

## EuKoNa

(Europäische Kompetenzentwicklung  
zum Nachhaltigen Wirtschaften)  
Ein Leonardo da Vinci Pilotprojekt

Das Projekt EuKoNa wurde von 2007 bis 2009 unter der Projektträgerschaft des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Dienststelle Soest) durchgeführt. Wesentliche Ziele sind die Entwicklung und Erprobung von Curricula und Lehr-/Lernmaterialien für eine nachhaltige Berufsbildung, die Förderung der Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals (Lehrkräfte, Ausbilder und Dozenten) sowie damit verbunden eine Qualitätsförderung der europäischen Systeme der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung.

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



## eukona aspekte 01

### **Berufliche Bildung für nachhaltiges Wirtschaften – Qualifizierung des Bildungspersonals**

Hintergrundinformationen, Qualifizierungskonzepte sowie Medien  
für die Aus- und Fortbildung von Bildungspersonal

Ernst Tiemeyer

## Konzepte zur Qualifizierung des Bildungspersonals – Qualifizierungsmodule, Lehr- und Lernmaterialien, Angebote

*Ernst Tiemeyer*

Die erfolgreiche Förderung von Kompetenzen zum nachhaltigen Wirtschaften ist in der schulischen und betrieblichen Ausbildung ohne eine entsprechende Qualifizierung des Bildungspersonals nicht möglich. So steht das Bildungspersonal (etwa Lehrkräfte oder Ausbilder) vor zahlreichen neuen Herausforderungen, die es zu „bewältigen“ gilt. Dazu rechnen folgende Bereiche:

- **Konzeptionelle Positionierung** zum Thema „Nachhaltiges Wirtschaften“: Eine Festlegung auf die Ausrichtung kann vor allem auch Branchen-bezogen bzw. Zielgruppen-bezogen (Berufe, Berufsfelder) bedeutsam sein.
- **Etablierung eines ganzheitlichen Konzepts** in die Bildungsgangarbeit bzw. die betriebliche Ausbildung: Als Basis für die Umsetzung nachhaltigen Wirtschaftens im Unterricht bzw. in der betrieblichen Ausbildung sind die Überlegungen in der didaktischen Jahresplanung sowie im betrieblichen Ausbildungsplan zu fixieren und zu vereinbaren.
- **Analyse** der Verankerung in den vorhandenen **Curricula** bzw. die integrativ entwickelten neuen Curricula bzw. der **Ausbildungsordnungen**: Beide Ordnungsgrundlagen sind daraufhin zu prüfen, wo und wie integrativ Kompetenzen bzw. Qualifikationen zum nachhaltigen Wirtschaften erworben werden können.

Auf diese Aufgaben bzw. die sich daraus ergebenden Anforderungen für die pädagogisch-didaktische Umsetzung ist das Bildungspersonal gezielt vorzubereiten. Damit verbunden sind Überlegungen für die Entwicklung, Durchführung und Evaluation entsprechender Lehr-/Lernarrangements (etwa Lernsituationen oder Arbeitsaufgaben mit integrierten Aspekten nachhaltigen Wirtschaftens, oder explizite Inhalte zum nachhaltigen Wirtschaften) sowie die Begleitung von Selbstlernprozessen an den unterschiedlichen Lernorten.

Die Veränderungen, die sich mit einer verstärkten Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit für die Umsetzung von Curricula und Ausbildungsordnungen bezüglich der Aufgaben und der Rolle von Lehrkräften und Ausbildern ergeben, müssen Auswirkungen sowohl für die Lehrerausbildung bzw. Ausbilderqualifizierung als auch für die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern haben. Welche dies sind bzw. sein können, dies wurde im Projekt *EuKoNa* ermittelt und daraus Konsequenzen für die Entwicklung von Konzepten und Materialien für die Qualifizierung von Bildungspersonal (Lehrkräfte, Ausbilder) gezogen.

### 1 Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Qualifizierung des Bildungspersonals

**Ziel jeglicher Qualifizierungsmaßnahmen für das Bildungspersonal** ist letztlich immer die Erweiterung der professionellen Kompetenzen, die für eine wirksame Tätigkeit als Lehrkraft, Ausbilder oder Dozent erforderlich sind. Bei Betrachtung der besonderen Zielsetzung (Verbesserung der Kompetenz des Bildungspersonals zur

Förderung der Nachhaltigkeitskompetenz der Auszubildenden bzw. der Berufstätigen) wird deutlich, dass auch für das Bildungspersonal unterschiedliche Kompetenzbereiche anzusprechen sind:

- **Fachkompetenz:** Für die Bewältigung der vielfältigen Anforderungen ist fachliches und berufliches Wissen erforderlich, das sich auf die Bereich nachhaltigen Wirtschaftens in bestehenden beruflichen Handlungsfeldern bezieht. Neben pädagogischem Wissen benötigt das Bildungspersonal auch spezifisches Fachwissen zum nachhaltigen Wirtschaftens (etwa zum Thema „CSR“ u. a.).
- **Methodenkompetenz** als Erweiterung der situativen Handlungskompetenz: Um Lernprozesse zur Förderung nachhaltigen Wirtschaftens gestalten und unterstützen zu können, müssen geeignete Methoden und Lernstrategien eingesetzt werden. Auch Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens bedürfen einer gezielten Anwendung.
- **Personal- und Sozialkompetenz:** Die Tätigkeit als Lehrkraft bzw. als Ausbilder fordert in besonderem Maß die Fähigkeit zum Umgang mit Menschen und Gruppen und zur Kommunikation. Dies schließt die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Selbstwahrnehmung ein.
- **Ethische und moralische Kompetenz:** Werteorientierung und damit verbundene Kompetenzen spielen gerade im Umfeld „Nachhaltigen Wirtschaftens“ eine besondere Rolle.

Die **Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung von Bildungspersonal** sind nicht nur in Europa sehr unterschiedlich, sondern auch innerhalb eines Landes zwischen den Bundesländern gibt es erhebliche Unterschiede. Sie sind zudem aktuell etwa bei der Lehrerausbildung und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften einem erheblichen Wandel unterworfen (vgl. etwa zur Lehrkräftefortbildung Tiemeyer 2005a und b). Die Heterogenität der Qualifikation des Bildungspersonals ist darüber hinaus auch bzgl. der betrieblichen Ausbilder enorm, wobei sich erhebliche Unterschiede bzgl. der Branchenzugehörigkeit ergeben.

Als wesentliche **Fragenkreise und Entscheidungsbereiche**, die für die Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes etwa für Lehrkräfte zu berücksichtigen sind, seien genannt:

- Bietet sich eine schulinterne oder schulexterne Fortbildung der Lehrkräfte an? Gibt es dazu entsprechende Angebote durch Institute (Landesinstitute für Lehrerfortbildung) oder ähnliche Einrichtungen?
- Welche Kompetenzen sollen durch die Qualifizierung beim Bildungspersonal in besonderer Weise gefördert werden? Ist eher ein fachlicher oder ein systemischer Bezug intendiert?
- Handelt es sich um eine „klassische“ Form der Präsenzqualifizierung oder sollen auch neue Arbeitsformen (wie etwa Online-Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte und Ausbilder, Blended-Learning) für die Qualifizierung entwickelt bzw. genutzt werden?

Der Paradigmenwechsel der letzten Jahre, der von der **Angebotsorientierung** der Fortbildung zu einer **Nachfrageorientierung** führte, nimmt die Adressaten und Teilnehmenden in der Fortbildung als selbstständige Lerner ernst. Fortbildung von Bil-

ungspersonal richtet sich zunehmend nach den Bedürfnissen der Adressaten. Das führt i. d. R. zu passgenauen Fortbildungen und zu mehr Zufriedenheit bei dem teilnehmenden Bildungspersonal.

Fortbildung richtet sich – je nach Thema – aber auch an unterschiedliche Adressaten – an Einzelpersonen, an kleinere Teams (Arbeitskreise von Lehrkräften und/oder Ausbildern) oder an die Großgruppe von Bildungspersonal (etwa eines Lehrerkollegiums oder einer Gruppe von Personalentwicklern).

## **Modularisierung der Qualifizierungsangebote für das Bildungspersonal**

Der folgende Abschnitt skizziert die im Projekt *EuKoNa* entwickelten Qualifizierungsmodule für das Bildungspersonal, das sich der Herausforderung stellen möchte, nachhaltiges Wirtschaften in die schulische Bildungsgangarbeit bzw. die betriebliche Ausbildung zu integrieren. Dargestellt werden sowohl der Entwicklungsprozess der Module als auch das Entwicklungsergebnis (Inhalte und angestrebte Kompetenzen für die Fortbildungsmodule).

Bei der Festlegung dieses Qualifizierungsangebotes waren mehrere – meist restriktive – Bedingungen zu beachten:

- hohe Heterogenität der Zielgruppe (unterschiedliche Vorbildung und Erfahrungen des Bildungspersonals, differenzierte Einstellungen und Vorstellungen zum Thema bzw. den anzustrebenden Kompetenzen).
- heterogenen institutionellen Zusammenhänge: die Tätigkeitsfelder können sich auf berufliche Schulen, Bildungseinrichtungen der Weiterbildung, Betriebe erstrecken.

Um diesen Schwierigkeiten begegnen zu können, wurden mehrere Lösungsansätze verfolgt. Diese betreffen die Auswahl der Inhalte, der Art der Modularisierung sowie die methodisch-didaktischen Konzepte (Verwendung von Elementen der Selbstregulation sowie Darlegung eines Blended-Learning-Konzeptes).

## **Vorgehensweise zur Entwicklung des EuKoNa-Qualifizierungskonzeptes**

Die Beachtung der Zielsetzungen für die Qualifizierung des Bildungspersonals, bei den an der Aus- und Fortbildung teilnehmenden Lehrpersonen das Wissen und die Fähigkeiten zur Förderung nachhaltigen Wirtschaftens zu erweitern, um den vielfältigen – ggf. neuen oder schwierigen – Anforderungen an die moderne Arbeitswelt entsprechen zu können, führt zu den folgenden didaktischen Grundsätzen, die bei der Entscheidungsfindung zur Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes zu beachten waren:

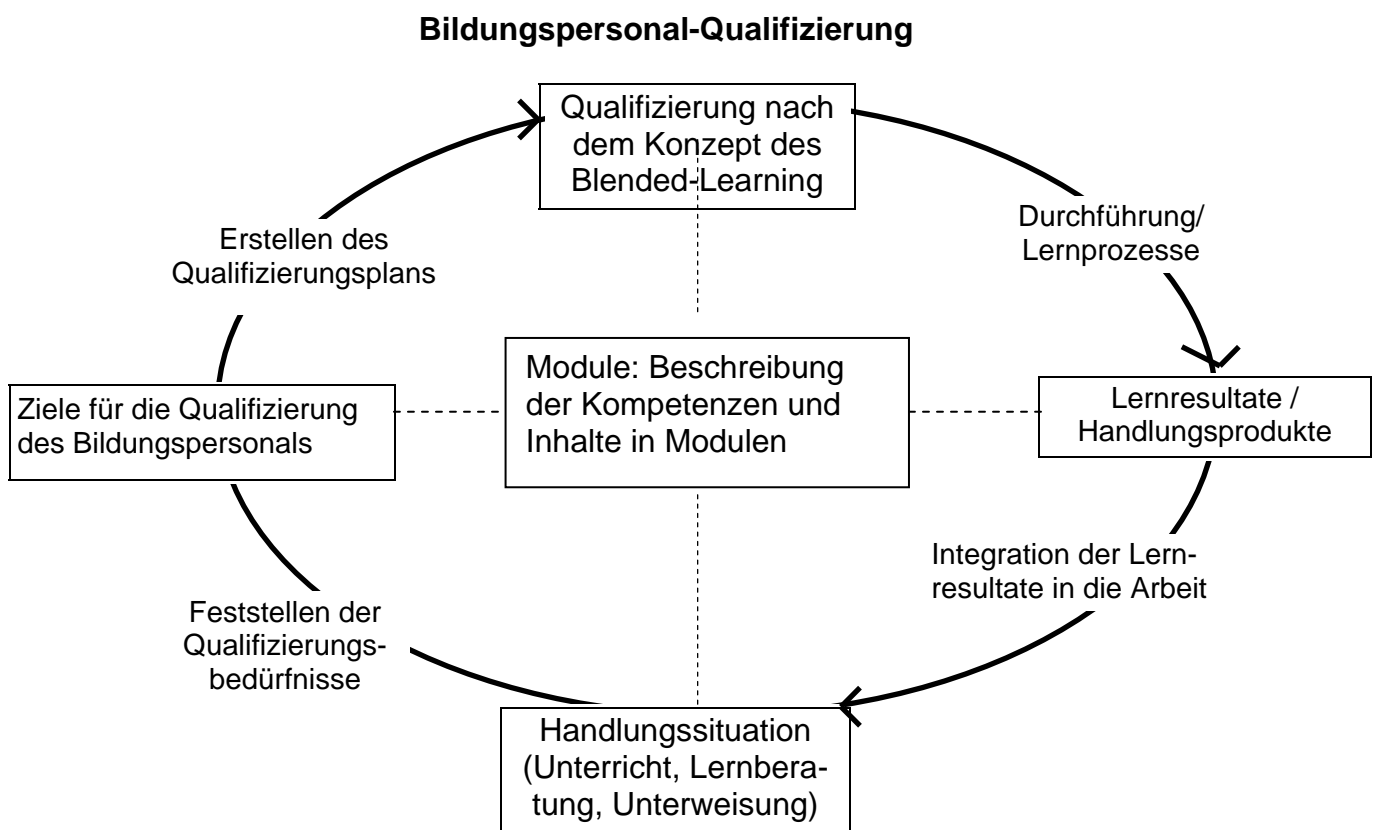
- Teilnehmerorientierung: Das Bildungspersonal, das an der Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt, bringt naturgemäß immer ihre Vorerfahrungen und professionelles Erfahrungswissen mit und ein, seien es Werthaltungen, Kompetenzen und Lerninteressen, die es zu Nutzen gilt. Dies gilt es insbesondere bei der Auswahl der Inhalte und der methodisch-didaktischen Vorgehensweise für die Bildungspersonal-Qualifizierung zu berücksichtigen.
- Handlungsorientierung: Ausgehend etwa von Lernsituationen und Fallstudien oder durch die Übernahme von Projektaufgaben kann ein handlungsorientier-

ter Erwerb von Kompetenzen auch in der Bildungspersonal-Qualifizierung erfolgen.

- Praxisorientierung: Die Problemstellungen erwachsen aus der beruflichen Praxis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Lösungen führen in die Praxis zurück. Grundsätzlich gilt es zu prüfen, inwieweit eine Einbettung in die „didaktische Wertschöpfungskette“ von Lehrkräften bzw. Ausbildern erfolgen kann.
- Systemorientierung: Die Arbeit in der Fortbildung und die Vermittlung von Lernerfahrungen beziehen sich auf die Schule bzw. den Betrieb als Gesamtsystem. Dabei gilt es im Anwendungsfall den Besonderheiten der Systeme Rechnung zu tragen.
- Wissenschaftsorientierung: Die Fortbildung berücksichtigt den Forschungsstand und die Theoriekonzepte aus den Bezugswissenschaften (der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, der Betriebswirtschaftslehre, der Volkswirtschaftslehre, Ernährungswissenschaft etc.).

Nur unter Beachtung der zuvor genannten Grundsätze ist gewährleistet, dass die Fortbildung wirksam zu einer Veränderung und Verbesserung der professionellen Praxis durch erweiterte Handlungskompetenzen auf der Grundlage von Orientierungswissen beiträgt.

**Nachfolgende Abbildung zeigt im Zusammenhang eine Orientierung zur Planung, Erprobung und Implementierung einer Qualifizierung des Bildungspersonals zur Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen:**



*Abb.: Bildungspersonal-Qualifizierung als Handlungszyklus für die Planung und Weiterentwicklung*

Bei den Überlegungen zur Bildungspersonal-Qualifizierung im EuKoNa-Projekt wurden in einer ersten Projektphase Grundsatzüberlegungen angestellt und der spezifische Qualifizierungsbedarf für das Bildungspersonal ermittelt. Im Einzelnen wurden die folgenden in der Tabelle dargelegten Festlegungen getroffen:

<b>Orientierungsmerkmale</b>	<b>Erläuterung</b>
<b>Kompetenzentwicklung für das Bildungspersonal (Lehrende, Ausbilder)</b> zur Förderung von nachhaltigem Wirtschaften	Es soll eine Konzeption für die Kompetenzentwicklung für das Bildungspersonal entwickelt und erprobt werden, die nachhaltiges Wirtschaften künftig stärker in ihrem Unterricht bzw. beim Lernen am Arbeitsplatz im Betrieb implizit oder explizit berücksichtigen wollen.
<b>Modularisiertes Konzept</b> (abgegrenzte Module, die auch isoliert einsetzbar sind, allerdings mit vereinbarten Übergängen)	Für die Bildungspersonal-Qualifizierung soll ein modularisiertes Konzept entwickelt werden, das unterschiedlichen Anforderungen von Lehrkräften bzw. Ausbildern entspricht (Nachfrageorientierung). Durch die Modularisierung ist eine individuelle Zusammenstellung – abhängig von den Bedürfnissen – möglich.
<b>Blended-Learning-Konzeption</b>	Eine Qualifizierung des Bildungspersonals kann als Blended-Learning-Maßnahme umgesetzt werden können und sich – so die Annahme – methodisch und intentional am Prinzip der Förderung von Selbstregulationskompetenz orientieren. Dies ermöglicht eine Anpassung an die Heterogenität der Teilnehmer.

*Tab.: Grundsatzüberlegungen zum Konzept der Bildungspersonal-Qualifizierung*

Für die Entwicklung der Module, die Erarbeitung des Blended-Learning-Konzeptes und die Erprobung wurde entsprechend den getroffenen Zielvereinbarungen in folgenden **Phasen** vorgegangen:

1. **Grundsatzüberlegungen und Ermittlung des spezifischen Qualifizierungsbedarfs für das Bildungspersonal.**
2. **Erarbeitung der Module** (prinzipiell anwendbar sowohl für die Lehrkräfteentwicklung als auch für die Qualifizierung von Ausbildern und Trainern).
3. **Erarbeitung von methodisch-didaktischen Arrangements** (orientiert am Konzept des Blended-Learning) sowie **Entwicklung entsprechend geeigneter Lehr-/Lernmaterialien.**
4. **Erprobung der Qualifizierungskonzepte**
5. **Evaluation und Verstetigung des Konzeptes zur Bildungspersonal-Qualifizierung.**

## Entwicklung des Konzeptes zur Qualifizierung des Bildungspersonals: Phasen

Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
<b>Grundsatzüberlegungen</b> und Ermittlung des <b>Qualifizierungsbedarfs</b> für das Bildungspersonal	<b>Modulentwicklung</b> für die Qualifizierung des Bildungspersonals	Erarbeitung von <b>methodisch-didaktischen Arrangements</b> sowie von <b>Lehr-/Lernmaterialien</b>	Erprobung ( <b>Pilotierung</b> )	<b>Evaluation, Verstetigung und Valorisierung</b> des Qualifizierungskonzeptes
<b>Ergebnisse:</b> Skizzierung der Rahmenbedingungen  Beschreibung der Qualifizierungsbedarfe	<b>Ergebnisse:</b> Module mit einer Beschreibung der Inhalte und Kompetenzen der Qualifizierungsmaßnahmen	<b>Ergebnisse:</b> Methodisch-didaktische Arrangements  Lehr-/Lernmaterialien für die Qualifizierung (Print-, Online-Material)	<b>Ergebnisse:</b> Rückmeldungen zum Konzept und zur Materialentwicklung	<b>Ergebnisse:</b> Evaluationsstudie mit Empfehlungen  Überarbeitetes Konzept zu den Modulen sowie Materialien

*Abb.: Phasenkonzept zur Entwicklung der Lehrkräftequalifizierung*

### Konstruktion der Module für die Qualifizierung des Bildungspersonals

Die Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes für das Bildungspersonal im Projekt **EuKoNa** berücksichtigt zunächst vor allem die Herausforderungen einer beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Referenzrahmen für die inhaltlich-kompetenzorientierte Ausrichtung der Module waren die drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökonomie, Ökologie und Soziales – sowie die Zielgruppe des Bildungspersonals. Folgende **Grundfragen** wurden zunächst **im Rahmen der Modulentwicklung** einer Klärung herbeigeführt:

- Wie soll die Zielgruppe für die Qualifizierung – hier das Bildungspersonal – „eingesortiert“ werden bzw. welche „Ausgangsmerkmale“ sind für diese Zielgruppe kennzeichnend und handlungsleitend?
- Welche Konstruktionselemente und welche Struktur sollen die entwickelten Module haben? (Handlungs- versus Fachsystematik, Inhalte, Kompetenzorientierung etc.)
- Wie sollen die Implementation und Evaluation sowie eine Valorisierung und der Transfer der Qualifizierungsmodule erfolgen?

Auf der Basis der Ergebnisse der Zielgruppenanalyse und der Bildungsbedarfsplanung wurden in einem nächsten Schritt angepasste Module für die Qualifizierung des Bildungspersonals erarbeitet. Im Ergebnis finden sich eine Strukturierung der Inhalte (Strategieinhalte, Fachinhalte, Methodeninhalte, Produktinhalte) sowie eine Festlegung der Kompetenzen in kleineren Lerneinheiten (Module).

<b>Entscheidungen</b>	<b>Erläuterung</b>
<b>Auswahl der Inhalte</b>	Der Aufbau der Themen und Kompetenzen ist entsprechend der Aufgabenstruktur vorgenommen werden, die Lehrkräfte und Ausbilder typischerweise wahrnehmen müssen, um nachhaltiges Wirtschaften im Unterricht und der betrieblichen Ausbildung für ausgewählte Bildungsgänge erfolgreich implementieren zu können.
<b>Modularisiertes Konzept und Kompetenzorientierung</b>	Zur Modulstrukturierung werden die Modulbereiche und Grob-Inhalte (Strategieinhalte, Fachinhalte, Methodeninhalte, Produktinhalte) festgelegt. Innerhalb der jeweils definierten Module werden – unter Beachtung der gewählten Zielgruppe für die Qualifizierung - die anzustrebenden Kompetenzen formuliert.
<b>Handlungsorientierter Ansatz für die Lehrkräftequalifizierung</b>	Unter dem Aspekt der Handlungsorientierung werden die Prozesse berücksichtigt, in denen die Lehrkräfte und Ausbilder aktiv sind, um Nachhaltigkeitskompetenz zu fördern (beispielsweise Beteiligung an Bildungsgangarbeit, Entwicklung von Ausbildungsplänen, Planung, Durchführung, und Evaluation der Lehr-/Lernarrangements).

*Tab.: Grundlagen der Modulkonstruktion*

### **Bestimmung der Zielgruppe für die Qualifizierung**

Ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer optimalen Konzeption ist die möglichst genaue Analyse und Abgrenzung der Zielgruppe, die mit der Qualifizierungsmaßnahme angesprochen werden soll. Durch eine vorgenommene Zielgruppenanalyse soll im Ergebnis vor allem aufgezeigt werden, welche Personen durch die Maßnahme angesprochen werden sollen.

Die Zielgruppe der pädagogischen Professionals ist heterogen und es bereitet schon Schwierigkeiten, diese unter eine Bezeichnung zu fassen: „Ausbilder“, „Berufspädagoge“, „Bildungsberater“ oder „Bildungscoach“ sind Berufs- und Tätigkeitsbeschreibungen, die die differenzierte Situation des Berufsbildungspersonals in den Betrieben widerspiegeln" (Dietrich & Meyer, 2008).

Mögliche Spezifikationen:

- im schulischen Bereich: Bildungsgangleitung, Lehrkräfte bestimmter Schulformen und bestimmter Bildungsgänge (etwa nur in Fachklassen des Dualen System unterrichtende Lehrkräfte), Lehrkräfte aller Schulformen des beruflichen Bildungssystems.
- Im betrieblichen Bereich: Ausbildungsleitung, Ausbilder, Personalentwickler

Neben den 'offiziellen' Ausbildern übernehmen in der betrieblichen Praxis oft auch Fach- und Führungskräfte Aus- und Weiterbildungsaufgaben.



Um die **Auswahl der Pilotgruppe** zu konkretisieren, wurden folgende Entscheidungen getroffen:

- Die Qualifizierung soll für übergreifende oder spezielle Aufgaben koordinierender, gestaltender, anleitender oder pädagogischer Art vorbereiten.
- Die zu Qualifizierenden sollen befähigt werden, pädagogische Maßnahmen im Umfeld „Nachhaltiges Wirtschaften“ zu planen, Situationen zu identifizieren sowie Problemlösungen „in Angriff zu nehmen“ und zu reflektieren.
- Die zu Qualifizierenden sollen verantwortlich in aufgaben- und projektbezogenen Lehrkräfte- und Ausbilder-Teams tätig werden können.

## **Erhebung des Bedarfs und Konstruktion der Fortbildungsmodule**

Die Anforderungen, die an nachhaltiges Wirtschaften gestellt werden, sind in Firmen aller Wirtschaftsbranchen hoch und vielfältig. Chancen für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen liegen – so zeigen es Branchenstudien – nicht primär in der weiteren Automatisierung von Fertigungsprozessen, sondern vielmehr in einem effizienten Einsatz von Ressourcen, der Gestaltung überbetrieblicher Vernetzungen und der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Diese Anforderungen bedeuten insbesondere auch Konsequenzen für die Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung.

Notwendige Herausforderungen sind nach Fischer (Vortrag: Neue Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften):

- Die Lehrtätigkeit setzt Kompetenzen und Wissen voraus, die eine allgemeine und spezielle Qualifikation erfordern. (Primäre Qualifikation)
- Aufgrund des rasch veraltenden Qualifikationsprofils sind Lernfähigkeit und Lernbereitschaft erforderlich. (Sekundäre Qualifikation)
- Gefragt ist die Fähigkeit und Bereitschaft, erworbenes Wissen zurevidieren. Dies schließt das Vergessen und das Verlernen ein. (Tertiäre Qualifikation)
- Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und andere gruppenspezifische Qualitäten gewinnen an Bedeutung. (Weiche Qualifikationen)
- Die Verantwortung für seine Wahrheit und sein Handeln übernimmt jeder selbst. (Autopoietische Qualifikation)

(Quelle: Fachtagung Qualifizierung des Bildungspersonals – Neue Wege in Deutschland und Europa; Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 29-30 Mai 2006)

Die Tätigkeit des Bildungspersonals in den Betrieben unterliegt ebenfalls erheblichen Änderungen der Rahmenbedingungen, zum Beispiel ein erhöhter Legitimations- und Kostendruck oder neue Formen arbeitsintegrierten Lernens, veränderte Qualifikationsanforderungen führen zur einer Ausdifferenzierung der Tätigkeiten sowie zu veränderten Qualifikationsanforderungen. Gleichzeitig wird betont, dass auf diese Veränderungen in der Regel nicht mit entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen für pädagogische Professionals geantwortet wird (Dietrich & Meyer, 2008).

Der Aufbau des Curriculums wurde entsprechend der Aufgabenstruktur vorgenommen, die pädagogische Professionals typischerweise wahrnehmen müssen. Zu berücksichtigen war insbesondere, in welchen Prozessen und Projekten die zu qualifizierenden Personen aktiv sein werden. Damit wird deutlich, dass in jedem Fall auch ein **handlungsorientierter Ansatz** verfolgt werden sollte.

**Spezifikation der Bildungsbedarfe** (Inhaltsmodule und angestrebte Kompetenzen abklären): Abhängig von den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse geht es im Rahmen der Bedarfsspezifikation vor allem um die Abklärung der Kompetenzen, die mit der Blended-Learning-Maßnahme bei den teilnehmenden pädagogischen Professionals gefördert werden sollen. Beabsichtigt ist, den Qualifizierungsbedarf aus dem konkreten Arbeitszusammenhang (Tätigkeitsfeldern der Lehrkräfte und Ausbilder) heraus zu entwickeln und im Prozess entsprechende Maßnahmen zu installieren.

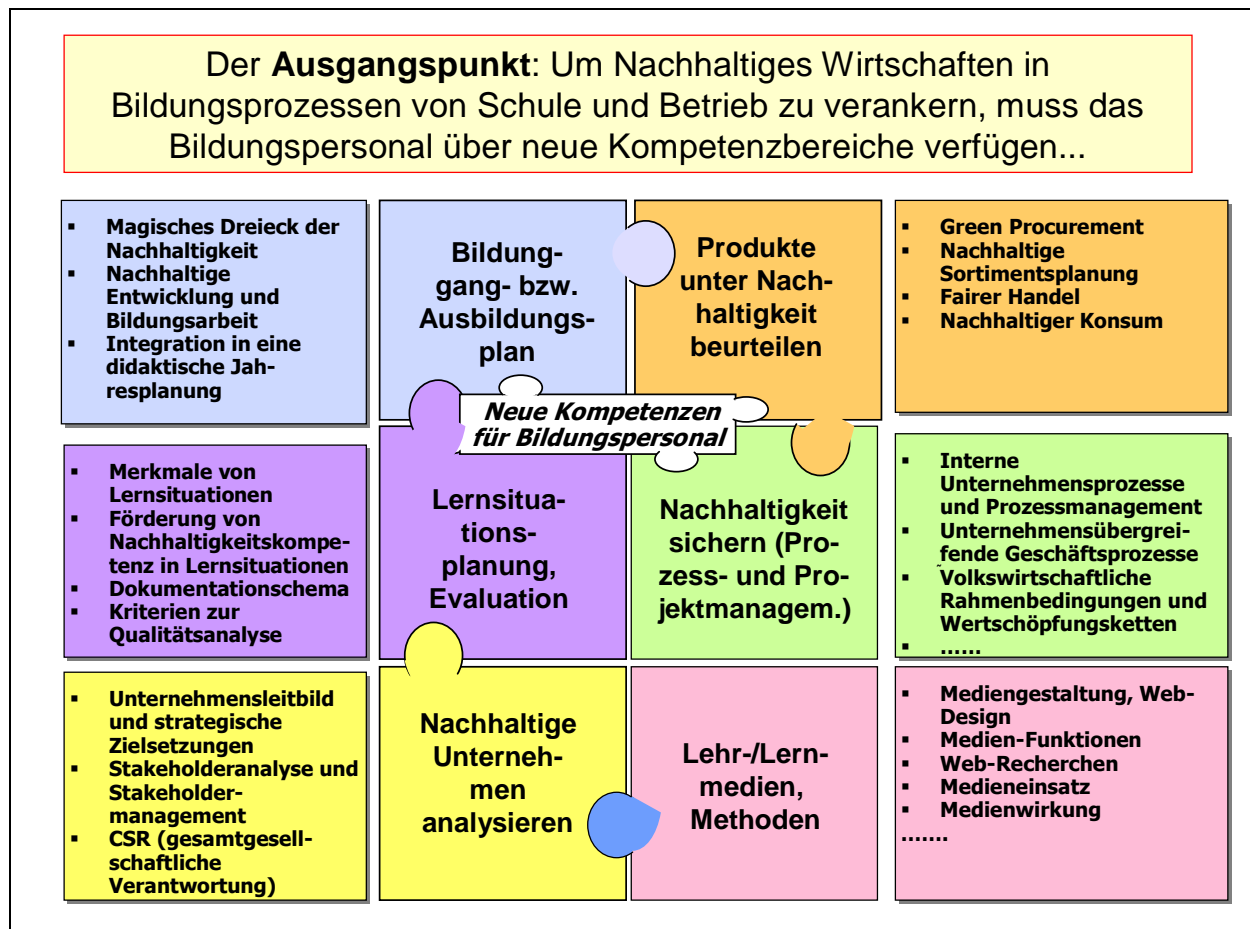


Abb.: Nötige Kompetenzbereiche für Bildungspersonal

### Handlungsprodukte und Kompetenzbereiche der EuKoNa-Module

Zielsetzung war also von vornherein eine Modularisierung des Qualifizierungsangebotes. Der nachfolgend genauer skizzierte Aufbau des Curriculums basiert auf den Ergebnissen der zuvor dargestellten Qualifikationsbedarfsanalyse und wurde entsprechend der Aufgabenstruktur vorgenommen, die das Bildungspersonal (Lehrkräfte, Ausbilder) typischerweise wahrnehmen müssen, um „Nachhaltiges Wirtschaften“ im Unterricht für ausgewählte Bildungsgänge bzw. bei der Ausbildung im Betrieb erfolgreich implementieren zu können.

Zielgruppen dieser Qualifizierung des Bildungspersonals sind:

- Lehrkräfte bzw. Ausbilder, die Kompetenzen zur Nachhaltigkeit in der Berufsbildung ‚vor Ort‘ (Schule bzw. Betrieb) verankern sowie Szenarien und Konzepte erarbeiten, die Nachhaltigkeitskompetenz in der Ausbildung fördern,
- Lehrkräfte bzw. Ausbilder mit Interesse an der stärkeren Umsetzung von nachhaltigem Wirtschaften für ihre Zielgruppen,

- Lehrkräfte bzw. Ausbilder, die Nachhaltigkeitskompetenz integriert und ganzheitlich fördern und anwenden wollen.

Im *EuKoNa*-Projekt wurde versucht, sich systematisch den notwendigen Prozessen für die Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen anzunehmen. Dies orientiert sich einerseits an einer Systematisierung der Arbeitsschritte in einer didaktischen Wertschöpfungskette. Damit kann eine Strukturierung und Systematisierung auf zwei Ebenen erreicht werden: Einerseits auf der Ebene der notwendigen Schritte zur Umsetzung von (integrierten) Curricula und andererseits auf der Ebene der Entwicklungsschritte zur Förderung von Nachhaltigkeitskompetenz und deren wechselseitige Bezugnahme. Dadurch wurden die beiden Ebenen in sich nach dem Prinzip der Prozessorientierung strukturiert. Dies führt zu einer systematischeren Ausrichtung der notwendigen Arbeitsschritte in der Umsetzung von Zielvorgaben in Unterrichts- und Ausbildungskonzeptionen.

Als Ergebnis der Entwicklungsarbeiten werden **sechs Qualifizierungsmodule** unterschieden:

<b>Qualifizierungsmodul 1:</b> Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung – Einordnung, domänenspezifische Positionsbestimmung und Entwicklung von Umsetzungskonzepten
<b>Qualifizierungsmodul 2:</b> Lernarrangements zur Förderung von nachhaltigem Denken und Handeln - Lernsituationen und Nachhaltigkeits-Projekte entwickeln, pilotieren und evaluieren
<b>Qualifizierungsmodul 3:</b> Strategien nachhaltiger Unternehmensentwicklung und Controlling betrieblicher Nachhaltigkeit – pädagogisch-didaktische Handlungsfelder
<b>Qualifizierungsmodul 4:</b> Nachhaltige Produkte als pädagogisch-didaktische Herausforderung – Produktentwicklung, Produktdesign, Produktmanagement und Gestaltung logistischer Warenprozesse aus der Sicht von Produktion und Konsum
<b>Qualifizierungsmodul 5:</b> Nachhaltigkeitssicherung von Wirtschaft und Gesellschaft – Lernarrangements für volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Handlungsfelder entwickeln
<b>Qualifizierungsmodul 6:</b> Information und Kommunikation - Methoden und Medien einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung

Bezüglich des zeitlichen Umfangs wurde für die Qualifizierungsmodule von einem Zeitrahmen von 120 Lernstunden ausgegangen (davon ca. 60 Stunden als Präsenzlernen und ca. 60 Stunden als Distanzlernen).

Die folgenden Zusammenstellungen geben die wesentlichen Ziele und die mit dem Curriculum angestrebten Kompetenzerwartungen und Inhalte wieder. Ein Merkmal der entwickelten Qualifizierungsmodule ist, dass in jedem Fall auch ein **handlungsorientierter Ansatz** für die Qualifizierung des Bildungspersonals verfolgt wird. Die Übersicht über die festgelegten **Module**, die innerhalb von *EuKoNa* erarbeitet wurden, und dabei jeweils angestrebte Handlungsprodukte zeigt die folgende Tabelle:

Modulbezeichnung	Handlungsprodukte
<b>Modul 1:</b> Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung – Einordnung, domänenspezifische Positionsbestimmung und Entwicklung von Umsetzungskonzepten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das magische Dreieck der Nachhaltigkeit - Darstellung in einem Mindmap</li> <li>• Positionspapier zum Lernen für eine nachhaltige Entwicklung - Zielbestimmung für die Bildungsarbeit in Schule und Betrieb (Profilbildung)</li> <li>• Analyse ausgewählter Curricula und Ausbildungsordnungen und Fixierung der Ansatzpunkte für nachhaltige Lernprozesse</li> <li>• Didaktische Jahresplanung bzw. betriebliche Ausbildungsplanung (zeitliche Verteilung der Inhalte und Nachhaltigkeitskompetenzen, incl. Skizzierung der Lern- und Qualifizierungsstrategien)</li> </ul>
<b>Modul 2:</b> Lernarrangements zur Förderung von nachhaltigem Denken und Handeln - Lernsituationen und Nachhaltigkeits-Projekte entwickeln, pilotieren und evaluieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgehens- und Qualitätsplan zur Lernsituationsentwicklung</li> <li>• Dokumentationsschema für die Entwicklung von Lernsituationen für nachhaltiges Wirtschaften</li> <li>• Exemplarische Lernsituationen (mit integrierten Elementen nachhaltigen Wirtschaftens)</li> <li>• Projekte zum nachhaltigen Wirtschaften – Initiierung, Planung, Durchführung und Auswertung (Best Practices)</li> <li>• Verfahrenskonzept für die Selbst- und Fremdevaluation von Lernarrangements zum nachhaltigen Denken und Handeln</li> </ul>
<b>Modul 3:</b> Strategien nachhaltiger Unternehmensentwicklung und Controlling betrieblicher Nachhaltigkeit – pädagogisch-didaktische Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte und Instrumente zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung (CSR, Stakeholdermanagement)</li> <li>• Nachhaltige Steuerungsinstrumente</li> <li>• Konzept zur Ermittlung und Auswertung von Nachhaltigkeitskennzahlen (Nachhaltigkeitsaudit etc.); Nachhaltigkeitsberichte</li> <li>• Instrumente zur ganzheitlichen Bewertung von Unternehmen</li> </ul>
<b>Modul 4:</b> Nachhaltige Produkte als pädagogisch-didaktische Herausforderung – Produktentwicklung, Produktdesign, Produktmanagement und Gestaltung logistischer Warenprozesse aus der Sicht von Produktion und Konsum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte nachhaltige Produktentwicklung</li> <li>• Konzepte nachhaltiger Warenpräsentation (Produkteigenschaften, Kennzeichnung)</li> <li>• Good-Practices und Verfahren für Beschaffungsprozesse mit dem Ziel nachhaltiger Sortimentsgestaltung (Produkte aus fairem Handel etc.)</li> <li>• Konzepte zur Beurteilung von Logistik unter Nachhaltigkeitsaspekten</li> </ul>
<b>Modul 5:</b> Nachhaltigkeitssicherung von Wirtschaft und Gesellschaft – Lernarrangements für volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Handlungsfelder entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pool von Arbeits- und Informationsmaterialien zum Unternehmensinternen und Unternehmensübergreifenden Prozessmanagement</li> <li>• Instrumente zum Management von Nachhaltigkeitsprojekten</li> <li>• Best Practises zu Nachhaltigkeitsprojekten</li> </ul>
<b>Modul 6:</b> Information und Kommunikation - Methoden und Medien einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte zum Management von Information und Kommunikation im Nachhaltigkeitsumfeld</li> <li>• Lehr-/Lernmedien (EuKoNa-Mapping u. a.)</li> <li>• Unterrichtsplan (Ausbildungsplan) unter Anwendung von Methoden und Medien des Lernens für eine nachhaltige Entwicklung</li> <li>• Pool von Arbeits- und Informationsmaterialien (zu Unternehmensleitbildern bzw. Unternehmenskulturen, Best Practices etc.)</li> <li>• Instrumente zum nachhaltigen Wirtschaften in der Anwendung</li> </ul>

*Tab.: Module der Bildungspersonal-Qualifizierung mit angestrebten Handlungsprodukten zum nachhaltigen Wirtschaften*

## Literatur

- Dietrich, A., & Meyer, R. (2008). Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals als Ansatz der Qualitätssicherung. In T. Bals, K. Hegmann, & K. Wilbers (Eds.). Qualität in Schule und Betrieb. Forschungsergebnisse und gute Praxis.
- Hahne, Klaus; Kutt, Konrad (2004): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Ein Orientierungsrahmen. In: berufsbildung. Heft 86/87 (Mai 2004), S. 34 - 37.
- Kutt, Konrad (2001): Von der beruflichen Umweltbildung zur „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“. Begründungen und denkbare Maßnahmen. In: BWP 1 (2001), S. 50 – 53.
- Mertineit, K.-D.; R. Nickolaus; U. Schnurpel (2001): Anforderungen an die Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: (Hrsg.): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Machbarkeitsstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. (pp. 19 – 56). Bonn: BMBF, 2001.
- Rauner, Felix (2002): Qualifikationsforschung und Curriculum – ein aufzuklärender Zusammenhang. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4 (2002), S. 530 – 553.
- Tiemeyer, Ernst (2002): E-Learning-Projekte erfolgreich managen. In: Handbuch E-Learning (hrsg. von Hohenstein, Andreas; Wilbers, Karl). Köln: Verlag Deutscher Wirtschaftsdienst, 2002. Beitrag 3.2, S. 1 – 20.
- Tiemeyer, Ernst (2004): Zukunftsgestaltung von Beruf und Gesellschaft. Qualifizierung für nachhaltiges Wirtschaften. Pilotprojekt zum Erwerb integrativer Zusatzqualifikationen in der Wirtschaftsfachschule. In: Die Kaufmännische Schule, Heft 7 – 8 (2004). S. 27 – 31.
- Tiemeyer, Ernst (2005a): E-Learning in der beruflichen Bildung. Technologien, Einsatzszenarien, E-Learning-Didaktik. Darmstadt: Winklers, 2005.
- Tiemeyer, Ernst (2005b): Curriculumentwicklung für Nachhaltiges Wirtschaften – Ergebnisse aus dem Projekt FANWI –. In: Wirtschaft und Erziehung. Heft 4 (2005). S. 138 – 147.
- Tiemeyer, Ernst; Wilbers, Karl (Hrsg.): Berufliche Bildung für nachhaltiges Wirtschaften. W. Bertelsmann, Bielefeld 2006. ISBN: 3763934227

### Autor des Beitrages:

Dipl.-Hdl. RSD Ernst Tiemeyer, MSW, Soest (Projektleitung EuKoNa)

### Autor des Beitrages:



RSD Ernst Tiemeyer, Dipl.-Hdl.; Dezernent für Berufliche Bildung in Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW), Dienstort Soest

#### *Kontakt Daten:*

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Paradieser Weg 64, 59494 Soest  
Tel.: 02921-683-254  
Email (d): Ernst.Tiemeyer@msw.nrw.de  
Email (p) : ETiemeyer@t-online.de