



A Rounder Sense of Purpose - Implikationen einer Kompetenzbildung für BNE-Lehrende

Projekthintergrund

Damit Lehrkräfte in der Lage sind, mit BNE zu arbeiten, müssen sie Nachhaltigkeitsschlüsselkompetenzen (einschließlich Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen, Werten, Motivation und Engagement) entwickeln. Neben den allgemeinen Nachhaltigkeitsskompetenzen benötigen sie aber auch BNE-Kompetenzen, die als Fähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer beschrieben werden können, die Menschen dabei zu unterstützen, Nachhaltigkeitskompetenzen durch eine Reihe innovativer Lehr- und Lernpraktiken zu entwickeln. Elemente einer solchen BNE-Kompetenz werden detailliert in verschiedenen konzeptionellen Rahmen von Lehrerkompetenzen im Bereich der BNE beschrieben: dem CSCT-Modell (Sleurs 2008), dem UNECE-Modell (UNECE 2012), dem KOM-BNE-Modell (Rauch et al. 2008; Rauch / Steiner 2013) und dem Ansatz von Bertschy et al. (2013).

Diese Innovationen im Lehren und Lernen setzen allerdings bei den Lehrenden neue Lehr-Lernkompetenzen voraus (vgl. Bertschy et al. 2013). Die Lehrenden müssen idealerweise selbst Nachhaltigkeitsskompetenzen besitzen und diese bei ihren Lernenden entwickeln können. Das bedeutet, dass sie ein kritisches Verständnis von nachhaltiger Entwicklung auf der einen Seite und des pädagogischen Ansatzes von Bildung für nachhaltige Entwicklung auf der anderen Seite haben müssen. Sie benötigen Wissen über innovative Lehr-Lernmethoden, aber auch Fähigkeiten zu deren Anwendung. Sie brauchen zudem Fähigkeiten zur Begleitung der Lernenden – z.B. in Projekten, wozu auch gehört, die eigene Rolle als Lehrende* kritisch zu reflektieren und sich selbst eher als Lernbegleiter*in zu verstehen. Im EU-Projekt „A Rounder Sense of Purpose“ – seit September 2018 in der Phase II (unter Beteiligung der Universität Vechta) – ist ein Modell für solche BNE-Kompetenzen entwickelt worden (Vare et al. 2019).

Das vorgestellte RSP-Modell besteht aus zwölf „Pädagogenkompetenzen“, d.h. sie können als Grundlage für ein Schulungsprogramm und / oder zur Bewertung von Pädagogen verwendet werden, die ihre Fähigkeit verbessern möchten, zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) beizutragen.

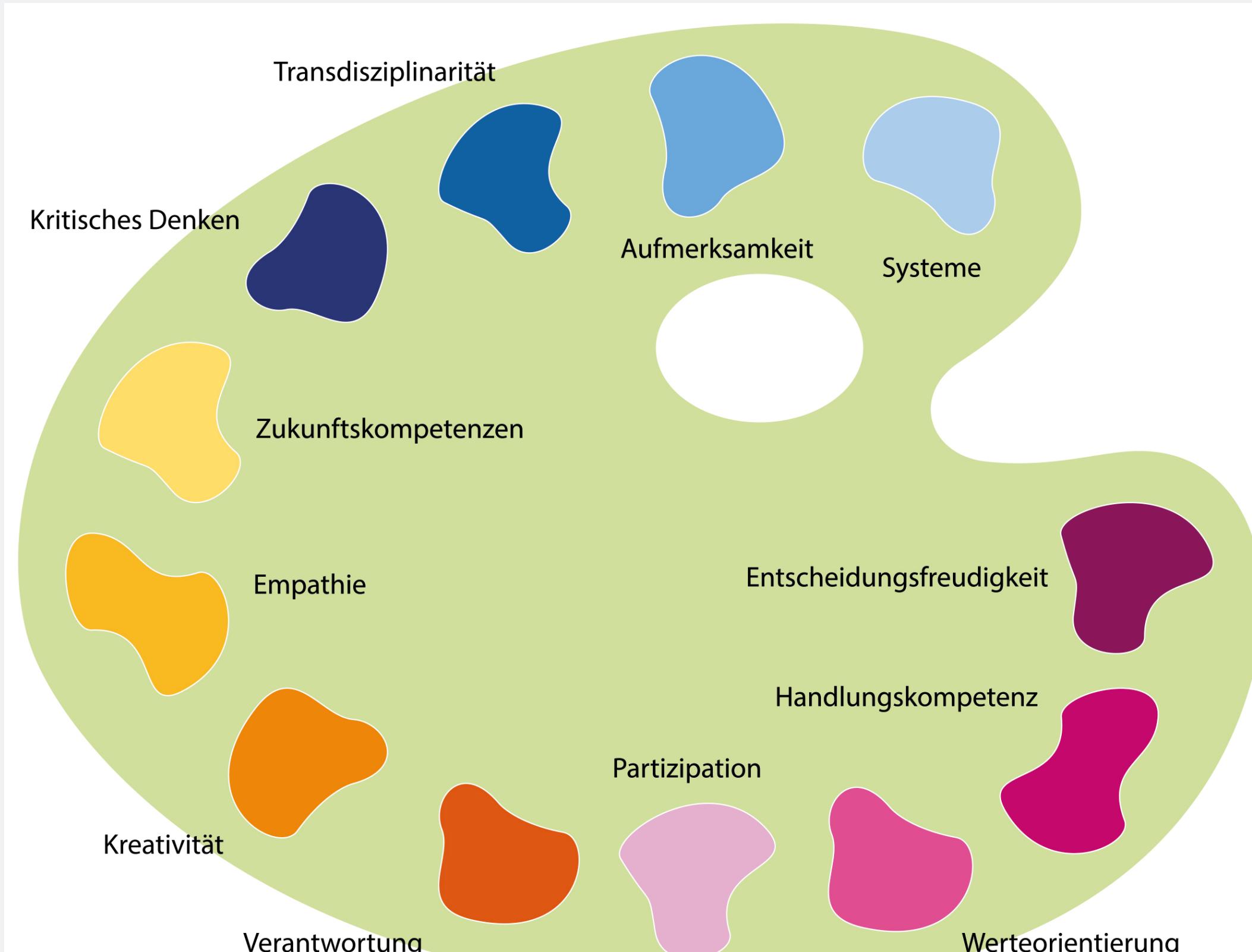


Abbildung 1: RSP Palette

Kompetenzrahmen

Jede Kompetenz hat drei Lernerfolge, darunter gibt es eine Reihe von grundlegenden Bausteinen (GB). Sie können darauf zugreifen, indem Sie auf den Kompetenznamen in der Palette oder in der Tabelle klicken. Sie finden auch einen Link zu Aktivitäten, mit deren Hilfe wir jede Kompetenz während unserer Testphase weiterentwickelt haben. Zuletzt finden Sie einen Link zu nützlichen Referenzen, die wir als Leitfaden für unser Denken oder zum Teilen mit unseren Studierenden verwendet haben.

RSP nimmt ein weitgefasstes Verständnis ein, was „Kompetenz“ bedeutet. Wir sehen es als etwas, das aus der Praxis und dem zunehmenden Wissen erwächst. Beides wird durch Werte untermauert, die uns antreiben, unsere Praxis zu verbessern.

Literature:
Bertschy, F. et al. (2013): Teachers' Competences for the Implementation of Educational Offers in the Field of Education for Sustainable Development. *Sustainability*, 5, 5067 – 5080.
Rauch, F. et al. (2008): Kompetenzen für Bildung für nachhaltige Entwicklung von Lehrpersonen: Entwurf für ein Rahmenkonzept. In: Bornmann, B. & de Haan, G. (Hrsg.): Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Operationalisierung, Messung, Rahmenbedingungen. Befunde (S. 141-158). Wiesbaden: VS Verlag.
Rauch, F. und Steiner, R. (2013): Competences for Education for Sustainable Development in Teacher Education. *CEPS Journal*, 3(1), 9–24.
Sleurs, W. (2008): Competences for ESD (Education for Sustainable Development) teachers. A framework to integrate ESD in the curriculum of teacher training institutes. CSCST-Brussel: Comenius 2.1 project. (http://www.uneece.org/fileadmin/DAM/env/esd/inf_meeting/docs/Egonind/8mtg/CSCT%20Handbook_Extract.pdf) (28.01.2020)

Kompetenzrahmen (Fs.)

Wie jede erfahrene Lehrkraft weiß, ist Bildung ebenso eine Kunst wie eine Wissenschaft. Aus diesem Grund zeigen wir die Kompetenzen sowohl auf einer Künstlerpalette als auch in einem Tabellenformat an. Beides sind sinnvolle Ansätze für die (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen bei pädagogischen Fachkräften.

Holistisches Denken	Visionen für Veränderung	Transformation erreichen
Integration:		
Systeme Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden ein Verständnis für die Welt als zusammenhängendes Ganzes zu entwickeln, nach Verbindungen in unserem sozialen und natürlichen Umfeld zu suchen und die Folgen von Handlungen zu berücksichtigen.	ZukunftsKompetenzen Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, alternative Möglichkeiten für die Zukunft zu erkunden und diese für Überlegungen zu nutzen, inwiefern sich das Verhalten möglicherweise ändern muss.	Partizipation Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, zu Veränderungen beizutragen, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen.
Einbindung:		
Aufmerksamkeit Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, grundlegend nicht nachhaltige Aspekte unserer Gesellschaft und deren Entwicklung zu verstehen und sensibilisiert sie für die dringende Notwendigkeit von Veränderungen.	Empathie Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, ihr Selbstbewusstsein und ihr Bewusstsein für andere zu entwickeln / zu stärken.	Werteorientierung Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, offen und ansprechbar für andere zu sein und inklusiv mit anderen zusammen zu arbeiten. Sie unterstützt die Lernenden sich dabei ihrer persönlichen Überzeugungen und Werte bewusst zu bleiben.
Praxis:		
Transdisziplinarität Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, innerhalb und außerhalb ihrer eigenen Disziplin, Rolle, Perspektive und Werte zusammenzuarbeiten.	Kreativität Die pädagogische Fachkraft fordert die Kreativität und Flexibilität der Lernenden.	Handlungskompetenz Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, proaktiv und überlegt zu handeln.
Reflexion:		
Kritisches Denken Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, die Relevanz und Zuverlässigkeit von Behauptungen, Quellen, Modellen und Theorien kritisch zu bewerten.	Verantwortung Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, transparent zu handeln und persönliche Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen.	Entscheidungsfreudigkeit Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden, umsichtig und zeitgerecht zu handeln, auch in Situationen der Ungewissheit.

Empathie

Beispiel von Lernerfolgen und grundlegenden Bausteinen

Lernerfolg

Die pädagogische Fachkraft hilft den Lernenden...

6.1 Auf ihre eigenen Gefühle und auf die anderer zu hören. Strategien für den Umgang mit Angst, Konflikt oder Mutlosigkeit zu verstehen und anzuwenden, wobei zwischen grundloser Hoffnung und realistischen Hoffnungsquellen unterschieden wird;

Grundlegender Baustein

Um die oben genannten Lernerfolge zu erzielen, sollte die pädagogische Fachkraft in der Lage sein:

GB 6 Methoden [und Techniken] einzusetzen, die den Lernenden helfen, ihr Einfühlungsvermögen im Kontext der Nachhaltigkeit zu entwickeln, z. B. durch Benutzen / Anwenden von Bildern, Drama, gepaarten Simulationen, Debatten und Rollenspielen
GB 6.1a Zwischen Verständnis, Sympathie und Empathie zu unterscheiden

Mehr Informationen: www.aroundersenseofpurpose.eu

BNE Fortbildungsreihe und Fokusgruppe

Methode

Die zweite Phase des Projekts (2018-2021) enthält ein starkes Aktionsforschungselement, das die verwandten Bereiche der konzeptionellen Entwicklung und Bewertung durch eine Komplexitätslinse untersucht. An der Universität Vechta wurden im Sommersemester 2018 und 2019 eine Reihe von Workshops zur Mitarbeitererschulung durchgeführt. Die Workshops führten Hochschullehrer in das Konzept der BNE ein und ermöglichen ihnen die Entwicklung von BNE-Kompetenzen auf der Grundlage des RSP-Kompetenzrahmens. An jedem der Workshops nahmen etwa 10 bis 15 Professoren, Dozenten und Lehramt-studierende teil. Insgesamt nahmen rund 30 verschiedene Professoren, Dozenten und Lehramtstudierende an den Personalschulungsworkshops teil.

Im Oktober 2019 wurde eine Fokusgruppe mit sechs Teilnehmenden der Personalschulungsworkshops abgehalten, dabei wurden beispielweise untenstehende Fragen gestellt. Die Fokusgruppe wurde transkribiert und befindet sich im Prozess der abduktiven Inhaltsanalyse.

Frage	Nachfrage	Vertiefungsfrage
Was haben Sie aus der BNE-Fortbildungsreihe mitgenommen?	Was haben Sie gelernt? Was war neu für Sie?	Welches Wissen haben Sie erworben? Welche Kompetenzen haben Sie entwickelt?
Wie kann die Entwicklung der verschiedenen Lernergebnisse im Sinne des RSP-Kompetenzrahmens bewertet werden?	Wie lässt sich die Entwicklung der Kompetenzen erfassen oder messen? Möchten Sie noch etwas zur Erhebung der Kompetenzentwicklung sagen?	Welche Prüfungsform(en) eignet /eignen sich besonders, um den Kompetenz-erwerb abzubilden?

Erste Ergebnisse

Einige Erkenntnisse aus der noch laufenden Analyse der Fokusgruppe zeigen, dass es an der Universität Vechta manchmal schwierig ist, neue BNE-Methoden zu implementieren - aufgrund von Zeitmangel, begrenzter Flexibilität im Unterricht und den allgemeinen Bedingungen der Seminare. Ein weiterer Punkt ist die Attraktivität dieser Workshops zur Personalentwicklung, da sie hauptsächlich von Professoren, Dozenten und Lehramtstudierenden mit hohem persönlichem Interesse an BNE besucht wurden. Eine der daraus resultierenden Fragen lautet daher:

- Wie können auch Lehrer, die mit BNE weniger vertraut sind und / oder noch kein Interesse an BNE haben, dazu gebracht werden, an solchen Schulungsworkshops für Mitarbeiter teilzunehmen, um mehr Einfluss auf die Hochschulbildung zu haben?

Die endgültigen Ergebnisse der Analyse der Fokusgruppendaten bieten mehr Einblicke in die Lernergebnisse der Teilnehmer und ihre Überlegungen zum RSP-Rahmen.

Kontakt:

Prof. Dr. Marco Rieckmann

Universität Vechta

Driverstr. 22, 49377 Vechta

marco.rieckmann@uni-vechta.de

