

Workshop-Konzept

"Im Dialog zur Zukunft: Herausforderungen erkennen und Kompetenzen fördern"



Workshop "Im Dialog zur Zukunft: Herausforderungen erkennen und Kompetenzen fördern"

Workshop-Konzept zur eigenständigen Durchführung innerhalb einer pädagogischen Einrichtung

In einer sich stetig wandelnden Welt wirken globale Herausforderungen bis in die lokalen Bindungsinstitutionen hinein. Damit haben sie einen Einfluss auf die Kinder und Jugendlichen, aber auch auf Eltern und pädagogisches Personal. Oftmals haben wir bereits implizite Vorstellungen davon, wie wir Kinder und Jugendliche zukunftsfähig machen können. Diese Vorstellung beeinflusst die Zielsetzungen der eigenen pädagogischen Arbeit und nimmt dadurch auch einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit den Eltern. Es ist daher wertvoll, sich über künftige Herausforderungen im Bildungsbereich zu verständigen und gemeinsam zu benennen, mit welchen Kompetenzen diesen Herausforderungen begegnet werden kann und welche Kompetenzen somit vorrangig an die betreuten Kinder und Jugendlichen weitergegeben werden sollen.

Zielgruppen des Workshops

Der Workshop kann mit zwei unterschiedlichen Zielgruppen, je nach Bedarfslage, durchgeführt werden:

- ❖ Teaminterne Durchführung: Durchführung des Workshops mit den Kolleginnen und Kollegen innerhalb einer pädagogischen Einrichtung.
- ❖ Elternarbeit: Durchführung des Workshops mit den Eltern der betreuten Kinder und Jugendlichen, z. B. bei einem Elternabend oder gemeinsam mit dem Elternbeirat.

Ziele des Workshops

- ❖ Verständigung über künftige Herausforderungen, die den Bildungsbereich betreffen und Diskussion über den Einfluss dieser Herausforderungen.
Dadurch: Identifizierung von Herausforderungen, die für die eigene Einrichtung besonders relevant sind.
- ❖ Diskussion verschiedener Kompetenzen, was diese bedeuten und wie diese weitergegeben werden können.
Dadurch: Verständigung über Kompetenzen, die vorrangig – nicht ausschließlich – an die betreuten Kinder und Jugendlichen weitergegeben werden sollen, um den identifizierten Herausforderungen gut begegnen zu können.

- ❖ Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses über grundlegende gedankliche Leitlinien und Diskussion dieser gedanklichen Leitlinien.
Dadurch: Abgleichen der eigenen Erwartungshaltung mit der Erwartungshaltung des Gegenübers: Worauf lege ich Wert? Worauf liegt mein Gegenüber Wert? Wo überschneiden sich unsere jeweiligen Vorstellungen? Was kann/soll die pädagogische Einrichtung wie leisten? Was können/sollen Eltern leisten?
- ❖ Diskussion und Austausch darüber, wie die identifizierten Kompetenzen weitergegeben werden können.
Dadurch: Identifizierung möglicher Handlungsbedarfe bzw. Lücken.

Vorbereitung zur Durchführung des Workshops und Organisatorisches

- ❖ Zeitlicher Umfang: Für den Workshop müssen ungefähr 70 Minuten eingeplant werden.
- ❖ Anzahl der Teilnehmenden: min. acht Personen bis max. 16 Personen
Je nach Anzahl der Teilnehmenden kann entschieden werden, den Workshop parallel in mehreren Gruppen durchzuführen. Idealerweise ist die Anzahl durch vier teilbar, da die Gruppe für eine Übung (siehe Phase 2.1) in kleinere Gruppen à vier Teilnehmende unterteilt wird.
- ❖ Benötigtes Material pro Gruppe: Pinnwand/Flipchart o. ä.; Pinnadeln; leere Kärtchen zum Beschriften; Stifte; Stehtische o. ä.; ausgedruckte Orientierungsfragen pro Phase (3 Fragen, siehe Anhang 1); ausgedruckte Symbolbilder künftiger Herausforderungen im Bildungsbereich (12 Bilder, siehe Anhang 2); mehrfach ausgedruckte Kompetenzkarten (12 Karten, siehe Anhang 3)
- ❖ Die Teilnehmenden können den einzelnen Gruppen entweder per Zufallsprinzip oder nach eigenen festgelegten Kriterien (z. B. Arbeit mit Kindern u3 Jahren) zugeteilt werden.
- ❖ Der Workshop wird von einer Person moderiert (im Folgenden: Moderation); sofern möglich wird die Moderation durch eine weitere Person (im Folgenden: Assistenz) unterstützt (um z. B. Kärtchen zu beschriften, Zwischenergebnisse fotografisch/schriftlich festzuhalten, die Zeit im Blick zu behalten etc.)

Orientierungsfragen für den Workshop

- ❖ Phase 1: Welche Herausforderungen sehen wir auf uns zukommen? (20 Minuten)
- ❖ Phase 2: Welche Kompetenzen möchten wir vermitteln, damit Kinder und Jugendliche auf diese Herausforderungen gut vorbereitet sind? (35 Minuten)
- ❖ Phase 3: Was brauchen wir (noch), um diese Kompetenzen gut fördern zu können? (15 Minuten)

Genauer Ablauf des Workshops

Phase 1: Welche Herausforderungen sehen wir auf uns zukommen?

Zeitlicher Umfang: 20 Minuten

Vorbereitung: Symbolbilder künftiger Herausforderungen sind auf einer Pinnwand aufgehängt. Kärtchen und Stifte, um die Herausforderungen zu benennen, liegen bereit.

Methode: Diskussion im Plenum

Ziel dieser Phase: Identifizieren von künftigen Herausforderungen/Trends, die den Bildungsbereich insgesamt treffen werden. Filtern, welche dieser Herausforderungen für die eigene Einrichtung besonders relevant sein werden.

Moderation	Hinweise zur Moderation	Assistenz
1. Einstieg:		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hinweis an die Teilnehmenden auf die sich verändernden Bedingungen in allen Bereichen des Lebens, so auch auf den Bildungsbereich. Erklärung an die Teilnehmenden zu den individuellen Beweggründen, warum dieser Workshop durchgeführt wird. 		
2. Aufgabenstellung:		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Moderation weist auf die Bilder auf der Pinnwand hin. ❖ Fragestellung an die Teilnehmenden: (a) "Was sehen Sie? Welche Trends erkennen Sie?". ❖ Ggf. nach möglichen Ergänzungen fragen: (b) "Welche Herausforderungen/Trends würden Sie ergänzen?". 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Die Bilder symbolisieren sog. künftige Megatrends. Megatrends sind Entwicklungen, die unsere Zukunft beeinflussen, sich aber sehr langfristig entwickeln und auswirken. ❖ Falls die Diskussion nicht in Schwung kommt, kann die Moderation auf einzelne Bilder deuten und um eine Beschreibung 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistenz schreibt die Antworten der Teilnehmenden parallel auf und heftet sie entsprechend der Nennung zu den Bildern. ❖ Assistenz notiert die Ergänzungen und heftet sie (ohne passendes Bild) ebenfalls an die Pinnwand.

des Bildes bitten und so wiederum auf eine Benennung hinführen.

- ❖ Die Frage nach Ergänzung (b) kann auch weggelassen werden, sofern die Zeit nicht ausreicht.

3. Priorisierung:

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ❖ Fragestellung zur Überleitung (optional): "Welche der von Ihnen benannten Trends halten Sie für besonders einflussreich? Was beeinflusst den Bildungsbereich bereits bzw. wird in Zukunft Veränderungen oder Anpassungen erfordern?" ❖ Zentrale Fragestellung an die Teilnehmenden: "Welche Entwicklungen halten Sie für unsere Einrichtung besonders wichtig? Was wird uns am stärksten beeinflussen? Was sind Ihre "Top Fünf"?" | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Zum Abschluss von Phase 1 soll ein Ranking entstehen, welche Herausforderungen die Teilnehmenden für die Einrichtung als besonders relevant empfinden. ❖ Das Ranking kann aus der Diskussion heraus entstehen, aber auch festgehalten werden, indem jede/r Teilnehmende eine Herausforderung nennen muss und die Moderation bzw. Assistenz dementsprechend Kreuze/Striche o.ä. verteilen. ❖ Falls gefragt wird, welcher zeitlicher Horizont gemeint ist: die Teilnehmenden können sich bei den Herausforderungen auf Entwicklungen der kommenden zehn Jahre fokussieren. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistenz notiert (z. B. in Form von Kreuzen/Strichen o.ä.), wie oft eine Herausforderung als besonders relevant genannt wird. ❖ Assistenz bringt zum Abschluss die fünf Bilder mit den meisten Nennungen in eine entsprechende Reihenfolge (z. B. Bild mit den meisten Stimmen ganz oben). Bilder, die eine gleiche Anzahl an Stimmen erhalten haben, können nebeneinander aufgehängt werden. ❖ Assistenz hält die Reihenfolge zum Abschluss durch ein Foto fest. |
|--|--|--|

Phase 2: Welche Kompetenzen möchten wir vermitteln, damit Kinder und Jugendliche auf diese Herausforderungen gut vorbereitet sind?

Zeitlicher Umfang: 35 Minuten

Vorbereitung: Kompetenzkarten sind in mehrfacher Ausfertigung ausgedruckt. Die Teilnehmenden werden in 4er-Gruppen eingeteilt und für jede Kleingruppe ist ein Set an Kompetenzkarten vorhanden. Die Kleingruppen können sich an ausreichend Stehtische o. ä. verteilen, so dass sie miteinander diskutieren können. Es liegen pro Kleingruppe Stifte und leere Kärtchen bereit, um ggf. eigene Ideen hinzuzufügen.

Methode:

Phase 2.1 Arbeit in Kleingruppen (Einteilung der Teilnehmenden in 4er-Gruppen)

Phase 2.2 Diskussion im Plenum

Ziel dieser Phase: Diskussion über verschiedene Kompetenzen und deren Bedeutung. Identifizieren von drei Kompetenzen, die einem selbst besonders wichtig sind. Aushandeln mit der Kleingruppe, auf welche Kompetenzen man sich gemeinsam einigen kann. Wiederholung dieses Prozesses mit der gesamten Gruppe, so dass am Ende drei Kompetenzen benannt sind, auf die sich alle einigen können. Dadurch wird ein Abgleichen der eigenen Vorstellungen mit den Vorstellungen des Gegenübers erwirkt und es entsteht ein Aushandlungsprozess hin zu gemeinsamen Überschneidungen.

Phase 2.1

Zeitlicher Umfang: 20 Minuten

Moderation	Hinweise zur Moderation	Assistenz
Aufgabenstellung:		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Moderation teilt die Teilnehmenden in 4er-Gruppen ein. ❖ Überleitung und Fragestellung an die Teilnehmenden: "Nachdem wir uns nun darüber ausgetauscht haben, welche Herausforderungen bereits jetzt auf uns in unserer Institution wirken und welche in Zukunft Einfluss nehmen werden, möchten wir mit Ihnen jetzt konkreter werden. Denn wenn diese 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Wichtig: die Zeit gut im Blick behalten und den Teilnehmenden ggf. alle fünf Minuten Bescheid geben, wie viel Zeit noch vorhanden ist. ❖ Falls den Teilnehmenden ein Begriff unklar ist, ist im Anhang eine Übersicht mit Erklärung der einzelnen Kompetenzen beigelegt. Generell sollte die Erklärung aber nur auf Nachfrage erfolgen, da die 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistenz verteilt pro Kleingruppe ein Set der Kompetenzkarten sowie Stifte und leere Kärtchen. ❖ Assistenz weist alle fünf Minuten auf die noch verbleibende Zeit hin.

Herausforderungen da sind bzw. in Zukunft noch einflussreicher werden, stellt sich die Frage: Welche Kompetenzen möchten wir an Kinder und Jugendliche vermitteln, damit sie die eben identifizierten Herausforderungen gut bewältigen zu können?"

- ❖ Moderation erklärt den Teilnehmenden die gesamte Aufgabenstellung:
 - Jede Kleingruppe hat 12 Kärtchen mit verschiedenen Kompetenzen erhalten.
 - Die Teilnehmenden sollen sich zunächst still und jeder für sich ganz spontan für ihre "Top Drei"-Kompetenzen entscheiden.
 - Die Teilnehmenden sollen anschließend in ihrer 4er-Gruppe in die Diskussion gehen, welche drei Kompetenzen sie gewählt haben und sich in ihrer Kleingruppe wiederum auf drei Kompetenzen einigen, die sie insgesamt als Gruppe am relevantesten halten.
 - Jede Kleingruppe hat auch leere Kärtchen erhalten, um ggf. eigene Kompetenzen ergänzen zu können.
 - Für die Auswahl der drei Kompetenzen innerhalb der Kleingruppe sind max. 20 Minuten vorgegeben.

Diskussion über die einzelnen Begriffe Teil des Aushandlungsprozesses ist.

- ❖ Ggf. zwischendurch auf die identifizierten Herausforderungen verweisen, die bei der Festlegung der Kompetenzen beachtet werden sollen.

Phase 2.2

Zeitlicher Umfang: 15 Minuten

Moderation	Hinweise zur Moderation	Assistenz
<p>Priorisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Die Ergebnisse aus den 4er-Gruppen werden nun im Plenum zusammengetragen. ❖ Moderation pinnt die eingereichten drei Kompetenzen pro Kleingruppe an die Pinnwand. Dabei bedarf es keiner Erläuterung der Kleingruppe zum Verlauf der Diskussion. Gleiche Kompetenzen können gruppiert und zusammen aufgehängt werden. ❖ Im nächsten Schritt erfolgt ein Ranking der gelisteten Kompetenzen, so dass am Ende wiederum drei Kompetenzen für die gesamte Gruppe stehen bleiben. ❖ Das Ranking erfolgt durch eine offene Diskussion: "Wir legen nun fest, welche drei Kompetenzen an der Pinnwand bleiben sollen." ❖ Die Moderation kann mit den Kompetenzen beginnen, die bereits mehrfach an der Pinnwand hängen und diese z. B. weiter nach oben hängen. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Wichtig: die Zeit gut im Blick behalten und insgesamt nicht länger als 15 Minuten über die Reihenfolge diskutieren. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistenz dreht die Pinnwand mit den Symbolbildern um, so dass die freie Seite für diese Phase genutzt werden kann. ❖ Sobald die "Top Drei" aller Kleingruppen aufgehängt sind, fotografiert die Assistenz diesen Stand der Erarbeitung. ❖ Assistenz weist nach Ablauf der ersten fünf Minuten auf die verbleibende Zeit hin. ❖ Assistenz hält die in der gesamten Gruppe festgelegten Kompetenzen zum Abschluss durch ein Foto fest.

Phase 3: Was brauchen wir (noch), um diese Kompetenzen gut fördern zu können?

Zeitlicher Umfang: 15 Minuten

Vorbereitung: Pinnwand, Pinnadeln, Kärtchen und Stifte stehen für die Assistenz bereit.

Methode: Diskussion im Plenum

Ziel dieser Phase: Identifizierung von Bedarfen und Lücken, um die ausgewählten Kompetenzen weitergeben zu können. Bestenfalls entstehen Lösungsansätze und ein Austausch über relevante Ansprechpartner, die unterstützen können.

Moderation	Hinweise zur Moderation	Assistenz
<p>Abschluss:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gemeinsamer Blick auf die aufgelisteten Kompetenzen. Überleitung und Fragestellung an die Teilnehmenden: "Wenn wir uns darauf einigen, dass diese Kompetenzen in unserer Einrichtung verstärkt gefördert werden sollen, dann stellt sich folgende Frage: Wie kann unsere Einrichtung dies leisten? Was brauchen Sie als Fachkraft, um die identifizierten Kompetenzen vermitteln zu können? Wo brauchen Sie noch Unterstützung und wie kann diese aussehen?" ❖ Bei einer schweigsamen Runde bzw. bei Dominanz einer Person/einzelnen Personen kann auch eine Schlussrunde mit Statements aller Teilnehmenden eingeleitet werden: "Überlegen Sie, welche Rolle haben Sie in unserer Institution und mit welcher Zielgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fragestellung ggf. anpassen, wenn der Workshop mit Eltern durchgeführt wird. Dann sollte diskutiert werden, was die Einrichtung braucht, aber auch was Eltern brauchen. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistenz schreibt stichpunktartig die wichtigsten Ergebnisse und Aussagen zur Dokumentation auf Kärtchen mit. Diese werden an die Pinnwand angebracht.

arbeiten Sie? Denken Sie sich in die Situation rein. Formulieren Sie anschließend: Was brauche ich in meiner Rolle, um die drei favorisierten Kompetenzen bei meiner Zielgruppe zu fördern?"

Moderation gibt den Teilnehmenden kurz Zeit zum Nachdenken und ruft die einzelnen Personen dann auf, ihre Antwort abzugeben.

Sollte der Workshop parallel mehrfach stattfinden, sollten die Ergebnisse zusammengetragen werden. In einem gemeinsamen Abschluss kann z. B. die Moderation jeder Gruppe kurz berichten, welche drei Kompetenzen ausgewählt wurden.

Anhang 1: Orientierungsfragen pro Phase

Anhang 2: Symbolbilder künftiger Megatrends im Bildungsbereich inkl. Erläuterung

Anhang 3: Kompetenzkarten inkl. Erläuterung

Anhang 1

Orientierungsfragen pro Phase



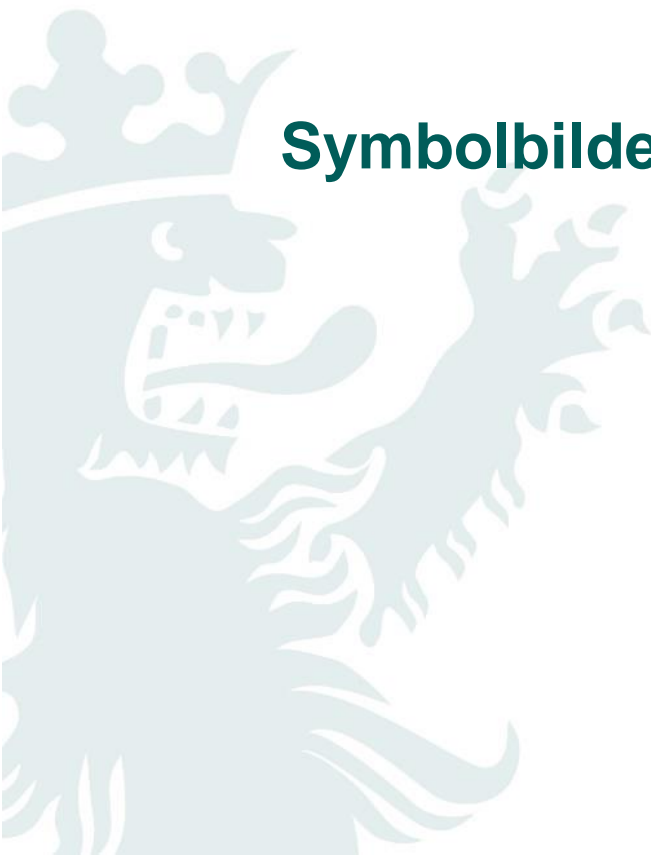
Welche Herausforderungen sehen wir auf uns zukommen?

Welche Kompetenzen möchten wir vermitteln, damit Kinder und Jugendliche auf diese Herausforderungen gut vorbereitet sind?

**Was brauchen wir (noch), um
diese Kompetenzen gut fördern
zu können?**

Anhang 2

Symbolbilder künftiger Megatrends im Bildungsbereich inkl. Erläuterung





© Canva



© Canva



© Canva





© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© geralt auf Pixabay



© geralt auf Pixabay









© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva



© Surprising_SnapShots auf pixabay





© Canva



© geralt auf Pixabay



© Canva



© Canva



© Canva



© Canva

Workshop-Konzept "Im Dialog zur Zukunft: Herausforderungen erkennen und Kompetenzen fördern"

Erläuterung der Megatrends

Ausschnitt der Erläuterung von Megatrends nach dem Zukunftsinstitut GmbH: ➤ <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>

Was sind Megatrends?

Megatrends benennen und beschreiben extrem komplexe Veränderungsdynamiken und sind ein Modell für den Wandel der Welt: eine Methode, die hilft, die hochkomplexen und vielfältigen Veränderungsdynamiken der Gesellschaft im 21. Jahrhundert verständlich und greifbar zu machen. Indem sie Komplexität auf ein begreifbares Level reduzieren, erweisen sich Megatrends als wertvolle Navigationshilfen durch den Dschungel gegenwärtiger und künftiger Wandlungsdynamiken. Heute ist der Begriff der Megatrends weitverbreitet und dient als Basis für zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Megatrends bilden die Grundlage für die Evolution ganzer Wirtschaftsbereiche und sind vielfach der Ausgangspunkt weitreichender Strategien in Unternehmen und anderen Organisationen. Das Zukunftsinstitut arbeitet seit vielen Jahren erfolgreich mit seinem Modell der Megatrends, beschreibt es regelmäßig in seiner umfassenden Megatrend-Dokumentation und bildet sie immer wieder neu auf seiner Megatrend-Map ab. Denn mit den Megatrends gelingt es, die globalen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft greifbar zu machen.

Megatrends – Definition

Es gibt klare Kriterien, um Megatrends zu erkennen und zu definieren:

- Dauer
Megatrends haben eine Dauer von mindestens mehreren Jahrzehnten.
- Ubiquität
Megatrends zeigen Auswirkungen in allen gesellschaftlichen Bereichen, in der Ökonomie, im Konsum, im Wertewandel, im Zusammenleben der Menschen, in den Medien, im politischen System etc.
- Globalität

Megatrends sind globale Phänomene. Auch wenn sie nicht überall gleichzeitig und gleich stark ausgeprägt sind, so lassen sie sich doch früher oder später überall auf der Welt beobachten.

- Komplexität

Megatrends sind vielschichtige und mehrdimensionale Trends. Sie erzeugen ihre Dynamik und ihren evolutionären Druck auch und gerade durch ihre Wechselwirkungen."

Quelle: Zukunftsinstitut GmbH, <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>, letzter Zugriff: 26.02.2024

Megatrend	Erläuterung	Symbolbild
<p>New Work</p>	<p>Das Verständnis von Arbeit befindet sich unter dem Einfluss von Digitalisierung und Postwachstumsbewegungen grundlegend im Wandel: die klassische Karriere hat ausgedient, die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Die Grenzen zwischen Leben und Arbeiten verschwimmen im Alltag auf produktive Weise. Als Arbeit gilt künftig die Summe aller Beschäftigungen zu unterschiedlichen Lebensphasen.</p>	
<p>Globalisierung</p>	<p>Der Megatrend Globalisierung bezeichnet das Zusammenwachsen der Weltbevölkerung. Während internationale Wirtschaftsbeziehungen unter schwankenden nationalen Interessenlagen stehen, befinden sich Wissenschaft und Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaften weltweit in zunehmend engerem freien Austausch der Ideen, Talente und Waren. Diese Verbindungen sind der vielleicht wichtigste Treiber des menschlichen Fortschritts.</p>	
<p>Mobilität</p>	<p>Die Zukunft der Mobilität – wie wird sie aussehen, welche Entwicklungen beeinflussen Wirtschaft und Gesellschaft, Individuen und Organisationen? Der Megatrend Mobilität beschreibt die Entstehung einer mobilen Weltkultur, die Veränderungen durch neue Produkte und Services sowie die künftige Nutzung von Verkehrsmitteln.</p>	

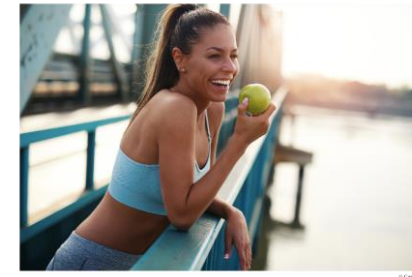
Konnektivität

Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis **digitaler Infrastrukturen**. Vernetzte **Kommunikationstechnologien** verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.



Gesundheit

Gesundheit als Fundamentalwert hat sich in den letzten Jahren tief in unserem Bewusstsein verankert und ist zum Synonym für hohe **Lebensqualität** geworden. Als zentrales **Lebensziel** prägt der Megatrend sämtliche Lebensbereiche, Branchen und Unternehmen.



Neo-Ökologie

Ob Kaufentscheidungen, gesellschaftliche Handlungsmoral oder Unternehmensstrategien: Der Megatrend Neo-Ökologie etabliert ein neues **Werte-Set**, das in jeden Bereich unseres Alltags hineinreicht. Das **Nachhaltigkeitsparadigma** reprogrammiert die Codes der globalen Gesellschaft, der Kultur und der Politik – und richtet unternehmerisches Handeln sowie das gesamte Wirtschaftssystem fundamental neu aus.



Gender Shift

Die tradierten sozialen Rollen, die Männern und Frauen in der Gesellschaft zugeschrieben werden, verlieren an gesellschaftlicher Verbindlichkeit. Das Geschlecht verliert seine schicksalhafte Bedeutung und bestimmt weniger über den Verlauf individueller Biografien. **Veränderte Rollenmuster** und aufbrechende Geschlechterstereotype sorgen für einen radikalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft hin zu einer neuen Kultur des **Pluralismus**.



Individualisierung

Im Megatrend Individualisierung spiegelt sich das zentrale Kulturprinzip der aktuellen Zeit: **Selbstverwirklichung** innerhalb einer einzigartig gestalteten Individualität. Er wird angetrieben durch die Zunahme **persönlicher Wahlfreiheiten** und individueller Selbstbestimmung. Dabei wird auch das Verhältnis von Ich und Wir neu ausgehandelt. Es wächst die Bedeutung neuer Gemeinschaften, die der Individualisierung künftig ein neues Gesicht verleihen.



Wissenskultur

Die Welt wird schlauer: Der globale Bildungsstand ist so hoch wie nie und wächst fast überall weiter. Befeuert durch den Megatrend Konnektivität verändern sich unser Wissen über die Welt und die Art und Weise, wie wir **mit Informationen umgehen**. Bildung wird **digitaler**. Kooperative und dezentrale Strukturen zur Wissensgenerierung breiten sich aus, und unser Wissen über das Wissen, seine Entstehung und Verbreitung, nimmt zu.



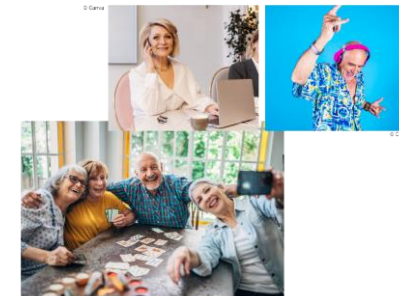
Urbanisierung

Immer mehr Menschen leben weltweit in Städten und machen sie zu den wichtigsten **Lebensräumen der Zukunft**. Städte sind mehr als Orte – sie sind hyperkomplexe, **dynamische Systeme**, wichtige Problemlöser globaler Herausforderungen, kreative Zentren der pluralistischen Gesellschaft, Knotenpunkte der globalisierten Wirtschaft und zunehmend auch mächtige politische Akteure.



Silver Society

Weltweit werden Menschen älter und bleiben dabei länger fit. Der Megatrend Silver Society beschreibt die vielfältigen Auswirkungen dieses **demografischen Wandels**, der die Gesellschaft vor enorme Herausforderungen stellt – aber auch große Chancen für eine neue **soziokulturelle Vitalität** eröffnet. Um die demografische Transformation erfolgreich zu meistern, braucht es neue soziale und ökonomische Rahmenbedingungen und auch mental einen neuen Zugang zum Altern.



Sicherheit

Der Megatrend Sicherheit beschreibt **paradoxe Entwicklungsdynamiken**: Während das Empfinden für Risiken und Gefahren zunimmt, leben wir de facto in der sichersten aller Zeiten. Genau diese Sicherheit führt allerdings dazu, dass wir Unsicherheitsgefühle intensiver wahrnehmen. Im digitalisierten und globalisierten 21. Jahrhundert werden die Fragen, was Sicherheit bedeutet und wer sie verantwortet, grundsätzlich neu verhandelt – und das Thema **Resilienz** gewinnt an Relevanz.



Migration

Selbstgewählter Zusatz ohne Beschreibung.



Quelle der Benennung und Erläuterungen: Zukunftsinstitut GmbH, <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>, letzter Zugriff: 26.02.2024

Quelle der Symbolbilder: Canva und Pixabay.

Anhang 3

Kompetenzkarten inkl. Erläuterung



Grundlegende digitale Fähigkeiten

Kritisches Hinterfragen

Informationen verstehen und einordnen

Kreativität

Eigeninitiative

Unternehmerisches Handeln

Resilienz

Interkulturelle Kommunikation

Veränderungs- kompetenz

Dialog- und Konfliktfähigkeit

Empathie

Toleranz

Workshop-Konzept "Im Dialog zur Zukunft: Herausforderungen erkennen und Kompetenzen fördern"

Begriffserläuterung der Kompetenzen

Basierend auf dem Future-Skills-Framework des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V.: ➤
<https://www.stifterverband.org/future-skills/framework>

Was sind "Future Skills"?

Future Skills werden definiert als Fähigkeiten, die in den nächsten fünf Jahren für das Berufsleben und/oder die gesellschaftliche Teilhabe deutlich wichtiger werden – und zwar über alle Branchen und Industriezweige hinweg.

Quelle: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., <https://www.stifterverband.org/future-skills/framework>, letzter Zugriff: 08.03.2024.

Kompetenz	Erläuterung
Grundlegende digitale Fähigkeiten	Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten, z. B. sorgsamer Umgang mit persönlichen Daten, Sicherheitsregeln und gängiger Software. Kritisches Hinterfragen von digitalen Informationen. Nutzung von Onlinekanälen zur effizienten Interaktion, Kollaboration und Kommunikation.
Kritisches Hinterfragen	Hinterfragen des Status Quo.
Informationen verstehen und einordnen	Informationen erfassen, analysieren und in einen Zusammenhang setzen, die Bedeutung verstehen, bewerten und Relevantes filtern.
Kreativität	Originelle Verbesserungsideen (z. B. für bestehende Prozesse) oder Ideen für Innovationen (z. B. für neue Produkte) entwickeln.
Eigeninitiative	Eigenständiges Handeln und Arbeiten aus eigenem Antrieb.
Unternehmerisches Handeln	Im Sinne eines Projekts oder einer Organisation arbeiten.
Resilienz	Meistern schwieriger Situationen und Widerstände ohne anhaltende Beeinträchtigung. Fokussierte und verantwortliche Erledigung von übertragenen Aufgaben. Frühzeitiges Erkennen und Adressieren von Risiken. Souveränität gegenüber technologischen oder gesellschaftlichen Veränderungen.
Interkulturelle Kommunikation	Zielgerichtete Verständigung zwischen diversen Gruppen. Kompetenz und Sensibilität, das Gesagte auf den Zuhörenden zuzuschneiden.

Veränderungskompetenz	Entwicklung von Strategien für die Umsetzung von Veränderungszielen. Verständnis für die Dynamiken von Gruppen, Institutionen und Systemen. Akzeptanz nachhaltiger, kultureller Veränderungen.
Dialog- und Konfliktfähigkeit	Ausgleichen von Spannungen und Lösen von Dilemmata. Verständnis für widersprüchliche Perspektiven und Umgang mit Ambiguitäten (=Mehrdeutigkeiten). Mut zur offenen Debatte und Meinungsäußerungen.
Empathie	Verstehen und nachvollziehen von Gefühlen, Gedanken und Perspektiven anderer Menschen sowie sich in die Situation anderer versetzen zu können.
Toleranz	Akzeptieren anderer Meinungen, Verhaltensweisen und Wertvorstellungen, ohne diese zu verurteilen und entgegen der eigenen Ansichten.

Quelle der Benennung und Erläuterung: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., <https://www.stifterverband.org/future-skills/framework>, letzter Zugriff: 08.03.2024.

Quelle der Benennung und Erläuterung der Kompetenzen "Informationen verstehen und einordnen", "Empathie" und "Toleranz": eigene Formulierung.