WISSENS BAU STEINE

wb-web
Kompetenz für Erwachsenen- und Weiterbildner/innen

Weitere DIE-Wissensbausteine →

Mona Pielorz

Future Skills

Kompetenzen für die Zukunft

Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis

Verfasser: Mona Pielorz (ORCID iD: 0009-0008-1050-8568)

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle, Online-Erstveröffentlichung 2025
vorgeschlagene Zitation: Pielorz. M. (2025). *Future Skills. Kompetenzen für die Zukunft.*
DIE-URI: http://www.die-bonn.de/id/42255
Abgerufen von https://doi.org/10.58000/kk86-9018

Dieses Dokument ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de

DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Future Skills stehen im Zentrum aktueller Bildungs- und Arbeitsmarktdiskussionen – sie gelten als Antwort auf die Herausforderungen einer dynamischen, digitalen und komplexen Welt. Dieser Wissensbaustein zeigt, was Future Skills ausmacht, wie sie entstanden sind, welche Modelle sie beschreiben und warum sie für Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe immer relevanter werden.

Was ist das? *Definition*

Unter „Future Skills“ werden zukunftsrelevante Kompetenzen verstanden, die es Menschen ermöglichen, in einer sich wandelnden und zunehmend komplexen Welt handlungsfähig zu bleiben. Diese Welt wird auch als „VUKA“-Welt bezeichnet, die durch die Begriffe Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität gekennzeichnet wird.[1]

Future Skills gehen über klassisches Fachwissen hinaus und umfassen technologische, soziale, metakognitive und transformative Kompetenzen. Future Skills ermöglichen es Menschen, eigenverantwortlich zu lernen, kreativ zu denken und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren. Es existieren verschiedene Future-Skills-Modelle und Definitionen, die unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Die Definition von Ehlers kann insbesondere für die Erwachsenenbildung und Weiterbildung herangezogen werden, da sie selbstorganisiertes Lernen, wertebezogene Orientierung und den Umgang mit komplexen Handlungskontexten in den Fokus rückt:

„Future Skills sind Kompetenzen, die es Individuen erlauben, in hochemergenten Handlungskontexten selbst organisiert komplexe Probleme zu lösen und (erfolgreich) handlungsfähig zu sein. Sie basieren auf kognitiven, motivationalen, volitionalen sowie sozialen Ressourcen, sind wertebasiert und können in einem Lernprozess angeeignet werden“ (Ehlers 2020).

[1] Im Jahr 2018 wurde eine Weiterentwicklung des VUKA-Modells, das BANI-Modell durch Jamais Cascio, weiterentwickelt. Die vier Buchstaben stehen für B= Brittle (brüchig), A= Anxious (Angst), N= non-linear (nicht linear), I= incomprehensible (unverständliches).

Woher kommt das? *Geschichte*

Die Diskussion um zukunftsrelevante Kompetenzen hat eine lange Tradition und zeigt, wie sich die Anforderungen an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln. Bereits in den 1970er Jahren rückten "Soft Skills" wie Teamfähigkeit und Empathie stärker in den Fokus, um den steigenden Anforderungen an Zusammenarbeit in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt gerecht zu werden. In den 1990er Jahren reagierte die Europäische Union mit der Identifikation von "Schlüsselkompetenzen", darunter digitale Kompetenz und Lernfähigkeit, um die Herausforderungen der Globalisierung und die wachsende Mobilität zu adressieren und zu bewältigen.

Mit dem OECD-Projekt „Definition and Selection of Competencies“[2] (DeSeCo, ab 1997) wurden diese Konzepte weiterentwickelt, indem eigenständiges Handeln und die interaktive Nutzung digitaler Werkzeuge als essenzielle Kompetenzen hervorgehoben wurden. Parallel dazu setzte sich das Konzept der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) durch, das systemisches Denken und nachhaltiges Handeln als zentrale Elemente für eine zukunftsorientierte Gesellschaft etablierte.

Ab 2004 rückten die "Employability Skills" in den Vordergrund, um berufliche Flexibilität und Selbstmanagement zu stärken und Menschen auf eine dynamische, von Unsicherheit geprägte Arbeitswelt vorzubereiten. Seit 2003 wird zudem mit den "21st Century Skills" verstärkt auf Kreativität, Kollaboration und kritisches Denken gesetzt, um den Anforderungen der Digitalisierung und interdisziplinären Arbeitsweisen gerecht zu werden. Ab 2018 gewinnen schließlich die "Future Skills" an Bedeutung. Sie bündeln essenzielle Kompetenzen wie Reflexionsfähigkeit und Gestaltungskompetenz, die für die digitale Transformation, Globalisierung und Nachhaltigkeit unverzichtbar sind.

Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte eint all diese Modelle das gemeinsame Ziel, Anpassungsfähigkeit, lebenslanges Lernen und die aktive Mitgestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft zu fördern.

[2] Siehe: OECD temporary archive (zuletzt überprüft: 07.04.2025)

Wie geht das? *Merkmale und Modelle*

Future Skills lassen sich in verschiedenen Kompetenzmodellen strukturieren, die unterschiedliche Schwerpunkte setzen und damit verschiedene Aspekte der zukunftsrelevanten Kompetenzentwicklung adressieren. Die Existenz mehrerer Modelle unterstreicht, dass es keine universelle Lösung gibt, sondern unterschiedliche Perspektiven und Anforderungen berücksichtigt werden müssen. Vier zentrale Modelle sind:

1. OECD-Lernkompass 2030: Dieses Modell verfolgt einen ganzheitlichen Bildungsansatz, der neben kognitiven und metakognitiven Fähigkeiten auch soziale, emotionale sowie praktische Kompetenzen umfasst. Es hebt insbesondere die Bedeutung ethischer Werte und nachhaltiger Entwicklung hervor, um Individuen auf eine aktive Mitgestaltung der Zukunft vorzubereiten.

2. Future of Jobs Report (WEF, 2023): Mit einem klaren Fokus auf den Arbeitsmarkt analysiert dieses Modell globale Trends wie Digitalisierung und Automatisierung. Es identifiziert die zehn wichtigsten Kompetenzen der Zukunft, darunter analytisches Denken, Resilienz und Innovationsfähigkeit, und betont die Notwendigkeit von Reskilling und Upskilling, um den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

3. Future Skills Framework (Stifterverband, 2021): Dieses Modell richtet sich speziell an die deutsche Wirtschaft und kombiniert klassische sowie transformative Kompetenzen. Es unterscheidet zwischen technologischen, digitalen Schlüsselkompetenzen, klassischen sowie transformativen Kompetenzen und setzt einen starken Fokus auf die Anpassungsfähigkeit von Fachkräften an den sich verändernden Arbeitsmarkt.

4. Triple-Helix-Modell (Ehlers, 2019): Dieses Modell betrachtet Future Skills aus drei Perspektiven: subjektbezogene Kompetenzen (z. B. Lern- und Reflexionskompetenz), individuell-objektbezogene Kompetenzen (z. B. Design-Thinking und Systemkompetenz) sowie organisationsbezogene Kompetenzen (z. B. Kooperationskompetenz und Sensemaking). Es zielt darauf ab, die Handlungsfähigkeit in hochdynamischen Kontexten zu stärken.

Wo brauche ich das? *Handlungsfelder*

Future Skills sind in zahlreichen Bereichen von entscheidender Bedeutung, da sie die Grundlage für ein erfolgreiches und nachhaltiges Handeln in einer sich stetig wandelnden Welt schaffen. Sie ermöglichen es Individuen, Organisationen und Gesellschaften, sich an neue Herausforderungen anzupassen und innovative Lösungen zu entwickeln.

1. **Erwachsenenbildung**: Weiterbildungseinrichtungen spielen eine zentrale Rolle beim Erwerb von Future Skills. Ehlers (2020) betont, dass Future Skills insbesondere durch praxisnahe und partizipative Lernformate wie projektbasiertes Arbeiten, Lernwerkstätten und selbstorganisiertes Lernen gefördert werden können. Diese Ansätze unterstützen beispielsweise den Erwerb von Problemlösefähigkeit, Selbststeuerung und reflektierter Handlungskompetenz. Der OECD-Lernkompass 2030 hebt hervor, dass lebenslanges Lernen essenziell ist, um mit den Veränderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten (OECD, 2020). Zudem zeigt die Forschung, dass partizipative und selbstorganisierte Lernprozesse die Entwicklung von Future Skills besonders fördern (Edelkraut & Sauter, 2023).
2. **Arbeitsmarkt**: Unternehmen suchen verstärkt nach Mitarbeitenden mit hoher Anpassungsfähigkeit, interdisziplinären Kompetenzen und der Fähigkeit, mit Unsicherheiten produktiv umzugehen. Laut dem „Future of Jobs Report“ des World Economic Forum (2023) gehören analytisches Denken, Resilienz, Innovationsfähigkeit und Selbstmanagement zu den gefragtesten Kompetenzen der Zukunft. Zudem zeigt das Future Skills Framework des Stifterverbands (2021), dass Unternehmen zunehmend Wert auf digitale Schlüsselkompetenzen und transformative Kompetenzen legen, um Innovationen voranzutreiben und den technologischen Wandel erfolgreich zu bewältigen. Die Nachfrage nach kontinuierlichem Reskilling (Erwerb neuer Kompetenzen für einen beruflichen Neustart) und Upskilling (Erweiterung vorhandener Kompetenzen zur Anpassung an neue Anforderungen im aktuellen Beruf) nimmt stetig zu, da viele Berufsbilder einem tiefgreifenden Wandel unterliegen und Beschäftigte regelmäßig neue Kompetenzen erwerben müssen, um den Anschluss nicht zu verlieren.

Gesellschaftliche Teilhabe: Future Skills sind nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für die aktive Mitgestaltung gesellschaftlicher Prozesse von großer Bedeutung. Insbesondere die Digitalkompetenz ist essenziell, um sich sicher und kritisch in der digitalen Welt zu bewegen. Der OECD-Lernkompass 2030 betont, dass der kompetente Umgang mit digitalen Technologien eine grundlegende

Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe darstellt (OECD, 2020). Ebenso sind kritisches Denken und Ambiguitätskompetenz erforderlich, um gesellschaftliche Herausforderungen zu reflektieren und konstruktiv an Lösungsprozessen mitzuwirken (Ehlers, 2022). Eine informierte, reflektierte und handlungsfähige Bevölkerung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine funktionierende Demokratie und nachhaltige Entwicklung.

Was wird diskutiert?

Future Skills sind in der Bildungs-, Wirtschafts- und Forschungspolitik aktuell ein viel diskutiertes Konzept. Während ihre Relevanz für eine sich wandelnde Arbeitswelt und Gesellschaft weitgehend anerkannt wird, gibt es auch kritische Stimmen, die auf Herausforderungen und Grenzen des Konzepts hinweisen.

1. **Nutzen von Future Skills**: Befürworter argumentieren, dass Future Skills essenziell für die Anpassungsfähigkeit in einer globalisierten und digitalisierten Welt sind. Sie ermöglichen Individuen, sich flexibel neuen Herausforderungen zu stellen, innovative Lösungen zu entwickeln und in dynamischen Umgebungen erfolgreich zu agieren (Ehlers, 2019; Stifterverband, 2021). Zudem fördern Future Skills interdisziplinäres Denken und Kreativität, wodurch sowohl der Arbeitsmarkt als auch gesellschaftliche Innovationen profitieren können (World Economic Forum, 2023).
2. **Kritik an Future Skills**: Kritiker bemängeln, dass der Begriff „Future Skills“ oft unscharf definiert ist und sich je nach Modell und Kontext unterschiedlich interpretieren lässt. Zudem wird hinterfragt, inwieweit Future Skills gezielt vermittelt, und messbar gemacht werden können. Einige Studien weisen darauf hin, dass viele Future Skills stark kontextabhängig sind und nicht ohne weiteres standardisiert gelehrt oder abgeprüft werden können (OECD, 2020). Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die potenzielle Fokussierung auf wirtschaftlich verwertbare Kompetenzen einiger Modelle, wodurch soziale und ethische Aspekte der Kompetenzentwicklung möglicherweise in den Hintergrund geraten.
3. **Herausforderungen bei der Umsetzung**: Die Integration von Future Skills in bestehende Bildungssysteme stellt eine große Herausforderung dar. Während einige Bildungseinrichtungen innovative Ansätze entwickeln, bleibt die systematische Implementierung oft schwierig. Insbesondere Lehrkräfte benötigen gezielte Fortbildungen, um die

Entwicklung von Future Skills effektiv unterstützen zu können (Edelkraut & Sauter, 2023). Übergreifend kann in diesem Kontext diskutiert werden, wie informell und non-formal erworbene Future Skills anerkannt und in bestehende Qualifikationsrahmen integriert werden können.

4. **Zukunftsperspektiven**: Trotz der bestehenden Herausforderungen sind sich viele Expertinnen einig, dass Future Skills weiter an Bedeutung gewinnen werden. Die Frage bleibt, wie sie systematisch in Aus- und Weiterbildungskonzepte integriert und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gefördert werden können. Langfristig könnte ein stärkerer Fokus auf Future Skills dazu beitragen, Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft resilienter und zukunftsfähiger zu gestalten (Ehlers, 2022). Gleichzeitig ist zu erwarten, dass in einigen Jahren ein neues Kompetenzmodell mit angepassten relevanten Kompetenzen für die Zukunft entstehen kann. Kompetenzmodelle entwickeln sich kontinuierlich weiter, um den dynamischen Veränderungen der Gesellschaft und Arbeitswelt gerecht zu werden. Future Skills sind daher nicht der letzte Ansatz, sondern ein Teil eines fortlaufenden Prozesses zur Identifikation und Förderung zukunftsorientierter Kompetenzen.

Wie sieht man das woanders?

Future Skills sind nicht nur ein national diskutiertes Konzept, sondern stehen weltweit im Zentrum von Bildungs- und Arbeitsmarktstrategien. Internationale Organisationen wie die OECD, das Weltwirtschaftsforum (WEF) und die UNESCO entwickeln unterschiedliche Ansätze zur Identifikation und Förderung dieser Kompetenzen, wobei die Schwerpunkte stark variieren.

Die OECD verankert Future Skills in ihrem *Lernkompass 2030*, der einen ganzheitlichen Bildungsansatz verfolgt. Neben kognitiven und digitalen Kompetenzen betont er insbesondere soziale, emotionale und praxisorientierte Fähigkeiten. Ziel ist es, Lernende auf eine komplexe und unvorhersehbare Zukunft vorzubereiten, indem sie neben technischem Wissen auch Problemlösungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und ethische Entscheidungsfindung entwickeln (OECD, 2020). Das WEF hingegen setzt mit dem „*Future of Jobs Report*“ einen klaren Fokus auf arbeitsmarktrelevante Kompetenzen. Es identifiziert zukunftsrelevante Kompetenzen wie analytisches und kreatives Denken, Resilienz und technische Kompetenz als zentrale Faktoren

für eine erfolgreiche berufliche Zukunft und betont die Bedeutung von kontinuierlichem Reskilling und Upskilling (World Economic Forum, 2023).

Auch auf Ebene einzelner Staaten existieren unterschiedliche Ansätze. Während Deutschland mit dem *„Future Skills Framework“*[3] des Stifterverbands vorrangig die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit durch die Förderung technologischer und transformativer Kompetenzen stärkt, verfolgt Dänemark einen stark bildungspolitischen Ansatz, bei dem Future Skills als integraler Bestandteil nationaler Lehrpläne etabliert werden. In Kanada hingegen stehen besonders non-formale und informelle Lernwege im Fokus, um auch außerhalb klassischer Bildungssysteme erworbene Kompetenzen anzuerkennen und in bestehende Qualifikationsrahmen zu integrieren. Singapur setzt mit seinem *„SkillsFuture-Programm“* gezielt auf die Entwicklung von Future Skills für lebenslanges Lernen und eine resiliente Arbeitsgesellschaft (Cedefop, 2023).

Neben diesen positiven Entwicklungen gibt es auch kritische Perspektiven auf Future Skills. Ein wesentlicher Diskussionspunkt ist die Unsicherheit über die langfristige Relevanz spezifischer Kompetenzen. Prognosen über die Automatisierungsrate von Arbeitsplätzen schwanken erheblich, wodurch es schwierig bleibt, zukünftige Kompetenzanforderungen präzise zu definieren. Ein weiterer Diskussionspunkt betrifft die Balance zwischen wirtschaftlicher Verwertbarkeit und einer breiteren gesellschaftlichen Verantwortung. Während Future Skills in vielen Bildungs- und Arbeitsmarktstrategien als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit betrachtet werden, betonen Kritiker, dass soziale, ethische und nachhaltige Aspekte stärker berücksichtigt werden sollten. Der UNESCO-Ansatz zur Bildung für nachhaltige Entwicklung hebt hervor, dass zukunftsgerichtete Kompetenzen nicht nur auf den technologischen Wandel unterstützen, sondern auch dazu beitragen sollten, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und nachhaltige Innovationen zu entwickeln (UNESCO, 2021). Die Herausforderung besteht darin, Bildungsstrategien zu gestalten, die sowohl den wirtschaftlichen Anforderungen als auch den sozialen und ökologischen Zielen gerecht werden.

[3] Siehe: Das Future-Skills-Framework | Stifterverband (zuletzt überprüft: 07.04.2025)

SERVICE

Quellen

Cedefop (2023). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning*. Cedefop Publishing.

Edelkraut, F./ Sauter, W. (2023): Future-Skills-Training, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft/ Steuer/ Recht GmbH

Ehlers, U.-D. (2020). *Future Skills – Lernen der Zukunft*. Springer VS.

Europäische Kommission (2018). *Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen*. Publications Office of the European Union.

Fellner, M., Dehnbostel, P., & Kuhn, C. (2022). *Validierung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen an Hochschulen: Rahmenbedingungen, Erfahrungen und Herausforderungen*. Pedocs.

OECD (2020). *Lernkompass 2030*. OECD Publishing.

UNESCO (2021). *Education for Sustainable Development: A Roadmap*. UNESCO Publishing.

Urban, M. C.; Johal, S. (2020): SkillsNext – Understanding the Future of Skills – Trends and Global Policy Responses. PublicPolicyForum.

World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. WEF.