DIE open access

ZIMPULS

Future Skills in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Mit Kompetenzen in die Zukunft

MONA PIELORZ

Sind Future Skills der Schlüssel für die Zukunft? Die Autorin erläutert die Tradition zukunftsorientierter Kompetenzen und vergleicht unterschiedliche Future-Skills-Modelle. Sie zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf und gibt Impulse, wie Erwachsenenbildung mit diesen Modellen Zukunft aktiv gestalten kann.

Die Diskussion um zukunftsorientierte Kompetenzen hat eine lange Tradition und zeigt, wie sich die Anforderungen an Fähigkeiten und Wissen im Laufe der Zeit entwickelt haben. Bereits in den 1990er Jahren wurden Soft Skills wie Teamfähigkeit und Empathie verstärkt in den Fokus gerückt, als Antwort auf die wachsende Bedeutung von Zusammenarbeit in zunehmend komplexen Arbeitsumgebungen. In den 1990er Jahren folgte die Europäische Union mit der Identifikation von Schlüsselkompetenzen, darunter digitale Kompetenz und Lernfähigkeit, um Herausforderungen wie die Globalisierung und die damit einhergehende gesteigerte Mobilität zu adressieren.

Mit dem OECD-Projekt DeSeCo (ab 1997, s. OECD, 2002) wurden diese Konzepte weiterentwickelt, indem eigenständiges Handeln und die interaktive Nutzung digitaler Werkzeuge betont wurden. Diese Erweiterung reagierte auf die wachsende Komplexität sowie die sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt, die zunehmend durch technologische Innovationen geprägt wurde. Parallel dazu entstand mit der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ein Modell, das systemisches Denken und nachhaltiges Handeln in den Mittelpunkt stellte, um den wachsenden Umweltproblemen und der Dringlichkeit nachhaltiger Entscheidungsfindung zu begegnen.

In den Jahren nach 2004 rückten die sogenannten Employability Skills in den Fokus, die berufliche Flexibilität und Selbstmanagement förderten, um Menschen auf eine dynamische, von Unsicherheit geprägte Arbeitswelt vorzubereiten. Verschiedene Konzepte zu 21st Century Skills wurden seit 2009 entwickelt, sie setzten verstärkt auf Kreativität, Kollaboration und kritisches Denken, um den Anforderungen der Digitalisierung und interdisziplinärer Arbeitsweisen im globalen Kontext gerecht zu werden (s. Buhl, 2009). Sie finden sich u. a. auch im OECD-Lernkompass 2030 wieder.

Trotz ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte verbindet alle diese Modelle ein gemeinsames Ziel: Sie sind bzw. waren zukunftsorientiert, betonen Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen und die Befähigung zur aktiven Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft. Damit bieten sie wertvolle Orientierung für die Erwachsenenbildung. Auch in der heutigen Welt, die geprägt ist von tiefgreifenden Veränderungen, die durch die VUKA-Dynamiken (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) bestimmt werden, spielen Skills bzw. Kompetenzen in Bildungsfragen weiterhin eine große Rolle.[1] Die Rahmenbedingungen der VUKA-Welt stellen sowohl In-

1 Der amerikanische Zukunftsforscher James Cascio hat 2020 das Akrogym (bzw. vorgeschlagen), mit dem seiner Meinung nach die schwachen noch komplexen Gegenwart als Weiterentwicklung von VUKA adäquater beschrieben wird. Diese sei brüchig (schrittlich), ängstlich (anxious), nicht linear (non-linear) und unbegreiflich (incomprehensible).

52 WEITER BILDEN

weiter bilden
DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Mona Pielorz (corresponding author: pielorz@die-bonn.de)

Mit Kompetenzen in die Zukunft

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 32 (1)
Seiten: 52–56
Erschienen: Oktober (Bielefeld: wbv Publikation) Erschienen Open Access: 13. Mai 2025 (Bonn: DIE) Zeitschriftenaufsatz
deutsch

Zitierempfehlung
Pielorz, M. (2025). Mit Kompetenzen in die Zukunft. weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 32 (1), 52–56.
http://www.die-bonn.de/id/42260

Lizenz
CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

Identifier
http://www.die-bonn.de/id/42260

Reviewstatus
offene Begutachtung durch einen Fachbeirat

Schlagwörter

Künstliche Intelligenz, Weiterbildung, Erwachsenenbildung, Neue Technologien, Medienkompetenz, Kreativität, Zukunft, Lernen, Lernender, Lerntheorie

Leibniz Gemeinschaft

Future Skills in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Mit Kompetenzen in die Zukunft

MONA PIELORZ

Sind Future Skills der Schlüssel für die Zukunft? Die Autorin erläutert die Tradition zukunftsorientierter Kompetenzen und vergleicht unterschiedliche Future-Skills-Modelle. Sie zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf und gibt Impulse, wie Erwachsenenbildung mit diesen Modellen Zukunft aktiv gestalten kann.

Die Diskussion um zukunftsorientierte Kompetenzen hat eine lange Tradition und zeigt, wie sich die Anforderungen an Fähigkeiten und Wissen im Laufe der Zeit entwickelt haben. Bereits in den 1970er Jahren wurden Soft Skills wie Teamfähigkeit und Empathie verstärkt in den Fokus gerückt, als Antwort auf die wachsende Bedeutung von Zusammenarbeit in zunehmend komplexen Arbeitsumgebungen. In den 1990er Jahren folgte die Europäische Union mit der Identifikation von Schlüsselkompetenzen, darunter digitale Kompetenz und Lernfähigkeit, um Herausforderungen wie die Globalisierung und die damit einhergehende gesteigerte Mobilität zu adressieren.

Mit dem OECD-Projekt DeSeCo (ab 1997, s. OECD, 2002) wurden diese Konzepte weiterentwickelt, indem eigenständiges Handeln und die interaktive Nutzung digitaler Werkzeuge betont wurden. Diese Erweiterung reagierte auf die wachsende Komplexität sowie die sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt, die zunehmend durch technologische Innovationen geprägt wurde. Parallel dazu entstand mit der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ein Modell, das systemisches Denken und nachhaltiges Handeln in den Mittelpunkt stellte, um den wachsenden Umweltproblemen und der Dringlichkeit nachhaltiger Entscheidungsfindung zu begegnen.

In den Jahren nach 2004 rückten die sogenannten Employability Skills in den Fokus, die berufliche Flexibilität und Selbstmanagement förderten, um Menschen auf eine dynamische, von Unsicherheit geprägte Arbeitswelt vorzubereiten. Verschiedene Konzepte zu 21st Century Skills wurden seit 2003 entwickelt, sie setzten verstärkt auf Kreativität, Kollaboration und kritisches Denken, um den Anforderungen der Digitalisierung und interdisziplinärer Arbeitsweisen im globalen Kontext gerecht zu werden (s. Bahl, 2009). Sie finden sich u. a. auch im OECD-Lernkompass 2030 wieder.

Trotz ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte verbindet alle diese Modelle ein gemeinsames Ziel: Sie sind bzw. waren zukunftsorientiert, betonen Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen und die Befähigung zur aktiven Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft. Damit bieten sie wertvolle Orientierung für die Erwachsenenbildung. Auch in der heutigen Welt, die geprägt ist von tiefgreifenden Veränderungen, die durch die VUKA-Dynamiken (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) bestimmt werden, spielen Skills bzw. Kompetenzen in Bildungsfragen weiterhin eine große Rolle.[1] Die Rahmenbedingungen der VUKA-Welt stellen sowohl In-

1 Der amerikanische Zukunftsforscher Jamais Cascio hat 2020 das Akronym BANI vorgestellt, mit dem seiner Meinung nach die inzwischen noch komplexere Gegenwart als Weiterentwicklung von VUKA adäquater beschrieben wird: Diese sei brüchig (»brittle«), ängstlich (»anxious«), nicht-linear (»non-linear«) und unbegreiflich (»incomprehensible«).

dividuen als auch Organisationen vor die Herausforderung, flexibel und anpassungsfähig auf ständige Transformationen und sich wandelnde Anforderungen zu reagieren. Ab 2018 fanden deshalb Future Skills zunehmend Beachtung. Sie adressieren Kompetenzen wie Reflexionsfähigkeit und Gestaltungskompetenz, die insbesondere für die Bewältigung der digitalen Transformation, der Globalisierung und der Nachhaltigkeit unverzichtbar sind.

Future Skills umfassen die Fähigkeiten, die Menschen benötigen, um in einer Welt voller dynamischer Anforderungen erfolgreich und selbstbestimmt agieren zu können. Dazu gehören technologische, soziale, metakognitive und transformative Kompetenzen, die über traditionelles Fachwissen und Kompetenzen hinausgehen. Sie erlauben es Individuen, komplexe Probleme zu lösen, mit Unsicherheiten umzugehen und innovative Ansätze zu entwickeln. In einer Arbeitswelt, die durch Digitalisierung, Automatisierung und gesellschaftliche Umbrüche geprägt ist, steht insbesondere die Zielgruppe der Erwachsenen vor der Herausforderung, immer wieder ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen an neue Bedingungen anzupassen. Deshalb sollten Weiterbildungsangebote nicht nur technische Kenntnisse, sondern auch Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Kreativität fördern. Allerdings stellen Future Skills nicht nur eine Antwort auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts dar, sondern unterstützen die individuelle Handlungsfähigkeit und stärken die aktive Mitgestaltung in gesellschaftlichen Bereichen, etwa durch soziale Kompetenzen wie Kollaborationskompetenz oder die Fähigkeit, technologische Innovationen sinnvoll einzusetzen.

Die Vielfalt der Future-Skills-Modelle reflektiert die unterschiedlichen Herausforderungen, vor denen Bildungssysteme, Unternehmen und Gesellschaften stehen – sowohl global als auch national. Future-Skills-Modelle unterscheiden sich auf verschiedenen Ebenen, zum einen in ihren Zielsetzungen, Zielgruppen, methodischen Schwerpunkten, aber auch in ihrer regionalen Anpassung. Im Folgenden werden vier ausgewählte internationale und nationale Modelle von Future Skills vorgestellt, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu analysieren und einen Ausblick auf den Nutzen der Future Skills für die Erwachsenenbildung zu wagen.

Future-Skills-Modelle im Überblick

Die vier Modelle, die für die folgende Analyse ausgewählt wurden, sind international und/oder national anerkannt und bieten unterschiedliche Perspektiven auf Future Skills. Damit stellen sie die Bandbreite zum Thema angemessen dar. Ausgewählt wurden der OECD-Lernkompass 2030 (OECD, 2020), das Modell des Future-of-Jobs-Report des World Economic Forum (WEF, 2023), das Future-Skills-Framework des Stifterverbands (Stifterverband & McKinsey & Company, 2021) sowie das Triple-Helix-Modell von Ehlers (2019, 2022). Die Analyse dieser Modelle (→ Tab. 1) zeigt sowohl inhaltliche Überschneidungen als auch methodische Unterschiede. Während die Konzepte jeweils eigene Schwerpunkte und Definitionen setzen, lassen sich zentrale Gemeinsamkeiten identifizieren, die auf die essenziellen Anforderungen einer zukunftsorientierten Kompetenzentwicklung hinweisen. Insbesondere vier Dimensionen – digitale Kompetenzen, Resilienz und Lernfähigkeit, interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie praxisnahe Bildungsstrategien – stehen im Mittelpunkt aller Ansätze. Diese Gemeinsamkeiten verdeutlichen, welche Fähigkeiten als zentral für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen betrachtet werden und wie sie in unterschiedlichen Kontexten gefördert werden können.

»Insbesondere vier Dimensionen – digitale Kompetenzen, Resilienz und Lernfähigkeit, interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie praxisnahe Bildungsstrategien – stehen im Mittelpunkt aller Ansätze.«

Ein zentraler gemeinsamer Aspekt ist die Bedeutung digitaler Kompetenzen. Alle Modelle heben hervor, dass der kompetente Umgang mit digitalen Technologien eine grundlegende Voraussetzung für zukunftsfähige Arbeits- und Bildungsprozesse darstellt. Während der OECD-Lernkompass digitale Grundkompetenzen als Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe beschreibt, hebt das Future-Skills-Framework des Stifterverbands die Bedeutung eines souveränen Umgangs mit digitalen Medien für erfolgreiche Kollaboration und Innovation hervor. Der Future-of-Jobs-Report des WEF betont dagegen die wachsenden Anforderungen an technologische Qualifikationen für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

Auch Lernfähigkeit und Resilienz werden in allen Konzepten als essenzielle Kompetenzen gesehen. Der WEF-Future-of-Jobs-Report betont, dass Resilienz erforderlich ist, um Unsicherheiten und technologische Veränderungen zu bewältigen.

Der OECD-Lernkompass beschreibt Lernkompetenz als absolut notwendig für eine adaptive Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen, die eine aktive Mitgestaltung der Welt ermöglichen. Das Triple-Helix-Modell von Ehlers sieht Lernkompetenz in direkter Verbindung zu Selbstorganisation, um handlungsfähig in dynamischen Kontexten zu bleiben.

Ein weiteres gemeinsames Merkmal ist die Bedeutung von Zusammenarbeit und Interdisziplinarität. Der OECD-Lernkompass und das Triple-Helix-Modell betonen die Rolle von Kollaboration und die Fähigkeit, interdisziplinär zu denken, um kreative und innovative Lösungen zu fördern. Das Future-Skills-Framework des Stifterverbands hebt effektive Teamarbeit und vernetztes Denken als essenzielle Fähigkeiten für innovative Lösungen hervor. Gleichzeitig wird die interdisziplinäre Zusammenarbeit als entscheidend angesehen, um gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformationsprozesse nachhaltig zu gestalten.

»Schließlich wird in allen Modellen die Bedeutung praxisnaher Lernansätze hervorgehoben.«

Schließlich wird in allen Modellen die Bedeutung praxisnaher Lernansätze hervorgehoben. Diese Ansätze werden als zentral für die Entwicklung von Future Skills beschrieben, da praktische Anwendung die Festigung und Vertiefung von Kompetenzen ermöglicht. Das Future-Skills-Framework des Stifterverbands fokussiert sich auf anwendungsorientierte Programme, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Der WEF-Future-of-Jobs-Report empfiehlt gezielte Reskilling-Strategien, die auf technologische Veränderungen eingehen. Der OECD-Lernkompass und das Triple-Helix-Modell von Ehlers unterstreichen die Wichtigkeit von Erfahrungslernen und realitätsnahen Kontexten, um Kompetenzen nachhaltig zu fördern.

Neben den Gemeinsamkeiten zeigen die Future-Skills-Modelle deutliche methodische und inhaltliche Unterschiede. Während einige den Fokus auf individuelle Lernprozesse und Selbstorganisation legen, orientieren sich andere stärker an arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen und technologischer Anpassung. Manche Modelle fördern transformative Kompetenzen zur aktiven Gestaltung von Veränderungsprozessen, während andere auf Reskilling und Upskilling zur Bewältigung bestehender Herausforderungen setzen. Zudem variiert die Gewichtung zwischen sozialen und technologischen Kompetenzen – von interdisziplinärer Zusammenarbeit und kreativer Problemlösung bis hin zur Entwicklung digitaler Schlüsselqualifikationen. Diese Unterschiede verdeutlichen, dass Future-Skills-Modelle verschiedene Zielgruppen und Anforderungen adressieren und dabei aus unterschiedlichen Perspektiven auf die Bedarfe in der Kompetenzentwicklung blicken.

Daraus ergeben sich auch Unterschiede in der Zielsetzung und Ausrichtung der Modelle. Der OECD-Lernkompass 2030 verfolgt eine globale Bildungsperspektive, die über die reine Wissensvermittlung hinausgeht und die Integration von Werten, ethischem Handeln und nachhaltiger Lebensweise betont. Ziel ist es, Lernende zu befähigen, nicht nur individuell erfolgreich zu sein, sondern auch Verantwortung für gesellschaftliche und globale Herausforderungen zu übernehmen. Im Gegensatz dazu fokussiert sich der Future-of-Jobs-Report des WEF auf die Anforderungen der Arbeitswelt und die Notwendigkeit von Reskilling und Upskilling, um technologische und digitale Transformationen zu bewältigen.

Nationale Modelle wie das Future-Skills-Framework des Stifterverbands widmen sich spezifischen Herausforderungen der deutschen Wirtschaft und Bildungspolitik, wie dem Fachkräftemangel und der Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen. Das Triple-Helix-Modell von Ehlers legt den Schwerpunkt auf Hochschulen und die Erwachsenenbildung und verfolgt das Ziel, Lernende auf selbstorganisiertes Handeln in komplexen und dynamischen Kontexten vorzubereiten.

Die Zielgruppen der Modelle variieren ebenfalls. Internationale Ansätze wie der OECD-Lernkompass und der WEF-Future-of-Jobs-Report richten sich neben den Individuen an Bildungssysteme, Unternehmen und Regierungen mit einem globalen Fokus. Im Gegensatz dazu ist das Future-Skills-Framework des Stifterverbands explizit auf die deutsche Wirtschaft und regionale Bildungsstrukturen zugeschnitten.

Auch die methodischen Ansätze weisen Unterschiede auf. Der OECD-Lernkompass und das Triple-Helix-Modell von Ehlers betonen die Bedeutung eines ganzheitlichen Kompetenzverständnisses, das persönliche, berufliche und gesellschaftliche Dimensionen verbindet. Der WEF-Future-of-Jobs-Report und das Future-Skills-Framework des Stifterverbands fokussieren sich hingegen stärker auf arbeitsmarktspezifische Kompetenzen und praxisorientierte Lösungen wie Reskilling-Programme und die Entwicklung technologischer Kompetenzen, die in spezifischen Branchen gefragt sind.

Die theoretischen Konzepte und Modelle zu Future Skills zeigen auf, welche Kompetenzen in einer zunehmend dynamischen Welt an Bedeutung gewinnen. Die Frage ist, wie können diese Ansätze konkret in der Erwachsenenbildung umgesetzt werden.

TAB. 1: Future-Skills-Modelle im Überblick

	Aufbau und Fokussierung				Gemeinsame inhaltliche Schwerpunkte		
Modell	**Zielsetzung**	**Zielgruppen**	**Methodischer Schwerpunkt**	**Praxisnahe Lernansätze**	**Digitale Kompetenzen**	**Resilienz und Lernfähigkeit**	**Zusammenarbeit & Interdisziplinarität**
OECD-Lernkompass 2030	Ganzheitliche Bildungsperspektive mit Fokus auf Werte, ethisches Handeln und nachhaltige Entwicklung	Schüler:innen und Lernende, Bildungssysteme, Gesellschaft	Dynamisches Lernmodell: Student Agency, Transformationskompetenzen, AAR-Zyklus	Bildungsstrategien für Zukunftskompetenzen mit Erfahrungslernen und realitätsnahen Kontexten; Fokus auf Werte, Verantwortung und nachhaltige Entwicklung	Grundlage für kritische Informationsnutzung, Vernetzung und gesellschaftliche Teilhabe	Fundament für adaptive Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen	Kollaboration und interdisziplinäres Denken für innovative Lösungen globaler Herausforderungen
Future-of-Jobs Report (WEF)	Arbeitsmarktorientierter Ansatz, Fokus auf Reskilling und Upskilling, technologische Anpassung	Arbeitnehmer:innen, Unternehmen, Arbeitsmarkt, Politik, Weiterbildungseinrichtungen	Skills-Based Approach: Technologiekompetenz, Arbeitsmarktanpassung, Public-Private Cooperation.	Gezielte Reskilling-Strategien für den Arbeitsmarkt	Zentrale Voraussetzung f. technologische Anpassung, Arbeitsmarktintegration und Wettbewerbsfähigkeit.	Basis für die Anpassung an disruptive Arbeitsmarktveränderungen	Motor für Innovation und effektive Problemlösung
Future-Skills-Framework (Stifterverband)	Kompetenzentwicklung für die nationale Wirtschaft und Bildungspolitik; Fokus auf arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten, Fachkräftesicherung und technologische Innovation	Deutsche Wirtschaft, Beschäftigte und Fachkräfte, Bildungsträger	Arbeitsmarktgetriebenes Modell: Technologische Kompetenzen, Digitale Schlüsselkompetenzen, Transformative Fähigkeiten	Erfahrungsbasiertes Lernen und arbeitsmarktorientierte Programme mit Praxisbezug	Basis für souveräne Navigation, Kollaboration und Innovation in digitalen Umgebungen	Grundlage für Anpassungsfähigkeit, kontinuierliches Lernen und nachhaltige Problemlösung	Effektive Teamarbeit und vernetztes Denken für innovative Lösungen
Triple-Helix-Modell (Ehlers)	Ganzheitlicher Kompetenzansatz, Transformation der Hochschulbildung	Studierende, Hochschulabsolvent*innen, Hochschulen, Weiterbildungsinstitutionen	Triple-Helix-Modell: Individuell-entwicklungs-bezogene Kompetenzen, individuell-objektbezogene Kompetenzen, organisationsbezogenen Kompetenzen	Erfahrungsbasiertes Lernen zur Kompetenzentwicklung; Fokus auf: selbstgesteuertes Lernen, Reflexionsfähigkeit und Eigenverantwortung	Für kritischen, kreativen und sicheren Umgang mit digitalen Technologien	Schlüssel zur Anpassung in unsicheren, dynamischen Umfeldern	Interdisziplinäre Zusammenarbeit fördert die Lösung komplexer Herausforderungen

Quelle: eig. Darstellung

Future Skills in der Erwachsenenbildung

Um den Auftrag der Erwachsenenbildung effektiv zu erfüllen, ist es für Lehrende essenziell, sich mit Kompetenzmodellen auseinanderzusetzen. Die vorgestellten Modelle bieten strukturierte Rahmenwerke, welche die für eine professionelle Lehrtätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse definieren. Vor allem die vier Dimensionen, die als Gemeinsamkeiten der Modelle identifiziert wurden, verdeutlichen die essenzielle Rolle dieser Kompetenzen bei der Förderung von Handlungsfähigkeit. Sie ermöglichen eine zielgerichtete Vorbereitung unterschiedlicher Akteure – Lernende, Unternehmen und Bildungssysteme – auf die Herausforderungen und Anforderungen einer sich wandelnden Zukunft.

Die Ergebnisse einer DIE-Befragung zu Future Skills (s. Bosche & Pielorz, 2025) zeigen, dass in der Erwachsenenbildung bereits zahlreiche Angebote Future Skills fördern – sei es explizit durch gezielte Programme oder implizit durch die Integration entsprechender Kompetenzen in bestehende Formate. Kooperationskompetenz wird etwa in Teamtrainings, interkultureller Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit vermittelt, während Reflexionskompetenz in Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung und politischer Bildung adressiert wird. Digitalkompetenz ist in Angeboten zu digitalen Grundlagen, spezialisierten Tools oder Technologien wie KI und VR vertreten.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass Kompetenzen wie Ambiguitäts-, Zukunfts- und Gestaltungskompetenz bislang seltener systematisch thematisiert werden. Hier besteht Potenzial, diese Aspekte gezielter in Weiterbildungsprogramme zu integrieren. Um den Auftrag der Erwachsenenbildung zu erfüllen, sollten Future Skills verstärkt als Querschnittsthema verankert werden. Dies kann durch innovative Lernformate (s. Edelkraut & Sauter, 2023), praxisnahe Methoden und eine stärkere Verzahnung mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen geschehen.

Future Skills werden nicht das letzte Kompetenzmodell sein – vielmehr sind die Modelle Teil einer kontinuierlichen Entwicklung, die sich an den sich wandelnden Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt orientiert. Mit jeder neuen Transformation entstehen neue Herausforderungen und damit auch neue Kompetenzanforderungen. Entscheidend ist, dass die Erwachsenenbildung diesen Wandel aktiv mitgestaltet, indem sie Lernende nicht nur für die aktuellen, sondern auch für zukünftige Entwicklungen befähigt. Future Skills sollten daher nicht als starres Konzept, sondern als dynamischer Prozess verstanden werden, der lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe in den Mittelpunkt stellt.

Bahl, A. (2009). *Kompetenzen für die globale Wirtschaft – Begriffe – Erwartungen – Entwicklungsansätze. Berichte zur beruflichen Bildung.* Bielefeld: wbv.

Bosche, B. & Pielorz, M. (2025). *Future Skills in der Praxis* [unveröffentlichtes Manuskript].

Edelkraut, F. & Sauter, W. (2023). *Future-Skills-Training.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Ehlers, U.-D. (2019). *Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft.* Wiesbaden: Springer VS

Ehlers, U.-D. (2022). F*uture Skills im Vergleich zur Konstruktion eines allgemeinen Rahmenmodells für Zukunftskompetenzen in der akademischen Bildung.* https://nextskills.org/downloads/2022-01-Future-Skills-Bildungsforschung_final_Vs_3.pdf

OECD (2002). *Definition and Selection of Competences (DeSeCo) – Theoretical and Conceptual Foundations – Strategy Paper.* Hrsg. von Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Borad of the CERI. www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.34116.downloadList.87902.DownloadFile.tmp/oecddesecostrategypaperdeelsaedcericd20029.pdf

OECD (2020). *Lernkompass 2030 - OECD-Projekt Future of Education and Skills 2030. Rahmenkonzept des Lernens.* https://cdn.prod.website-files.com/58decaafc7ee17897da21764/5f9be644d2d043046b1d5a44_OECD_Lernkompass_160920.pdf

Stifterverband & McKinsey & Company (2021). *Future Skills 2021 – 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel.* www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021

WEF – World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023.* www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

MONA PIELORZ

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

pielorz@die-bonn.de