professionelles Wirken beschreibbar und bewertbar werden. Als umfassender Ansatz zielt Kompetenzorientierung auf persönliche Entfaltung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit gleichzeitig: sie berücksichtigt damit Folgen der Megatrends Globalisierung und Digitalisierung ebenso wie der Individualisierung (vgl. Reinhard/North 2003, OECD 2003, Rychen/Salganik 2003, Wienert 2001).

Relevanz des Themas für die Ausbildung

Die BwConsulting als Inhouse-Beratung der Bundeswehr hat den Anspruch, Wissen und Erfahrungen aus der Wirtschaft für die Bundeswehr zu erschließen und zu entwickeln. So wurde nicht nur die Entwicklung Kompetenzmodell der Bundeswehr begleitet, sondern auch ein eigenes Kompetenzmodell konzipiert und implementiert. Das Delta aus Kompetenzmessung und -profil eines jeden ergibt den Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarf. Gedeckt werden kann dieser im Rahmes eines Trainingscurriulums und mit individuellen Maßnahmen, die vom Mitarbeiter selbst vorgeschlagen werden. Für die Bundeswehr kann dieses Konzept als Modell dienen, das alle Phasen des Personallebenszyklus abbildet (vgl. Grote u.a. 2012, S.VI).

Erkenntnisinteresse des Beitrags / direkte Umsetzbarkeit des Impulses

Die Geschäftsführung der neu aufgestellten BwConsulting hat im Januar ihre Ziele neu beschrieben: Die Organisation soll agil sein und sich stetig neu justieren können, um mit hoher Flexibilität wechselnde Projektaufträge schnell wahrzunehmen. Dazu sollen sich die Kompetenzen des Unternehmens und somit der Mitarbeiter am Beratungsbedarf der strategischen Projekte des Bundesministeriums der Verteidigung ausrichten.

Bezug zu Modellkonzepten / Pilotprojekten dieser Einrichtung

Da ein Kompetenzmodell notwendig Bezug auf die Strategie einer Organisation nimmt, muss es bei Strategieänderungen auf den Prüfstand gestellt werden. In diesem Beitrag wird das Kompetenzmodell der BwConsulting in seinen Stärken und Schwächen beschrieben, kritisch bewertet und in den Vergleich mit dem Kompetenzmodell der Bundeswehr gesetzt.

Referentinnen / Referenten

- Peter Brüning,
  Sandra Bußmann,
  BwConsulting

ÖE7 UMSETZUNG – ANWENDUNG – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 15:45-17:15 Uhr
Raum: 401/402
Format: Workshop

Möglichkeiten zur Operationalisierung der Strategie zur Lernvision 2019+

Mit diesem Workshop soll in Form einer „Strategiewerkstatt“ an den im vergangenen Jahr durchgeführten Workshop in Form des „World-Café“ angeknüpft werden. Abgeleitet vom Ergebnispapier des „World Cafe 2016“ und des im Entwurf vorliegenden „Strategiepapier 2017 zur Fort- und Weiterentwicklung Technologiegestütze Ausbildung (TA) “ der Arbeitsgruppe TA KdoE (Kommandoebene) sollen in diesem Jahr Möglichkeiten zur Operationalisierung und Umsetzung in einer „Strategiewerkstatt“ untersucht und erarbeitet werden. Nach einem einleitenden kurzen Impulsvortrag durch den Leiter des für Technologiegestützte Ausbildung zuständigen Dezernates im Ausbildungskommando werden 3-4 „Werkbänke“ in der „Strategiewerkstatt TA“ eingerichtet, an denen ergebnisoffen mit den Teilnehmern aus der Sicht der „Bedarfsträger – Wissenschaft – Industrie“ über Potenzial und Umsetzungsmöglichkeiten für die Zeit ab Verfügbarkeit und Nutzung des Projekt MAT (Moderne Ausbildungstechnik) Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr diskutiert werden soll. Themen der Arbeitsgruppen an den „Werkbänken“ können dabei sein: Nutzung von Lernmanagementsystemen (streitkräftegemeinsam) – Auflösung der Grenzen von Präsenz- und Fernausbildung/lebenslanges Lernen, Potenziale digitaler Lerninhalte (wie z.B. Web-basierte Anwendungen, native App´s, Game Based Learning, Adventure Learning), wie kann man Lernerfolge sichtbar machen, Evaluierung von (Aus)Bildungsmaßnahmen, Kommunikationsstrategie Digitalisierung der Ausbildung (SAMR1[1]-vom Wandel der Lehrmittel/Integration der Anwenderebene), „10-20-70“ in den Streitkräften, „Lernen auf Vorrat/Bulimie Lernen“ vs. „Lernen on Demand“, Chancen und Risiken von „User Generated Content“ in den Streitkräften, Rolle der Community „Industrie-Bedarfsträger-Wissenschaft“ in der Zukunft.
Die Produkte der „Werkbänke“ sollen anschließend als Impuls zur Operationalisierung der Strategie zur Fort- und Weiterentwicklung TA dem Kdo SKB (Kommando Streitkräftebasis) zur Einsteuerung in den Umsetzungsprozess zur Verfügung gestellt werden.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Henry Hölzner,
  Ausbildungskommando (Heer)

[1] *Das SAMR Modell eignet sich, um Lehrenden, die eher auf analoge Lehrmittel zurückgreifen, die Vorzüge digitaler Werkzeuge näherzubringen. Am Modell lässt sich erklären, wie die Bearbeitung und Gestaltung von Aufgaben durch technische Hilfsmittel verbessert werden können. Dazu wird zunächst die Nutzung grundlegender technischer Funktionen eingeführt und danach die Möglichkeit einer Umgestaltung von Aufgaben gezeigt. Lehrende können so auf einer niedrigen Stufe einsteigen und bei Bedarf den Technologieeinsatz für die Gestaltung Ihrer Aufgaben erhöhen. (SAMR: Substitution-Augmentation-Modifikation-Redefinition)*

ÖE8 STATEGIEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 15:45-17:15 Uhr
Raum: 101/103
Format: Forum

Feststellen von Kompetenzen – Drei Sichten auf ein komplexes Thema

Mit der begonnenen Etablierung Kompetenzorientierter Ausbildung in den Streitkräften stellt sich auch die Frage, wie Kompetenzen der Auszubildenden festgestellt werden können. Aber den Blick dabei ausschließlich auf die Belange der Ausbildung in der Bundeswehr zu richten, greift deutlich zu kurz. Als ein wesentlicher Faktor von Personalentwicklungsmaßnahmen in der Bundeswehr muss die Kompetenzfeststellung im Rahmen der Ausbildung mit den Maßnahmen des Personalmanagements in diesem Bereich fluchten. Unter dem Aspekt einer zivilen Anschlussfähigkeit militärischer Ausbildung müssen auch allgemeine Verfahren zur Kompetenzmessung/-feststellung in der Wirtschaft betrachtet werden.

Drei Impulsvorträge sollen die Sichtweisen Ausbildung – Personal – Wirtschaft beleuchten um in einer abschließenden Diskussion mit den Teilnehmern Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Schnittstellen herauszuarbeiten.

Im Fokus der Abteilung Ausbildung Streitkräfte stehen dabei die bisher entwickelten Gedanken zur Kompetenzfeststellung in der Ausbildung und die Auswirkungen auf die beiden Kernprojekte „Kompetenzorientierte Ausbildung“ und „Prüfungswesen“.

Die Abteilung Personal im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) betrachtet vorrangig alle Maßnahmen zur Kompetenzmessung im Rahmen einer optimierten Potenzialausschöpfung und einer optimalen Personalbedarfsdeckung. Dabei werden auch neue Assessmentverfahren zur Personalgewinnung und -auswahl thematisiert.

Beispiele für die Anwendung von Verfahren zur Kompetenzmessung/-feststellung in der Wirtschaft werden durch Dr. Uwe Katzky vorgestellt. Dabei fließen auch Erkenntnisse aus der Studie „Kompetenzorientierte Ausbildung in der Bundeswehr“, an der das Unternehmen als einer der Auftragnehmer mitgewirkt hat, ein.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant i.G. Rolf Thielmann,
  Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
- Oberst i.G. Frank Reiland,
  Bundesministerium der Verteidigung
- Dr. Uwe Katzky,
  szenaris GmbH
- Prof.‘in Dr. Julia Gillen,
  Leibniz Universität Hannover

ÖE9 GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 12:00-12:45 Uhr
Raum: 101/103
Format: Vortrag

FAMILIENKOMPETENZEN 4.0 – Wie die Digitalisierung außerberufliche Kompetenzen für Mensch und Unternehmen fördert und nutzbar macht

Familienkompetenzen und die individuellen Stärken eines Menschen sind die bislang meist unterschätzen und vor allem ungenutzten Ressourcen in der Arbeitswelt. Dabei sind sie ein wesentlicher Schlüssel für beruflichen und unternehmerischen Erfolg.

Untersuchungen belegen, dass im außerberuflichen Umfeld informell erlernte Kompetenzen direkt in den beruflichen Kontext übertragbar sind und genau dort, aufgrund der Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt, mehr denn je benötigt werden. Die Digitalisierung ermöglicht dabei die gezielte Weiterbildung im Bereich der Kompetenzentwicklung bereits in der Familienphase. Die positiven Effekte sind die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Einzelnen wie auch verbesserte Chancen bei Wiedereinstieg und Karriereentwicklung. Arbeitgeber hingegen profitieren von einem umfassend entwickelten Kompetenzprofil des Beschäftigten qualitativ wie auch quantitativ.

Die stärkenbasierte Personalarbeit basiert auf einem wissenschaftlichen Ansatz und stellt einen elementaren Mehrwert für Mensch und Unternehmen dar. Durch das Ermitteln der individuellen Stärken und Talente eines Menschen erhöhen sich die Chancen, dass dieser beruflichen Aufgaben und Herausforderungen nicht nur aufgrund seiner Qualifikationen gewachsen ist, sondern dass er sie auch mit Begeisterung bewältigen will und wird. Sind Job- und Stärkenprofil in Deckung und mit den Unternehmensanforderungen im Einklang, steigen Identifikation, berufliches Sinnerleben und Motivation, was sich positiv auf Engagement und Produktivität auswirkt.

In dem Tandem-Vortrag beleuchten zwei Expertinnen beide Seiten des Arbeitsmarktes und geben anhand anschaulicher Beispiele aus Wissenschaft und Wirtschaft erprobte Praxis-Impulse, wie es gelingt, Familienkompetenzen und Stärken zu ermitteln, zu entwickeln und bestmöglich zu nutzen. Das Resultat ist eine verbesserte Passung von Mensch und Job und eine damit verbundene Stärkung von Leistungskraft und Leistungsfreude. Für Unternehmen wird im Kontext von Personalgewinnung und Personalentwicklung zudem aufgezeigt, wie damit auch im Rahmen von Employer Branding die Attraktivität als Arbeitgeber wächst.

Referentinnen / Referenten

- Brigitte Herrmann,
  INSPIROCON Herrmann Potenzialberatung
- Patricia Montbrun-Löffler,
  Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

ÖE10 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 405/406
Format: Vortrag

Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften – Sachstand und erste Erfahrungen aus der Erprobung des Projektes Neufassung der zentralen Dienstvorschrift 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“

Ausbildung ist ein wesentlicher Baustein in individueller Persönlichkeitsentwicklung und Lebensverläufen in Bildung, Arbeit und Beruf. Insbesondere in der Organisation Bundeswehr wirkt Ausbildung auf „Identität“ und „Identitätsbildung“ des/der Einzelnen.

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis hat gemeinsam mit den militärischen Organisationsbereichen unter Einbindung wissenschaftlicher Expertise die „alte“ Ausbildungsvorschrift „Grundsätze der Ausbildungslehre“ der Bundeswehr grundlegend neu gestaltet und einen zeitgemäßen didaktischen und methodischen Neuansatz hin zum verstärkt konstruktivistischen „Ausbilden für die Streitkräfte“ entwickelt.

Dieser neue, auch der Kompetenzorientierung des Personalmanagements Bundeswehr folgende konzeptionelle Ansatz wird im Rahmen eines Erprobungsprogrammes seit Ende 2016 an ausgewählten Lehrgängen auf seine „Alltagstauglichkeit“ geprüft. Das Erprobungsprogramm befindet sich in der Durchführungsphase und die ersten - durchaus positiven - Ergebnisse aus der Evaluation sowie Erfahrungswerte aus den Ausbildungseinrichtungen liegen vor.

In Fortsetzung der letztjährigen Panel trägt Oberst i.G. Keller zum Sachstand des Erprobungsprogramms vor und präsentiert aktuelle Ergebnisse und Erfahrungen aus der Evaluation. Unterstützt wird er durch Panel – Beiträge von an der Erprobung beteiligten Ausbildungseinrichtungen.

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Eckart Keller,
  Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
- Vertreter der Ausbildungseinrichtung,
  Schule für Feldjäger und Stabsdienst Bundeswehr
- Vertreter der Ausbildungseinrichtung,
  Marineunteroffizierschule

ÖE11 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 13:00-13:45 Uhr
Raum: 108
Format: Vortrag

Erprobung einer Mobile Learning App für die Steigerung der Nachhaltigkeit stationärer Trainings zur Bewältigung psychischer Belastungen

Der Psychologische Dienst der Bundeswehr (PsychDstBw) verfolgt das Ziel, die Möglichkeiten technologiegestützter Ausbildung für die Einsatzvorbereitung nutzbar zu machen. Dazu wurde das Chaos Driven Situations Management Retrieval System (Charly) unter der Leitung des PsychDstBw entwickelt [1]. Charly ist ein computerbasiertes Trainingssystem, in dem die Trainingsteilnehmer mit psychisch belastenden Einsatzszenarien konfrontiert werden und die Bewältigung psychischer Belastungen trainieren. Die Effektivität von Charly ist empirisch belegt [2].
Zur Steigerung der Nachhaltigkeit dieses Trainings wurde die Smartphone App Charly Mobile entwickelt, die es ermöglichen soll, die Inhalte des Charly-Trainings selbstbestimmt zu vertiefen und zu festigen [3]. Charly Mobile wurde gemeinsam mit einer Weiterentwicklung von Charly mit 34 Soldatinnen und Soldaten an zwei Bundeswehrstandorten erprobt. Nach einem zweitägigen Charly-Training erhielten die Erprobungsteilnehmer die App Charly Mobile für ihr Smartphone. Über einen Zeitraum von vier Wochen wurden Nutzungsdaten erhoben, die Aufschluss über die Attraktivität der Module der App für die Nutzer geben sollen. Zudem wurde eine standardisierte Befragung zur Einschätzung der App und ihrer Usability durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Erprobung sollen auf dem (Aus)Bildungskongress vorgestellt und ein Ausblick auf die weitere Entwicklung und Nutzung von Charly Mobile gegeben werden.

Literatur

- Jacobs, H. & Kowalski, J.T. (2014). Die interaktive, multimediale Trainingsplattform CHARLY. In: G. Kreim, et al. (Hrsg). Psychologie für Einsatz und Notfall, S.109-114.
- Wesemann, U., Kowalski, J. T., Jacobsen, T. et al. (2016). Evaluation of a Technology-Based Adaptive Learning and Prevention Program for Stress Response – A Randomized Controlled Trial. Military Medicine, 181, S.863-871.
- Röttger, S., Baeske, S., Scheimann, G. et al. (2016). Entwicklung einer Mobile Learning App für die Steigerung der Nachhaltigkeit stationärer Trainings zur Bewältigung psychischer Belastungen. In: Neusius, A. et al. (Hrsg.). Ausbildungskongress der Bundeswehr 2016. TagungsZeit & MesseZeit, S. 54.

Referentinnen / Referenten

- Oberregierungsrat Dr. Stefan Röttger,
  Sarah Baeske,
  Leitender Regierungsdirektor Dr. Jens Kowalski,
  Streitkräfteamt
- Gerd Scheimann,
  Scheimann & Team

ÖE12 STRATEGIEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 13:00-14:30 Uhr
Raum: 404
Format: Forum

Innovationskreis Führen lernen 4.0

Beginnend im Jahr 2014, wurde seither jährlich in Kooperation mit den Unternehmensverbänden Berlin und Brandenburg (UVB) das Pilotprojekt „Führen Lernen - Führungskräfteentwicklung in Wirtschaft und Bundeswehr“ mit jungen Führungskräften aus dem Bereich der Bundeswehr und der Wirtschaft durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, junge Führungskräfte aus Bundeswehr und Wirtschaft zusammen zu bringen und diese bei der Entwicklung und Stärkung der eigenen Führungskompetenz zu unterstützen.

Im Vorgriff auf eine mögliche Weiterentwicklung wurde die Workshop-Serie als Einzelprojekt in den Maßnahmenkatalog des „Runden Tisches für die Menschen in der Bundeswehr“ unter Leitung der Bundesministerin der Verteidigung, Frau Dr. Ursula von der Leyen, aufgenommen. Die ministerielle Federführung für das Projekt liegt im Referat I 7 der Abteilung Personal des Bundesministeriums der Verteidigung.

Im Jahr 2017 wurde das Projekt als „Innovationskreis Führen lernen 4.0“ in das Themenfeld „Digitale Arbeit“ des „Digital-Labors Wirtschaft 4.0“ der UVB überführt und um junge Personalverantwortliche sowie um Vertreter des Bundesverbandes Deutsche(r) Startups (BVDS) ergänzt.

Zum Abschluss ihrer sich über mehrere Monate erstreckenden Workshoparbeit werden die jungen Nachwuchsführungskräfte und Personalverantwortlichen im Rahmen des (Aus)Bildungskongresses ihre Arbeitsergebnisse und Erfahrungen präsentieren und diese mit Experten diskutieren.

Referentinnen / Referenten

- Brigadegeneral Markus Kurczyk,
  Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

ÖE13 PROJEKTE – ERFAHRUNGEN – EVALUATIONEN

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 14:30-16:00 Uhr
Raum: 101/103
Format: Workshop

Entwicklung von Kompetenzen und Soft Skills von Mitarbeitenden im Laufe ihrer Biografie

Organisationen müssen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – Schlagworte sind hier etwa „Arbeit 4.0“ und „Kampf um die besten Köpfe und Hände“ – antizipieren und darauf reagieren. Nur wer sich bei der Personalgewinnung und Personalbindung auf die Herausforderungen einstellt, kann den Kopf in diesem Rennen vorne haben. Entscheidungen für oder wider einen Arbeitgeber oder über den Verbleib bei diesem werden auf Basis von Faktoren getroffen, die dieser nur zum Teil zu beeinflussen vermag oder im Fokus hat. Individuell im Laufe einer Biografie erworbene Kompetenzen und Soft Skills rücken stärker in den Mittelpunkt.

Das Kompetenzmodell der Bundeswehr beschreibt Kompetenzen, die für die Auftragserfüllung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) über Status- und Laufbahngruppen hinweg von zentraler Bedeutung sind. Neben den notwendigen Qualifikationen werden unter Kompetenzen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften verstanden, die Angehörige des Geschäftsbereiches des BMVg benötigen und in Handlungen umsetzen, um in der jeweiligen Funktion erfolgreich ihre Aufgabe erledigen zu können.

Bei der Antwort auf die Frage, wie Organisationen mit den eingangs beschriebenen Veränderungen umgehen können, gilt es zu berücksichtigen, dass die Entwicklung von Soft Skills und Kompetenzen zu einem – großen – Teil auch außerhalb der Organisation stattfindet. Mitarbeitende können Kompetenzen, die für die Leistungsprozesse der Organisation relevant sein können, etwa auch im Ehrenamt oder bei eigeninitiativ betriebenen Fortbildungen erwerben.

Kompetenzerwerb außerhalb eines institutionalisierten Rahmens und ohne „Bescheinigung“ wird von öffentlichen Arbeitgebern häufig nicht (an)erkannt, nicht wertgeschätzt, nicht gefördert oder – das Einverständnis des Mitarbeitenden vorausgesetzt – systematisch genutzt. Darin kann aber ein wichtiger Schlüssel zu einer adäquaten Antwort auf die eingangs genannten Herausforderungen und die Mitarbeitendenzufriedenheit liegen.

Wie kann es gelingen, diese Kompetenzen zu erkennen, zu nutzen und zu fördern? Welche Rahmenbedingungen sind dazu notwendig? Was kann die Aus-, Fort- und Weiterbildung beitragen?

Referentinnen / Referenten

- Wissenschaftliche Direktorin Silke Brand-Schoder,
  Wissenschaftliche Direktorin Simona Schwarz,
  Bildungszentrum der Bundeswehr
- Oberstleutnant i.G. Tobias Gehricke,
  Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr

Arnet - Lichtenberger

Arnet	Felix Maria	LATTAL Enterprise Gesellschaft für Unternehmensberatung GmbH	Referent ÖE 3
Baumhauer	Dr. Maren	Leibniz Universität Hannover	Referentin W 5
Bender	Prof.'in Dr. Christiane	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin ÖE 4, W 6
Brandt	Peter	Peter Brandt, ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	Referent W 15
Brand-Schoder	Silke	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 13
Breyer-Mayländer	Prof. Dr. Thomas	Hochschule Offenburg	Referent W 1
Brüning	Peter	BwConsulting	Referent ÖE 6
Bußmann	Sandra	BwConsulting	Referentin ÖE 6
Erpenbeck	Prof. Dr. John	Technische Universität Kaiserslautern, Distance and Independent Studies Center (DISC)	Referent W 4
Färber	Reinhard	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent ÖE 5
Flaßbeck	Dr. Christine	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 9
French	Martin	Universität Rostock	Referent W 8
Fritzsche	Dr. Dr. Albrecht	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referent W 2
Gehricke	Tobias	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	Referent ÖE 13
Gensheimer	Janine	Freie Dozentin mit Schwerpunkt Kommunikation und Coaching	Referentin ÖE 2
Gillen	Prof.'in Dr. Julia	Leibniz Universität Hannover	Referentin ÖE 8, W 5
Gottschalk	Prof. Dr. Arnd	Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt	Referent W 15
Harm	Stefan	Universität Rostock	Referent W 8
Hempel	Ralf	WISAG Facility Service Holding GmbH	Referent W 15
Herrmann	Brigitte	INSPIROCON Herrmann Potenzialberatung	Referentin ÖE 9
Hiestand	Dr. Stefanie	Leibniz Universität Hannover	Referentin W 5
Hölzner	Henry	Ausbildungskommando	Referent ÖE 1, ÖE 7
Horn	Gesa	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	Referentin W 3
Huge	Carsten	Oberschule Gehrden	Referent ÖE 1
Kalisch	Dr. Claudia	Universität Rostock	Referentin W 13
Katzky	Dr. Uwe	szenaris GmbH	Referent ÖE 8
Keller	Eckart	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 10
Klopp	Stefan	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	Referent W 15
Kowalski	Dr. Jens	Streitkräfteamt	Referent ÖE 11
Kurczyk	Markus	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter	Keynote, Referent ÖE 12
Leeder	Cordelia	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 2
Lichtenberger	Prof.'in Dr. Bianka	Kalaidos Fachhochschule Zürich, Eastern Kentucky University, USA	Referentin W 1

Mergel - Zudrop

Mergel	Prof.'in Dr. Ines	Universität Konstanz	Referentin W 7
Montbrun-Löffler	Patricia	Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt	Referentin ÖE 9
Möslein	Prof.'in Dr. Kathrin M.	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referentin W 2
Müller	Sarah	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	Referentin W 3
Nittel	Prof. Dr. Dieter	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	Keynote
Oks	Sascha J.	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referent W 2
Piwinger	Götz	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	Referent W 15
Pietraß	Prof.'in Dr. Manuela	Universität der Bundeswehr München	Referentin W 14
Puchert	Dr. Lea	Universität Rostock	Referentin W 13
Rahn	Prof.'in Dr. Sylvia	Bergische Universität Wuppertal	Keynote
Reifferscheid	Christoph	Bildungszentrum der Bundeswehr, Präsident	Keynote
Reiland	Frank	Bundesministerium der Verteidigung	Referent ÖE 8
Röhrborn	Kevin	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W 14
Röttger	Dr. Stefan	Streitkräfteamt	Referent ÖE 11
Scheimann	Gerd	Scheimann & Team	Referent ÖE 11
Scherm	PD Dr. Martin	Zentrum Innere Führung	Referent ÖE 3
Schlömer	Prof. Dr. Tobias	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Keynote
Schneidereit	Dr. Lars	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W 14
Schwarz	Simona	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 13
Seidel	Prof. Dr. rer. nat. Wilfried	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, Präsident	Begrüßung
Thielmann	Rolf	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 8
Vogel	Prof. Dr. Thomas	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Referent W 12
Wagner	Lea	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin ÖE 4
Wéber	Júlia	Universität Kassel	Referentin W 12
Weber	Prof.'in Dr. Ulrike	ISM International School of Management GmbH – Gemeinnützige Gesellschaft	Referentin ÖE 3
Wilbers	Prof. Dr. Karl	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Referent W 11
Wolf	Norina	Technische Universität Kaiserslautern, Distance and Independent Studies Center (DISC)	Referentin W 4
Wolski	Reinhard	Amt für Heeresentwicklung, Amtschef	Keynote
Zimmer	Prof. Dr. Gerhard M.	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W 10
Zöller	Jan	Zentrum Innere Führung	Referent ÖE 3
Zorn	Eberhard	Bundesministerium der Verteidigung, Abteilungsleiter Personal	Eröffnung
Zudrop	Reinhardt	Zentrum Innere Führung, Kommandeur	Keynote

Aussteller von A-Z

Die Fachausstellung ist täglich von 9:00 bis 18:00 Uhr (am 14.9. bis 17:00 Uhr) geöffnet.

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

Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg

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

DAS Studium: HSU
Studieren auf höchstem Niveau

Die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg bildet seit über 40 Jahren Fach- und Führungskräfte für die 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 Universität sind beispielhaft. Die Universität ist mit anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Industrie in der Metropolregion eng verbunden. Sie ist Teil des „Luftfahrtclusters Hamburg“, Partnerin im Forschungscluster „Biokatalyse 2021“ und im Forschungsverbund „Erneuerbare Energien Hamburg“ aktiv. Im Bereich der Werkstoffforschung ist die Universität, zusammen mit dem Helmholtz-Zentrum Geesthacht (HZG), weltweit führend. Gemeinschaftsprofessuren gibt es neben dem HZG mit dem GIGA German Institute of Global and Area Studies, dem Institut für Weltwirtschaft Kiel und der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung.

Studium

Mit ihren Intensivstudiengängen und den herausragenden Studienbedingungen stellt die Universität eine Besonderheit im deutschen Hochschulsystem 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 können. In den vier Fakultäten der Universität werden neun Bachelor- und 16 Master-Studiengänge angeboten. Im Rahmen der erweiterten Öffnung können – bei freien Kapazitäten und gegen Kostenerstattung – u.a. auch ausscheidende SoldatInnen zur Vorbereitung auf einen Zivilberuf, MitarbeiterInnen von Bundesressorts, zivile Nachwuchskräfte für die Bundeswehr und MitarbeiterInnen von Unternehmen an der Universität studieren.

Wissenschaftliche Weiterbildung

Das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) nimmt den Bildungsauftrag des lebenslangen Lernens wahr. Seit 2014 bietet die Universität den akkreditierten Weiterbildungsmaster „Militärische Führung und Internationale Sicherheit“ (M-MFIS) in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie der Bundeswehr Hamburg an. Darüber hinaus können die folgenden von ACQUIN akkreditierten Weiterbildungsmaster zum 01.04.2018 an der HSU/UniBw H studiert werden: „Civil-Military Interaction“ (M-CMI) in Kooperation mit dem NATO Civil-Military Cooperation Center of Excellence, „Führung in der Medizin“ (M-FIM), „Leading Diversity“ (M-LeaD), „Projektingenieurwesen“ (M-ProIng) und „Wertschöpfungs- und Wissensmanagement“ (M-IngWW). Die Einschreibeformalitäten (Zulassungsbedingungen, Bewerbungsfristen usw.) sind den projektbezogenen Websites des ZWW zu entnehmen: https://www.hsu-hh.de/weiterbildung.

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

Ansprechpartner:
Forschung: Dr. Jens Urny
Fon: 040/6541-2213 | jens.urny@hsu-hh.de
Studium: 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

Wir qualifizieren unsere Studierenden durch akademische Bildung für militärische und zivile Führungsverwendungen. Seit mehr als 40 Jahren decken wir zu großen Teilen den Fachkräftebedarf des Trägers. Auf der Basis exzellenter Grundlagenforschung und zukunftsweisender angewandter Forschung sind wir Impulsgeber für die Bundeswehr. Der Idee des lebenslangen Lernens verpflichtet, entwickeln wir hochwertige Weiterbildungsangebote für den öffentlichen Sektor. In der Vernetzung mit Wissenschaftseinrichtungen im In- und Ausland hat sich die Universität als international orientierte Wissenschaftspartnerin etabliert.

Stand 1-3

Bildungszentrum der Bundeswehr

Wissen – Bildung – Kooperation – Zukunft

Das in Mannheim ansässige Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) trägt für den Bildungs- und Qualifizierungsprozess innerhalb der Bundeswehr die Gesamtverantwortung. Denn als Bundesakademie sind hier wesentliche schulische und berufliche Bildungsangebote zusammengeführt, die die Bundeswehr ihren militärischen und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet. Zudem ist die Dienststelle ein zentraler Akteur im Bereich der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung eines modernen und zukunftsfähigen Personalmanagements.

Foto: Jani Pushparajah-Hoof

Rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Bildungszentrum in insgesamt fünf Abteilungen eingesetzt. Drei davon sind die Lehrabteilungen Wehrverwaltung, Wehrtechnik und Schulische Bildung, die die Laufbahnausbildungen nahezu aller Nachwuchsbeamtinnen und -beamten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) verantworten. Hiervon ausgenommen sind nur die Angehörigen des gehobenen und höheren nichttechnischen Dienstes.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BiZBw unterrichten den zivilen Nachwuchs in Lehrgängen von unterschiedlicher Dauer in wirtschaftlichen, juristischen, sozialen und technischen Fächern. Die Abteilung Bildung, Qualifizierung und Zertifizierung bringt sich mit ihrer Expertise aktiv in die Weiterentwicklung ziviler und militärischer Aus-, Fort- und Weiterbildung ein. Ziel ist es unter anderem, verwertbare militärische Kompetenzen, die sich Soldatinnen und Soldaten während ihrer Dienstzeit aneignen, in den Erwerb eines zivilen Berufsabschlusses zu überführen. Die Abteilung Zentrale Angelegenheiten deckt die für den Betrieb der Dienststelle notwendigen querschnittlichen Aufgaben ab.

Mit der Ressource Bildung verantwortet die Mannheimer Bundesakademie damit einen wesentlichen Faktor für die Zukunft der Organisation Bundeswehr und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zudem verantwortet das BiZBw für die Bundeswehr immer wieder Sonderprojekte. Jüngstes Beispiel ist das Pilotprojekt Mentoring, das Verteidigungsministerin Dr. Ursula von der Leyen im August 2016 am Bildungszentrum der Bundeswehr persönlich gestartet hat. Im Sommer dieses Jahres hat der zweite Durchgang begonnen.

Des Weiteren gibt es am BiZBw regelmäßig Veranstaltungen, zu denen Bürgerinnen und Bürger eingeladen werden. Seit vergangenem Jahr findet beispielsweise der „Sicherheitspolitische Dialog in der Metropolregion Rhein-Neckar“ statt. Aber auch Veranstaltungen wie „Bundeswehr - Anders als gedacht“ stoßen bei der Bevölkerung auf reges Interesse.

Besuchen Sie uns auf unseren Internetseiten:
www.bildungszentrum.bundeswehr.de
www.bundeswehrkarriere.de

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.

Stand Roter Platz

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

Streitkräfte der Bundeswehr

Ja, ist denn schon 4.0?

Weichenstellung für eine zukunftsfähige Ausbildung in der Bundeswehr

Mit Blick auf die Ausbildungslandschaft, Nachwuchsgewinnung und Gesellschaft zeigen sich aktuell eine ganze Reihe an Projekten, die die Art und Weise, wie Ausbildung in der Bundeswehr gedacht und durchgeführt wird, im Laufe der nächsten Jahre tiefgreifend verändern werden. Der „fog of war" lichtet sich zunehmend, aus Ideen werden Konzepte und Pilotprojekte, die berühmten Zahnräder beginnen zaghaft ineinander zu greifen. Das Richtige richtig und zum richtigen Zeitpunkt auszubilden, mit dem Anspruch didaktisch, methodisch und konzeptionell zukunftsfähig zu sein, ist deutlich mehr als eine rein handwerkliche Leistung. Um hier zu einem Ergebnis zu kommen, das den Erschütterungen der Zeit standhält und mindestens eine Generation von Soldatinnen und Soldaten in ihrer Funktion als militärische Führerinnen und Führer prägen kann, muss immer wieder reflektiert und optimiert werden. Insofern verbieten sich Schnellschüsse. Die Etablierung eines Qualitätsmanagements wird letztlich die verlässliche Klammer um die vielfältigen Veränderungen in der Ausbildungslandschaft der Bundeswehr bilden.

Beim Titel des Kongresses mag sich mancher fragen, ob er den Sprung von 2.0 auf 4.0 in der Ausbildung verpasst habe. Eben war noch die Rede von Digitalisierung und Virtualisierung, was genau ist denn der Quantensprung, den die reine Zahl suggeriert?

Jenseits der digitalen Revolution, die mit Bezug auf die Industrie mit 3.0 umschrieben wurde und die wir querschnittlich verstanden, wenn auch noch nicht vollumfänglich umgesetzt haben, folgt nun in Bezug auf die Felder Aus-, Fort- und Weiterbildung aus unserer Bewertung eine Rückbesinnung auf die Stärken des Individuums. Eine Vernetzung und Optimierung der Mensch-Maschine-Schnittstelle hat ihre Stärken, die Schwächen einer Konzentration auf diese Aspekte sind in den vergangenen Jahren aber offensichtlich geworden. Im Zuge einer „digitalen Ernüchterung" rückt der Mensch, insbesondere seine Biographie, wieder ins Zentrum. Nicht als verlängerter Arm des in Effektivität und Effizienz um Potenzen überlegenen Maschinenparks, sei er echte Hardware oder virtuell abgebildet. Sondern mit den besonderen Stärken des „unscharfen" menschlichen Denkens und Handelns und unserer (noch) überlegenen Fähigkeit, bei einer Entscheidung Werte und Normen mit zu berücksichtigen. Diese „Renaissance der Menschlichkeit" findet ihren Ausdruck in Projekten wie „Führen lernen", die als Kooperation zwischen der Bundeswehr und dem Unternehmerverband Berlin-Brandenburg junge Führungskräfte aus Bundeswehr und Wirtschaft vernetzen helfen. Hochaktuell und brisant wird dieser Aspekt mit Blick auf das Thema Innere Führung. Was befähigt unser Führungspersonal

von Morgen, nicht nur „das Richtige" zu lernen, sondern auch so zu handeln? Welche Faktoren bestimmen über Erfolg, in der Betriebs- wie in der Personalführung, welche Kompetenzen sind von entscheidender Bedeutung und wo können wir besser werden?

Es ist beileibe nicht so, dass in der Ausbildung der Bundeswehr gefühlt „4.0 vor 12" herrschte. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr „läuft". Der wohlgemeinte Satz „never change a running system" ist mit Blick auf die Stände der Bundeswehr jedoch ganz offensichtlich kein Leitmotiv. Und das ist gut so. Nicht nur, weil man immer noch etwas verbessern kann. Sondern weil es letztlich um eine Änderung des Selbstverständnisses in der Ausbildung geht, die dazu angetan ist, das Selbstverständnis der Bundeswehr insgesamt zu verändern. Dies ist an der Basis bereits angekommen und findet seinen Ausdruck in den gezeigten Projekten und Entwicklungen. Und in den Herzen und Köpfen der Ausbilder. Sprechen Sie sie einfach an! Es gibt da interessante Biographien zu entdecken…

Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.

Kommando Streitkräftebasis
Abteilung Ausbildung Streitkräfte
Fontainengraben 150
53109 Bonn | Fon: 0228 55042600
E-Mail: kdoskbausbsk@bundeswehr.org
http://ausbildung.bundeswehr.org

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis ist der Weiterentwickler der streitkräftegemeinsamen Ausbildung. Darüber hinaus dient sie den gesamten Streitkräften als „Maschinenraum" und „Netzwerk" des Ausbildungssystems.

In diesen Funktionen arbeitet die Abteilung Ausbildung Streitkräfte für den Generalinspekteur der Bundeswehr, für alle Betreiber von Ausbildungseinrichtungen in den Streitkräften sowie für alle Bedarfsträger militärischer Ausbildung.

Roter Platz, 11-25, 54-57

AIRBUS

Airbus Defence and Space GmbH
Rechliner Strasse | 85077 Manching
Anprechpartner: Heinz Unterreiner
Telefon: +49 8459 81 80 88 3
Fax: +49 8459 81 80 88 1
E-Mail: heinz.unterreiner@airbus.com
www. airbus.com

benntec. Systemtechnik GmbH

benntec Systemtechnik GmbH
Walter-Geerdes-Straße 10-12 | 28307 Bremen
Ansprechpartner: Dr. Volker Köhler
Telefon: +49 381 12835-11
E-Mail: volker.koehler@benntec.de
www.benntec.de

BFD Berufsförderungsdienst

Karrierecenter der Bundeswehr Kiel
-Berufsförderungsdienst-
Rostocker Str. 2 | 24106 Kiel
Ansprechpartnerin: Susann Jarausch
Telefon: +49 431 384 7955
Fax: +49 431 384 87 5419
E-Mail: KarrCBwKielBFD@bundeswehr.org

Bildungszentrum der Bundeswehr

Bildungszentrum der Bundeswehr
Seckenheimer Landstraße 12 | 68163 Mannheim
Ansprechpartnerin: Olga Mertin
Telefon: +49 621 4295-2103
E-Mail: bizbwpressestelle@bundeswehr.org
www.bildungszentrum.bundeswehr.de

Bundeswehr Sozialwerk
Hier scheint die Sonne!

Bundeswehr-Sozialwerk e.V.
Ollenhauerstraße 2 | 53113 Bonn
Ansrechpartener: Michael Rondé
Telefon: +49 228 37737 -400
Fax: +49 228 37737 -444
bwsw@bundeswehr.org
www.bundeswehr-sozialwerk.de
www.facebook.com/BundeswehrSozialwerk

CBTL

CBTL GmbH
Aftersales & Partnermanagement
Stuttgarter Str. 2 | D-80807 München
Ansprechpartnerin: Ramona Herrmann
Telefon: +49 89 3589346-47
Fax: +49 89 3589346-99
E-Mail: r.herrmann@cbtl.de
www.cbtl.de

CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM)
Maria Trost 21 | 56070 Koblenz
Ansprechpartner: Sören Kreckel
Telefon: +49 261 8000 2004
E-Mail: vertrieb@telemed.de
www.cgm.com

Deutsches Institut zur Weiterbildung
für Technologen/-innen und Analytiker/-innen
in der Medizin e.V. (DIW-MTA)
Welserstr. 5-7 | 10777 Berlin
Ansprechpartnerin: Anne Thon
Telefon: +49 30 37447319
Fax: +49 30 37433785
E-Mail: thon@diw-mta.de
www.diw-mta.de

Diehl Defence GmbH & Co. KG
Fischbachstr. 16 | 90552 Röthenbach/Peg.
Ansprechpartner: Hans-Werner Wilken
Telefon: +49 911 957-3058
Fax: +49 911 957-3010
E-Mail: Hans-Werner.Wilken@diehl-defence.com
www.diehl-defence.com

DVTA e.V.
Spaldingstr. 110 B | 20097 Hamburg
Ansprechpartnerin: Karin Thees
Telefon: +49 40 235117-16
Fax: +49 40 233373
E-Mail: karin.thees@dvta.de
www.dvta.de

Dienstzeitende.de | Soldata.de
Bahnhofstraße 2 | 86666 Burgheim
Ansprechpartner: Herr Stefan Geßner
Telefon: +49 8432 947 80 41
Fax: +49 8432 947 80 42
E-Mail: info@dienstzeitende.de
www.dienstzeitende.de | www.soldata.de

easyclipr – Erklärfilme
Königsbrücker Str. 124 | 01099 Dresden
Ansprechpartner: Arnd Wenzel
Telefon: +49 351 2755 755
E-Mail: info@easyclipr.com
www.easyclipr.com

ECOS Technology GmbH
Sant-Ambrogio-Ring 13a | 55276 Oppenheim
Ansprechpartner: René Rühl
Telefon: +49 6133 939-260
E-Mail: rene.ruehl@ecos.de
www.ecos.de

eurosimtec GmbH
Mündelheimer Weg 37 | 40472 Düsseldorf
Telefon: +49 211 30 18 56 - 0
Fax: +49 211 30 18 56 - 29
E-Mail: info@eurosimtec.de
www.eurosimtec.de

goldsteps consulting GmbH & Co. KG
August-Schroeder-Str. 4 | 33602 Bielefeld
Ansprechpartner: Carsten Müller
Telefon: +49 521 329013-10
Fax: +49 521 329013
E-Mail: carsten.mueller@goldsteps.de
www.goldsteps.de

GRADAN GmbH
Könneritzstr. 7 | 01067 Dresden
Ansprechpartner: Daniel Graf
Telefon: +49 351 82127920
E-Mail: graf@gradan.eu
www.gradan.eu

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg
Ansprechpartner:
Forschung | Dr. Jens Urny
Telefon: +49 40 6541-2213 | jens.urny@hsu-hh.de
Studium | Astrid Strüßmann
Telefon: +49 40 6541-3855 | astrid.struessmann@hsu-hh.de
Weiterbildung | PD Dr. Ulrike Senger
Telefon: +49 40 6541-3093 | sengeru@hsu-hh.de

Link Innovation GmbH
Braunschweiger Straße 22 | 38518 Gifhorn
Ansprechpartner: Patrik Troell
Telefon: +49 5371 588930
E-Mail: info@link-learning.de
link-learning.de

Mastersolution AG
Postplatz 12 | 08523 Plauen
Ansprechpartner: Enrico Korb
Telefon: +49 3741 42313-0
Fax: +49 3741 42313-19
E-Mail: enrico.korb@mastersolution.ag
www.mastersolution.ag

ML Gruppe
Max-Planck-Str. 39 | 50858 Köln
Ansprechpartner: Peter Brandt
Telefon: +49 2234 9203-226
Fax: +49 2234 9203-9226
E-Mail: p.brandt@mlgruppe.de
www.mlgruppe.de

SANS Institute EMEA
PO Box 124 | Swansea, SA3 9BB, United Kingdom
Ansprechpartner: Herbert Abben
Telefon: +49 172 5120815
E-Mail: habben@sans.org
www.sans.org

Serious Games Solutions
August-Bebel-Straße 27 | 14482 Potsdam
Ansprechpartner: Ralph Stock
Telefon +49 7071 916 720
E-Mail: mail@serious-games-solutions.de
www.serious-games-solutions.de

SRH Fernhochschule – The Mobile University
Lange Straße 19 | 88499 Riedlingen
Ansprechpartnerin: Lena Löffler
Telefon: +49 7371 9315-172
Fax: +49 7371 9315-115
E-Mail: lena.loeffler@mobile-university.de
www.mobile-university.de

Kommando Streitkräftebasis
Abteilung Ausbildung Streitkräfte
(Aus)Bildungskongress
Oberstleutnant Matthias Wendler | Major Wolfgang Reusch
Fontainengraben 150 | 53109 Bonn
Telefon: +49 228 5504 - 2631 / 2635
E-Mail: kdoskbausbildungskongress@bundeswehr.org

szenaris GmbH
Otto-Lilienthal-Straße 1 | 28199 Bremen
Ansprechpartner: Dr. Uwe Katzky
Telefon: +49 421 59647-0
Fax: +49 421 59647-77
E-Mail: uwe.katzky@szenaris.com
www.szenaris.com

thyssenkrupp Marine Systems GmbH
Werftstr. 112-114 | 24143 Kiel
Telefon: +49 431 700 0
Fax: +49 431 700 2312
www.thyssenkrupp-marinesystems.com

TriCAT GmbH
Lise-Meitner-Str. 13 | Science Park II | 89081 Ulm
Ansprechpartner: Katharina Burgmaier
Telefon: +49 731 140 51 98 0
Fax: +49 731 140 51 98 99
E-Mail: katharina.burgmaier@tricat.net
www.tricat.net

tts GmbH
Schneidmühlstraße 19 | 69115 Heidelberg
Anprechpartner: Uwe Kinkel
Telefon: +49 6221 89 469 0
Mobil: +49 173 8935500
E-Mail: info@tt-s.com
www.tt-s.com

TÜV NORD CERT GmbH
Große Bahnstraße 31 | 22525 Hamburg
Ansprechpartner: Steffen Roßberg
Telefon: +49 40 8557 2977
E-Mail: srossberg@tuev-nord.de
www.tuev-nord.de

TÜV Rheinland Akademie GmbH
Am Grauen Stein | 51105 Köln
Anprechpartner: Torsten Hinz
Telefon: +49 221 806 3091
E-Mail: torsten.hinz@de.tuv.com
www.tuv.com/akademie

U-Form Verlag H. Ullrich GmbH & Co. KG
Cronenberger Str. 58 | 42651 Solingen
Ansprechpartner: Fabian Geisbüsch
Telefon: +49 212 22207-46
Fax: +49 212 208963
E-Mail: geisbuesch@u-form.de
www.u-form.de

WALHALLA Fachverlag
Haus an der Eisernen Brücke | 93042 Regensburg
Ansprechpartner: Henrik Nitsche
Telefon: +49 941 5684-124
Fax: +49 941 5684-111
E-Mail: nitsche.henrik@walhalla.de
www.WALHALLA.de

Besucherinformationssystem (BIS)

Im Besucherinformationssystem (BIS) haben sich die Aussteller 2017 mehreren Fachthemen zugeordnet. Nutzen Sie die Übersicht, um Ihren Besuch der Fachausstellung zu planen. In der rechten Spalte ist jeweils die Standnummer angegeben. Den Standort finden Sie im Lageplan auf Seite 90.

App-Entwicklung
Link Innovation GmbH 31

Aus-, Fort- und Weiterbildung von (Führungs-)Personal
AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH 32-33
Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
CBTL GmbH. 27
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V. 34
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10
DVTA e.V.. 34
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28
easyclipr - Erklärfilme. 8
eurosimtec GmbH 35
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
GRADAN GmbH 37
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH. 9
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26
WALHALLA u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG 36

Aus-, Fort- und Weiterbildungsdatenbank
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Aus-, Fort- und Weiterbildungsplanung
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Autorentool
CBTL GmbH. 27

Bachelor- und Masterstudium
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50

BFD-Förderplanung
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Bildungsberatung
DVTA e.V.. 34
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) 4
Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
CBTL GmbH. 27
Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V. // 34
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10
easyclipr - Erklärfilme. 8
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
GRADAN GmbH 37
ML Gruppe 48-49
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH. 9
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Bildungscontrolling
CBTL GmbH. 27
GRADAN GmbH 37
ML Gruppe 48-49
Serious Games Solutions 47

Blended Learning
tts GmbH. 6

Compliance
ML Gruppe 48-49

Content / digitale Ausbildungsmittel
AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH 32-33
benntec Systemtechnik GmbH 30
Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
CBTL GmbH. 27
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10

easyclipr - Erklärfilme 8
eurosimtec GmbH 35
Link Innovation GmbH 31
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH 45
TriCAT GmbH 9
tts GmbH 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG 26
WALHALLA u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG 36

Cyber Security

SANS Institute EMEA 29
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Defence Systems

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

Diversity

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

Eintellungstests, Berufseinstiegstests

U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG 26

E-Learning, WBT (Web Based Training)

easyclipr - Erklärfilme 8
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3
Link Innovation GmbH 31
tts GmbH 6

englischsprachiger Studiengang

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

Erfahrungsorientierte Lernmethoden

Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz

Erklärfilme, Erklärvideo

easyclipr - Erklärfilme 8

Fernausbildung

Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
ECOS Technology GmbH 7

Fernstudium

SRH Fernhochschule - The Mobile University 50

Fernzugriff für Forschung und Lehre

ECOS Technology GmbH 7

Führung in der Medizin

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

gemeinnütziger Verein

Bundeswehr-Sozialwerk e.V. 53

Heimarbeitsplätze, Telearbeitsplätze

ECOS Technology GmbH 7

Informationsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz

Intensivstudium

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

interaktives Video

easyclipr - Erklärfilme 8

IT Sicherheit / IT Security

ML Gruppe 48-49
SANS Institute EMEA 29
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Karriereberatung

TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

Karriereplanung

Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Karriereportal für Soldaten

Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Kompetenzerfassung
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Kompetenzmanagement
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
ML Gruppe 48-49
Serious Games Solutions 47
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH. 9
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Kompetenzorientierte Ausbildung
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57

Konfliktmanagement
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Künstliche Intelligenz
TriCAT GmbH. 9

Laufbahnausbildung
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Lebenslaufdatenbank für Soldaten
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Lernplattformen / Virtuelle Klassenräume
benntec Systemtechnik GmbH 30
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10
easyclipr - Erklärfilme. 8
ECOS Technology GmbH. 7
eurosimtec GmbH 35
Link Innovation GmbH 31
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH 45
TriCAT GmbH. 9
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Managed Training Services
ML Gruppe 48-49

Marketing
easyclipr - Erklärfilme. 8

Medien, Bildungsmedien
easyclipr - Erklärfilme. 8

(Mitarbeiter-) Kommunikation
easyclipr - Erklärfilme. 8

mobile learning
benntec Systemtechnik GmbH 30

moderne Ausbildungstechnologien
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Multimedia-Anwendungen
Link Innovation GmbH 31

Multimediale Ausstattung von Klassenräumen
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10

nationale und internationale Bildungskooperationen
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Online-Soldatenmesse
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Organisationsentwicklung
easyclipr - Erklärfilme. 8
GRADAN GmbH 37
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg .1-3
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Performance Support
tts GmbH 6

Personalauswahl / Recruiting
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Personalentwicklung
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28
easyclipr - Erklärfilme. 8
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg .1-3
SANS Institute EMEA 29
szenaris GmbH 51
tts GmbH. 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Personenzertifizierung
TÜV NORD CERT GmbH 37

Qualifizierung
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Qualitätsmanagement
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57

Rapid Content Creation
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

Serious Games
Serious Games Solutions 47
TriCAT GmbH. 9

Simulation
AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH 32-33
benntec Systemtechnik GmbH 30
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10
easyclipr - Erklärfilme. 8
eurosimtec GmbH 35
SANS Institute EMEA 29
Serious Games Solutions 47
szenaris GmbH 51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH 45
TriCAT GmbH. 9

soziale Kompetenzen
Bildungszentrum der Bundeswehr. . . . . Roter Platz

Stellenportal für Soldaten
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

Studium im Rahmen des Berufsförderungsdienstes
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg .1-3

Telemaintenance / Augmented Reality in Bezug auf Aus-, Fort- und Weiterbildung
benntec Systemtechnik GmbH 30
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5
Diehl Defence GmbH & Co. KG 10
ECOS Technology GmbH. 7
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
Serious Games Solutions 47
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH. 9

Unmanned Aerial Vehicle
eurosimtec GmbH 35

Unternehmensberatung in Bezug auf Aus-, Fort- und Weiterbildung
benntec Systemtechnik GmbH 30
easyclipr - Erklärfilme. 8
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
GRADAN GmbH 37
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH. 9
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Video Based Training
easyclipr - Erklärfilme. 8

Virtual 3D Classroom / Academy
TriCAT GmbH. 9

Virtual Reality Learning
tts GmbH. 6

Virtual Reality Training mit Brille
benntec Systemtechnik GmbH 30

Virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten
TriCAT GmbH 9

virtuelle Karrieremesse
Dienstzeitende.de | Soldata.de 28

virtueller Patient
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM) 5

Web-Design
Link Innovation GmbH 31

Weiterbildung und Studium neben dem Beruf
SRH Fernhochschule - The Mobile University 50

Wissensmanagement
AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH 32-33
Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
CBTL GmbH. 27
easyclipr - Erklärfilme. 8
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
Serious Games Solutions 47
Streitkräfte der Bundeswehr . . . . . Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH 51
tts GmbH. 6

ZAW / BFD / Interne Maßnahmen
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Zertifizierung
Bildungszentrum der Bundeswehr . . . . . Roter Platz
SANS Institute EMEA 29
TÜV NORD CERT GmbH 37

Zivil-militärische Kooperation
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg . 1-3

Zwischen- und Abschlussprüfung der Industrie- und Handelskammer
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG. 26

Programm:

- **SPEAKERS CORNER**
- **ARENA**

(Aus)Bildung –
Forschung –
Technik

SC1

Termin: Dienstag, 12.9.2017 · 12:00-12:30 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Sinn und Unsinn von Zertifizierungssystemen in der Bildungswelt

Es gibt in Deutschland seit vielen Jahren verschiedenste Zertifizierungsansätze, die auch im Bildungsbereich greifen. Die häufigste Frage, die sich hierbei stellt, ist, was ist denn der eigentliche Sinn von Zertifizierungen? Und kann das einem Bildungsträger wirklich helfen sich weiterzuentwickeln? Managementsysteme wie die ISO 9001 und ISO 29990 sind in vielen Bereichen der Bildung aufzufinden und versuchen den Bildungsbereich positiv zu beeinflussen.

Eine Zertifizierung dieser Normsysteme erscheint für viele Unternehmen ein logischer Schritt. Die Frage, die sich hierbei allerdings stellt, ist, ob es tatsächlich eine Sinnhaftigkeit für Bildungsunternehmen ist, sich einer Zertifizierung durch einen Zertifizierer zu stellen?

Die Antwort hierauf ist: Nicht immer. Das Wesentlichste, was eine Zertifizierung mit sich führen sollte, ist ein Veränderungsprozess im Unternehmen. Vor allem bei Bildungsgesellschaften ist das ein elementar wichtiger Punkt, da sie im Gegensatz zu Unternehmen aus der Industrie durch den Nachweis einer Zertifizierung nicht zwangsläufig einen neuen Absatzmarkt eröffnen, wie das beispielsweise in der Automobilindustrie der Fall ist.

Daher stellen sich viele Gesellschaften die tatsächliche Frage, ob es sinnvoll ist einer Zertifizierung nachzugehen? Und ob es Ihnen wirklich etwas bringt? Die Praxis zeigt uns, dass es sowohl positive als auch eine Vielzahl von negativen Fällen gibt, was die Zertifizierung im Bildungsbereich anbelangt.

Die Frage ist: Wie kommen die zustande? Die Antwort ist relativ einfach. Die Frage, ob eine Zertifizierung Sinn macht oder nicht liegt einmal an der Intuition des Bildungsträgers und auf der anderen Seite an der Fähigkeit des Zertifizierers, dem Unternehmen zu helfen und das Unternehmen nicht in Sinnlosigkeiten zu ersticken.

Herr Graf wird in seinem Vortrag an einigen praktischen Beispielen deutlich machen, wohin falsch interpretierte und falsch ausgelegte Anforderungen führen können. Er wird erläutern wie das in einer Zertifizierung zu Fehlern führen kann und wie ein Unternehmen im Bildungsbereich sich davor schützen kann Qualitätsmanagement und Qualitätsmanagementzertifizierungen für sich aktiv zu nutzen. Anhand von praktischen Beispielen aus der Zertifizierungserfahrung wird Sie Herr Graf auf eine kleine Reise mitnehmen, an deren Ende Sie hoffentlich ein verändertes Verständnis von Sinn und Unsinn von Qualitätsmanagement und Qualitätsmanagementzertifizierungen haben werden.

Referentinnen / Referenten

- Daniel Graf,
  GRADAN GmbH

SC2

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 9:30-10:00 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Studie Azubi-Recruiting Trends 2017 – Die Bedürfnisse der Zielgruppe wirklich verstehen

Die Studie „Azubi-Recruiting Trends“ ist die wichtigste doppelperspektivische Untersuchung zum Azubi-Marketing in Deutschland. Erstmals wurde die Sicht der Ausbilder mit denen der Azubis und Bewerber im öffentlichen Dienst verglichen. Die Geschäftsführerin der U-Form Gruppe Felicia Ullrich präsentiert spannende Erkenntnisse zu unterschiedlichen Sichtweisen und den Besonderheiten der Zielgruppe im öffentlichen Dienst.
527 Ausbilder und 950 Bewerber des öffentlichen Dienstes wurden befragt. Die Untersuchung erlaubt, die Sicht der Ausbilder mit der der Azubis und Azubi-Bewerber zu vergleichen. Die erstmalig erschienene „Branchenedition Public Sector“ ermöglicht Ausbildungsbetrieben so, auf unterschiedliche Sichtweisen aufmerksam zu werden. Partner ist der „Behördenspiegel“, die größte Branchenzeitschrift für den öffentlichen Dienst.

Themen 2017: Kanäle, Bewerbungsprozess, Eltern und Berufsschule
Neben den auch in den vergangenen Jahren aufgegriffenen Klassikern aus dem Azubi-Marketing und -recruiting wie Kanälen, Medien und Bewerbungsprozess vertieft die Studie 2017 gezielt die Frage nach der Rolle der Eltern bei der Berufswahl des Nachwuchses. Außerdem nimmt die Studie die Aktualität des Unterrichts in der Berufsschule sowie moderne Lernformen in den Blick. Wissenschaftlich begleitet werden die „Azubi-Recruiting Trends 2017“ auch in diesem Jahr wieder von Prof. Dr. Christoph Beck (Hochschule Koblenz), einem der führenden Experten für Recruiting und Employer Branding in Deutschland.

Ergebnisse der vergangenen Jahre
In den vergangenen Jahren hat die Studie einige Überraschungen zutage gefördert. So zeichneten die „Azubi-Recruiting Trends 2014“ ein Bild der Azubi-Bewerber als „selbstbewusste Sinnsucher“, die sich des eigenen Marktwerts bewusst sind. Im Hinblick auf die Bewerbungsformate zeigte die Studie 2015 die Azubi-Bewerber als zum Teil konservativer als die Ausbildungsbetriebe – mit einer ausgeprägten Sympathie für die Papierbewerbung. Die Helikopter-Eltern, so die Studie 2015, treten auch bei der Wahl des Ausbildungsplatzes auf den Plan, allerdings wird ein großer Teil der Schüler bei der Ausbildungssuche auch allein gelassen. 2016 schließlich machte die doppelperspektivische Befragung deutlich, dass der persönliche Rat von Eltern oder Freunden die wichtigste Informationsquelle für die Suche nach einem Ausbildungsplatz darstellt und die duale Ausbildung entgegen allen Unkenrufen bei Azubis wie in den Betrieben einen sehr guten Ruf genießt. Freuen Sie sich auf die spannenden Erkenntnisse der Befragung aus 2017 – mit speziellem Fokus auf den öffentlichen Dienst.

Referentinnen / Referenten

- Felicia Ullrich,
  U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co.KG

SC3

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 12:15-12:45 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Umsetzung von Ausbildungskonzepten mit Virtual Reality, Augmented Reality und Mixed Reality

Wissen und Kompetenz sind zwei wesentliche Schlagworte, die in den letzten Jahren zusehends in den Fokus der heutigen Arbeitswelt gerückt sind. So auch bei der Bundeswehr. Während sich Ersteres durch gezieltes Lernen aneignen lässt, entsteht Letztere erst durch die Anwendung des Erlernten in der Praxis.

Im Rahmen einer kompetenzorientierten Ausbildung können verschiedene Formen von Simulationsumgebungen genutzt werden, um die Realität und somit die Praxisnähe gefahrlos nachzubilden. Dazu zählen u. a. Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) und Mixed Reality (MR). Diese drei Formen werden im Vortrag und didaktischen Gesichtspunkten vorgestellt und mit Beispielen veranschaulicht.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Uwe Katzky,
  szenaris GmbH

SC4

Termin: Mittwoch, 13.9.2017 · 14:45-15:15 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

„Isle of Economy“ - Blended Learning - Bildung zwischen Theorie und Praxis im geschützten Raum

„Isle of Economy“ ist ein digitales Serious Game, das speziell für den Einsatz im schulischen Kontext in der Sekundarstufe II entwickelt wurde. Mit „Isle of Economy“ erfahren die Schülerinnen und Schüler im Klassenverbund grundlegende Wirtschaftsmechanismen. Die Lösung ist Story-basiert, um transferförderliche Aspekte zu bedienen.

Ziel des Klassenverbunds ist es, gemeinsam sowie für sich, auf einer einsamen Insel eine neue Zivilisation aufzubauen. Bei der Gestaltung der Inselwelt werden schrittweise ökonomische Grunderfahrungen gemacht. Der Klassenverbund setzt sich zudem mit diesbezüglichen sozialwissenschaftlichen Themen auseinander.

Der Einsatz des Serious Games erfolgt unterrichtsbegleitend, ausgerichtet am Lehrplan und gesteuert durch die Lehrkräfte über einen Zeitraum von sechs bis zehn Wochen.

Im Regelunterricht werden die Themen mithilfe von passgenauen Arbeitsblättern reflektiert, erzielte Entwicklungen und Ergebnisse des Klassenverbunds innerhalb der Anwendung können über Auswertungen in den Unterricht eingebunden werden, schaffen so in der theoretischen Themenerarbeitung einen praxisnahen erfahrbaren Bezug und in dem Zuge nachhaltigeres Verständnis in der Zielgruppe.

Didaktisch ist das 3-Dimensionale heuretische (Würfel-)Lernmodell nach Peter Baumgartner Grundlage. Das Lernziel ist durch den spielerischen simulativen aber individuellen Charakter zwischen entdecken/verstehen und entwicklen/handeln angesiedelt, die Lerninhalte sind auf die Aspekte Problemlösen komplexer Situationen und Gestalt-Mustererkennung sowie die Lernstrategien im Konstruktivismus (betreuen, kooperieren) verankert.

Zudem bedient die spielerische Grundausrichtung einen motivierenden Ansatz, die treibenden berücksichtigten Spielmechanismen Herausforderung, Ehrgeiz, Selbstverwirklichung und Belohnung, gekoppelt mit Neugier fördern die Auseinandersetzung. Die wesentlichen Motivationsfaktoren Macht, Erfolg, Zugehörigkeit werden durch das Multiplayergame angesprochen.

Literatur

- Baumgartner, P. (1997): Didaktische Anforderungen an (multimediale) Lernsoftware.
- Fritz, J.; Fehr, W. (2003): Medienpädagogik: Computerspiele – Virtuelle Spiel- und Lernwelten.

Referentinnen / Referenten

- Arne Gels,
  TÜV Rheinland Akademie GmbH
- Dr. Wolf Prieß,
  Joachim Herz Stiftung
- Prof. Dr. Hans Jürgen Schlösser,
  Zentrum für ökonomische Bildung in Siegen

SC5

Termin: Donnerstag, 14.9.2017 · 11:30-12:00 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Wie wird Information zu anwendbarem Wissen? Theorie und Praxis anhand des Fallbeispiels Vertriebsschulungen bei der PLATH GmbH

Im Oktober 2015 hat die PLATH GmbH ein neues Konzept für Vertriebsschulungen entwickelt, welches aktuelle Aspekte der Didaktik und Methodik beinhaltet.

Entstanden ist ein Konzept, das kreatives, entdeckendes Lernen und den Transfer von Information zu Wissen in einer sehr heterogenen Lerngruppe, berücksichtigt.

Die neu entwickelten Vertriebsschulungen verzichten größtenteils auf Frontalunterricht und basieren auf dem Prinzip Handeln – Lernen – Handeln. Sie wurden bei der PLATH GmbH in 2016 und 2017 erfolgreich durchgeführt und werden zukünftig weiter regelmäßig angeboten.

Das Konzept ermöglicht es allen Teilnehmern, ausgehend von ihrem individuellen Wissens- und Erfahrungsstand, individuelle Lernfortschritte zu erzielen und diese direkt in der Vertriebsarbeit anzuwenden. Darüber hinaus ermöglicht das Format einen projektunabhängigen Austausch zu Produktfragen zwischen den Abteilungen Produktmanagement, Entwicklung und Vertrieb. Dieser ist sehr wertvoll für ein technisch geprägtes und innovatives Unternehmen in einem hochdynamischen Umfeld.

Im Beitrag stellt Frau Heinzel die Rahmenbedingungen, Abläufe und Ergebnisse der ersten beiden Schulungszyklen vor und gibt einen Ausblick auf die nächste Schulungsrunde, die für November 2017 geplant ist.

Referentinnen / Referenten

- Anne Heinzel,
  PLATH GmbH

A1

Termine: **Dienstag, 12.9.17 · 11:30-12:00 Uhr**
Mittwoch, 13.9.17 · 17:15-17:45 Uhr
Donnerstag, 14.9.17 · 13:45-14:15 Uhr
Raum: **ARENA**

HEER / LUFTWAFFE

Vorstellung eines Tools zur Erfassung der Ausbildungsqualität als Teil eines Konzeptes zum Qualitätsmanagement/Evaluierung von Trainings

Um sicherzustellen, dass wir „das Richtige zur richtigen Zeit richtig ausbilden“ wurde am Technischen Ausbildungszentrum der Luftwaffe Abteilung Süd ein Konzept zur Qualitätssicherung der Lehre entwickelt. Hauptmann Peters als der Verantwortliche für das Qualitätsmanagement stellt ein vollelektronisches Tool vor. Die dadurch mit geringem Aufwand durchführbaren Befragungen werden nicht nur unmittelbar am Lehrgangsende durchgeführt, es erfolgt nach einiger Zeit „im Job“ eine Erhebung, ob die Lehrgangsinhalte/ -Umfang zur Tätigkeit „passen“. Auf Grundlage fundierter Daten ist es damit möglich, Maßnahmen zur Anpassung von Trainingsdauer und Ausbildungsinhalten abzuleiten. Zudem wird basierend auf der Datenerhebung ein Bericht verfasst, der es erlaubt, ein hoch komplexes und/ oder zeitintensives Training als IST-Analyse in Kurzform zu beschreiben. Ein wertvolles Tool auch für die Dienstaufsicht.

A2

Termine: **Dienstag, 12.9.17 · 13:30-14:00 Uhr**
Donnerstag, 14.9.17 · 9:15-9:45 Uhr
Raum: **ARENA**

HEER / AUSBILDUNGSKOMMANDO

Nutzung der Erfahrungen einer staatlichen Oberschule bei der Digitalisierung des Lehrbetriebes für das Projekt „Moderne Ausbildungstechnik für Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr“

Das Deutsche Heer ist dabei, die Vorteile der bei der Offizierschule des Heeres bereits vorhandenen modernen Ausbildungstechnik immer besser auszunutzen. Seit Ausstattungsbeginn werden dort Erfahrungen nicht nur für den eigenen Lehrbetrieb, sondern auch zur Weitergabe an andere Ausbildungseinrichtungen gesammelt und ausgewertet. Die Oberschule in Gehrden ist in dieser Pilotfunktion bei staatlichen Bildungseinrichtungen in vergleichbarer Situation, in Fachkreisen ist sie als „Tablet-Schule“ bekannt. Das Ausbildungskommando nutzt das entstandene partnerschaftliche Verhältnis, um ergänzend zu eigenen Erfahrungen die dort erlangten Erkenntnisse zu verwerten und dadurch zukünftigen Ansprüchen gerecht werden zu können. Wie können die Streitkräfte an die durch die Schüler erlangte Medienkompetenz anknüpfen? Werden wir im Ergebnis in der Lage sein, eine entstehende Erwartungshaltung der „Generation Z“ zu erfüllen?

A3

Termine: **Dienstag, 12.9.17 · 15:45-16:15 Uhr**
Mittwoch, 13.9.17 · 12:30-13:00 Uhr
Raum: **ARENA**

HEER / AUSBILDUNGSZENTRUM TECHNIK LANDSYSTEME

Kompetenzorientierung in der technischen Ausbildung: „Alter Wein in neuen Schläuchen oder idealtypische Anwendung“

Wie generell, steht auch die technische Ausbildung im Heer vor Herausforderungen. Neues Gerät wird in kleinen Umfangszahlen, aber hoher Variantenvielfalt eingeführt, gleichzeitig entwickelt sich die Komplexität der Systeme rasant. Insbesondere bei Einsätzen wird nicht nur das der Truppe bekannte, sondern auch durch Dritte beigestelltes Gerät eingebracht. Die Anzahl unterschiedlicher Fahrzeuge wie auch des übrigen instand zu setzenden Geräts hat sich enorm erhöht. Demgegenüber werden in den Kontingenten im Einsatz Instandsetzungskräfte nur in geringer Anzahl vorgehalten, um möglichst viele „Kämpfer“ einplanen zu können.

Die bisherige Ausbildungssystematik berücksichtigt diese Herausforderung noch nicht ausreichend.

Gute Ansätze existieren aber schon in der Technikerausbildung, wo verstärkt Wert auf Kompetenzentwicklung gelegt wird. Es gilt diese Ansätze auszuweiten, um den gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden.

A4

Termin: **Mittwoch, 13.9.17 · 11:00-11:30 Uhr**
Raum: **ARENA**

KOMMANDO STREITKRÄFTEBASIS ABTEILUNG AUSBILDUNG STREITKRÄFTE

Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung in der Bundeswehr (QM MilAusbBw), Erprobung des Entwurfs der Regelung

Mit der Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ vom 16.10.2014 ist durch den Generalinspekteur der Bundeswehr (GenInsp) 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. Hierzu wurde in einer streitkräftegemeinsamen Projektgruppe der Entwurf einer Regelung QM MilAusbBw erarbeitet. Dieser Entwurf wird seit Beginn des Jahres an verschiedenen Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte erprobt, dabei werden insbesondere die Aspekte Mehrwert, Kosten/Nutzen und Mehraufwand für die Militärischen Organisationsbereiche untersucht.

In diesem Vortrag werden der aktuelle Sachstand und die weitere Vorgehensweise im Projekt dargestellt.

A5

Termin: Mittwoch, 13.9.17 · 11:45-12:15 Uhr
Raum: ARENA

ZENTRUM FÜR CYBER-SICHERHEIT DER BUNDESWEHR (ZCSBW)

Bereitstellung von Simulations-, Test- und Integrationsumgebungen / nationale und multinationale Vernetzung

Die Gruppe Simulationszentrale der Bundeswehr / Cyber Umgebungen unterstützt bei simulationsgestützten Untersuchungen, Ausbildungen und Übungen, nationaler und multinationaler Vernetzung sowie der Bereitstellung von virtuellen Umgebungen.

In diesem Rahmen werden unterschiedliche nationale und internationale Standorte miteinander vernetzt, um eine gemeinsame, verteilte IT-Infrastruktur zu bilden. Reale und virtuelle Simulationssysteme werden auf dieser Basis befähigt Informationen auszutauschen, wodurch simulationsgestützte Vorhaben Standort- und Truppengattungs-/Teilstreitkräfte-übergreifend durchgeführt werden können.

Im Rahmen des Vortrages werden die Möglichkeiten des ZCSBw im Hinblick auf die simulationsgestützte Ausbildung umrissen. Weiterhin wird die gesamte Fähigkeitspalette anhand anschaulicher Beispiele und sich bereits in der Nutzung befindlicher Anwendungsfälle näher erläutert und veranschaulicht.

A6

Termin: Mittwoch, 13.9.17 · 15:15-15:45 Uhr
Raum: ARENA

KOMMANDO STREITKRÄFTEBASIS ABTEILUNG AUSBILDUNG STREITKRÄFTE

Aktueller Sachstand zur Nutzung und Weiterentwicklung der IT-Unterstützung für lehrgangsgebundene Ausbildung in der Bundeswehr

Die Referatsgruppe Hauptprozess Individualausbildung ist für das Fachverfahren Integriertes Ausbildungsmanagementsystem (IAMS) verantwortlich. Dies umfasst neben dem Prozessmanagement Hauptprozess Individualausbildung und der Weiterentwicklung der damit einhergehenden Prozesse und des IAMS das fachliche Nutzungsmanagement IAMS einschließlich der Nutzerbetreuung der über 6.500 Nutzer in der Bundeswehr.

Das auf Basis 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 Lernzielekatalog 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. und darüber hinaus Auswertemöglichkeiten der im IAMS vorhandenen Daten.

Mit der kontinuierlichen Erweiterung des Nutzungsgrades und der Weiterentwicklung des Systems wird auch dessen Integration im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr kontinuierlich fortschreiten.

A7

Termin: Donnerstag, 14.9.17 · 11:00-11:30 Uhr
Raum: ARENA

WIKI-SERVICE BUNDESWEHR

Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung des Wiki-Service Bundeswehr im Rahmen kompetenzorientierter Ausbildung und auf ihrem Weg in die Bundeswehr

Die Bundeswehr nutzt ihren Wiki-Service aktuell schwerpunktmäßig zur Schaffung von Transparenz und zum Involvement der Betroffenen bei disruptiven Veränderungen, wie zum Beispiel der Aufstellung des neuen Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum. Perspektivisch wird das Onlinemedium auch in der Ausbildung eine größere Rolle spielen. Mit dem Wiki-Bereich „Werkzeugkasten kompetenzorientierte Ausbildung“ hat das Kommando Streitkräftebasis eine interaktive Plattform für die 16.000 Ausbilder der Bundeswehr im IntranetBw geschaffen.

Dieser Vortrag gibt eine Übersicht über die Funktionsweise des Wiki-Service der Bundeswehr an sich, welche Möglichkeiten die Plattform zur Unterstützung kompetenzorientierter Ausbildung bietet und ermöglicht einen exklusiven Blick in den, der Öffentlichkeit noch verborgenen Wiki-Bereich „Werkzeugkasten kompetenzorientierte Ausbildung“.

Ausstellerverzeichnis

Sortiert nach **Alphabet**

AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH	32-33
benntec Systemtechnik GmbH	30
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)	4
Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
Bundeswehr-Sozialwerk e.V.	53
CBTL GmbH	27
CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM)	5
Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V.	34
Diehl Defence GmbH & Co. KG	10
DVTA e.V.	34
Dienstzeitende.de I Soldata.de	28
easyclipr – Erkärfilme	8
ECOS Technology GmbH	7
eurosimtec GmbH	35
goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52
GRADAN GmbH	37
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	1-3
Link Innovation GmbH	31
Mastersolution AG	10
ML Gruppe	48-49
SANS Institute EMEA	29
Serious Games Solutions	47
SRH Fernhochschule - The Mobile University	50
Streitkräfte der Bundeswehr	Roter Platz, 11-25, 54-57
szenaris GmbH	51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH	45
TriCAT GmbH	9
tts GmbH	6
TÜV NORD CERT GmbH	37
TÜV Rheinland Akademie GmbH	46
U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG	26
WALHALLA u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG	36

Sortiert nach **Standnummern**

1-3	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
4	Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)
5	CompuGroup Medical Deutschland AG (CGM)
6	tts GmbH
7	ECOS Technology GmbH
8	easyclipr – Erkärfilme
9	TriCAT GmbH
10	Mastersolution AG
10	Diehl Defence GmbH & Co. KG
26	U-Form Verlag Hermann Ullrich GmbH & Co. KG
27	CBTL GmbH
28	Dienstzeitende.de I Soldata.de
29	SANS Institute EMEA
30	benntec Systemtechnik GmbH
31	Link Innovation GmbH
32-33	AIRBUS DEFENCE AND SPACE GmbH
34	Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V.
34	DVTA e.V.
35	eurosimtec GmbH
36	WALHALLA u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG
37	GRADAN GmbH
37	TÜV NORD CERT GmbH
45	thyssenkrupp Marine Systems GmbH
46	TÜV Rheinland Akademie GmbH
47	Serious Games Solutions
48-49	ML Gruppe
50	SRH Fernhochschule - The Mobile University
51	szenaris GmbH
52	goldsteps consulting GmbH & Co. KG
53	Bundeswehr-Sozialwerk e.V.
Roter Platz	Bildungszentrum der Bundeswehr
Roter Platz, 11-25, 54-57	Streitkräfte der Bundeswehr

Networking

Dienstag: Dinner auf der Elbe

Am Dienstag, den 12. September 2017, 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: Networken – Feiern – Tanzen

Die Kongress-Party findet am Mittwoch, den 13. September 2017, ab 18:00 Uhr statt. Nutzen Sie die Gelegenheit und feiern Sie zusammen mit den Teilnehmenden des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr, den Referentinnen und Referenten sowie dem Standpersonal der Fachausstellung einen gemütlichen Ausklang des zweiten Tages.

Donnerstag: Kongressfinale mit „KongressKonkret“

Mit dem Format „KongressKonkret “ möchten wir den diesjährigen (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr gemeinsam mit Ihnen ausklingen lassen. Im Rahmen des gemeinsamen Abschlusses werden wir eine kurze Rückschau auf die drei Veranstaltungstage geben.

Ankonferenzen

Abteilung Ausbildung Streitkräfte im 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.
Im Schwerpunkt sind folgende Themen vorgesehen:

- Sachstand zur Weiterentwicklung der Ausbildungslandschaft der Streitkräfte (SK) – Stichworte sind Ausbildung 4.0 und Führung 4.0;
- Fortschritt der Projekte „Kompetenzorientierte Ausbildung in der Bundeswehr“ (Nachfolger ZDv 3/1); „Prüfungswesen der SK“ (ehemals ZDv 3/6) und „Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung Bw“.

Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Bundesministerium der Verteidigung, mit Teilnehmern aus allen Ausbildungsbereichen der Bundeswehr

Diese nicht öffentliche Sitzung dient in erster Linie dem Informationsaustausch, um gemeinschaftliche Probleme, welche die zivilen Ausbildungen in der Bundeswehr (Bw) betreffen, zu ermitteln, sowie die Ausbildungsqualität in der Bw sicherzustellen und zu verbessern. Zudem haben die Teilnehmer die Möglichkeit sich im Rahmen des (Aus)Bildungskongresses über neue Konzepte im Bereich Berufsausbildung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung zu informieren.

- Ausschuss Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten der Bw.
- Ausschuss Laufbahnausbildungen der Beamtenanwärter der Bw.
- Identifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen begleitend zur Berufsausbildung.

„Kompetenzerwerb und -erhalt Führungskräfte“ – Sachstand und weitere Planungen zu Kooperationen zwischen Bundeswehr und Wirtschaft

Im Rahmen der Klausurtagung „SKB und CIR - gemeinsam mit Partnern in der Wirtschaft“ am 20. Juni 2017 in Berlin, diskutierten im Workshop „Kompetenzerwerb und -erhalt Führungskräfte“, Vertreter aus Bundeswehr, der gewerblichen Wirtschaft und der Wissenschaft über diesbezügliche Herausforderungen und Lösungsansätze. Unter dem Vorsitz des Abteilungsleiters der Abteilung Ausbildung Streitkräfte waren alle Interessierten eingeladen, Ideen einzubringen, wie im Rahmen von Kooperationen, gemeinsam den identifizierten Herausforderungen begegnet werden könnte. Ganz im Sinne der Maxime des Workshops, zu diesem Zeitpunkt „nur“ den initiativen Impuls für weitergehende Diskussionen, Überlegungen zu möglichen Kooperationen und eine konkrete Umsetzung zu geben, wurde die Workshoparbeit zwischenzeitlich in vielfältiger Weise fortgesetzt. Entstanden sind erste konkrete Formate, die im Rahmen dieser Ankonferenz zum (Aus)Bildungskongress vorgestellt und diskutiert werden sollen. Neben dem Ziel, wichtige Impulse für weitergehende Bemühungen zu gewinnen, sollen zusätzliche Interessierte die Gelegenheit erhalten, sich den Initiativen anzuschließen bzw. weitere Ideen einzubringen.

Diese Ankonferenz ist für alle Besucher des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr zugänglich.

Datum: 12.09.2017
Uhrzeit: 13:00 - 14:00 Uhr
Raum: 403

Austausch des Abteilungsleiters PAO (Personal/Ausbildung/Organisation) mit den Schulkommandeuren der Ausbildungseinrichtungen der Marine

Der Abteilungsleiter PAO Flottillenadmiral Endres nutzt seine jährliche Ankonferenz während des (Aus)Bildungskongresses, um sich mit den Schulkommandeuren der Großschulen der Marine abzustimmen und zu besprechen.
Hauptschwerpunkt der Ankonferenz wird die aktuelle Situation in den Schulen der Marine im Bezug auf Personal, Ausrüstung und Ausstattung sein, um Herausforderungen an den Ausbildungseinrichtungen zu erkennen und abzustimmen.

Vorstellung Studie „Grundlagen zur Ausgestaltung einer zukunftsfähigen Cyber- / IT-Aus-, Fort- und Weiterbildungssystematik im Geschäftsbereich BMVg“

Das Bundesverteidigungsministerium hat im Rahmen der Aufstellung der neuen Abteilung im Ministerium und des militärischen Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum (CIR) eine Studie mit dem Ziel in Auftrag gegeben, die Cyber-/IT-Aus-, Fort- und Weiterbildung im Geschäftsbereich zukunftsfähig, modern, modular, attraktiv und wenn immer möglich zivil anschlussfähig auszugestalten. Die Studie ist breit angelegt und betrachtet die zukünftig erforderlichen Kompetenzen im Bereich Cyber/IT zunächst einmal im Wesentlichen unabhängig von Status- und Laufbahnzugehörigkeiten. Darüber hinaus werden Aspekte wie „lebenslanges Lernen“ und „just-in-time“-Kompetenzerwerb betrachtet. Die Ausgestaltung von Karrierepfaden und Förderungsmodellen ist ebenfalls Bestandteil der ergebnisoffenen Untersuchung. Ziel ist es, den Inspekteur des Organisationsbereichs CIR in die Lage zu versetzen, seine spezifischen Bedarfsträgerforderungen unter Berücksichtigung der Studienerkenntnisse formulieren zu können. Die Studienerkenntnisse strahlen aber auch über den Bereich CIR in alle anderen Organisationsbereiche aus, da aufgrund der gemeinsamen Nutzung von Ausstattungen und Verfahren sowie im Hinblick auf die Austauschfähigkeit des Personals nur mit einer harmonisierten, gemeinsamen Cyber-/IT-Aus-, Fort- und Weiterbildung den Herausforderungen begegnet werden kann.

Diese Ankonferenz ist für alle Besucher des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr zugänglich.

Datum: 13. 09. 2017
Uhrzeit: 11:30 – 12:45
Raum: Hörsaal 3

Ausbildertagung Streitkräftebasis 2/2017

Das für die Ausbildung in der Streitkräftebasis verantwortliche Fachpersonal, sowohl aus dem Kommando Streitkräftebasis als auch aus den nachgeordneten Fähigkeitskommandos und Zentren, trifft sich auf regelmäßiger Basis zweimal im Jahr, mit dem Ziel des Informationsaustausches, des Abgleiches und der Weiterentwicklung, vornehmlich der allgemeinmilitärischen Ausbildung.

Das Team Ausbildung Streitkräftebasis nutzt seit dem (Aus)Bildungskongress 2014 die Themenschwerpunkte für die eigene Arbeit und die Umsetzung neuer Ideen in den Kommandobereich. Ausbildungseinrichtungen der Streitkräftebasis sind regelmäßig auf den Austellungsständen vertreten. Was liegt da näher, als den Kongress in diesem Jahr vor Ort, mit den Möglichkeiten eines weit übergreifenden Informationsaustausches zu nutzen. Panels, Keynotes und Diskussionsforen können und sollen für die eigene Ausbildertagung unmittelbar genutzt werden.

Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte mit dem Kommandeur der Führungsakademie der Bundeswehr, den Kommandeuren der Offizierschulen und dem Kommandeur Zentrum Innere Führung

Besprechungsziel ist der Austausch über aktuelle Themen der Weiterentwicklung und Optimierung der Offizierausbildung. Im Schwerpunkt sind folgende Themen vorgesehen:

- Sachstand zur Weiterentwicklung der Ausbildungslandschaft der Streitkräfte (SK) – Stichworte sind Ausbildung 4.0 und Führung 4.0;
- Fortschritt des Projekts „Kompetenzorientierte Ausbildung in der Bundeswehr“ („Nachfolger ZDv 3/1“); Prüfungswesen der SK (ehemals ZDv 3/6) und „Qualitätsmanagement“;
- Unterrichtung zum Sachstand der Neuausrichtung der Stabsoffizierausbildung.

Ankonferenz Arbeitsgruppe Technologiegestützte Ausbildung auf Kommandoebene

Die Arbeitsgruppe Technologiegestützte Ausbildung auf Kommandoebene (AG TA KdoE) ist das oberste Gremium unterhalb der ministeriellen Ebene zur Bw-weiten Koordination der Technologiegestützten Ausbildung und hat hierbei folgendes Aufgabenspektrum:

- CUA (Computerunterstützte Ausbildung)
- CUSA (Computerunterstützte Sprachausbildung)
- AV Medien Ausbildung und Videoausbildungsfilmproduktion
- FA (Fernausbildung)
- MAT (Moderne Ausbildungstechnik)
- Nutzung von Simulation in der Ausbildung
- Harmonisierung der Ausbildung von Fachpersonal TA (z.B. Autoren, Teletutoren)

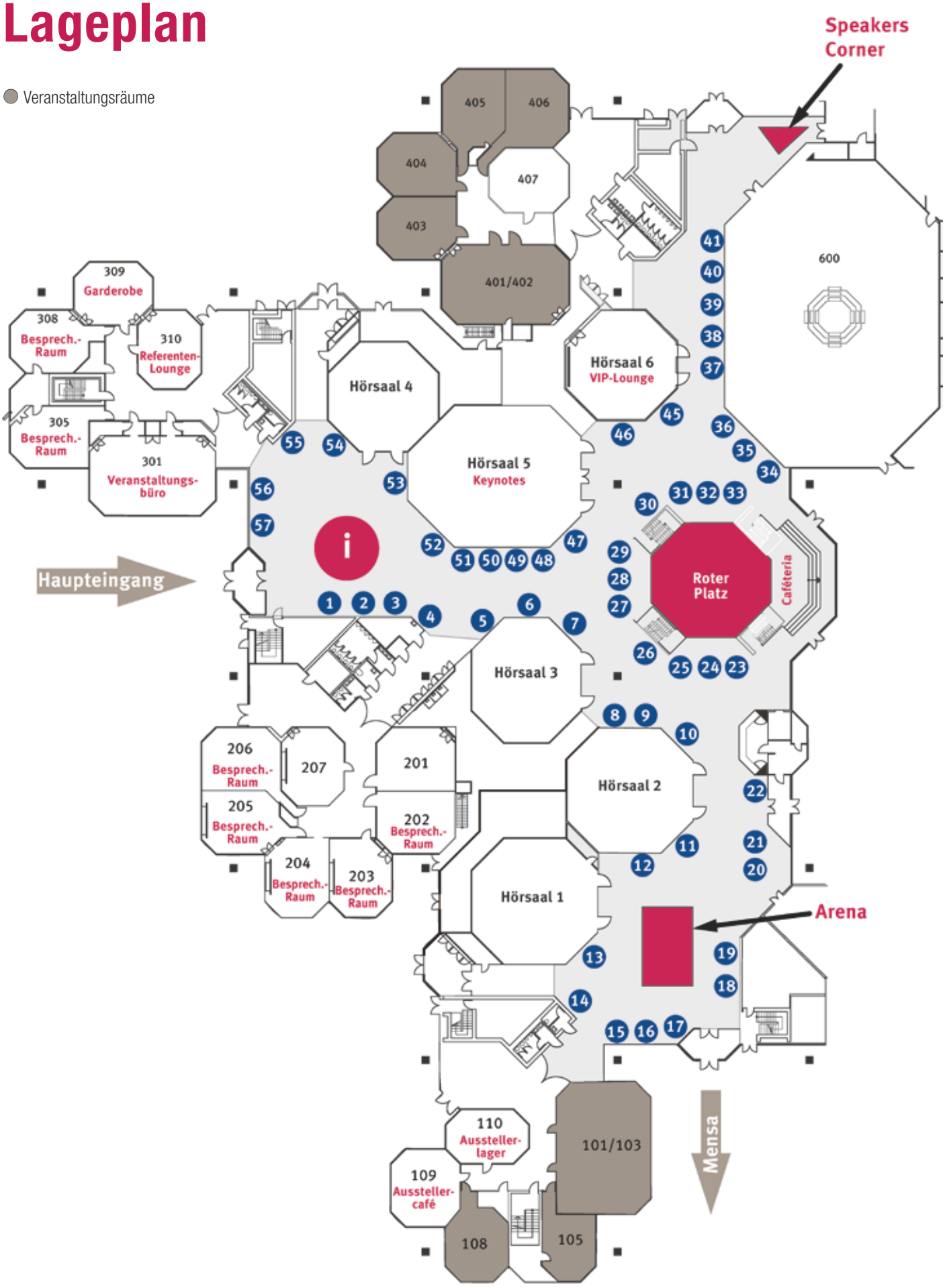
Die Mitglieder treffen sich regulär zweimal im Jahr. Zusätzlich wird dieses Jahr ein Treffen auf dem (Aus)Bildungskongress stattfinden, um über aktuelle Trends/Entwicklungen zu informieren.

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.

Lageplan

Veranstaltungsräume



Impressum

Herausgeber

▶ **Akademische Direktorin Dipl.-Päd. Andrea Neusius (V.i.S.d.P)**

Redaktion

▶ **Dipl.-Päd. Jörg Meister**
▶ **Dr. Juliane Reichel**
▶ **Dipl.-Soz. Beate Griebenow**
▶ **Dipl.-Hdl. Claudia Janke**

Zentrum für technologiegestützte Bildung
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

E-Mail: ausbildungskongress@hsu-hh.de
Internet: www.ausbildungskongress.org

Layout

▶ **Daniel Niederehe, Elisa Kreplin**

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.