



Liebe Leser*innen,

mehr Wärmepumpen, mehr Solaranlagen, mehr Windräder – die braucht es für die Energiewende. Doch dafür braucht es vor allem auch Menschen, die alte Gasheizungen austauschen, Kabel verlegen, Anlagen installieren, Gebäude dämmen oder Solarmodule installieren. Doch an genau diesen Handwerker*innen, die Klimaschutz jeden Tag in die Praxis umsetzen, mangelt es derzeit. Hier wird ein entscheidendes Nadelöhr für eine dekarbonisierte Zukunft deutlich. Alleine für den Ausbau der Solar- und Windenergie braucht es laut des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) rund 216.000 zusätzliche Fachkräfte. Der Wunsch, in „grünen“ Berufe zu arbeiten, ist bei vielen jungen Menschen wiederum da. Oft fehlt es jedoch an Informationen und konkreten Anknüpfungspunkten, wie der berufliche Weg Richtung Nachhaltigkeit beschriftet werden kann. An dieser Stelle können Angebote an der Schnittstelle von Bildung für nachhaltige Entwicklung und Berufsorientierung eine wichtige Rolle spielen. Krischan

Ostenrath vom Wissenschaftsladen (WILA) Bonn e.V. plädiert in dieser ökopädNEWS-Ausgabe in seinem Beitrag dafür, die beiden Bildungsbereiche stärker zusammen zu denken und voneinander zu lernen. Denn im Kern geht es doch in beiden Bereichen darum, Menschen Handlungskompetenzen zu vermitteln, wie (berufliche) Zukunft gestaltet werden kann. Im Blickpunkt stellt Iken Draeger vor, wie der WILA Bonn u.a. mit den zwei Dialogformaten „Future Activity“ und „Future Talk“ Jugendlichen Berufswege in eine nachhaltige Arbeitswelt aufzeigen möchte. Hier kommen junge Menschen nicht nur mit möglichen Arbeitgeber*innen ins Gespräch, sondern werden auch direkt in unternehmerische Gestaltungsprozesse einbezogen. Um grüne Berufe bekannter zu machen und auch ganze Berufsfelder nachhaltiger auszurichten, braucht es jedoch viele Akteur*innen, die gemeinsam an einem Strang ziehen. Eine Möglichkeit zur Vernetzung und Zusammenarbeit ist das „Netzwerk grüne Arbeitswelt“, das nicht nur Unternehmen, Schulen, Verbände und Fachinstitutionen zusammenbringt, sondern auch eine ganze Reihe von außerschulischen Bildungspartnern – wie beispielsweise die ANU Hessen und einzelne ANU-Mitglieder.

Eine gute Lektüre wünscht

Larissa Donges

Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands der ANU

WISSENSWERTES

Kommentierung des BNE-Berichts der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat sich zu einer Stärkung der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) verpflichtet und zu deren Verankerung in Deutschland einen Bericht veröffentlicht. VENRO, der Deutsche Bundesjugendring und das Bündnis Zukunftsbildung kommentieren in ihrer gemeinsamen Publikation „Bildung stärken, Zukunft schaffen“ den Bericht der Bundesregierung. Sie bewerten die Umsetzung von BNE in Deutschland, zeigen auf, welche Leerstellen es im Bericht der Bundesregierung gibt und welche Schwerpunkte aus ihrer Sicht gesetzt werden müssen, um BNE strukturell und breitenwirksam zu verankern.

www.venro.org/publikationen/detail/bildung-staerken-zukunft-schaffen

Wettbewerb Projekt Nachhaltigkeit

Der Wettbewerb „Projekt Nachhaltigkeit“ für Zukunftsgestaltung mit Leidenschaft, zeichnet Initiativen und Projekte aus, die sich für eine nachhaltige Entwicklung in der gesamten Breite der Gesellschaft einsetzen. Der seit sechs Jahren etablierte Nachhaltigkeitspreis wird von den vier Regionalen Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien (RENN) in Kooperation mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) unter dem Dach des Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit verliehen. Bewerben können sich

zwischen dem 30. März und 1. Juni alle, die sich als Zukunftsgestalter*innen im Sinne der Nachhaltigkeit verstehen – ob zivilgesellschaftliche Organisationen, Initiativen, Privatpersonen, Kommunen, öffentliche Einrichtungen, Unternehmen, Startups oder Kooperationen. Voraussetzung ist der Bezug zu den sechs Transformationsbereichen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

www.wettbewerb-projekt.de

Reader „Digital.Normal.Nachhaltig“

Wie sieht die Lebenswelt junger Menschen aus? Wie können Vorstellungen von Normalität auf Instagram in Angeboten der Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) hinterfragt und gewandelt werden? Und welche Möglichkeiten und Hürden bietet der Einsatz von Instagram für Umweltzentren? Diese und weitere Fragen werden im neuen ANU-Reader „Digital.Normal.Nachhaltig? Soziale Medien als Le(h)rnfeld in der Bildung für nachhaltige Entwicklung mit jungen Menschen“ diskutiert. Er fasst die Erfahrungen des ANU-Projekts „DINO A - Wandel von Normalitätsvorstellungen in Digitalen Lebenswelten durch Umweltbildungszentren und junge Menschen“ insbesondere aus fünf Modellprojekten zwischen April 2020 und Juli 2022 zusammen.

www.umweltbildung.de/dinoa_reader.html

VON SCHNITTMENGEN UND VERPASSTEN CHANCEN

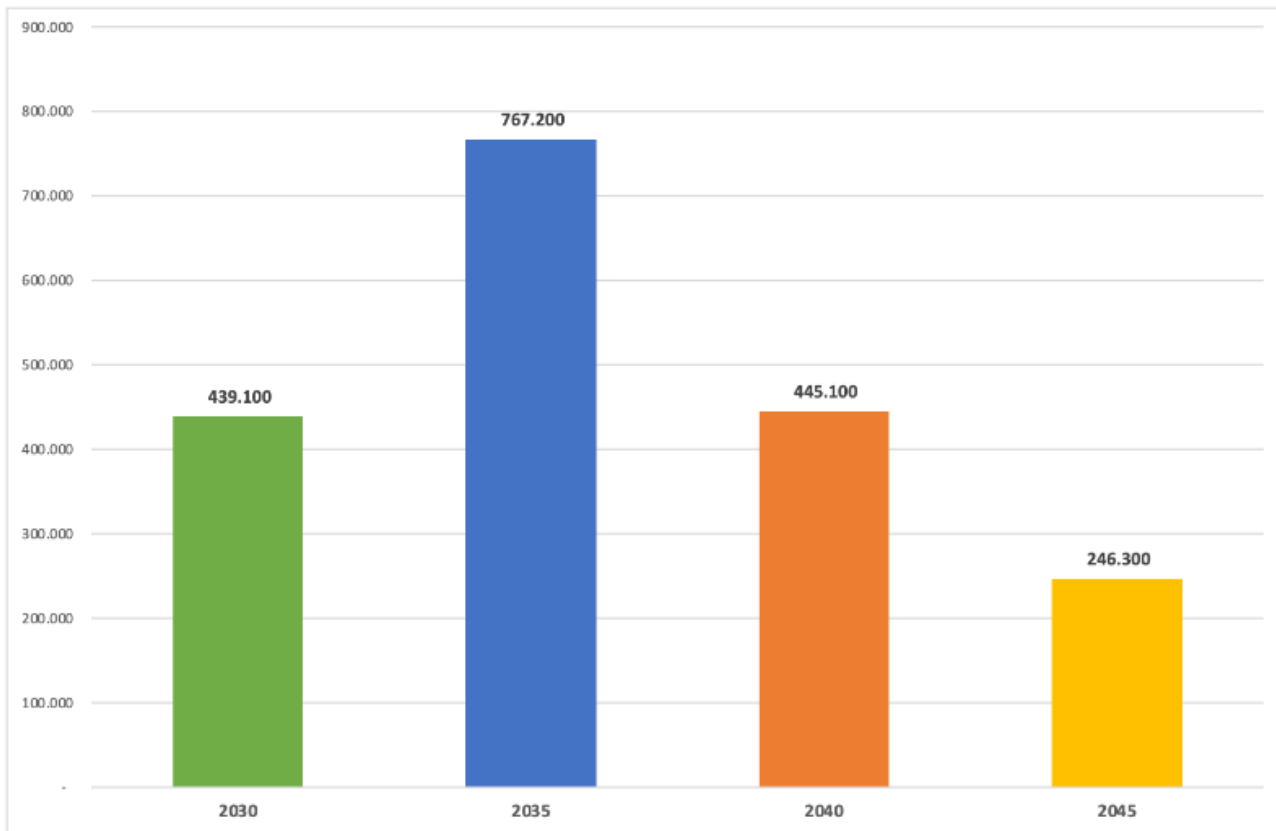
Ein Plädoyer, die „grüne“ Fachkräftefrage auch als Teil der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wahrzunehmen. Und eine Einladung sowohl an BNE- als auch an Berufsorientierungsakteur*innen für ein gemeinsames Verständnis. Denn mit Blick auf Ziele, Methoden, Strukturen und Probleme haben sie mehr gemeinsam, als sie trennt.

Jedwede Bildung – und eine Bildung für nachhaltige Entwicklung erst recht – hat einen Zweck. Man mag darunter völlig zu Recht auch den Selbstzweck im Sinne einer Persönlichkeitsbildung verstehen und man mag ein solches Verständnis mit noch größerem Recht scharf von Verwertungsabsichten und ökonomischen Interessen abgrenzen. Dennoch setzt Bildung immer an expliziten und impliziten Erfordernissen an, auf die Bildung Antworten in Form zu entwickelnder Kompetenzen geben soll. Schulische Bildung wäre sinnlos, wenn dahinter nicht Ideale eines „gebildeten Menschen“ stünden. Und außerschulische Bildung wäre ebenso überflüssig, wenn sie nicht auf die Vermutung gründete, dass manche Kompetenzen in einem non-formalen Setting besser zu fördern sind. Auch eine Bildung für nachhaltige Entwicklung ist nicht zuletzt im Anspruch entstanden, einen wesentlichen Beitrag für eben eine solche nachhaltige Entwicklung zu leisten.

Wenn das „um zu“ einer BNE also auf nachhaltiges Denken und Handeln zielt, dann ist es eigentlich unverständlich, warum berufliches Denken und Handeln nicht unhintergebar Teil des Nachhaltigkeitsansatzes sein sollte. Dass sich BNE

und die Erschließung von individuellen beruflichen Handlungsmöglichkeiten bislang recht wenig zu sagen haben, ist sachlich kaum zu erklären, sondern dürfte wohl am ehesten in der historischen Genese der BNE-Bewegung gründen, die mit Berufsorientierung, Berufsfelderschließung oder gar beruflicher Bildung traditionell nicht viel am Hut hatte. Der Bildungszweck als solcher, nämlich Menschen mit schulischen und außerschulischen Aktivitäten in ihrer berufsbezogenen Kompetenz beispielsweise im Umwelt- oder Klimaschutz zu stärken, ist damit aber durchaus nicht in Frage gestellt. Und angesichts eines dramatischen Fachkräftebedarfs in einer dekarbonisierten deutschen Wirtschaft (s. Abb. 1) ist der Handlungsbedarf wohl unabweisbar: So wichtig Änderungen im privaten Handeln oder in individuellen Konsummustern für eine nachhaltige Entwicklung sind, so wenig werden die ohnehin schon nicht besonders ambitionierten deutschen Klimaschutzziele ohne Rückgriff auf berufliche Kompetenzen zu erreichen sein.

Arbeitskräftebedarf zur Erstellung der Investitionen für ein klimaneutrales Deutschland in den Stichjahren 2030, 2035, 2040, 2045 in Personen



Quelle: Eigene Berechnungen.

Abb. 1: Bedarfsprognose nach [Blazejczak und Edler 2021](#)

Das ist mitnichten ein Plädoyer, die ganze Vielfalt bestehender BNE-Ansätze nun auf die zunehmend kritischer werdende Fachkräftefrage auszurichten. Berufsorientierung, Unterstützung in der Wahl von Ausbildung und Studium oder gar berufliche Bildung ist natürlich selbst unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten keine primäre Aufgabe aller kleinen und großen Bildungsträger im BNE-Bereich, sondern in den einschlägigen formalisierten Strukturen – also

im öffentlichen „Pflichtbereich“ von Bildung und Berufsorientierung – gut und richtig aufgehoben. Aber es wäre eine kaum nachvollziehbare Verschwendung von Bildungschancen, wenn in der Vielfalt der BNE-Ansätze nicht auch kommuniziert würde, dass man den Einsatz für Nachhaltigkeit ebenso beruflich betreiben kann.

Wenn also der Zweck einer BNE nicht grundsätzlich mit dem Zweck einer Berufsorientierung für den Umwelt- und Klimaschutz im Konflikt liegt, dann gilt dies für die methodische Deckungsgleichheit noch viel mehr. Denn auch eine Berufsorientierung ist – zumindest, wenn

sie nicht interessensgeleitet ausgeformt wird – ja keine „Berufslenkung“, sondern ergebnisoffene Bildung im eigentlichen Sinne. Und in diesem Punkt haben sich BNE und „grüne“ Berufsorientierung methodisch eine Menge zu sagen. Zunächst einmal geht es beiden nicht um die Indoktrination, sondern um die Erschließung von individuellen Handlungskompetenzen. Konkret ist eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Berufsorientierung genauso wenig PR-Arbeit für vermeintlich grüne Berufe wie eine BNE das Predigen von Nachhaltigkeitsidealen ist. Vielmehr ist beides ergebnisoffen und schafft nur die Voraussetzungen für kompetente Entscheidung. Alles andere wäre mit Blick auf die [Vielfalt der beruflichen Einsatzmöglichkeiten](#) einerseits und die Vielfalt der Kompetenzen, Neigungen und Wertemuster „der zu Orientierenden“ auch verantwortungslos und fahrlässig. Zu einer ergebnisoffenen und (im Sinne des Beutelsbacher Konsens) „nicht überwältigenden“ Berufsorientierung gehört im Übrigen auch, sich mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielkonflikten in der Arbeitswelt zu beschäftigen. Denn weder ist jeder grüne Job automatisch ein guter Job, noch lässt sich im Arbeitsleben Nachhaltigkeit in Reinform umsetzen. Diese Zielkonflikte offen anzusprechen oder sie sogar als didaktische Chance zu begreifen, unterscheidet eine „grüne“ Berufsorientierung von den Greenwashing- und -branding-Kampagnen von Verbänden und Arbeitgebern, die die Klimasensibilität insbesondere der jungen

Generation natürlich längst als Rekrutierungsargument aufgegriffen haben. Oder um noch ein weiteres Beispiel für die methodische Kongruenz von nachhaltigkeitsbezogener Berufsorientierung und Bildung für nachhaltige Entwicklung zu liefern: Es nützt in beiderlei Perspektive recht wenig, nur theoretisch über Nachhaltigkeitsansätze bzw. berufliche Einsatzmöglichkeiten zu referieren. Wirkung zeigen Aktivitäten erst, wenn sie Praxiserfahrungen und damit konkrete Handlungsmöglichkeiten erschließen. Nicht ohne Grund sind praktische Elemente wie Experimente, Praxistage und Workcamps oder Exkursionen sowohl in der Berufsorientierung als auch in der BNE so weit verbreitet. Sollen theoretische und abstraktive Wissensinhalte in Handlungsoptionen und die Erfahrung der eigenen Wirkmächtigkeit übersetzt werden, kann die Vermittlung logischerweise nicht bei Frontalunterricht und einseitigen Lehrreferaten stehenbleiben.

Die Liste von didaktischen Schnittstellen zwischen einer „grünen“ Berufsorientierung und nachhaltigen Bildungsansätzen ließe sich sicherlich noch fortsetzen, z.B. im Anspruch auf Partizipation der Zielgruppe, der methodischen Vielfalt, der Multiperspektivität oder dem Verständnis als interdisziplinäre Querschnittsaufgabe. Die Liste der bisherigen Probleme im Übrigen auch, denn auch die umwelt- und klimabezogene Berufsorientierungsarbeit krankt derzeit noch an mangelhafter Verstetigung, Problemen in der Professionalisierung des

Bildungspersonals oder eines weit verbreiteten Einzelkämpfertums. Angesichts dieser Kongruenz in den Bildungszielen und der Parallelität von strukturellen Problemen ist es deshalb auch nur folgerichtig, dass sich im [Netzwerk Grüne Arbeitswelt](#) – dem bundesweit wohl wirkksamsten Akteursverbund zu Berufsorientierung und grüner Fachkräftefrage – nicht nur die üblichen Verdächtigen wie Schulen, Unternehmen, Verbände und Fachinstitutionen versammelt haben, sondern auch eine ganze Reihe von [außerschulischen Bildungspartnern](#). Hierunter ist neben kleineren und größeren Vereinen, Stiftungen, Museen und Bildungseinrichtungen auch die ANU Hessen als außerschulischer Akteur geführt, die die Frage nach dem künftigen „Transformationsnachwuchs“ noch stärker in ihre Bildungsaktivitäten einbinden wird. Und selbst in der Struktur ähneln sich das Netzwerk Grüne Arbeitswelt und die ANU insofern, als sich die Aktivitäten des Netzwerks künftig noch stärker in regionalen Ansätzen und damit in den vier neuen Regionalstellen spiegeln werden. Denn auch die notwendige Vernetzung möglichst vieler Akteure, die sich mit ihrem je eigenen Blick mit der Frage der grünen Fachkräfterekrutierung beschäftigen, ändert nichts daran, dass konkrete Aktivitäten lokal vorbereitet und durchgeführt werden. Auch wenn die genannten außerschulischen Bildungsakteure und das Netzwerk Grüne Arbeitswelt selbst schon eine ganze

Reihe von „BNE-konformen“ [Materialsammlungen und didaktischen Konzepte](#) publiziert haben, bleibt eine ganze Menge zu tun. Während sich nicht wenige BNE-Akteure das Thema Berufsorientierung wohl erst noch erschließen müssen (und in diesem Zusammenhang natürlich herzlich im Netzwerk willkommen sind), gilt auch umgekehrt der Imperativ, dass die arrivierten Institutionen der Berufsorientierung bzw. Unternehmen und Verbände sich noch weiter von klassischen Vermittlungsansätzen lösen und noch stärker mit den Chancen einer nachhaltigkeitsorientierten Didaktik beschäftigen müssen. In jedem Fall steckt – auch das sind zentrale Ergebnisse zweier jüngerer Fachtagungen – hier im Austausch der beiden bislang noch zu wenig verbundenen Bildungsbereiche das Potenzial, didaktisch und inhaltlich voneinander zu lernen, sich als zwei Teile eines größeren Bildungsprozesses zu begreifen und die Adressatinnen und Adressaten nicht nur punktuell, sondern konzertiert im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung anzusprechen.

Autor und Kontakt:

Krischan Ostenrath
Wissenschaftsladen Bonn e.V.

Leiter des Fachbereichs Arbeitsmarkt und Koordinator des Netzwerk Grüne Arbeitswelt.

krischan.ostenrath@wilabonn.de

BLICKPUNKT

IM DIALOG MIT NACHHALTIGEN UNTERNEHMEN – NEUE FORMATE FÜR DIE BERUFSORIENTIERUNG

Viel mehr praktische und sinnstiftende Erfahrungen wünschen sich Jugendliche für ihre Berufswahl. Es muss nicht immer das mehrwöchige Praktikum sein, auch ein kurzer Austausch mit Berufstätigen kann berufliche Perspektiven erweitern.

Der Wissenschaftsladen Bonn hat in den letzten Jahren verschiedene Dialogformate für Bildungseinrichtungen entwickelt, die Jugendlichen Berufswege in die nachhaltige Arbeitswelt aufzeigen möchten. Anhand der Formate lassen sich zwei- bis dreistündige Veranstaltungen mit nachhaltigen Unternehmen organisieren.

Viele Jugendliche wünschen sich einen sinnstiftenden Beruf, mit dem sie einen gesellschaftlichen Beitrag leisten können.¹⁾ Sie wissen aber nicht, wie sie dahinkommen und haben meist auch keine Vorstellung davon, was es heißt, nachhaltig im Beruf zu handeln. In den Veranstaltungen finden sie im kritischen Dialog mit den Beschäftigten Antworten auf diese Fragen. Sie erhalten einen authentischen Einblick in nachhaltige Tätigkeitsfelder, sammeln neue Inspirationen und schärfen ihre beruflichen Ziele. Den Beschäftigten wiederum bietet ein solcher Austausch die Gelegenheit, von ihrem Beruf und ihrem beruflichen Werdegang zu erzählen und ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitsgeber vorzustellen. Beide Seiten profitieren.

Partizipation als Schlüsselement

Das Besondere an den Dialogformaten ist ihre Beteiligungsorientierung durch ver-

schiedene partizipative Elemente. Beim Format „Future Activity“ beispielsweise werden die Jugendlichen bei einem Unternehmensbesuch direkt in unternehmerische Gestaltungsprozesse einbezogen. Sie entwickeln eigene Vorschläge zum Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen, die im Unternehmen aktuell diskutiert werden und auf die gemeinsam mit der Belegschaft eine Antwort gesucht wird. Dabei kann es z.B. um die Frage gehen, wie biobasierte Kosmetika beworben werden könnten, ohne Schönheitsideale zu reproduzieren. Oder wie sich das beteiligte Unternehmen im Spannungsfeld spezifischer Zielkonflikte positionieren sollte. Auch wäre es denkbar, dass die Jugendlichen sich damit auseinandersetzen, wie das Unternehmen seine ökologische Ausrichtung strategisch für die Gewinnung junger Fachkräfte nutzen könnte. Welche Herausforderungen thematisiert werden, wird im Vorfeld mit dem Unternehmen abgesprochen.

Beim Format „Future Talk“ sind es die Jugendlichen selbst, die an ihrer Schule eine Diskussionsrunde mit Unternehmen organisieren, die sich für eine nachhaltige Zukunft stark machen. Dafür recherchieren sie im Internet nach entsprechenden Unter-

nehmen vor Ort und verschicken Einladungen. Auch die Fragen für den Future Talk entwickeln die Jugendlichen anhand eines vorgegebenen Rasters in Eigenregie.

Zielkonflikte als Türöffner

Zielkonflikte und Herausforderungen, mit denen sich die beteiligten Unternehmen bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele konfrontiert sehen, dienen in beiden Formaten als Türöffner für die Diskussion und die Exploration von Gestaltungsspielräumen für nachhaltiges Handeln im Beruf. In der gemeinsamen Diskussion über Zielkonflikte entsteht ein lebendiger, von den Interessen der Jugendlichen geleiteter Austausch auf Augenhöhe, der Raum für kritische Nachfragen sowohl zur gesellschaftlichen Rolle des Unternehmens als auch zu persönlichen Berufswegentscheidungen der anwesenden Fachkräfte gibt – beispielsweise warum sie für ein nachhaltiges Unternehmen arbeiten, wie sie zu ihrem Job gekommen sind, welchen persönlichen Einfluss sie auf die nachhaltige Ausrichtung ihres Unternehmens haben, wo sie dabei an Grenzen gestoßen sind usw.

Welche Zielkonflikte thematisiert werden, hängt vom Handlungsfeld der beteiligten Unternehmen ab. Bei Unternehmen aus dem Bereich ökologische Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion könnte beispielsweise die Akzeptanz „grüner“ Gentechnik angesprochen werden oder Flächennutzungskonflikte im Kontext von Ernährungssicherheit und Agrarflächen-

mangel. Auch globale Zielkonflikte entlang der Wertschöpfungskette mit ihren sozialen Implikationen für die Angestellten wären ein mögliches Thema.

Nachhaltigkeitskompetenzen

In der Auseinandersetzung mit Zielkonflikten während der Diskussionsrunde bzw. der gemeinsamen Suche nach Lösungsvorschlägen für nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen im Unternehmen üben die Jugendlichen neben kooperativem Handeln vor allem kritisches Denken und Problemlösung, Kompetenzen die von der UNESCO als Schlüsselkompetenzen für Nachhaltigkeit definiert werden.²⁾



Abb.1: Grüne Arbeitswelt, © Dan Zoubek / Netzwerk Grüne Arbeitswelt

So hinterfragen die Jugendlichen im Format „Future Talk“ bereits während der Vorstellungsrunde die Ausführungen ihrer Gäste zum Nachhaltigkeitsengagement ihrer Unternehmen, lassen sich Schwierigkeiten schildern, decken Dilemmata und mitunter auch Ungereimtheiten auf. In der anschließenden Diskussionsrunde kommen Nachhaltigkeitskonflikte und Kompromisse im Berufsleben, berufsbiografische Entscheidungen und unschöne Situationen im

Berufsalltag auf den Tisch. Indem Wertvorstellungen, berufliches Verhalten und politische Positionen hinterfragt und bewertet werden, erweitern die Jugendlichen ihre Kompetenz zum kritischen Denken.

Beim Format „Future Activity“ steht die Problemlösung im Mittelpunkt. Im kollaborativen Prozess überlegen die Jugendlichen, wie sie die geschilderten Herausforderungen angehen und was sie dem Unternehmen auf seinem transformativen Weg empfehlen würden. Dabei reflektieren sie auch die ökologische, ökonomische und soziokulturelle Wirkung ihrer Vorschläge, die dem Unternehmen präsentiert und von den anwesenden Mitarbeiter*innen bewertet und ggf. zurück ins Unternehmen getragen werden.

Dadurch, dass die Jugendlichen sich aktiv in die Unternehmensentwicklung einbringen dürfen, ihre Ideen ernst genommen, abgewogen und möglicherweise von Unternehmensseite sogar aufgegriffen werden, erfahren sie Selbstwirksamkeit. Sie erleben sich als kompetent, was sich positiv auf ihre Motivation und Handlungsbereitschaft auswirkt.

Damit die Jugendlichen ihre neuen Erkenntnisse und Erfahrungen für ihre eigenen beruflichen Zielsetzungen einordnen können, brauchen sie ausreichend Zeit zur Selbstreflektion. Reflexionsphasen sind deshalb an mehreren Stellen im Konzept verankert und werden durch spezifische Methoden und Fragen zu persönlichen Zielen, Motiven, Werten und Meinungen unterstützt.

Ablauf Future Activity

#1 IMMERSE

Taucht ein in die grüne Arbeitswelt und informiert euch über berufliche Perspektiven!

#2 RESEARCH AND INVESTIGATE

Findet heraus, wie nachhaltig das Unternehmen ist!

#3 WALK AND ASK

Verschafft euch ein realistisches Bild beim Unternehmensbesuch!

#4 HELP THE COMPANY

Unterstützt das Unternehmen bei der Umsetzung seiner Nachhaltigkeitsziele!

#5 PUBLISH AND PARTICIPATE

Gestaltet Medienbeiträge mit euren Future-Job-Messages!

Inhalte, Methoden und Ablauf

Die beiden Dialogformate „Future Talk“ und „Future Activity“ beinhalten fünf aufeinander aufbauende Challenges, welche die Jugendlichen weitgehend selbstgesteuert in Kleingruppen bearbeiten. Highlight ist der Austausch mit den Beschäftigten an der Schule bzw. im nachhaltigen Unternehmen selbst. Durch die Challenges führt ein ansprechend gestaltetes Lernheft, das den Jugendlichen auch zur Ergebnissicherung dient. Die einzelnen Aufgaben sind methodisch abwechslungsreich und binden verschiedene, auch digitale Lernmedien ein, die über QR-Code im Heft integriert sind. Um ein lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten

Methoden zu ermöglichen, werden journalistisch-erkundende und transformativ-gestaltende Zugänge mit biografischen, sinnlichen und kooperativen Elementen genutzt. ²⁾

Neben den hier vorgestellten Konzepten hat der Wissenschaftsladen Bonn noch drei weitere [Dialogformate speziell zur Bioökonomie](#) veröffentlicht. Alle Formate orientieren sich an den Inhalten und Kompetenzanforderungen für das Fach Arbeitslehre. Sie können ab Jahrgangsstufe 9 in der schulischen wie außerschulischen Berufsorientierung zum Einsatz kommen.

Angebot für Schulen

Auf Grundlage der beiden Formate „Future Activity“ und „Future Talk“ führt der Wissenschaftsladen Bonn im Rahmen seines Projekts [„Jobs for Future NRW“](#) bis Ende 2023 Veranstaltungen mit Schulen durch. Das Projekt wird gefördert von der Stiftung Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen. Schulklassen aus NRW können sich auf dieses Angebot noch bewerben! Danach werden die Konzepte noch einmal überarbeitet und unter CC-Lizenz veröffentlicht. Auf Anfrage können sie aber auch jetzt schon eingesehen und eingesetzt werden.

Autorin und Kontakt:

Iken Draeger
Wissenschaftsladen Bonn e.V.

Netzwerk Grüne Arbeitswelt

iken.draeger@wilabonn.de

- 1) *Shell Jugendstudie 2019:*
<https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie.html>
- 2) Orientierungsrahmen BBNE (noch unveröffentlicht)



INFORMATIONEN ZUM THEMA

KlimaKompetenz Camps

Die KlimaKompetenz Camps (3-tätige kostenlose Fortbildungen) befähigen Berliner Berufsschullehrer*innen sowie berufliche Aus- und Weiterbilder*innen dazu, Kompetenzen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung in der beruflichen Bildung aufzubauen und weiterzugeben. Am Ende der KlimaKompetenz Camps, die zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt werden, steht die Entwicklung von Lehrmaterialien für den eigenen Lehralltag. Die Fortbildungen werden in Kooperation zwischen dem Unabhängigen Institut für Umweltfragen (UfU e.V.) und dem Institut für Betriebliche Bildungsforschung (IBBF) durchgeführt. Das Angebot ist von der Berliner Senatsverwaltung (SenBJF) für Lehrkräfte und pädagogisches Personal als Fortbildung anerkannt und kann zudem als Bildungsurlaub (SenIAS) besucht werden. Frei verwendbare Lehrmaterialien aus vergangenen Camps sind hier herunterladbar:

www.klimakompetenz.org/downloads

ANU Hessen e.V. startet das Projekt „Energiewende-Held*innen“

Die Umsetzung der Energiewendeziele erfordert eine Vielzahl engagierter und zukunftsorientierter Fachkräfte aus der Energiewirtschaft, dem Bau-, Ausbau-, Elektro- und Metallgewerbe sowie aus dem produzierenden Gewerbe. Mit dem neuen [Projekt Energiewende-Held*innen](#) möchte die ANU Hessen einen Beitrag zur Fach-

kräftegewinnung für die Energiewende leisten. Das Projekt, gefördert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, gestartet im November 2022, ist ein Pilotprojekt zur Erprobung neuer Berufsorientierungsangebote für Energiewende relevante Berufe mit außerschulischen Lernorten. Dabei nutzt die ANU Hessen Expertise und Erfahrungen aus dem Netzwerk Grüne Arbeitswelt und bringt Bildung für nachhaltige Entwicklung mit Berufsorientierung zusammen. Für die Umsetzung der Angebote sind vier Praxispartner*innen eingebunden, die über unterschiedlichste Formate Handwerk erlebbar machen. Ein erstes Ergebnis des Projektes ist eine Zusammenstellung relevanter Literatur, guter Praxisbeispiele, Materialien und Veranstaltungstipps, die gerne genutzt und verbreitet werden kann:

<https://padlet.com/EnergiewendeHeldinnen/Materialsammlung>

IMPRESSUM

Herausgeber:
Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e.V. (ANU)

Redaktion und Satz:
Larissa Donges

Kontakt: donges@anu.de
ANU Bundesverband
Kasseler Str. 1a, 60486 Frankfurt/M.