

Alexander Reif (corresponding author:  
reif@germanwatch.org), Marie Heitfeld

**Stichwort: Sozial-ökologische Transformation**

**weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 30 (2)**

Seiten: 12–14

Erschienen: Juni 2023 (Bielefeld: wbv Publikation)

Erschienen Open Access: 05. Juli 2023 (Bonn: DIE) Zeitschriftenaufsatz  
deutsch

**Zitierempfehlung**

Reif, A. & Heitfeld, M. (2023). Stichwort: Sozial-ökologische Transformation  
DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 30 (2), 12–14.  
<http://www.die-bonn.de/id/41800>

**Lizenz**



CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

**Identifizier**

<http://www.die-bonn.de/id/41800>

DOI 10.3278/WBDIE2302W

**Reviewstatus**

offene Begutachtung durch einen Fachbeirat



**Schlagwörter**

Weiterbildung; Transformation; Bildung für Nachhaltige Entwicklung; Lernort; Weiterbildungsangebot; Umwelterziehung; Klimaschutz

# Stichwort

## Sozial-ökologische Transformation

ALEXANDER REIF  
MARIE HEITFELD

Grüne  
Grüne Transformation



e Stiftung Umwelt und Entwicklung NRW

MARIE HEITFELD

ist Referentin für Bildung für nachhaltige  
Entwicklung bei Germanwatch e. V.

heitfeld@germanwatch.org



ALEXANDER REIF

ist Referent für Bildung für nachhaltige  
Entwicklung bei Germanwatch e. V.

reif@germanwatch.org

Die Belastbarkeit der Ökosysteme unserer Erde und die Regenerationsfähigkeit unserer Lebensgrundlagen sind begrenzt. Die Menschheit hat durch ihre Lebens- und Wirtschaftsweisen diese Grenzen teilweise überschritten und steht davor, unumkehrbare Prozesse in Gang zu setzen, die ein gutes Leben für alle auf diesem Planeten gefährden. Klimakrise, Artensterben und andere massive Eingriffe in Ökosysteme haben bereits tiefgreifende Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Wachsende soziale Ungerechtigkeit, politische Polarisierung und die Aushöhlung demokratischer Institutionen sind weitere aktuelle Trends, mit sich zum Teil gegenseitig verstärkenden Wirkungen.

Die große Herausforderung unserer Gesellschaften besteht im tiefgreifenden Umbau der Wirtschaftssysteme und im Wandel der Lebensweise in wenigen Jahren, um die Übernutzung unserer Lebensgrundlagen aufzuhalten und den Wohlstand sozial gerecht zu verteilen. Das Gesamtpaket dieser notwendigen und zum Teil bereits laufenden Veränderungsprozesse wird auch als sozial-ökologische Transformation bezeichnet. Aus der Transformationsforschung wissen wir, dass dieser notwendige Wandel »nicht aus *einer* großen Transformation (besteht), sondern aus vielen kleinen sequenziell und parallel verlaufenden Transformationsprozessen in verschiedenen Subsystemen, die zu einem Wandel der gesellschaftlichen Entwicklung oder der Systemdynamik führen« (Göpel & Remig 2014, S. 70).

Die Vereinten Nationen formulierten 2015 in der Agenda 2030 ihre Version der Transformation und erarbeiteten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die sog. Sustainable Development Goals. Als klare Vision und universeller Aufruf zum Handeln zielen sie darauf ab, die Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und sicherzustellen, dass alle Menschen in Frieden und Wohlstand leben können. Bildung spielt dabei eine besondere Rolle: »Bildung für nachhaltige Entwicklung kann das Wissen, das Bewusstsein und die Handlungskompetenz vermitteln, die Menschen in die Lage versetzen, sich selbst und die Gesellschaft zu transformieren« (UNESCO & DUK, 2021, S. 2). Eine »Transformative Bildung bietet den Erwerb von Mut, Haltung, Orientierung und Fähigkeiten zur Zusammenarbeit, die es braucht, um große Veränderungen aktiv anstatt reaktiv zu leben und umzusetzen« (Göpel, 2018, S. 3). Dies gilt insbesondere auch für die Weiterbildung, die Menschen in unterschied-

lichen Lebensabschnitten und in diversen, sich ändernden Rollen adressiert. Sie hat dadurch Einfluss auf Transformationsprozesse in unterschiedlichen Stadien und auf diversen Ebenen. Um das transformative Potenzial zu stärken, können Akteure der Weiterbildung an verschiedenen Stell-schrauben drehen.

*Inhaltlich* kann die transformative Perspektive durch Einbezug systemischer Zusammenhänge sowie strukturverändernder und politischer Handlungsoptionen gestärkt werden. Die Zielgruppen sollen eigene gesellschaftliche Handlungsspielräume für die Transformation kennenlernen und in ihren diversen Rollen auf unterschiedlichen Ebenen anwenden können. Was bedeutet es als Verwaltungsbeamt\*in, Lehrkraft oder Vorstandsvorsitzende\*r eines Unternehmens, transformativ zu wirken? Welche Hebel und Zugänge habe ich in meiner Rolle?

*Methodisch* schaffen handlungsorientierte Formate geeignete Lern- und Erfahrungsräume für kleine und große Transformationsprozesse. Die Zielgruppen sollen nicht nur lernen und konzipieren, sondern tatsächlich auch in realen gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen ausprobieren können, wie strukturelle Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen selbst mitgestaltet werden können. Dafür müssen sich Bildungsakteure stärker auf die Lern- und Wirkungsräume von transformativem Handeln ihrer Zielgruppen einlassen und diese stärker bedarfs- und kompetenzorientiert multiperspektivisch begleiten können. »Die Lernenden müssen ihre Aktivitäten für die Transformation in passenden Lernräumen rückkoppeln, von Erfahrungen anderer lernen und ihre Wirkungen überprüfen, sich neue und für ihr Engagement relevante Kompetenzen aneignen und gemeinsame Reflexionsprozesse über ihr Handeln wahrnehmen können« (Heitfeld & Reif, 2020, S. 19). *Institutionell* ist ein ganzheitlicher Ansatz von Bildungseinrichtungen und damit die Integration von nachhaltiger Entwicklung in alle Prozesse und Strukturen der Lernorte selbst ein wichtiger Faktor für Innovation und transformative Wirkung. Der sog. *Whole Institution Approach* hilft Weiterbildungseinrichtungen, die relevanten Bereiche zu überprüfen: vom Leitbild über Lehrpläne, Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden, Gebäudemanagement und Umgang mit Ressourcen, demokratische Teilhabemöglichkeiten für die Mitarbeitenden und Zielgruppen bis hin

zu einer proaktiven Rolle innerhalb der eigenen Netzwerke (Buckbesch, Lerche & Niebling, 2021).

Auf *Personenebene* können Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen, Verwaltung, Politik und Verbänden in diversen Funktionen und auf allen Ebenen verstärkt adressiert werden. Sie können Bildungsangebote bereichern, z. B. als Empfänger\*innen von Transformationsvorschlägen oder als Mediator\*innen eines zu gestaltenden Veränderungsprozesses. Angesprochen als direkte Zielgruppe werden ihre eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten erweitert, damit sie ihr Handeln als Entscheider\*innen stärker an sozialen und ökologischen Kriterien ausrichten können (Heitfeld u. Reif, 2020).

Die Transformation der Weiterbildung selbst ist eine herausfordernde und doch vielversprechende Aufgabe. Die dahinterliegenden Bildungsprogramme und Förderlandschaften müssen dafür ebenso adressiert werden wie die gelebte und strukturelle Nachhaltigkeit der Bildungseinrichtungen selbst.



Buckbesch, M., Lerche, U. & Niebling, L. (2021). Leben, was wir lehren – mit dem Whole Institution Approach Bildungseinrichtungen nachhaltiger gestalten. *agl-Dokumente*, 28. <https://agl-einewelt.de/publikation/whole-institution-approach/>

Göpel, M. & Remig, M. (2014). Mastermind of System Change. Karl Polanyi and the »Great Transformation«. *G A I A – Ecological Perspectives for Science and Society*, 23 (1), 70–72.

Göpel, M. (2018). Die Große Transformation braucht transformative Bildung. *Weitblick* 18 (1), 3. [www.germanwatch.org/sites/default/files/weitblick/21457.pdf](http://www.germanwatch.org/sites/default/files/weitblick/21457.pdf)

Heitfeld, M. & Reif, A. (2020). *Transformation gestalten und lernen. Mit Bildung und transformativem Engagement gesellschaftliche Strukturen verändern*. [www.germanwatch.org/de/19607](http://www.germanwatch.org/de/19607)

UNESCO & Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.). (2021). *Bildung für nachhaltige Entwicklung – Eine Roadmap*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379488>