

Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung –
Empirische Grundlagen, Stakeholderdialoge und Empfehlungen zu
Organisationsentwicklung, Übergangmanagement sowie Aus- und
Weiterbildung

Abschlussbericht

über ein Projekt
des ANU-Bundesverband e.V.

in Kooperation mit dem ITB -
Institut Technik und Bildung der Universität Bremen



Gefördert unter dem AZ 32069/01 von der
Deutschen Bundesstiftung Umwelt

gefördert durch



Deutsche
Bundesstiftung Umwelt

www.dbu.de

Von

Annette Dieckmann und Dr. Jessica Blings

Frankfurt am Main, November 2017

Bezugsadresse

Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e.V

Bundessgeschäftsstelle

Kasseler Str. 1a

60486 Frankfurt am Main

Tel. 069-716 733 29-0

E-Mail: bundesverband@anu.de

***Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung –
Empirische Grundlagen, Stakeholderdialoge und Empfehlungen zu
Organisationsentwicklung, Übergangsmanagement sowie Aus- und
Weiterbildung***

Abschlussbericht

über ein Projekt
des ANU-Bundesverband e.V.

in Kooperation mit dem ITB -
Institut Technik und Bildung der Universität Bremen



von

Annette Dieckmann und Dr. Jessica Blings

Frankfurt am Main

November 2017

Projektkennblatt

der

Deutschen Bundesstiftung Umwelt

Az.	32069/01	Referat	43	Fördersumme	113.932 €
Antragstitel		Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung – Empirische Grundlagen, Stakeholderdialoge und Empfehlungen zu Organisationsentwicklung, Übergangmanagement sowie Aus- und Weiterbildung			
Stichworte					
Laufzeit	Projektbeginn	Projektende	Projektphase(n)		
25 Monate	24.4.2015	31.5.2017			
Zwischenberichte	Februar 2016, März 2017				
Bewilligungsempfänger	Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e.V. Kasseler Str. 1a 60486 Frankfurt am Main			Tel 069/71673329-21 Fax 069/716733 20-10	
				Projektleitung Annette Dieckmann	
				Bearbeiter Annette Dieckmann	
Kooperationspartner	ITB - Institut Technik und Bildung der Universität Bremen Dr. Jessica Blings Am Fallturm 1 28359 Bremen				

Zielsetzung und Anlass des Vorhabens

Umweltbildung ist ein unverzichtbarer Schlüssel für die Entwicklung einer nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise und den Erhalt der natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen. Um die die Bildungsangebote der Umweltbildungszentren auf einem hohen qualitativen Niveau zu halten, ist eine kontinuierliche Personalentwicklung erforderlich, die auf strukturelle Veränderungen sowie auf Bedarfe und Trends in Gesellschaft und Politik reagiert. Ziel des Projekts ist es, auf Grundlage einer Bedarfsanalyse, Vorschläge für Unterstützungsmaßnahmen für die außerschulische Umweltbildung im Bereich Personal zu entwickeln. Dabei werden die Themenschwerpunkte Leitungswechsel, Aus- und Fortbildung, Personalakquise und künftige Leitbilder und Trends der Umweltbildungsarbeit bearbeitet.

Darstellung der Arbeitsschritte und der angewandten Methoden

Nach einer Sekundäranalyse der vorliegenden Literatur führt das ITB mittels Online-Befragung und Interviews im Rahmen von drei Masterarbeiten Erhebungen zur Bedarfsermittlung bei den Mitgliedern der ANU durch. Die ANU bringt ihre Kenntnisse über vorhandene Studien und ihre Praxiserfahrung in die Entwicklung der Fragestellungen ein und identifiziert potenzielle ExpertInnen für Interviews. Die Ergebnisse der Erhebungen wurden im Herbst 2015 in einem ANU-internen Workshop diskutiert und anschließend bei einer Fachtagung des ITB einer breiten Fachöffentlichkeit aus dem Bereich Umweltbildung vorgestellt und diskutiert. Aus den Diskussionsergebnissen wurden Empfehlungen für zukünftige Unterstützungsmaßnahmen abgeleitet und in drei Workshops zu verschiedenen Themenschwerpunkten durch ITB und ANU mit weiteren ExpertInnen vertiefend bearbeitet. Begleitend wurden durch die ANU Gespräche mit ExpertInnen aus verschiedenen Bundesländern geführt, um die Vorschläge für Unterstützungsmaßnahmen weiter zu konkretisieren und auch an regionale Gegebenheiten anzupassen. Realisierungsmöglichkeiten von Unterstützungsmaßnahmen werden zudem in Gesprächen mit potenziellen Förderern sondiert. Die Ergebnisse wurden durch das ITB in Fachartikeln und zum Projektabschluss in einem Fachbuch publiziert. Ein Beirat begleitete das Projekt fachlich.

Ergebnisse und Diskussion

Das ITB konnte vier Masterstudierende dafür gewinnen, im Rahmen von Erhebungen die im Projekt vorgesehenen Forschungsfragen zu bearbeiten. In dem Rahmen wurden drei Masterarbeiten eingereicht.

1. Erhebung der Weiterbildungsqualifikationen, des Weiterbildungsbedarfs und der Beschäftigungsverhältnisse
2. Eine Erhebung und qualitative Analyse zu den Leitungswechseln in Umweltbildungseinrichtungen sowie
3. Eine Erhebung der Qualitätsstandards in Einrichtungen der außerschulischen Umweltbildung in Deutschland.

Für die Online-Befragung wurden insgesamt 846 Einrichtungen/ Bildungsabteilungen und 750 Einzelpersonen angeschrieben und nochmals eine Erinnerungsmail an 1115 ANU-Mitglieder ausgesandt. Die Befragung war vom 4.09.2015 bis 11.10.2015 online. Des Weiteren erfolgte am 24.9.2016 ein Teilnahmeaufruf im ANU-Infodienst, der 3200 AbonnentInnen hat. Die quantitative Online-Befragung bestand dabei aus insgesamt 74 Fragen zu den Themenfeldern: Ausbildung, Einstiegswege, Beschäftigungsverhältnisse, Qualifikation, Weiterbildung, Leitungswechsel und Zertifizierungen.

Die Fragen weisen sowohl offene als auch geschlossene Antwortkategorien auf. Es haben insgesamt 191 Einrichtungen/ Bildungsabteilungen und 197 Einzelpersonen an der Befragung teilgenommen.

Im weiteren Projektverlauf wurden die Ergebnisse der Masterarbeiten, sowie der Fachtagung im Rahmen von Workshops und Expertengesprächen für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen genutzt. Dazu fanden eine Beiratssitzung, Expertengespräche und Workshops mit ExpertInnen der Umweltbildung/Bildung für nachhaltige Entwicklung statt. Die Empfehlungen fokussieren notwendige Unterstützungsmaßnahmen für Qualitätsentwicklungsmaßnahmen in allen drei Inhaltsfeldern. Sie wurden 2017 in einer Buchpublikation veröffentlicht.

Öffentlichkeitsarbeit und Präsentation

Die bundesweite Fachtagung zur Diskussion der Zwischenergebnisse stieß auf großes Interesse der MultiplikatorInnen der außerschulischen Umweltbildung. 78 Teilnehmende diskutierten nach Impulsbeiträgen angeregt in mehreren World Cafés zum Bedarf zukünftiger Unterstützungsmaßnahmen. Die Tagungsergebnisse sind online downloadbar unter www.itb.uni-bremen.de/ccm/main/archiv/mitteilungen/2015/fachtagung-qualitaetsentwicklung-in-der-ausserschulischen-umweltbildung-12-november-2015-bremen/. Über das Projekt wurde zudem über die Websites von ANU (www.umweltbildung.de/qualitaetsentwicklung.html) und ITB (www.itb.uni-bremen.de/ccm/projects/projekte/umweltbildung/), in [ökopädNEWS](#) und der Zeitschrift „WILA-Arbeitsmarkt – Informationsdienst für Berufe in Umwelt und Natur“ berichtet. Im Februar 2016 wurde Dr. Jessica Blings von Katharina Hamacher interviewt und ein zweiseitiger Artikel im Internet und in einer Printversion veröffentlicht (www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2016/02/03/studie-kompetenzen-in-der-umweltbildung/). Im weiteren Verlauf fanden vier Workshops im Rahmen des Projektes statt.

Fazit

Die Resonanz auf die Umfrage, sowie die Beteiligung an der Fachtagung war gut und das Interesse an künftigen Maßnahmen bei den Beteiligten vorhanden. Drei Masterarbeiten mit Handlungsempfehlungen für künftige Unterstützungsmaßnahmen wurden 2016 erfolgreich abgeschlossen. Empirische Ergebnisse und Handlungsempfehlungen in allen drei Inhaltsbereichen wurden ergänzt durch Ergebnisse aus Workshops und Expertengespräche. Sie wurden in der Buchpublikation „Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung. Staus, Potentiale und Vielfalt“ veröffentlicht. Die Ergebnisse korrespondieren mit Zielen des Nationalen Aktionsplans BNE und können von der ANU in die Maßnahmen zur Umsetzung des WAP BNE eingebracht werden. Um die Handlungsempfehlungen umzusetzen setzt die ANU setzt die Suche nach strategischen und Finanzierungspartnern fort.

Inhalt

1	Zusammenfassung	7
2	Einleitung.....	7
3	Darstellung der Arbeitspakete und Ergebnisse	8
3.1	Arbeitstreffen der Projektbeteiligten (AP3)	8
3.2	Erhebungen: Forschungsdesign, Vergabe Masterarbeiten/ Betreuung und Durchführung (AP4).....	8
3.3	Bundesweite Tagung (AP5)	8
3.4	ExpertInnen-Workshops (AP6)	9
3.4.1	Workshop „Typische Stellenprofile“	10
3.4.2	Workshop „Fortbildungswahl“	13
3.5	ExpertInnen-Konsultationen (AP7).....	16
3.5.1	Beirat	16
3.5.2	Weitere ExpertInnengespräche	17
3.6	Interviews mit Entscheidern (AP8)	19
3.7	Empfehlungen (AP 9).....	19
3.8	Kommunikationsmaßnahmen (AP 10)	19
3.8.1	Fachbuch	20
4	Fazit und Ausblick.....	20

Verzeichnis von Bildern und Tabellen

Abbildung 2: Seminarplakat zum Stichwort Transparenz.....	15
Abbildung 3: Buchcover Abschlusspublikation.....	20
Tabelle 1: Liste der angemeldeten Teilnehmenden beim Workshop am 28./29.3. 2017	10
Tabelle 2: Programm des Workshopteils „typische Stellenprofile“ am 28.03.2017	11
Tabelle 3: Programm des Workshopteils „Fortbildungswahl“ am 29.03.2017.....	14

Verzeichnis von Abkürzungen

ANU	Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung
BANU	Bundesweiter Arbeitskreis der staatlich getragenen Umweltbildungsstätten
BIBB	Bundesinstitut für berufliche Bildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
ITB	Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)
UN	Vereinte Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur
WAP	Weltaktionsprogramm (BNE)

1 Zusammenfassung

ANU Bundesverband e.V. und das als Kooperationspartnerin beteiligte Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen haben in diesem Vorhaben die Bedarfsermittlung und die Entwicklung von Vorschlägen für Unterstützungsmaßnahmen für die außerschulische Umweltbildung im Bereich Personal umgesetzt. Übergeordnetes Ziel war es, die vielfältigen und hochwertigen Bildungsangebote der Umweltzentren dauerhaft zu erhalten und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln. Umweltbildung ist ein unverzichtbarer Schlüssel für die Entwicklung einer nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise und den Erhalt der natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen. Die vorliegenden Ergebnisse beruhen maßgeblich auf einer Erhebung unter den Beschäftigten in fast 200 Umweltbildungseinrichtungen, die in drei Masterarbeiten an der Universität Bremen angegangen wurden. Sie wurden bei einer Fachtagung, vier Expertenworkshops und Einzelgesprächen diskutiert und weiter entwickelt. Die Ergebnisse wurden durch Jessica Blings im oekom-Verlag unter dem Titel „Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung Status, Potentiale und Vielfalt“ als Buch herausgegeben. Die am ermittelten Bedarf orientierten Empfehlungen werden von der ANU in ihrer Verbandsarbeit aufgegriffen. Im Vordergrund stehen als Unterstützungsmaßnahmen spezifische Weiterbildungen, Orientierungshilfen bei der Weiterbildungswahl durch einen Angebotskatalog und Beratung für Bildungszentren mit anstehendem Leitungswechsel. Weitergehende mittel- bis langfristig umzusetzende Empfehlungen zielen auf die Frage nach Qualitätsstandards für kleine Einrichtungen, auf die Sicherung einer angemessenen Entlohnung, die Entwicklung weiterer grundständiger Studiengänge oder auch eines dualen Ausbildungsgangs für Umweltbildung und BNE. Die angestrebten Vorhaben korrespondieren mit den Zielen des Nationalen Aktionsplans Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), der den Weg zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE in Deutschland beschreibt und sich dabei auf die UN-Sustainable Development Goals der Agenda 2030 bezieht.

Das Vorhaben wurde durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) vom 24.4.2015 bis zum 31.5. 2017 unter dem Kennzeichen 32069/01 gefördert.

2 Einleitung

Mit Förderung der deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) und gemeinsam mit dem Institut Technik und Bildung (IT) der Universität Bremen führte die ANU von Mai 2015 bis Mai 2017 ein Projekt zum Thema Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung durch. Umweltbildung ist ein unverzichtbarer Schlüssel für die Entwicklung einer nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise und den Erhalt der natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen. Um die Bildungsangebote der Umweltbildungszentren auf einem hohen qualitativen Niveau zu halten, ist eine kontinuierliche Personalentwicklung erforderlich, die auf strukturelle Veränderungen sowie auf Bedarfe und Trends in Gesellschaft und Politik reagiert. Ziel des Projekts war es, konkrete Vorschläge für nachfolgende Unterstützungsmaßnahmen für die außerschulische Umweltbildung im Bereich Personal auszuarbeiten. Dazu sind die Themenschwerpunkte Leitungswechsel, Aus- und Fortbildung, Personalakquise und künftige Leitbilder und Trends der Umweltbildungsarbeit gesetzt worden. Dazu sollte der Bedarf erhoben und ggf. mögliche Umsetzungs- und Förderpartner gefunden werden.

Dazu führte der Forschungspartner ITB der Universität Bremen mittels Online-Befragung und Interviews im Rahmen von drei Masterarbeiten Erhebungen zur Bedarfsermittlung bei den Mitgliedern der ANU durch. Die weiteren Maßnahmen umfassten eine Fachtagung, vier Workshops sowie weitere Konsultationen von ExpertInnen, ein Fachartikel und ein abschließendes Fachbuch.

Der Abschlussbericht schließt an den zweiten Zwischenbericht an und legt seinen Schwerpunkt auf die Arbeiten und Ergebnisse von Juli 2016 bis zum Ende des Förderzeitraums im Mai 2017, ergänzt durch Entwicklungen in den Folgemonaten. Zuvor hatte seit Mai 2015 u.a. die Recherchephase stattgefunden, die Masterarbeiten waren vergeben, die Erhebungen durchgeführt und erste Ergebnisse auf einer bundesweiten Fachtagung, bei einer Beiratssitzung, einem Workshop und einem Arbeitstreffen der Projektpartner vorgestellt und diskutiert worden. Im Berichtszeitraum wurden die Ergebnisse für die abschließende Buchpublikation aufbereitet und ergänzt. Dabei wurden Erkenntnisse aus weiteren Expertengesprächen eingearbeitet. Diese fanden im Rahmen zweier Projekt-Workshops im März 2017, des Weiteren in strukturierten Telefongesprächen oder als Ad Hoc-Gespräche anlässlich weiterer Gelegenheiten wie öffentlicher Tagungen statt. Die Buchtexte wurden bis Mai 2017 fertiggestellt, das Buch erschien im Oktober 2017 im oekom-Verlag. Im Abschlussbericht wird zusätzlich auf Querbezüge zum Nationalen Aktionsplans für das UNESCO-Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) 2015-2019 eingegangen, der später als vorgesehen, erst nach der Projektlaufzeit im Juni 2017 beschlossen wurde.

3 Darstellung der Arbeitspakete und Ergebnisse

3.1 Arbeitstreffen der Projektbeteiligten (AP3)

Im Zeitraum des ersten und zweiten Zwischenberichts fanden zwei Arbeitstreffen statt. Die weiteren Absprachen wurden nach Bedarf telefonisch und per E-Mail oder als kurze Besprechungen am Rand der Workshops getroffen.

3.2 Erhebungen: Forschungsdesign, Vergabe Masterarbeiten/ Betreuung und Durchführung (AP4)

Die Betreuung und Erstellung der drei Masterarbeiten wurden im ersten und zweiten Zwischenbericht abschließend dargestellt. Die Titel der Masterarbeiten sind: Qualitätsstandards und die Gestaltung von Leitungswechseln in Einrichtungen der außerschulischen Umweltbildung – Erkenntnisse aus empirischer Forschung (Zwei Masterabschlüsse: Jannes und Julia Logemann) und Personalausstattung und Weiterbildungsbedarf in Einrichtungen der außerschulischen Umweltbildung in Deutschland – eine empirische Erhebung (Lilith Wilkening).

3.3 Bundesweite Tagung (AP5)

Die Veranstaltung und Dokumentation der Fachtagung „Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung“ am 12. November 2015 in Bremen mit 78 teilnehmenden ExpertInnen wurde ebenfalls in den Zwischenberichten abschließend dargestellt. Die dokumentierten Beiträge stehen im Internet zur Verfügung unter:

<http://www.itb.uni-bremen.de/ccm/main/archiv/mitteilungen/2015/fachtagung-qualitaetsentwicklung-in-der-ausser-schulischen-umweltbildung-12-november-2015-bremen/>. Darin finden sich Plenumsvorträge zu den Ergebnissen der Erhebungen, zum Thema Qualitätsentwicklung und zum Leitbild Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Sechs ExpertInnen aus Landesverbänden der ANU und einer Landesbehörde gaben Statements zu aktuellen Bedarfen und Feedback zu den präsentierten Ergebnissen. Die Perspektiven der übrigen ExpertInnen wurden in drei World Cafés an 8 Tischen aufgenommen.

3.4 ExpertInnen-Workshops (AP6)

Zwei der vier geplanten Workshops hatten im Zeitraum des ersten und zweiten Zwischenberichts stattgefunden. Am 17. Oktober 2016 arbeiteten acht ExpertInnen in Hannover zu den Themen

- Bedingungen für gelingende Leitungswechsel,
- Anforderungen an Zertifikate und
- Verhältnis von Umweltbildung und BNE.

Am 5./6. März bearbeiteten 16 ExpertInnen in Alheim-Licherode die folgenden Themen:

- Diskussion und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zu Leitungsübergängen (ITB)
- Megatrends der Zukunft – wie reagiert die außerschulische Umweltbildung? (ANU mit Unterstützung durch Heike Leitschuh)
- Perspektiven auf und mögliche Umgänge mit Vielfalt in der Umweltbildung/BNE (ITB)
- Umweltbildungsangebote in der regionalen Bildungslandschaft – besteht ein Bedarf für abgestimmte Angebotsprofile? (ANU)

Die Ergebnisse sind in den Zwischenberichten dargestellt worden und in das abschließende Fachbuch eingeflossen.

Die zwei weiteren im Projekt vorgesehenen Workshops wurden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen zusammengefasst, und am 28. und 29. März 2017 in Bremen mit dem Titel „Stärkung von MultiplikatorInnen für non-formale und informelle Umweltbildung und BNE durch Organisationsentwicklung“ durchgeführt. Die Schwerpunktthemen wurden so gewählt, dass sie mit der geplanten Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE korrespondieren sollten. Dort zeichnete sich ein eigenes Handlungsfeld zur Stärkung und Anerkennung von Change Agents und MultiplikatorInnen im non-formalen und informellen Bereich ab. Teil 1 des Workshops hatte „**Typische Stellenprofile**“, Teil 2 „**Fortbildungswahl**“ zum Schwerpunkt. ITB und ANU haben hierzu LeiterInnen von Bildungszentren, selbständige Anbieter, Träger von Fort- und Weiterbildungen, ANU-Akteure sowie VertreterInnen staatlicher Institutionen persönlich eingeladen. Zum Doppel-Workshop haben sich incl. der Leitungspersonen 15 Personen angemeldet. Drei der angemeldeten (markiert mit *) waren kurzfristig verhindert oder erkrankt.

<i>Titel/Name</i>	<i>Vorname</i>	<i>Institution/Gremium</i>
Dr. Blings	Jessica	ITB
Dr. Bittner*	Alexander	Deutsche Bundesstiftung Umwelt
Dieckmann	Annette	ANU-Bundesverband, Projektleitung
Donges	Larissa	Naturfreundejugend, Fachforum non-formales und informelles Lernen/Jugend
Giesbert*	Claudia	Naturschule Freiburg, bundesweit agierender Weiterbildungsanbieter
Heuser*	Hans-Heiner	ANU Rheinland-Pfalz, Koordinator „Zukunftskonzeption BNE in Rheinland-Pfalz 2015 plus“ im Auftrag des Landes
Hufnagel	Ralf	Ökostation Freiburg, Leitungsteam, Vorstand ANU BW
Ködelpeter	Thomas	Trägergruppe Weiterbildung Umweltbildung/BNE Linden (By)
Lamkowsky	Gisela	Natur- und Umweltschutzakademie NRW, BNE-Zertifizierung NRW
Leibrock	Claudia	ANU-Bundesvorstand, Mitglied in Lenkungsgruppe Zertifizierter Natur- und Landschaftsführer (ZNL) der BANU-Akademien
Schnieders	Kora	Naturschule Freiburg, bundesweit agierender Weiterbildungsanbieter
Bredbeck	Iris	ITB
Wilkening	Lilith	ITB
Vogt	Lisa	ITB
Franzen	Marion	ITB

Tabelle 1: Liste der angemeldeten Teilnehmenden beim Workshop am 28./29.3. 2017

3.4.1 Workshop „Typische Stellenprofile“

Die Entwicklung von typischen Stellenprofilen kann zur Qualitätsentwicklung im Sektor beitragen, da sich von Ihnen Berufsprofile ableiten lassen, die mit anderen Sektoren vergleichbar sind. An dieses Ergebnis der Forschungsarbeiten des ITB und der Masterarbeiten wurde im ersten Workshop-Teil „Typische Stellenprofile“ angeknüpft. Er fand am Dienstag, 28. März 2017 im ITB in Bremen statt. Der Workshop hatte zum Ziel, Nutzen und Realisierbarkeit eines solchen Vorhabens zu diskutieren. ITB und ANU entwickelten gemeinsam das folgende Programm:

Di, 28.3.2017	Workshop Teil 1: Typische Stellenprofile
13:00	Begrüßung JB, AD, Vorstellung der Teilnehmenden Erläuterung des Workshop-Programms Projektziel und Arbeitsstand
	Input ITB, Lilith Wilkening und Dr. Jessica Blings Beschäftigungssituation und Empfehlung
14:00	Überblick über 24 Stellen im WILA Anzeiger (AD) Hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebertyp • Inhaltliche Schwerpunkte und besondere Aufgaben • Tätigkeitstypen • Stellenumfang, Befristung, Vergütung/Eingruppierung, Feedback: was fällt auf, deckt sich die Auswahl mit dem Bild, was die TN von dem Berufsfeld Umweltbildung haben?
14.45	3 typische Stellenprofile mit verschiedene Niveaustufen. (AD) Feedback: Ist das typisch? Was passt nicht? Was sollte ergänzt werden?
15.15	<i>Kaffeepause</i>
15.30	Diskussion verschiedener Teilaspekte: a) Umgang mit schlechter Bezahlung - Wege zu adäquater Vergütung b) Anforderung Hochschulausbildung : Für welche Tätigkeiten ist eine Hochschulausbildung erforderlich, für welche nicht?
16:30	Typische Stellenprofile und ein definiertes Berufsbild - Chancen und Risiken zusammenfassen
17:00	Welche konkreten Schritte können empfohlen werden? Und welche Partner sollen beteiligt sein?
17:30	Ende

Tabelle 2: Programm des Workshopteils „typische Stellenprofile“ am 28.03.2017

Ergebnisse

Aus dem ITB wurden einige wichtige Erhebungsergebnisse dargestellt. Jessica Blings berichtete aus dem Fazit der Studie, dass die Arbeit in Einrichtungen für Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung eine hohe gesellschaftliche Bedeutung hat und dass hohe Besucherzahlen belegen, dass die Angebote der Zentren gut angenommen werden und trotz hoher Anteile von Honorarkräften große Leistungen vollbringen. Die Analyse der Einkommenssituation zeigt aber auch, dass die Entlohnung in der Branche unangemessen ist. Dies gefährdet die Professionalisierung des Sektors aufgrund der Gefahr eines Verlustes von hochqualifizierten Kräften. Professionalisierung versteht das ITB hier als Prozess, der auf zwei Ebenen weiterverfolgt werden kann: zum einen auf der politische Ebene durch die Konstruktion des Berufsbildes, sowie dessen rechtliche und politische Anerkennung. Und zum anderen auf der individuellen Ebene durch Erwerb und Aufbau handlungsrelevanter Kompetenzen des Einzelnen, sowie durch die damit einhergehenden Fragen nach Ausbildungs- und Qualifizierungsverfahren und Kompetenzerwerb.

Die Empfehlungen aus der ITB-Studie (ausführliche Erläuterungen im zweiten Zwischenbericht) sind hierzu konkret

- Erarbeitung typischer Stellenprofile in der Umweltbildung/BNE,
- Klärung verschiedener Niveaustufen und Aufgabenbereiche,
- Vergleich mit in anderen Sektoren vorhandenen Berufsprofilen.

Um mit den teilnehmenden ExpertInnen anhand von Beispielen zu diskutieren, stellte Annette Dieckmann eine Auswahl von 24 ausgeschriebenen Stellen für UmweltpädagogInnen aus dem Stellenanzeiger der Wissenschaftsladens Bonn (WILA Bonn) vor. Aus dem WILA hatte Krischan Ostenrath als Beiratsmitglied unseres Projekts die Stellenbeschreibungen zur internen Verwendung dankenswerterweise zur Verfügung stellen können. Die Inhalte wurden durch die ANU hinsichtlich der Arbeitgebertypen, der inhaltlichen Profile, des Ausbildungsniveaus, des Umfangs und der Vergütung zusammengefasst und lagen den Teilnehmenden in Tabellenform vor. Annette Dieckmann brachte außerdem als Diskussionsvorschlag Eckdaten für drei fiktive typische Stellenprofile ein, auf die jeweils mehrere der 24 Beispiele passen. Dazu gehörten eine Stelle in einem Naturparkzentrum, eine weitere in der Verbandsarbeit mit überregionaler Vernetzung und als dritte Beschäftigung eine Saisonale Honorartätigkeit. Außerdem wurden zwei reale Ausschreibungen als Beispiele aus der Jugendhilfe zum Vergleich herangezogen: Soziale Arbeit im Kreisjugendring und Bildungsreferentin in einer Jugendbegegnungsstätte.

Die Diskussion über die vorgestellten Empfehlungen und Beispiele fokussierte insbesondere auf die folgenden Aspekte:

Allrounder zwischen komplexer BNE und Hausmeistertätigkeit

Das Arbeitsspektrum der UmweltpädagogInnen ist durch BNE weiter gefasst als früher. BNE ist in manchen Bundesländern (z.B. By, NRW) Einstellungskriterium und häufig Förderkriterium. Zudem wird außerschulische Umweltbildung von der Gesellschaft in die Pflicht genommen auf Änderungen zu reagieren, zum Beispiel indem sie kurzfristig Angebote für die Zielgruppe geflüchteter Menschen entwickelt.

Der Hochschulabschluss ist mit 75% die überwiegende Qualifikation der UmweltpädagogInnen. Die reale Bezahlung entspricht aber in den meisten Fällen keiner wissenschaftlichen Tätigkeit. Allerdings erfordern auch nicht alle Tätigkeiten der MitarbeiterInnen eine wissenschaftliche Ausbildung. So können zum Beispiel Naturführungen auch von Nicht-AkademikerInnen geleitet werden. Die Durchführung von Naturerlebnisangeboten für Kinder sind teilweise mit der Arbeit von ErzieherInnen vergleichbar. Am unteren Ende der Anforderungsskala finden sich zudem einfache Organisationstätigkeiten, die manchmal von hochausgebildetem Personal mit übernommen werden müssen, wenn etwa bei kleinen Anbietern keine eigenen Stellen für Hausmeister vorhanden sind. Werden Gehaltsgruppen anhand dieser Tätigkeitsmischung berechnet, senkt dies das Gehalt für Personal, das aber dennoch häufig hohen inhaltlich-konzeptionellen Anforderungen gerecht werden muss.

Wenn nicht alle Tätigkeiten einen Hochschulabschluss erfordern, kann es für eine Einrichtung eine finanzielle Entlastung sein, auch nichtakademische Kräfte zu beschäftigen. Das ITB brachte den Vorschlag ein, über eine „Umweltbildungs-Erzieherin“ mit dualer Ausbildung nachzudenken.

Honorarkräfte sind für eine Einrichtung wichtig, um eine fachliche Bandbreite zu bieten. Der Einsatz von Honorarkräften kann außerdem eine günstigere Möglichkeit darstellen, Veranstaltungen anzubieten, für deren Leitung keine konzeptionellen Fähigkeiten erforderlich sind. Diskutiert wurde die Identifikation von Honorarkräften mit der Einrichtung und deren Qualität: Die Erfahrung einer Teilnehmerin spricht dafür, lieber Minijobber als Honorarkräfte zu beschäftigen, da sich Mini-Jobber mehr an die Einrichtung und ihrer Ziele gebunden fühlen. Honorarkräfte an Teamfortbildungen zu beteiligen, stärke ebenfalls Identifikation und Qualitätsanspruch der freien MitarbeiterInnen.

Eine Einigung auf einen Mindestlohn für Honorarkräfte wurde als wünschenswert erachtet. Als Erschwernis wird allerdings gesehen, dass ehrenamtliche Umweltbildungsarbeit ebenfalls sehr verbreitet ist und die Honorarsätze nach unten ziehe. Ein Satz von 50 Euro, der von Einzelnen als Mindestsatz für Selbstständige vorgeschlagen wurde, ist sicher nicht durchgehend realistisch. Äquivalent zur Empfehlung, typische Stellenprofile zu erstellen, sollten für Honorarkräften typische Leistungskataloge erstellt werden.

Gesetzlich verankerte Aufgaben: In einigen Bereichen gibt es bereits Formulierungen für Leistungen in Gesetzen. Dies gilt für die forstliche Bildungsarbeit oder Bereiche der Jugendbildung die für die Umweltbildung relevant sind. Es wurde vorgeschlagen, eine Analyse dieser und weiterer Fachbereiche vorzunehmen um bereits gesetzte rechtliche Rahmen zu kennen möglichst vollständig bei der Erarbeitung typischer Stellenprofile / Leistungskataloge berücksichtigen zu können.

Die abschließende Betrachtung der Chancen und Risiken für ein Vorhaben, das typische Stellenprofile für UmweltpädagogInnen formuliert, erbrachte folgende Punkte

Chancen

- Es befördert die Entwicklung eines Berufsbilds
- Es zeigt mögliche Entwicklungsstufen in einer beruflichen Laufbahn auf
- Es erleichtert die Ausbildungswahl
- Es bietet eine Aufwertung des Bereichs
- Es erleichtert die Personalauswahl
- Es erleichtert das Stellen von Förderanträgen

Risiken

- Einengung auf Bestehendes und eine begrenzte Personenzahl
- Konflikte mit bisherigen etablierten Weiterbildungen in dem Bereich.

Die Expertenrunde gab abschließend ein klares Votum für Nützlichkeit und die Realisierbarkeit eines solchen Vorhabens ab.

3.4.2 Workshop „Fortbildungswahl“

Zum Schwerpunkt Fortbildungswahl ist die Empfehlung der ITB-Studie, dass die ANU vorhandene Angebote ordnet, die Informationen mehrerer Kategorien zusammenstellt und bewirbt. Dies geht auf den Bedarf der Multiplikatorinnen, insbesondere der freiberuflich Tätigen zurück, Orientierung zu erhalten, welche Fortbildungen die Anforderungen (der Bildungszentren, der „Endabnehmer“, oder der Gesellschaft, vertreten durch politische Institutionen oder Verbände/Zivilgesellschaft) aufgreifen. Das ITB und die ANU luden TrägerInnen von Fort- und

Weiterbildungen, ausgewählte ANU-Akteure sowie VertreterInnen staatlicher Institutionen ein, um Realisierbarkeit, Aufwand und Nutzen zu diskutieren. Der Workshopteil fand am Mittwoch, 29. März, 9:00-13:00 Uhr im ITB statt. ITB und ANU erstellten dazu den folgenden Ablaufplan.

29.3.2017, 9-13 Uhr	Workshop Teil 2 Fortbildungswahl	
9:00	Begrüßung, Ablauf	
9:10	Herausforderungen der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, Herleitung der Handlungsempfehlung Diskussion Lilith Wilkening, Jessica Blings	Powerpoint
10:15	Reisekosten	
10:30	Kaffeepause	
10:50	Input Weltaktionsprogramm BNE, Annette Dieckmann	
11:15	Arbeitsphase mit Diskussionsfragen zur Realisierung in Kleingruppen Wer benötigt Checklisten/Auswahlempfehlungen? /Wer ist Zielgruppe? Wie kleinteilig sollten Checklisten/Auswahlempfehlungen angelegt sein? Wem nützt es? Wem schadet es? Warum ist es durchführbar? Wie ist es realisierbar?	
12:15	Zusammenführen der Ergebnisse	
13:00	Ende und Imbiss	

Tabelle 3: Programm des Workshopteils „Fortbildungswahl“ am 29.03.2017

Die Autorin der Masterarbeit zum Thema Fortbildungswahl, Lilith Wilkening, stellte zusammen mit Dr. Jessica Blings Ergebnisse und Empfehlungen aus der ITB-Studie vor. Sie gingen dabei auf die gesellschaftlichen Entwicklungen in der Bildung wie BNE, Lebenslanges Lernen oder die nachfrage- und lernorientierte Form der Bildungsangebote ein. Ein wichtiges Ergebnis der Erhebungen war, dass Weiterbildungen in der außerschulischen Umweltbildung insbesondere auch als Einstiegsweg eine sehr hohe Bedeutung haben. Der Erwerb von Zertifikaten ist weit verbreitet und spielt bei Einstellungen auch aus Sicht der ArbeitgeberInnen eine wichtige Rolle. Neben Empfehlungen zu bedarfsgerechten Inhalten von Weiterbildungen ging es im Workshop dann vor allem um die konkreten Handlungsempfehlungen des ITB an die ANU zur Herstellung von mehr Transparenz und Erleichterung der Auswahl von Weiterbildungen:

- Auswertung vorhandener Checklisten und Entwicklung geeigneter Auswahlkategorien Weiterbildungsangebote für die Umweltbildung/BNE
- Empfehlungen zur Auswahl vorhandener Weiterbildungen und Zertifikate in der Umweltbildung/BNE erstellen
- Weiterbildungsangebote kategorisieren und in digitalem Katalog transparent machen. (s.a. vorhandene allgemeine Checklisten z.B. BiBB, DIE, Stiftung Warentest)

Als mögliche Kategorien für die Transparenz und Vergleichbarkeit von Weiterbildungen schlugen Wilkening und Blings vor:

- Form der Weiterbildung
- Thematischer Schwerpunkt
- Zeitpunkt der Weiterbildung
- Finanzierung der Weiterbildung

- Zeitlicher Umfang
- Art des Abschlusses
- Anerkennung der Weiterbildung
- Zugangsvoraussetzungen

In der anschließenden Diskussion wurde auf folgende Aspekte fokussiert:

Qualitätsprüfung ja oder nein? Einer der wichtigsten Aspekte in der Diskussion war die Frage, ob eine Bewertung der Qualität von Weiterbildungen angestrebt werden oder ob man sich auf die Beschreibung von Transparenzkriterien und einen Weiterbildungskatalog beschränken sollte. Weitgehend - aber den meisten zu weitgehend - wäre die Entwicklung eines Dachzertifikates für berufsbegleitende Weiterbildungen im Bereich Umweltbildung/BNE. Für die dabei notwendigen Qualitätskriterien halten die ExpertInnen zunächst klarere Stellenprofile für notwendig (siehe Workshop „typische Stellenprofile“), die aber noch nicht vorliegen. Nichtsdestotrotz kann aber eine Anforderung an die Transparenz die Weiterbildungsanbieter auch dahin leiten, ihre Qualität weiter zu entwickeln. Wie bei anderen Qualitätsdiskussionen stellte sich auch in diesem Workshop die Frage nach dem Erhalt der Vielfalt. Es gibt einige Weiterbildungen, die bewusst und mit gutem Grund nicht alle Kriterien erfüllen wollen. Letztlich war man sich einig, dass man ein Stück mehr Richtung Qualitätsprüfung gehen möchte, als es die Kategorien zum „Transparenz schaffen“ leisten. Gemeinsam mit den Beteiligten wären die Zielsetzungen hierzu noch zu schärfen.

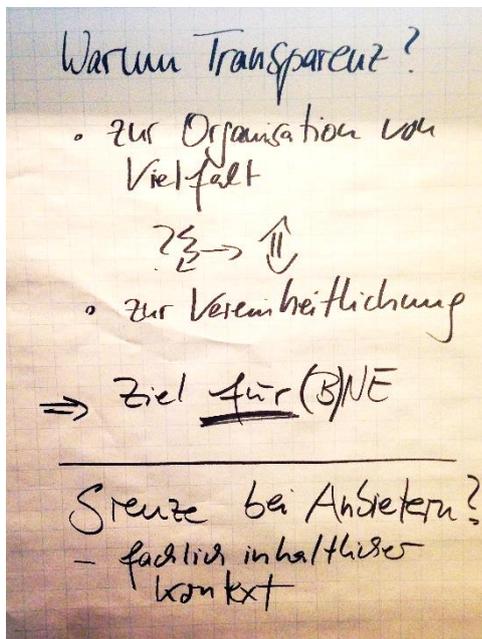


Abbildung 1: Seminarplakat zum Stichwort Transparenz

Kontext BNE-Maßnahmen im Weltaktionsprogramm. Bevor über eine mögliche Vorgehensweise gesprochen wurde, stellte Annette Dieckmann den Zwischenstand des Nationalen Aktionsplans für das UN- Weltaktionsprogramm BNE vor. Inwieweit die vielen Vorschläge der

aktuell vorliegenden Ergebnisse der Online-Konsultation tatsächlich aufgenommen werden, war zum Zeitpunkt des Workshops noch offen.

Anbietwork. Als wesentlicher Baustein zur Umsetzung der Empfehlungen wurde die Gründung eines Anbietworks für Fort- und Weiterbildungen diskutiert. Mögliche Rollen oder Aufgaben könnten die Formulierung von Transparenzkriterien, die gemeinsame Bewerbung der Angebote, das gegenseitige Anerkennen von Teilmodulen und auch die gemeinsame Entwicklung von Qualitätskriterien sein. Denkbar wäre auch, ein zusätzliches Forum für Teilnehmende einzurichten.

Bei der Zielsetzung ist noch unklar, wie eine laufende Aktualisierung eines Weiterbildungskatalogs sowohl hinsichtlich der Angebote selbst als auch hinsichtlich neuer Trends, die sich in den Angeboten widerspiegeln sollten und ggf. eine Erweiterung des Katalogs erfordern, ermöglicht werden kann. Ein Weiterbildungskatalog bzw. eine Checkliste soll außerdem an verschiedene Zielgruppen angepasst werden können.

Mögliche Partner-Institutionen, um ein solches Vorhaben auf den Weg zu bringen, sind u.a.

- BNE-zuständige Ministerien der Länder und nachgeordnete Behörden/Akademien (BANU)
- Hochschule für nachhaltige Entwicklung in Eberswalde
- Forstchefkonferenz
- Umweltverbände
- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten
- Fachforum non-formale und informelle Bildung/Jugend des WAP BNE.

Die abschließende Bewertung der Chancen und der Realisierbarkeit ergab eine deutliche Empfehlung für die Weiterarbeit an der Thematik. Die Teilnehmenden befürworteten, in Kleingruppen zeitnah an einer Präzisierung der Zielsetzung weiterzuarbeiten.

3.5 ExpertInnen-Konsultationen (AP7)

3.5.1 Beirat

Nach der ersten Sitzung im Dezember 2016 fand die zweite und letzte Beiratssitzung am 29.3. in Bremen statt. Teilgenommen haben von Seiten der Beiratsmitglieder Jürgen Forkel-Schubert (Umweltbehörde Hamburg), Dr. Alexander Bittner (DBU), Krischan Ostenrath (WILA Bonn) und von Seiten der Projektbeteiligten Annette Dieckmann, (ANU); Dr. Jessica Blings (ITB), Iris Bredbeck (Universität Bremen). Verhindert waren

Jessica Blings und Annette Dieckmann berichteten von den unmittelbar vorangegangenen Projektworkshops am 28. und 29.3. zu den Themen typische Stellenprofile und Fortbildungswahl (siehe unter 3.4) sowie den aktuellen Entwicklungen im Weltaktionsprogramm BNE.

Aus Reihen der Beiratsmitglieder wurden folgende Anregungen gegeben: Zum Thema BNE-Konzept wurde in der letzten Sitzung angeregt, genauere Definitionen vorzunehmen. Aktuell

wird erwartet, dass aus dem internationalen Bereich Citizenship Education als Konzept in die BNE auch in Deutschland einfließen wird. Der pragmatische Umgang mit dem Unterschied von BNE und Umweltbildung, wie er in Workshop 2 (siehe 2. Zwischenbericht) beschrieben wurde, kann nicht für Zertifizierungen gelten. Statt sich weiter an dieser Unterscheidung aufzuhalten, solle man eher prüfen, ob das Konzept der Resilienz sich als übergeordnetes Konzept eigne. Die SDG seien die wichtige Klammer für Vielfalt und Aufgabenteilung, die auch naturbezogene Schwerpunkte von Einrichtungen zuließen und Anlässe für Kooperationen schafften. Die SDG sind allerdings nach Einschätzung der Beiräte nicht zu erfüllen, sodass sich die Aufgabe stelle, den Menschen Teilziele anzubieten.

Aus Sicht des Förderers DBU sei das Thema Sicherheit, das im Workshop 2 von den PraxisexpertInnen eingebracht wurde, nicht als innovativ genug für ein bundesweites Förderinteresse einzustufen, sondern von den Anbietern selbst zu erfüllen.

Hinsichtlich des Themas der Stellendotierungen wurde darauf hingewiesen, dass die gering bis prekäre Bezahlung nicht nur als Problem in der Umweltbildung, sondern auch in anderen sozialen Handlungsfeldern bestünde.

Hinsichtlich der empfohlenen Kooperation mit Hochschulen wurde empfohlen, das Potential solcher Kooperationen noch stärker herauszuarbeiten.

Für die die Erstellung eines Katalogs von Weiterbildungsangeboten bestärkt der WILA die Skepsis der Handhabbarkeit und Aktualisierbarkeit. Wenngleich der Bedarf unbestritten ist, bestünde ein Kapazitätsproblem.

Der Beirat gibt noch die Anregung, zur abschließenden Buchpublikation eine Kurzversion und entsprechende Pressemitteilungen zu erstellen, um ein breiteres Publikum zu erreichen.

3.5.2 Weitere ExpertInnengespräche

Zum Thema „Typische Stellenprofile“ und zur Vorbereitung des entsprechenden Workshops fand am 17./18. 2. 2017 Treffen mit ExpertInnen aus der ANU in Frankfurt statt, bei dem vorliegende (teilweise vertrauliche) Stellenprofile sowie Stellenausschreibungen und auf ihre Eignung zur Diskussion in den anstehenden Projektworkshops hin untersucht wurden.

Gespräche mit VertreterInnen der ANU-Landesverbände wurden durch die ANU-Projektleiterin als themenbezogene Telefonate, teilweise strukturiert mit vorbereiteten Fragen oder als Ad Hoc-Gespräche anlässlich diverser Treffen und Veranstaltungen geführt. Als Grundlage diente der 2016 erstellte Katalog „Aktivitäten der Landesverbände zu Bildung für nachhaltige Entwicklung und zum Weltaktionsprogramm BNE (2015-19 (WAP)). In den Gesprächen wurden in fast allen Landesverbänden Anknüpfungsmöglichkeiten zur Umsetzung der Empfehlungen und potenzielle Kooperationspartner im Bereich der Hochschulen sowie der Schul-Jugend-/Kultus-/ Bildungs- oder Umweltministerien gefunden. Zum Beispiel koordiniert die ANU Rheinland-Pfalz im Auftrag des Landes aktuell einen Konsultationsprozess zur Einführung eines Zertifikats BNE für Einrichtungen/Anbieter. Die ANU Brandenburg hat eine etablierte Kooperation mit der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde für

Weiterbildungsangebote. Die ANU Hessen koordiniert Weiterbildungen für ANU-Akteure, die mit Schulen arbeiten und ist wie auch die ANU-Landesverbände in NRW, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg und Hamburg/Schleswig-Holstein in wichtigen Gremien der jeweiligen Landesstrategie BNE vertreten. Auch in Bayern wirkt die ANU an der Konzeption von landesweiten Weiterbildungen und an der Vergabe der BNE-Dachmarke Umweltbildung.Bayern mit. In Niedersachsen/Bremen möchte sich der Vorstand der Qualitätsentwicklung von Freiberuflern in der ANU widmen. Wenig Anknüpfungsmöglichkeiten oder geringe verbandliche Aktivitäten der ANU-Akteure wurde in Sachsen und dem Saarland festgestellt. Inhaltlich wurde in den Gesprächen abermals der Bedarf an übergeordneten Kriterien für Weiterbildungen, an Beratung vor einer Leitungsübergabe, an Orientierung für FreiberuflerInnen hinsichtlich finanzieller Rahmenbedingungen und an diversen inhaltlichen Fort- und Weiterbildungen insbesondere zu den SDG bekräftigt. Es besteht Hoffnung, dass mit Verabschiedung des Nationalen Aktionsplans BNE das orientierende Potenzial der SDG, insbesondere des SDG 4.7 besser zur Geltung gebracht und auch im Einklang von Bundes und Länderebene umgesetzt werden kann. Von der Umweltministerkonferenz wird eine Empfehlung zu Zertifizierungen als Instrumente der BNE-Qualitätsentwicklung im Herbst 2017 erwartet, die dazu Stellung nimmt, ob eine Vereinheitlichung empfohlen wird.

Auf der Bundesebene wurde in den politischen Gremien des Weltaktionsprogramms (WAP) BNE unter Beteiligung der ANU-Vorsitzenden Annette Dieckmann der Diskurs in der Nationalen Plattform BNE und im Fachforum Non-formales und informelles Lernen/Jugend fortgesetzt. (In den Fachforen und Partnernetzwerken sind zudem weitere ANU VertreterInnen aus Hessen und Bayern beteiligt). Später als erwartet und erst nach Ende unseres Förderzeitraums wurde im Juni 2017 nach mehrmaliger Überarbeitung der Nationale Aktionsplan BNE beschlossen. Dabei spielte auch das Thema Qualitätsentwicklung eine wichtige Rolle. Im Bereich des non-formalen und informellen Lernens/Jugend wurde die *„Stärkung und Anerkennung von Change Agents und MultiplikatorInnen“* wie erwartet als eines von sieben Handlungsfeldern formuliert. Hierzu wurden mehrere Maßnahmen in den Nationalen Aktionsplan BNE aufgenommen, die mit den Projektzielen korrespondieren und tw. auch direkt durch die ANU angeregt wurden. Direkt in Zusammenhang mit den Empfehlungen des ITB steht das

Ziel III 1.: „Bis 2019 sind für die Umsetzung des SDG 4.7. geeignete bundes- und landesweite Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme von den zivilgesellschaftlichen Akteuren der non-formalen, informellen Bildung (Umweltverbände, Jugendverbände, nachhaltigkeitsbezogene Netzwerke etc.) identifiziert und mithilfe der Deutschen UNESCO-Kommission sichtbar gemacht. Bis 2030 sind die Weiterbildungsprogramme weiterentwickelt und verstetigt. Die Länder prüfen, inwieweit BNE-Koordinierungsstellen zur Unterstützung, Vernetzung und Verstetigung der Aus-, Fort- und Weiterbildungen eingerichtet werden können.“

Eine zugehörige Maßnahme wird wie folgt umrissen:

„Bis 2019 ist eine Plattform eingerichtet (z.B. auf dem BNE-Portal) auf der sich bundes- und landesweite Aus-Fort- und Weiterbildungsprogramme vorstellen. Diese geben Indikatoren-gestützt eine in vorbildlicher Weise vermittelte BNE wieder. Die Programme haben die Inhalte der SDG wie zum Beispiel die Vielfalt zivilgesellschaftlicher Bewegungen, die Bedeutung der planetaren Grenzen, machtkritische Positionen, den Postwachstumdiskurs und die Partizipation junger Menschen zum Gegenstand.“

Des Weiteren hat die ANU hierzu (unter Finanzierungsvorbehalt stehende) sogenannte Commitments eingebracht. Vorbehaltlich der Finanzierbarkeit hat sich die ANU bereit erklärt, die Plattform www.umweltbildung.de zur Präsentation der Aus- Fort- und Weiterbildungsprogramme zur Verfügung zu stellen. Außerdem soll ein bestehendes Weiterbildungsangebot in Süddeutschland, das seit vielen Jahren in Kooperation mit der ANU arbeitet, auf Norddeutschland ausgeweitet werden und zudem hierfür ein Konzept zur Integration innovativer/aktueller Inhalte und Methoden von BNE ausgearbeitet werden.

Neben anderen bestehen auch im folgenden Handlungsfeld klare Bezüge zu den Projektinhalten:

„VII Tragfähige Finanzierungsmodelle und -Instrumente entwickeln
1. Ziel: Bis zum Ende des Weltaktionsprogramms sind Qualitätskriterien für den non-formalen Bereich ausreichend definiert, vereinheitlicht und akzeptiert, um Förderinstrumente daran auszurichten.“

Zurzeit wird hierzu ein Forschungsvorhaben durch das BMBF vergeben. Die ANU ist angefragt, an der Vergabe beratend mitzuwirken.

Das Fachforum non-formales und informelles Lernen / Jugend wurde gebeten, die 28 Ziele in seinem Bildungsbereich zu priorisieren. Mit dieser Arbeit wird das Fachforum 2018 mit Beteiligung der ANU beginnen.

3.6 Interviews mit Entscheidern (AP8)

Dieses Arbeitspaket wurde zum einen im Rahmen der Projektlaufzeit durch Diskussionen mit dem Beirat abgearbeitet, in dem Entscheider vertreten waren. Weitere Gespräche werden zum anderen nach dem Jahreswechsel 2017/2018 zur Anbahnung von Folgeprojekten nach Erscheinen des Buches und der Verabschiedung des Nationalen Aktionsplan WAP BNE durch die ANU durchgeführt. (siehe außerdem Ausführungen zu WAP BNE unter 3.5.2)

3.7 Empfehlungen (AP 9)

Zum Arbeitsstand der Empfehlungen im zweiten Zwischenbericht wurden aufgrund der Ergebnisse aus ExpertInnengesprächen und Workshops Ergänzungen vorgenommen. Diese sind in die Buchveröffentlichung, vor allem in die Artikel „Ausbildungs- und Einstiegswege – Vielfalt erhalten, Transparenz herstellen?“ (Iris Bredbeck und Jessica Blings) und „Personalausstattung und Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen der Umweltbildung/BNE“ (Jessica Blings und Lilith Wilkening), eingeflossen.

3.8 Kommunikationsmaßnahmen (AP 10)

Nach der veröffentlichten Auswertung der Projekttagung von 2016 auf der Website des ITB, und einem Fachartikel in WILA Arbeitsmarkt, (siehe zu beidem 2. Zwischenbericht) wurden plangemäß noch ein Fachartikel und ein Buch veröffentlicht. Die März-Ausgabe des ANU Informationsdienstes ökopädNEWS widmete sich dem Thema Umweltbildungspersonal. Dr. Jessica Blings und Lilith Wilkening erstellten hierfür einen Beitrag mit dem Titel „Beschäftigungsverhältnisse in der Umweltbildung. Er wurde ergänzt durch Meldungen zu Studiengängen und Berufsorientierung mit BNE-Bezug.

www.umweltbildung.de/7939.html?&fontsize=7

3.8.1 Fachbuch

Für das geplante Fachbuch wurden die vorliegenden Masterarbeiten teilweise gekürzt und um aktuelle Erkenntnisse aus den ExpertInnengesprächen ergänzt. Es entstand Material für insgesamt 154 Buchseiten. Das Buch enthält neben einem Vorwort von Annette Dieckmann eine Einführung in die Studie von Jessica Blings, sowie fünf Abschnitte zu den folgenden Themen:

- Qualitätsentwicklung von Zertifizierungen in Einrichtungen der außerschulischen Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE),
Julia Logemann, Jannes Logemann,
- Handlungsempfehlungen zu Leitungswechseln in außerschulischen Umweltbildungseinrichtungen,
Jannes Logemann, Julia Logemann, Jessica Blings,
- Personalausstattung und Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen der Umweltbildung/BNE,
Jessica Blings, Lilith Wilkening,
- Ausbildungs- und Einstiegswege – Vielfalt erhalten, Transparenz herstellen?
Iris Bredbeck, Jessica Blings,
- Weiterbildungsqualifikationen und -bedarf in einem vielfältigen Sektor
Lilith Wilkening.

Im Fachbuch ist die im Projekt verwendete Literatur aufgelistet. Für die Publikation konnte der oekom-Verlag gewonnen werden. Mit dem Verlag wurden die vertraglichen Festlegungen bis Projektende abgeschlossen. Das Buch erschien im Oktober 2017.



Jessica Blings (Hrsg.) (2017):
Qualitätsentwicklung in der außerschulischen Umweltbildung
Status, Potentiale und Vielfalt.
156 Seiten, oekom verlag München
ISBN-13: 978-3-96238-002-1

Abbildung 2: Buchcover Abschlusspublikation

4 Fazit und Ausblick

Mit den berichteten Maßnahmen und Ergebnissen konnte das Vorhaben - mit Ausnahme der längeren Laufzeit - weitgehend nach Plan umgesetzt werden. Die Kooperation der ANU als verbandlicher „Praxispartner“ mit einer Hochschule wie der Universität Bremen/ITB hat sich bewährt und soll auch in Zukunft wieder aufgegriffen werden.

Die Bewerbung des Buches wird weiterhin betrieben - zum einen professionell und zielgruppenspezifisch durch den oekom Verlag und zum anderen durch die ANU und das ITB auf Messen, Veranstaltungen und in ANU-Medien.

Die ANU bewertet die Ergebnisse als sehr nützlich für die weitere Planung künftiger Maßnahmen. Mit ihrer fundierten Datenbasis werden sie dazu beitragen, die Qualität der Arbeit der non-formalen und informellen Umweltbildung und BNE weiter zu entwickeln. Die durch die Masterarbeiten begründeten Empfehlungen werden die Verbandsarbeit der ANU mitbestimmen. Die Planung einiger der empfohlenen Unterstützungsmaßnahmen werden dabei von der ANU mit Priorität verfolgt, hierzu gehören insbesondere:

- Zielgruppenspezifische Weiterbildungen für Leitungspersonen oder Angestellte/FreiberuflerInnen
- Beratung für Zentren mit Leitungswechsel
- Fort- und Weiterbildungskatalog mit Hinweisen zur Orientierung bei der Auswahl

Im Zuge der politischen Kommunikation der ANU werden außerdem Diskussionen zu folgenden Punkten weitergeführt, um auch hierzu mittel- bis langfristig konkrete Vorhaben anstoßen zu können

- Sinnvolle Qualitätsstandards und Zertifizierungen für kleine Einrichtungen
- Angemessene Entlohnung der Branche
- Grundständiger Studiengang Umweltbildung/BNE mit Pädagogik und Fachinhalten
- In (Umwelt-) Studiengängen pädagogische Praxisphasen in Umweltzentren integrieren
- Entwicklung eines dualen Ausbildungswegs für Umweltbildung/BNE

Die Zielsetzungen einiger empfohlener Unterstützungsmaßnahmen (teilweise auch ähnliche Maßnahmenvorschläge) sind zum Teil im Nationalen Aktionsplan BNE zu finden. Dessen Verabschiedung und die nun anstehende weitere operative Zusammenarbeit in den zugehörigen Fachgremien kann das Eingehen von Kooperationen mit strategischen Partnern incl. Förderpartnern erleichtern. Dies wird die ANU versuchen zu nutzen.