



STIFTERVERBAND

BERICHT 01/25

SELBSTWIRKSAMKEIT ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Bericht der Arbeitsgruppe Selbst-
wirksamkeit innerhalb der Allianz
für Future Skills des Stifterverbandes



ZUKUNFTSMISSION
BILDUNG

März 2025

SELBSTWIRKSAMKEIT ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Bericht der Arbeitsgruppe Selbstwirksamkeit innerhalb der Allianz für Future Skills des Stifterverbandes

- **Die Arbeitsgruppe sieht Selbstwirksamkeit als den zentralen Hebel für Future Skills**, da sie als Grundlage für Future Skills fungiert, indem sie Menschen befähigt, Herausforderungen jeglicher Art aktiv und selbstbewusst anzugehen.
- **Evidenz für die Bedeutsamkeit von Selbstwirksamkeit** - Studien belegen positive Zusammenhänge zum Beispiel mit Lernmotivation, beruflichem Erfolg und psychischem Wohlbefinden.
- **Strukturierte Förderung durch Self-Assessments und Curricula** – das vorgeschlagene standardisierte Self-Assessment und das praxisnahe Curriculum als Open Educational Resource (OER) machen ein ganz konkretes Angebot an Lehrende und Bildungsanbieter, die Arbeitsergebnisse zu nutzen und an der Weiterentwicklung mitzuwirken.
- **Community of Practice als nachhaltige Implementierungsstrategie** - die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben beschlossen, sich als Community of Practice kontinuierlich die langfristige Wirkung der Materialien zu sichern, indem sie Best Practices teilen, Forschung betreiben und Implementierung unterstützen.

„Durch meine persönlichen Begegnungen mit Albert Bandura, dem Wegbereiter des Konzepts der Selbstwirksamkeit, habe ich die Essenz dieses bahnbrechenden Konstrukts aus erster Hand erlebt. Diese prägenden Erfahrungen haben maßgeblich zu meiner fast 30-jährigen Forschungsarbeit zu diesem zukunftsweisenden Thema beigetragen. Der Bericht der Taskforce überzeugt mich in vollem Umfang und spiegelt den aktuellen Stand der Wissenschaft in diesem zentralen Bereich der Psychologie präzise wider. Er bietet eine fundierte und praxisnahe Grundlage, um die Bedeutung der Selbstwirksamkeit für Bildung, Gesellschaft und individuelles Handeln weiter zu stärken – insbesondere auch im Kontext der Future-Skills-Allianz des Stifterverbandes. Damit leistet der Bericht einen wertvollen Beitrag, um dieses zentrale Konzept in Theorie und Praxis weiter voranzutreiben.“

Prof. Dr. Ralf Schwarzer, Freie Universität Berlin

- **Senges, Dr. Max**
Gastprofessor für Entrepreneurship,
Universität der Künste Berlin
- **Götz-Votteler, Dr. Katrin**
wiss. Mitarbeiterin, ZIWIS, FAU
Erlangen-Nürnberg
- **Schmickler, Christian**
Gründer Leapway.de
- **Benick, Dr. Manuela**
Fachreferentin Lehr-Lern-Innovation,
Universität des Saarlandes
- **Petri, Prof. Dr. Pascale Stephanie**
Hochschule für Wirtschaft und
Umwelt Nürtingen-Geislingen
- **Eigbrecht, Laura**
Akademische Mitarbeiterin,
NextEducation DHBW Karlsruhe
- **Dolderer, Manuel**
Gründer CODE University of Applied
Sciences
- **Clasen, Dr. Barbara**
Geschäftsführerin der Fakultät für
Philologie, Ruhr-Universität Bochum

1. Vorwort – Stifterverband

Die Allianz für Future Skills des Stifterverbandes lebt vom Engagement und der Vielfalt ihrer Community und der Perspektiven auf das, was Future Skills ausmachen kann. Umso mehr freuen wir uns, dass sich eine Arbeitsgruppe zum Thema Selbstwirksamkeit gebildet hat, die mit ihrer Expertise und ihren Perspektiven dazu beiträgt, die Auseinandersetzung mit Future Skills weiterzudenken. Uns ist es ein besonderes Anliegen, diese Vielfalt gezielt einzubinden. So werden Wissen, Kompetenzen und Haltungen beziehungsweise Einstellungen identifiziert, die in einer Welt des ständigen Wandels unverzichtbar sind.

Ein Ziel der Allianz für Future Skills ist es, Lernenden und Lehrenden den Erwerb und die bewusste Reflexion der Fähigkeiten und Fertigkeiten zu ermöglichen, die sie stärken, in einer dynamischen Welt sicher zu navigieren und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Wir verstehen Future Skills dabei als übergreifende, auf die Persönlichkeit, die Arbeitswelt und die Gesellschaft bezogene Handlungskompetenzen, die für die kommenden Jahre besonders wichtig erscheinen. Future Skills befähigen Menschen, eine Gesellschaft und Wirtschaft im Wandel souverän, verantwortungsbewusst und gemeinschaftlich mitzugestalten. Und sie stärken im Sinne von Selbstwirksamkeit ihr Vertrauen in sich selbst.

Die Allianz legt dabei Wert darauf, dass Menschen in einer Welt im Wandel nicht nur technologische Kompetenzen, Digitalkompetenzen oder KI-Kompetenzen brauchen, sondern der Umgang mit ständigen Umbrüchen und Unsicherheiten auch breiter gefasste Schlüsselkompetenzen und Selbstkonzepte für souveränes Handeln umfasst. Selbstwirksamkeit ist dabei ein sehr geeigneter Ansatz, um die Möglichkeiten und die Wirkung meines Handelns als Individuum zu reflektieren und mich gezielt weiterzuentwickeln. Selbstwirksamkeit stärkt die innere Überzeugung, Herausforderungen zu bewältigen, und fördert die Fähigkeit und Haltung, mich als aktive Person in der Gestaltung meiner eigenen Entwicklung und meiner Umwelt zu begreifen.

Die Arbeitsgruppe zu Selbstwirksamkeit hat daher wichtige Impulse für die Allianz für Future Skills erarbeitet. Wir danken allen Beteiligten für ihre Mitwirkung und laden Sie ein, die Ergebnisse dieses Papiers zu reflektieren und weiterzuführen – für eine Bildung, die Zukunftsfähigkeit und Selbstvertrauen ermöglicht.

- **Rampelt, Florian**
Programmleiter Future Skills & KI
- **Sandmeir, Dr. Anna**
Programmmanagerin Future Skills & KI

2. Einleitung

In einer Welt, die zunehmend geprägt ist von komplexen Herausforderungen, dynamischen gesellschaftlichen und politischen Veränderungen und rasanten technologischen Entwicklungen kommt der Selbstwirksamkeit, also dem Vertrauen in die eigene Fähigkeit, Herausforderungen zu bewältigen, Verantwortung zu übernehmen und die Zukunft aktiv mitgestalten zu können, eine entscheidende Bedeutung zu¹.

Eine ausgeprägte Selbstwirksamkeit beeinflusst nicht nur die persönliche Motivation, Herausforderungen anzunehmen und Verantwortung zu übernehmen, sondern verändert auch unser Verhalten in solchen Situationen hin zur lösungsfindenden Produktivität. Die Forschung hat wiederholt gezeigt², dass ein starkes Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit, auch Selbstwirksamkeitserwartung genannt, Studierende erfolgreicher studieren lässt, zu mutigeren Karriereentscheidungen und einem insgesamt selbstbestimmteren und damit zufriedeneren Leben führt.

Im Rahmen der Future-Skills-Allianz in der *Zukunftsmission Bildung* des Stifterverbandes hat sich die Arbeitsgruppe „Selbstwirksamkeit“ im Zeitraum von September bis Dezember 2024 der Aufgabe gewidmet, dieses essenzielle Konzept in den übergeordneten Kontext von Future Skills einzuordnen und Ansätze zu entwickeln, wie Hochschulen Lernräume schaffen können, die es Studierenden ermöglichen, das Konzept der Selbstwirksamkeit kennenzulernen und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu machen.

Unsere Mission war es, Selbstwirksamkeit als den zentralen Hebel für die Entwicklung von Future Skills zu definieren³ und ihre Bedeutung für die persönliche und berufliche Entwicklung im 21. Jahrhundert herauszustellen. Dabei haben wir folgende Ziele verfolgt:

- 1. Einordnung in den Kontext von Future Skills und Evidenz zur Wirksamkeit von Lernangeboten zur Selbstwirksamkeit:** Wir analysieren Selbstwirksamkeit als Hebel für Kompetenzen und bringen unsere Arbeitsergebnisse in die Allianz für Future Skills ein. Dabei belegen wir ihre Relevanz in einer zunehmend komplexen und dynamischen Welt durch Verweise auf einschlägige wissenschaftliche Untersuchungen.
- 2. Assessment:** Ein zentrales Anliegen ist, ein standardisiertes Assessment zu entwickeln, das den Ausgangspunkt für die Reflexion der aktuellen individuellen Selbstwirksamkeitserwartung bildet. Aufbauend auf diesem Moment der (Selbst-)Reflexion können Selbstwirksamkeitserwartungen gezielt gefördert werden. Eine aktive und durch die

¹ Diese Bedeutung ist sowohl relevant für individuelle berufliche wie private Lebensqualität, aber auch auf organisationaler Ebene. Mit Blick auf Resilienz und Innovationsfähigkeit sowie für die gesamtgesellschaftlich betrachtete Problemlösungskompetenz für nationale Wettbewerbsfähigkeit erhöht Selbstwirksamkeit die Motivation, grenzüberschreitende Lösungen für globale Herausforderungen, etwa mit Blick auf die SDGs, zu verfolgen.

² Siehe spez. Abschnitt Evidenz

³ Die Autoren und Autorinnen sind sich einig, dass Selbstwirksamkeit kein Future Skill im engeren Sinne ist und haben sich für den vorliegenden Bericht auf die Formulierung „zentraler Hebel für Future Skills“ geeinigt. Die begriffliche Abgrenzung des Phänomens Selbstwirksamkeit von den als Handlungskompetenzen verstandenen Future Skills bleibt Gegenstand der fortgesetzten Arbeit der Arbeitsgruppe im Dialog mit anderen Akteuren und Akteurinnen

zur Verfügung gestellten Ressourcen gerahmte Beschäftigung mit der eigenen Selbstwirksamkeitserwartung ermöglicht es zudem, Selbstwirksamkeit als Hebel für Future Skills in Bildungsnachweisen wie (Open) Educational Badges zu dokumentieren. Dadurch soll die Grundlage für eine breite Ausgestaltung und Anwendung des gemeinsamen Curriculums durch verschiedene Akteurinnen und Akteure sowie Institutionen.

3. **Curriculare Entwicklung und Open Educational Resources (OER):**

Wir erarbeiten einen praxisnahen Rahmen für ein (Hochschul)Curriculum⁴, das Selbstwirksamkeit als Hebel für Future Skills fördert. Dieses Curriculum soll als Open Educational Resource (OER) zugänglich gemacht werden, um Beteiligten aus dem Bildungssektor deutschlandweit und international eine gemeinsame Basis für die Implementierung und Weiterentwicklung zu bieten.

4. **Förderung von Selbstwirksamkeit via Train-the-Trainer:**

Wir entwickeln Ansätze und Empfehlungen, wie Lernangebote zur Selbstwirksamkeit gezielt gefördert und sowohl in Hochschulen und formalen Bildungskontexten als auch darüber hinaus in Curricula eingebracht werden können. Dabei sind sowohl die Verbesserung der Selbstwirksamkeit der Personen, die als Multiplikator dienen, als auch die mittelbare Herausforderung, Selbstwirksamkeit aus der Nische in die Breite des Future-Skills-Trainings zu bewegen, zentral.

5. **Awareness (Bewusstseinsbildung) und Ressourcen:** Wir haben begonnen, durch die Sammlung von Publikationen, Artikeln und Multimedia-Content eine Ressource zu schaffen, die es Kollegen und Kolleginnen erlaubt, sich über Selbstwirksamkeit als Konzept und über Trainings- und Vermittlungsansätze zu informieren.

Dieser Bericht dokumentiert unsere Arbeitsergebnisse und liefert Empfehlungen für die nächsten Schritte, um Selbstwirksamkeit als integralen Bestandteil moderner Bildungsprogramme zu etablieren.

Zusätzlich zu dem Bericht und den bereitgestellten Materialien haben die Teilnehmenden beschlossen, eine **Community of Practice**⁵ ins Leben zu rufen. Diese soll die nachhaltige Weiterentwicklung der Ressourcen fördern, indem sie Professorinnen und Professoren sowie Personen mit praktischer Erfahrung und Expertise miteinander vernetzt.

⁴ Dieses Curriculum ist so flexibel, dass es sowohl in einem fächerübergreifenden Kontext (wie Studium Generale o.ä.) als auch als fachspezifische Ergänzung genutzt werden kann.

⁵ Eine epistemische Community (a network of professionals with recognized expertise and authoritative claims to policy-relevant knowledge in a particular issue area) mit dem Ziel, Forschung zur Selbstwirksamkeit und zugehörige Praxis weitergehend zu professionalisieren.

3. Selbstwirksamkeit als Hebel für Future Skills - Definitionen & Evidenz

Selbstwirksamkeit⁶ wird seit den 1970er-Jahren als Hebel für Schlüsselkompetenzen und für die Gestaltung einer selbstbestimmten, zukunftsorientierten Bildungs- und Arbeitsbiografie erforscht und diskutiert (Bandura, 1997). Im Rahmen des Future-Skills-Programms des Stifterverbandes sieht die Arbeitsgruppe Selbstwirksamkeit als einen zentralen Baustein, der Lernenden (Schülerschaft, Studierenden und Beschäftigte) ermöglicht, ihre eigenen Kompetenzen kritisch zu reflektieren und gezielt weiterzuentwickeln. Besonders im Kontext von Future Skills erscheint Selbstwirksamkeit als fruchtbarer Einstiegspunkt, um die individuelle Relevanz des Erlernens neuer Fähigkeiten zu erkennen und so die Bereitschaft zur aktiven Auseinandersetzung mit heutigen und zukünftigen Anforderungen zu fördern. Dieser Hebel befähigt Menschen, sich nicht nur als Personen zu begreifen, die Wissen rezipieren, sondern die ihre berufliche und persönliche Entwicklung sowie auch ihre Umwelt und die Gesellschaft mündig gestalten.

Deshalb ist die Taskforce überzeugt, dass Selbstwirksamkeit bei der Überarbeitung des Future-Skills-Frameworks des Stifterverbands berücksichtigt werden sollte. Durch ihre Querschnittsfunktion verbindet sie kognitive, emotionale und soziale Aspekte von Kompetenzen und schafft die Grundlage für die selbstbestimmte Anwendung und Weiterentwicklung aller Future Skills. Ihre systematische Förderung könnte nicht nur die persönliche Entwicklung, sondern auch die Innovationskraft und Resilienz von Bildungseinrichtungen, Zivilgesellschaft und Unternehmen nachhaltig stärken.

In den folgenden Abschnitten wird das Konzept der Selbstwirksamkeit zunächst definiert und in den wissenschaftlichen Kontext eingeordnet. Anschließend wird die Evidenz zu ihrer Wirksamkeit in Bildungs- und Arbeitskontexten dargelegt.

Definitionen und Abgrenzung

Selbstwirksamkeit beschreibt die innere Überzeugung, unbekannte und/oder schwierige Herausforderungen mithilfe der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen meistern zu können⁷. Sie stellt somit keine stabile Persönlichkeitseigenschaft dar, sondern ist ein dynamisches Konstrukt, welches ständigem Wandel – unter anderem durch Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen – unterliegt.

⁶ In der Forschung wird überwiegend mit den Begriffen Selbstwirksamkeitserwartung (self efficacy expectation), Selbstwirksamkeitsüberzeugung (self efficacy belief) oder wahrgenommener Selbstwirksamkeit (perceived self efficacy) gearbeitet, um zu zeigen, dass die Erwartung und das davon geprägte Selbstbild Gegenstand der Forschung sind, während die eigentliche Selbstwirksamkeit immer nur punktuell erfahrbar ist. In diesem Dokument werden die Begriffe zur Förderung des Leseflusses synonym verwendet.

⁷ Damit sind nicht nur die aktuellen Fähigkeiten einer Person gemeint, sondern die Überzeugung einer Person, das Potenzial, eine bestimmte Fähigkeit zu entwickeln, zu besitzen. Diese Überzeugungen, die bereichsspezifisch variieren können, werden von Bandura (2006) als „self-efficacy beliefs“ bezeichnet.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit wurde von Albert Bandura in den 1970er Jahren als zentraler Bestandteil seiner sozial-kognitiven Lerntheorie entwickelt. Er entwickelte und nutzte folgende Definition:

Self-efficacy “refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments”. (Bandura, 1997)

Banduras Definition legt den Fokus auf die operative Natur der Selbstwirksamkeit, da sie stets auf zukünftiges Verhalten ausgerichtet ist. Retrospektive Bewertungen von Fähigkeiten fallen hingegen unter das „Selbstkonzept“ bezüglich einer konkreten Fähigkeit, das sich auf vergangene Leistungen bezieht (zum Beispiel „Ich bin gut in Mathe“), während Selbstwirksamkeit die Überzeugung ausdrückt, zukünftige Herausforderungen zu meistern (zum Beispiel „Ich bin mir sicher, dass ich diese Matheaufgaben lösen kann“). Im Wesentlichen besteht das Konstrukt der Selbstwirksamkeit aus drei zentralen Bestandteilen:

1. **Eigene Kompetenz** – die Überzeugung, über die notwendigen Fähigkeiten zu verfügen.
2. **Zukunftsorientierung** – die Erwartung, dass diese Fähigkeiten erfolgreich eingesetzt werden können.
3. **Konkretes Zielverhalten** – die Absicht, bestimmte Handlungen durchzuführen, wodurch sich die operative Natur der Selbstwirksamkeit zeigt (Bandura, 1994).

Diese Differenzierung ist besonders bedeutsam, da Selbstwirksamkeit als Optimismuskonzept verstanden werden kann (Schwarzer, 1994). Sie fällt unter die „optimistic self-beliefs“ und hebt sich dadurch von verwandten Konzepten wie Optimismus, Resilienz, Hardiness, Selbstkonzept der Fähigkeit und Selbstwertgefühl ab. Eine klarere Abgrenzung zu diesen Begriffen würde es Lernenden ermöglichen, das Konzept klar zu erfassen und im Wechselspiel mit den anderen Kompetenzen zu verstehen (Scholz et al., 2002).

Banduras umfassende Definition von Selbstwirksamkeit findet in der engeren, auf Bildungskontexte zugeschnittenen Definition von „akademischer Selbstwirksamkeit“ (Artino, 2012) eine für die Arbeit der Taskforce relevante, praxisnahe und engere Ausprägung. Artino nutzt die folgende Definition:

An important aspect of self-efficacy is its domain specificity. That is, people judge their capability depending on the particular domain of functioning. Personal efficacy, then, is not a general disposition void of context, but rather a self-judgment that is specific to the activity domain. As such, high self-efficacy in one domain does not necessarily mean high efficacy in another. (2012: 79)

Auf dem Kontinuum der Granularität zwischen den Polen „allgemeine Selbstwirksamkeit“ (vgl. Bandura, 1994; Schwarzer & Jerusalem, 1999) und „akademische Selbstwirksamkeit“ (vgl. Artino, 2012; Greco et al.,

2022) verorten wir Selbstwirksamkeit als Hebel für Future Skills. Insgesamt lässt sich Selbstwirksamkeit als Hebel für Future Skills wie folgt definieren:

Das Zutrauen, Herausforderungen in akademischen sowie beruflichen (=professionellen) Umgebungen erfolgreich meistern zu können.

Einordnung in Future-Skills-Rahmenprogrammen und verwandten Konzepten

Selbstwirksamkeit ist, wie viele sozial- und geisteswissenschaftliche Konzepte, nicht abschließend zu definieren⁸, beziehungsweise hat je nach Untersuchungs- beziehungsweise Anwendungskontext unterschiedliche Facetten. Um ihre Bedeutung besser zu verstehen, ordnen wir sie im Kontext etablierter verwandter Konzepte und Bildungsinitiativen ein⁹. Selbstwirksamkeit wird von Piesk & Dippelhofer (2024: 20) als Ergebnis von erfahrungsbasiertem Lernen gesehen, welches „für jegliche menschliche Entwicklungsprozesse von entscheidender Bedeutung“ ist.

Der *OECD Lernkompass 2030*¹⁰ betont die Bedeutung von Agency, also die Fähigkeit, das eigene Leben selbstbestimmt zu steuern. Selbstwirksamkeit wird dabei als zentraler Treiber für die Umsetzung von Agency verstanden, indem sie Lernende dazu befähigt, reflektiert und zielgerichtet zu handeln.

Im *ESCO-Kompetenzrahmen*¹¹ werden Querschnittskompetenzen, oder „transversale Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen“, als Fähigkeiten definiert, die für eine Vielzahl von Berufen und Wirtschaftszweigen relevant sind. Diese umfassen unter anderem soziale Kompetenzen, Problemlösungsfähigkeiten und die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen. Obwohl der Begriff „Selbstwirksamkeit“ nicht explizit genannt wird, ist er eng mit diesen transversalen Kompetenzen verknüpft, da er die Überzeugung einer Person beschreibt, durch eigenes Handeln gewünschte Ergebnisse erzielen zu können.

Ehlers (2020: 66) beschreibt Selbstwirksamkeit als eines von 17 Future-Skills-Profilen und dabei als die „Überzeugung und das (Selbst-) Bewusstsein dafür, die zu bewältigenden Aufgaben mit den eigenen Fähigkeiten umsetzen zu können, dabei Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen treffen zu können“. Dabei nennt er Selbstbewusstsein als Bezugskompetenz¹².

Relevant scheint außerdem das Konzept des *Growth Mindset* von Carol Dweck (2006), das die Überzeugung beschreibt, dass die eigenen

⁸ Es ist also ein definitorisches ‚Moving Target‘, was es einerseits nicht unbedingt einfacher, aber andererseits somit auch heuristisch anschlussfähiger macht.

⁹ Siehe auch Ehlers (2020: 66-67).

¹⁰ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/oecd-lernkompass-2030-all>

¹¹ <https://esco.ec.europa.eu/de/about-esco>

¹² <https://nextskills.org/downloads/02-Selbstwirksamkeit.pdf>

Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen jederzeit entwickelt werden können. Das Growth Mindset steht im Gegensatz zu einem Fixed Mindset, das von angeborenen beziehungsweise unveränderbaren Talentstrukturen ausgeht. Verwandt ist auch das Konzept des *Entrepreneurial Mindset*, das beispielsweise von Fleischmann (2018) als eine Denkweise beschrieben wird, die Kreativität, Eigeninitiative und Zielorientierung vereint.

Eine weitere verwandte und komplementäre Schlüsselkompetenz¹³ ist die Resilienz. Zu den personalen Schutzfaktoren, auf denen *Resilienz* aufbaut, gehören unter anderem kognitive und affektive Faktoren wie Selbstwert, Selbstwirksamkeitserwartung, realistische Selbsteinschätzung.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Essenz von Selbstwirksamkeit in der vielschichtigen Forschung zu (positiver) Psychologie, Pädagogik und Lebensphilosophie verwurzelt und mit vielen verwandten Konzepten kompatibel ist.

Evidenz für die Wirkung von Selbstwirksamkeit

Mehr als vier Jahrzehnte empirischer Forschung haben eine signifikante Anzahl Studien hervorgebracht, die einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und verschiedenen motivationalen und verhaltensbezogenen Veränderungen in klinischen, pädagogischen und organisatorischen Kontexten belegen. Im Folgenden referenzieren wir Studien und Publikationen, die speziell die Wirkung im Hochschulbereich und mit Blick auf Lernumgebungen und Lernerfahrungen aufzeigen.

Akademische Leistungen und Lernerfolg

Zahlreiche Studien (Greco et al., 2022; Petri, 2021; Honicke & Broadbent, 2016; Usher & Pajares, 2008; Schunk & Mullen, 2012) belegen, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartungen die Lernmotivation steigern, zu ambitionierteren Zielsetzungen führen und die Ausdauer und das Durchhaltevermögen bei akademischen Aufgaben erhöhen. Beispielsweise zeigt Zimmerman (2000), dass Selbstwirksamkeit ein entscheidender Faktor für die Lernmotivation ist, während Pajares und Schunk (2001) die überragende Bedeutung von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen im Vergleich zu anderen Selbstkonzepten für den schulischen Erfolg hervorheben.

Berufswahl und Karriereentwicklung

Die wegweisende Arbeit von Lent, Brown und Hackett (1994) präsentiert eine umfassende sozial-kognitive Theorie der Berufswahl, in der Selbstwirksamkeit eine Schlüsselrolle einnimmt.

Gesundheit und gesundheitsförderndes Verhalten

Strecher et al. (1986) demonstrieren die Bedeutung von Selbstwirksamkeit für verschiedene Gesundheitsbereiche, während die Meta-Analyse von Holden (1991) den positiven Zusammenhang zwischen wahrgenommener Selbstwirksamkeit und gesundheitsbezogenen Ergebnissen bestätigt.

¹³ <https://future-skills.net/framework>

Bewältigung von Stress und fordernden Lebensphasen

Jerusalem und Mittag (1995) untersuchen und belegen speziell die Rolle der Selbstwirksamkeit bei stressigen Lebensübergängen, während Schlossberg (1981) die Bedeutung von Selbstwirksamkeit für die erfolgreiche Bewältigung von Veränderungen in ihrem Anpassungsmodell hervorhebt.

Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit

Die Meta-Analyse von Stajkovic und Luthans (1998) zeigt einen starken positiven Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener Selbstwirksamkeit und Arbeitsleistung, während Judge und Bono (2001) die Bedeutung von Selbstwirksamkeit als Teil der Selbstbewertungen für Arbeitszufriedenheit und -leistung belegen¹⁴.

Psychisches Wohlbefinden

Bereits Bandura et al. (1999) demonstrierten, wie niedrige Selbstwirksamkeit zu Depressionen bei Kindern führen kann, während Karademas (2006) den positiven Einfluss von Selbstwirksamkeit auf das Wohlbefinden unter Berücksichtigung der vermittelnden Rolle von Optimismus untersucht.

Resilienz und Umgang mit Rückschlägen

Hamill (2003) zeigt in ihrer Studie, dass Jugendliche mit höherer Selbstwirksamkeit effektivere Bewältigungsstrategien anwenden und eine größere Resilienz gegenüber Stress und Widrigkeiten aufweisen. Schwarzer und Warner (2013) untersuchen spezifisch den Zusammenhang zwischen wahrgenommener Selbstwirksamkeit und Resilienz und zeigen, wie Selbstwirksamkeitsüberzeugungen die Fähigkeit zur Bewältigung von Herausforderungen beeinflussen.

Selbstwirksamkeit und Unternehmertum

Laguna (2013) demonstriert in ihrer Studie, dass Selbstwirksamkeit bei Arbeitslosen positiv mit unternehmerischen Absichten korreliert und als Mediator zwischen Selbstwertgefühl und Unternehmertum fungiert. Newman et al. (2019) zeigen in ihrer Meta-Analyse, dass unternehmerische Selbstwirksamkeit ein robuster Prädiktor für verschiedene Aspekte des Unternehmertums ist, einschließlich der Gründungsabsicht, der Unternehmensgründung und des Unternehmenserfolgs.

Selbstwirksamkeit von Lehrkräften

Zee und Koomen (2016) präsentieren in ihrer umfassenden Synthese von 40 Jahren Forschung¹⁵, wie die Selbstwirksamkeit von Lehrkräften positiv mit der Qualität des Unterrichts, der Motivation und den Leistungen der Schülerschaft korreliert und als Puffer gegen Burnout wirkt. Tschannen-Moran und Hoy (2001) zeigen zudem, dass die Entwicklung von Selbstwirksamkeit bei Lehrkräften ein dynamischer Prozess ist, der durch Erfahrungen, Feedback und Reflexion beeinflusst wird.

¹⁴ Siehe auch Schwarzer & Warner (2014); Pfitzner-Eden et al. (2014).

¹⁵ Siehe auch Abele & Candova (2007).

Zusammenfassung

Die in diesem Abschnitt vorgestellte Forschung belegt die fundamentale Bedeutung von Selbstwirksamkeit in zahlreichen Lebensbereichen. Von akademischen Leistungen über berufliche Entwicklung, Gesundheitsverhalten, Stressbewältigung und Arbeitsleistung bis hin zu psychischem Wohlbefinden und Resilienz zeigt sich der weitreichende Einfluss von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen. Die Konsistenz der Ergebnisse über verschiedene Forschungsfelder hinweg unterstreicht die Robustheit und Relevanz des Konzepts.

4. Self-Assessment - Strukturierte Reflexion als individueller Ausgangspunkt

Den Ausgangspunkt für die Reflexion der aktuellen individuellen Selbstwirksamkeitserwartung kann ein standardisiertes Messinstrument (Skala) bilden. Dabei dient die Beantwortung kurzer Fragen dazu, sich bewusst zu machen, in welchem Umfang und in welcher Hinsicht man sich persönlich mehr oder weniger stark zutraut, spezifische Herausforderungen zu meistern (Self-Assessment). Gemeint sind hier sowohl Herausforderungen, die Menschen in der Ausbildung oder im Studium als auch im beruflichen Umfeld erleben (Schwarzer & Jerusalem, 2002). Folglich war es ein Ziel dieser Taskforce, eine Skala zur Erfassung von Selbstwirksamkeit im Kontext von Future Skills zu entwickeln, die auf der Granularitätsebene breiter aufgestellt ist als eine eng kontextspezifische Skala, aber zugleich spezifischer als eine Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeit.

Konkrete Empfehlungen zur Skalenentwicklung zur Erfassung kontextspezifischer Selbstwirksamkeit (Bandura, 2006; Warner & Schwarzer, 2024) lauten, dass pro Item eine Herausforderung genannt werden soll, hinsichtlich derer die Befragten dann einschätzen, in welchem Maße sie sich aktuell zutrauen, diese zu bewältigen.

Eine Skala, die Selbstwirksamkeit in der Granularität nicht auf einen Kontext wie Schule (zum Beispiel Schwarzer & Jerusalem, 1999) oder Studium (zum Beispiel Petri, 2021; Greco et al., 2022) oder einzelne konkrete berufliche Settings (zum Beispiel Lehrerselbstwirksamkeit: Schwarzer & Warner, 2014; Pfitzner-Eden et al., 2014) bezieht, liegt unserer Kenntnis nach zum aktuellen Zeitpunkt nicht vor. Eine Skala zur Erfassung allgemeiner Selbstwirksamkeitserwartungen (Schwarzer, 1994; Schwarzer & Jerusalem, 1995) wiederum ist weit verbreitet, allerdings für den hier vorliegenden Kontext der Future Skills auf einer zu allgemeinen Granularitätsstufe angesiedelt.

Unser Vorgehen sah daher wie folgt aus: Nach der Festlegung der Granularitätsstufe wurde eine Sammlung typischer Herausforderungen in

(zukünftigen) professionellen Settings wie Ausbildung, Studium und Beruf als Ausgangspunkt für unsere Skalenentwicklung zusammengestellt. Weiterhin wurden Items vorhandener Instrumente gesichtet. Konkret wurden die bestehende Skala zur Erfassung der „Allgemeinen Selbstwirksamkeit“ (Schwarzer & Jerusalem, 1995), die Skala zur Erfassung der „Academic Self-Efficacy“ (Greco et al., 2022) sowie die Skala zur Erfassung der „Studieneinstiegsselbstwirksamkeit“ (Petri, 2021) Item für Item im Detail gesichtet. Dabei wurde kritisch geprüft und innerhalb der Arbeitsgruppe diskutiert, ob und inwiefern jedes der Items dieser Skalen übertragbar oder anpassbar ist, um für die hier relevante Granularitätsstufe ebenfalls zu passen. So konnten vorhandene Items entweder vom Allgemeinen ausgehend verstärkt an die Bereiche Studium und Berufswelt angepasst werden, oder umgekehrt vom akademischen Kontext ausgehend etwas mehr abstrahiert oder – falls als zu spezifisch auf das Studium bezogen – ganz außen vorgelassen werden.

Die aktuelle Zusammenstellung der Skala umfasst 28 Items, welche sich auf die folgenden vier Dimensionen aufteilen:

1. Kooperation, Kollaboration und Kommunikation
2. Selbstregulation – Motivation und Emotion
3. Selbstregulation – Strukturiertes Arbeiten (im Rahmen von Vorgaben)
4. Arbeiten im digitalen Raum.

Diese erste Version wurde bereits im November 2024 in einer empirisch-quantitativen Pilotstudie hinsichtlich der psychometrischen Gütekriterien untersucht¹⁶. Geplant ist, zeitnah eine revidierte Version der Skala inklusive eines Manuals unter CC-Lizenz zur Nachnutzung zu publizieren.

Die Skala kann sowohl einmalig genutzt werden, um einen aktuellen IST-Zustand zu erfassen und diesen beispielsweise als Ausgangspunkt für eine Kursteilnahme zu verwenden. Mittelfristig ist es unser Ziel, auf Basis einer umfangreichen Normierungsstichprobe auch normatives Feedback auf Basis einmaliger Messung bieten zu können. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt kann die Skala allerdings auch schon zum Zwecke intraindividuellder Messwiederholung genutzt werden (Prä-Post-Vergleiche), um Veränderungen (beispielsweise im Verlauf einer Ausbildung, eines Studiums oder vor versus nach einer Kursteilnahme) zu monitoren. In diesem Sinne ist es wichtig festzuhalten, dass wir Selbstwirksamkeitserwartung im Kontext von Future Skills auch als dynamisches Konstrukt verstehen. Das heißt, wir sehen Selbstwirksamkeitserwartungen im Kontext der Herausforderungen in (zukünftigen) professionellen Wirkungsfeldern nicht als stabile Personeneigenschaft an, sondern ganz im Sinne Banduras (2001, 2006) als veränderbar: Selbstwirksamkeitserwartungen unterliegen ständiger Veränderungen durch die fortlaufenden Erfahrungen, die Menschen machen. Als Beispiel aus einem anderen Kontext wäre hier die Genese der Lehrkräfteselbstwirksamkeit anzuführen (Abele & Candova, 2007). Diese Perspektive eröffnet explizit auch für den Kontext der Future Skills die

¹⁶ Die Befunde bescheinigen eine hohe interne Konsistenz der Skala und liefern erste Belege für die Konstruktvalidität. Erkenntnisse auf Itemebene liefern wertvolle Anhaltspunkte für die Revision der Skala, welche zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts läuft.

Möglichkeit, beispielsweise in Form eines Kurses gezielt die Selbstwirksamkeitserwartungen zu fördern.

5. Kursentwicklung

In der folgenden Sektion stellen wir das von der Arbeitsgruppe entwickelte Kurskonzept – also Ziel, Zielgruppe, Format sowie die Inhalte – vor.

5.1 Ziel des Kurses

Der Kurs verfolgt das Hauptziel, das Konzept der Selbstwirksamkeit begreifbar und individuell bedeutsam zu machen – als zentraler Hebel für Future Skills mit besonderer Relevanz für persönliche, berufliche und gesellschaftliche Handlungsfelder. Dabei soll er Anregung und Motivation bieten, Selbstwirksamkeit als für die eigene Lebenswelt und Persönlichkeitsentwicklung relevantes Konzept zu erfahren und gleichzeitig Reflexionsanlässe, Tools und Methoden bieten, um Selbstwirksamkeit anhand eigener Erfahrungen und Herausforderungen zu entwickeln. So bietet er einen Ausgangspunkt, um Selbstwirksamkeit praxisnah zu entwickeln und über den akademischen Kontext hinaus für zukünftige Handlungsfelder anwendbar zu machen.

5.2 Zielgruppe

Das Kursangebot richtet sich an alle Lernenden mit Interesse, Selbstwirksamkeit als Konzept zu entdecken und praktisch weiterzuentwickeln¹⁷. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf dem hochschulischen Bereich. So kann der Kurs insbesondere zu Studienbeginn dazu dienen, Selbstwirksamkeit als Konzept zu entdecken, um den Studienverlauf selbstbestimmt und zielgerichtet zu gestalten. Der Kurs soll dazu anregen, Herausforderungen im Studium als Lernanlässe zu nutzen - und die Bewältigung komplexer Aufgaben zielgerichtet anzugehen.

Aufgrund der allgemeinen Relevanz des Konzeptes ist der Kurs für weitere Zielgruppen geeignet, so beispielsweise Berufseinsteigende oder Schüler und Schülerinnen in der Abschlussphase - sei es in der gymnasialen Oberstufe, im Berufsschul- beziehungsweise Ausbildungs-Kontext, oder auch als Teil des lebensbegleitenden Lernens in Unternehmen. Im Kontext beruflicher Weiterbildung kann der Kurs äquivalent zum Studienbeginn gerade in den initialen Karrierephasen ein sinnvolles Begleitangebot bieten.

Durch die verschiedenen Formatoptionen ist der Kurs auch für Lernende in informellen und non-formalen Bildungskontexten geeignet, die Impulse und Reflexionsanlässe zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit im Allgemeinen oder der Selbstwirksamkeit im Speziellen suchen.

¹⁷ Ein Beispiel für einen ähnlichen Kurs zum Thema Selbstkompetenz als Future Skill, der durch die Forschungsgruppe NextEducation (www.next-education.org) erarbeitet wurde, ist als OER auf dem baden-württembergischen OER Portal ZOERR zu finden: <https://www.oerbw.de/edu-sharing/components/render/642e3515-f2af-4354-a6f0-2ed38b939e1b>

5.3 Kursformate

Der Kurs kann in unterschiedlichen Formaten stattfinden¹⁸:

- Als Basisvariante werden die Kursinhalte über eine OER-Plattform zugänglich gemacht und können über Onlinemodule in Eigenverantwortung¹⁹ erarbeitet werden.
- Neben diesem Selbststudium im Onlineformat besteht die Möglichkeit, den Kurs als ECTS-fähige Veranstaltung im Hochschulkontext anzubieten. In diesem Fall werden die Online-Module durch Präsenzveranstaltungen ergänzt, in denen die Inhalte durch Lern-Coaches (Professorinnen, Dozenten, Trainerinnen) vertieft und diskutiert werden. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil dieser Variante besteht in der gemeinsamen Arbeit in Peer-Gruppen, in denen sich die Teilnehmenden kursbegleitend über die Erfahrungen und Ergebnisse aus den einzelnen Modulen austauschen und bei selbstgewählten Projekten unterstützen²⁰.
- Eine dritte Option des Kurses ergibt sich daraus, dass dieser Kurs mit einem anderen, ergänzenden Format zu einem übergeordneten „Futures-Skills-Programm“ kombiniert wird²¹.

Konzeptionelle Elemente und Kursinhalte

Der Kurs umfasst zehn aufeinander aufbauende Module, die rekurrend ausfolgenden Elementen (Abbildung 1) bestehen:

Abbildung 1: Modul-Elemente



In einer **(1) einleitenden Sektion (Briefing)** werden die Kursinhalte der Woche eingeführt, Hintergrundinformationen dazu vermittelt und ihre Relevanz thematisiert. Im Anschluss daran führen die Teilnehmenden eine **(2) Selbstreflexion** durch, in der sie ihren persönlichen Status Quo in Bezug auf den adressierten Bereich, dessen Bedeutung für sich, sowie ihr persönliches Lernziel in diesem Kontext ermitteln. Es folgt eine auf den Wocheninhalt bezogene, **(3) konkrete Aufgabe**, die – passend zum jeweiligen Inhalt – beispielsweise die Form einer Übung oder Challenge annehmen kann. Der Abschluss eines jeden Moduls besteht darin, dass die

¹⁸ Der Titel des Kurses kann selbst gewählt werden. Wir schlagen folgende Titel vor: (1) Selbstwirksamkeit – Die eigene Wirkung trainieren; (2) Ich kann das! - Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg; (3) Challenge Accepted! – Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg

¹⁹ Diese Variante kann gegebenenfalls mit Angeboten zum sozialen Lernen mit Peers durch Lerngruppen und Peer-Reviews ergänzt werden.

²⁰ Empfohlen wird dabei eine Vergabe von 2-2,5 ECTS-Punkten, je nach Punktesystem der Hochschule. Zu didaktischen Hinweisen für die Abhaltung des Kurses im Hochschulkontext siehe Sektion *Train the Trainer*. Für einen ähnlichen Ansatz zur Steigerung des Selbstvertrauens über Peer-Gruppen-unterstützte Projektarbeit vgl. auch Stepper (2020).

²¹ Dieses Programm kann je nach Umfang mit mehr ECTS-Punkten versehen werden.

Teilnehmenden **(4) ihre Erfahrungen und Erkenntnisse dokumentieren und reflektieren** und dies in einem geeigneten Format festhalten (zum Beispiel analoges oder digitales Journal, mediale Formate wie Podcast oder Video). Zu diesem Zweck werden Leitfragen, die diesen Prozess unterstützen, zur Verfügung gestellt.

Um die Selbstwirksamkeitserfahrung für die Teilnehmenden konkret werden zu lassen, wählen sie in der Anfangsphase des Kurses (Woche 3) ein Projekt aus ihrem eigenen Lebenskontext. Dieses Projekt kann beispielsweise aus dem Lern- oder Arbeitskontext der Teilnehmenden stammen, es kann sich aber auch auf andere Lebensbereiche, wie Privatleben oder Ehrenamt, beziehen. Für die Wahl des Projekts sind dabei folgende Aspekte wesentlich: Es ist darauf zu achten, dass es sich auf eine konkrete und begrenzte Aufgabe bezieht, die im Verlauf des Kurses bewältigbar ist und zu erkennbaren Fortschritten oder Ergebnissen führen kann. Darüber hinaus sollte das Projekt aus einem Bereich stammen, in dem etwas inhaltlich Neues angegangen wird, sich die Teilnehmenden aus ihrer Komfortzone herauswagen oder die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden anderweitig Potenzial zur Verbesserung hat – hier kann das zu Beginn des Kurses abgehaltene Self-Assessment Aufschluss²² geben. Hilfreich ist weiterhin, wenn die Wahl des Projekts aus einer intrinsischen Motivation heraus erfolgt, sodass die Erreichung des Projektziels aus persönlicher Überzeugung wünschenswert erscheint.

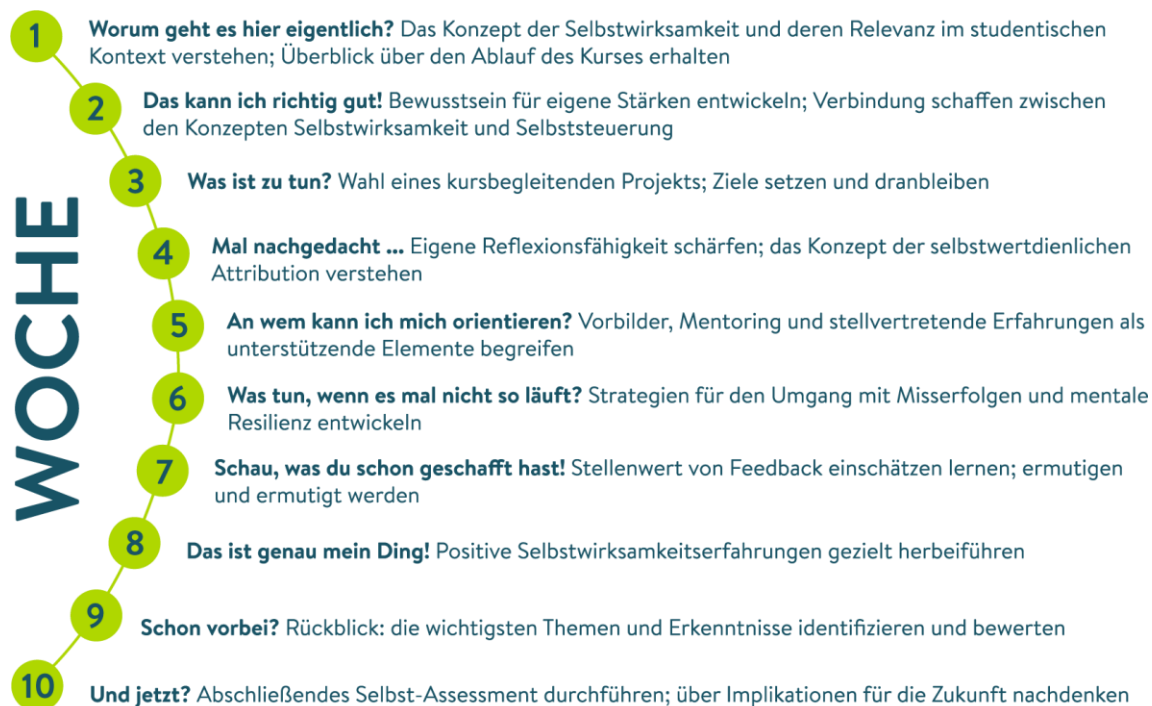
Die Funktion des Projekts liegt darin, dass – ganz im Sinne des oben genannten erfahrungsbasierten und selbstbestimmten Lernens – über dessen Erarbeitung die Teilnehmenden sukzessive verschiedene Aspekte, die zur Förderung der Selbstwirksamkeit beitragen, angehen können: So können persönliche Stärken weiterentwickelt und Felder, in denen Entwicklungsbedarf besteht, gezielt angegangen werden. Diese persönliche Entwicklung über die Wochen hinweg wird dabei in den Reflexionsprozess mit eingebunden; zu diesem Zweck können unter anderem die Dokumentationen der einzelnen Module auch im Nachgang wieder herangezogen werden.

Am Ende der Kurslaufzeit ergibt sich mit dem bearbeiteten Projekt und der Dokumentation der Teilschritte ein für die Teilnehmenden greifbares Ergebnis, das als Erfahrungsgrundlage für die Zukunft dienen kann. In einem, den Kurs abschließenden Ausblick erhalten die Teilnehmenden zudem eine Struktur, die sie darin unterstützt, das Gelernte auch zukünftig in ihren Alltag zu integrieren und das Wissen anzuwenden.

Die als Open Educational Resource weiterentwickelten Lernmaterialien sollen über die Angebote der Allianz für Future Skills zugänglich gemacht werden. Die zehn Module umfassen folgende Inhalte (Abbildung 2):

²² Denkbar sind beispielsweise folgende Arten von Projekten: Verbesserung der Mitarbeit in einer Lehrveranstaltung in Bezug auf Inhalt und Häufigkeit der eigenen Beiträge; Optimierung von Zeit- und Projektmanagement im eigenen Lernkontext; Übernahme einer begrenzten ehrenamtlichen Tätigkeit mit einer konkreten Aufgabe; Einarbeitung in eine neue Software oder Methode; Steigerung eines gesunden Lebenswandels etc.

Abbildung 2: Wochenablauf



Follow-up

Etwa zwei bis drei Monate nach dem letzten Modul findet ein Follow-up statt: Dabei soll noch einmal über Wirkungen und Veränderungen, die sich durch den Kursbesuch ergeben haben, nachgedacht und sich ausgetauscht werden, um eine nachhaltige Verankerung selbstwirksamen Denkens und Handelns anzustoßen. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden mit der Möglichkeit, als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu fungieren, vertraut gemacht, sodass sie – basierend auf ihrer Erfahrung der Steigerung der eigenen Selbstwirksamkeit – das Konzept der Selbstwirksamkeit auch für andere fruchtbar machen können²³.

Train-the-Trainer und Einbindung in Hochschul-Curricula

Das Teilprojekt „Train-the-Trainer und Einbindung in Hochschul-Curricula“ zielt auf ein systemisches Wirken, indem das erarbeitete Kurskonzept passgenaue Ableitungen beziehungsweise Handreichungen für die drei Zielgruppen (1) Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, (2) Lehrende, die Selbstwirksamkeit in ihre eigene Lehre einbinden möchten und (3) Lehrende, die das Selbstwirksamkeit-Training für Studierende oder andere Lehrkräfte anbieten möchten, bereitstellt.

Mit dem übergeordneten Anspruch, einen positiven Beitrag in gesellschafts- und bildungspolitischer Hinsicht zu leisten (Stichwort: lebensbegleitendes Lernen in einer Wissensgesellschaft) und gleichermaßen auf das Qualitätsmanagement eines zukunftsorientierten Angebots zur

²³ Zum Beispiel kann das dafür entwickelte Train-the-Trainer-Material den Teilnehmenden als Open Source angeboten werden.

Persönlichkeitsentwicklung einzuzahlen, schließt es eine Lücke, indem ein Leitfaden zu einem bewussten, handlungsleitenden und anschlussfähigen Lernangebot zur Selbstwirksamkeit vorgelegt wird.

Im Kontext curricularer Einbindung sollen verschiedene Modelle abgedeckt werden:

1. **Verankerung von Selbstwirksamkeit als Lernerfahrung in einem Studiengang beziehungsweise den bestehenden Lernangeboten einer Organisation:** Die Einbindung in bestehende Lernangebote kann auf unterschiedliche Arten erfolgen. Zum einen kann die Integration durch die Lehrkraft selbst erfolgen, indem durch die Neugestaltung von bestehenden Lernangeboten gezielt Raum geschaffen wird für Selbstwirksamkeitserfahrungen im Zusammenhang mit der Aneignung von Fachwissen und -kompetenzen. Die Einbindung kann auch als eigenständige Lerneinheit innerhalb eines bestehenden Moduls erfolgen, entweder durch eine interne oder externe entsprechend ausgebildete Lehrkraft. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, den eigenen Studierenden den Kurs als Selbstlerneinheit, wahlweise mit oder ohne tutorielle Begleitung, zugänglich zu machen.
2. **Verankerung von Selbstwirksamkeit als eigenständiges curriculares Angebot mit ECTS-Credits:** Diese Form der Einbindung kann im Kontext von bestehenden Angeboten zum Thema Querschnittskompetenzen oder studiengangübergreifenden Schlüsselkompetenzen erfolgen und durch verwandte Angebote zu einem Zertifikat ergänzt werden. Bei dieser Variante muss die Anrechenbarkeit der erworbenen ECTS-Credits für die bestehenden Studiengänge geregelt werden.

Zusammen mit den Kursmaterialien wird ein zusätzliches Dokument für Lehrkräfte zur Verfügung gestellt, um diese mit den für die Durchführung des Kurses notwendigen Zusatz- und Hintergrundinformationen zu versorgen. Das Dokument soll gleichzeitig für die Bedeutung von Selbstwirksamkeitserwartungen bei Lehrenden und die Auswirkungen auf die Lernerfahrungen von Studierenden sensibilisieren.

Zum Thema Transformation bestehender Lernangebote mit dem Ziel, Raum für Selbstwirksamkeitserfahrungen zu schaffen, ist die Veranstaltung eines Train-The-Trainer-Workshops im Rahmen des University Future Festivals 2025 geplant. Die Arbeitsgruppe lädt Interessierte ein, den Entwurf der Train-the-Trainer Materialien zu sichten und sich aktiv in die Weiterentwicklung einzubringen²⁴.

6. Ausblick

Mit der Veröffentlichung dieses Berichts und der zugehörigen Materialien legt die Arbeitsgruppe den Grundstein für die nächste Phase: den Launch und den Aufbau einer Multistakeholder-Community-of-Practice zu

²⁴ Der Entwurf der Materialien wird so zeitnah wie möglich bereitgestellt. Interessierte melden sich bitte bei der Arbeitsgruppe.

Selbstwirksamkeit als zentraler Hebel für Future Skills. Die Community möchte dazu beitragen, die erarbeiteten Ansätze im Austausch mit dem Stifterverband und als Impulsgeber für die Allianz für Future Skills nachhaltig weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Die Community of Practice wird sich drei zentralen Aufgaben widmen:

1. **Co-kreative Weiterentwicklung und effektive Multistakeholder Governance der Open Educational Resources (OER), einschließlich des Assessments:** Die Community wird sicherstellen, dass die OERs kontinuierlich weiterentwickelt und durch eine transparente, partizipative Governance-Struktur gepflegt werden.
2. **Aufbau einer Knowledge Base:** In den ersten Schritten wird eine Wissensplattform entstehen, die Best Practices, Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen zu Selbstwirksamkeit bündelt.
3. **Pilotierung des Curriculums und des Assessments:** Initiierung erster Anwendungspiloten, um das Curriculum und die Assessments in verschiedenen Kontexten zu testen, zu evaluieren und iterativ zu verbessern.

Die Taskforce setzt sich dafür ein, mit ihren Ergebnissen nicht nur eine Grundlage für die Förderung von Selbstwirksamkeit als zentraler Hebel für Future Skills zu schaffen, sondern auch eine Inspiration für die Diskussion verschiedener Future Skills im Rahmen der Programmaktivitäten des Stifterverbandes zu liefern. Gemeinsam mit den Beteiligten und neuen Partnerschaften freuen sich die Personen, die an der Arbeitsgruppe teilnehmen, dazu beizutragen, das Potenzial von Future Skills umfassend zu erschließen und die Bildungslandschaft nachhaltig zu stärken.

Interessierte sind herzlich eingeladen, sich über die Aktivitäten der Community of Practice zu Selbstwirksamkeit in der [LinkedIn Gruppe](#) zu informieren beziehungsweise dieser beizutreten.

Literatur

- Abele, A. E., & Candova, A. (2007). Prädiktoren des Belastungserlebens im Lehrerberuf: Befunde einer 4-jährigen Längsschnittstudie. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 21(2), 107-118.
- Artino, A. R. (2012). Academic self-efficacy: from educational theory to instructional practice. *Perspectives on medical education*, 1, 76-85.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 258-269.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. doi:10.1146/annurev.ps.52.010101.100001.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180. doi:10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Adolescence and education*, Vol. 5: Self-efficacy beliefs of adolescents (pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Ehlers, U.-D. (2020). *Future Skills. Lernen der Zukunft - Hochschule der Zukunft*. Wiesbaden: Springer.
- Fleischmann, F. (2018). What Is Entrepreneurial Thinking: Ten Theses and Provocations. G. Faltin (ed.), *Handbuch Entrepreneurship* (pp. 39-53). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Greco, A., Annovazzi, C., Palena, N., Camussi, E., Rossi, G., & Steca, P. (2022). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.498824/pdf>. *Frontiers in psychology*, 12, 498824.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35(1), 115-146.

- Holden, G. (1991). The relationship of self-efficacy appraisals to subsequent health related outcomes: A meta-analysis. *Social Work in Health Care*, 16(1), 53-93.
- Honick, T., & Broadbent, J. (2016). The Relation of Academic Self-Efficacy to University Student Academic Performance: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 17, 63-84.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2015.11.002>,
- Jerusalem, M., & Mittag, W. (1995). Self-efficacy in stressful life transitions. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 177-201). New York: Cambridge University Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281-1290.
- Laguna, M. (2013). Self-efficacy, self-esteem, and entrepreneurship among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 253-262.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403-419.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. In R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Perception* (pp. 239-266). London: Ablex Publishing
- Petri, P.S. (2021). *Neue Erkenntnisse zu Studienerfolg und Studienabbruch: Einblicke in die Studieneingangsphase*. Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis: Vol. 42. UVW Universitäts Verlag.
- Pfützner-Eden, F., Thiel, F., & Horsley, J. (2014). An Adapted Measure of Teacher Self-Efficacy for Preservice Teachers: Exploring its Validity Across two Countries. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 28(3), 83-92.
- Piesk, D. & Dippelhofer, S. (2024). Bildungsziele und Kompetenzverständnis im MarSkills Studienbereich: Kompetenzen für die Herausforderungen

von morgen. *Beiträge zu den MarSkills*: Bd. 3. Philipps-Universität Marburg. <https://doi.org/10.17192/es2024.0811>

Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.

Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.

Schunk, D. H., & Mullen, C. A. (2012). Self-efficacy as an engaged learner. In S. L. Christenson, A. L. Reschly, & C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement* (pp. 219-235). Springer.

Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personalen Bewältigungsressource [Generalized self-efficacy: Assessment of a personal coping resource]. *Diagnostica*, 40(2), 105-123.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). NFER-Nelson.

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen: Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Freie Universität Berlin.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem, M. & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*, (S. 28-53). Beltz.

Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2013). Perceived self-efficacy and its relationship to resilience. In S. Prince-Embury & D. H. Saklofske (Eds.), *Resilience in children, adolescents, and adults* (pp. 139-150). New York: Springer.

Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2014). Forschung zur Selbstwirksamkeit bei Lehrerinnen und Lehrern. *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*, 2, 662-678.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

Stepper, J. (2020). *Working Out Loud: A 12-Week Method to Build New Connections, a Better Career, and a More Fulfilling Life*. Vancouver: Page Two Books. <https://www.workingoutloud.com>.

Strecher, V. J., DeVellis, B. M., Becker, M. H., & Rosenstock, I. M. (1986). The role of self-efficacy in achieving health behavior change. *Health Education Quarterly*, 13(1), 73-92.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78(4), 751-796. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0034654308321456>

Warner, L.M., & Schwarzer, R. (2024). Self-Efficacy and Health. In: Liamputtong, P. (eds) *Handbook of Concepts in Health, Health Behavior and Environmental Health*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-97-0821-5_15-1

Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981-1015.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

Impressum

Essen, 2025

DOI: 10.5281/zenodo.15309789

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Baedekerstraße 1 · 45128 Essen
T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de
www.stifterverband.org

Redaktion

Florian Rampelt, verantwortlich für den Stifterverband
Dr. Max Senges, inhaltliche Verantwortung

Zitationshinweis

Max Senges, Katrin Götz-Votteler, Christian Schmickler, Manuela Benick, Pascale Stephanie Petri, Laura Eigbrecht, Manuel Dolderer, Barbara Clasen (2025). *Selbstwirksamkeit als Schlüssel für den Erfolg*. Berlin: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Urheberrecht



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
