

Hessische Blätter für Volksbildung

Didaktik der Zukunft
– Zukunft der Didaktik?!

Erwachsenenbildung

vhs hessischer
Volksbildungsrat

wbv

E-Journal Einzelbeitrag
von: Chiara Knüpfer

Wenn der Funke überspringt

Motivierende Momente für den Wissenstransfer
in die Praxis im Rahmen von BNE-Fortbildungen
für pädagogische Fachkräfte

aus: Didaktik der Zukunft – Zukunft der Didaktik?! (HBV2601W)
Erscheinungsjahr: 2026
Seiten: 41 – 49
DOI: 10.3278/HBV2601W005

Pädagogische Fachkräfte in Kitas tragen eine zentrale Verantwortung, Kinder auf ihrem Weg zu verantwortungsbewussten Zukunftsgestalter*innen zu begleiten. Das Bildungskonzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) bietet eine fundierte Grundlage, um die dafür notwendigen Kompetenzen zu vermitteln. Der Erfolg der BNE-Implementierung in der Kita hängt jedoch nicht nur von Wissensvermittlung ab, sondern auch von der Haltung der Fachkräfte. BNE-Fortbildungen spielen hierfür eine zentrale Rolle, um Wissen und Haltung zu fördern und deren Transfer in die Praxis zu unterstützen. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse einer Masterarbeit zu didaktischen Arrangements in BNE-Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte dar, die die Motivation fördern, das Gelernte in die berufliche Praxis zu übertragen („Transfermotivation“). Durch qualitative Interviews und „Motivationslinien“ wurden Schlüsselmomente identifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht nur Inhalte und Methoden, sondern auch biografische Erfahrungen, Kontextfaktoren sowie das Auftreten der Referierenden die Transfermotivation wesentlich beeinflussen. Dieser Beitrag bietet Impulse zur Diskussion um das Transferproblem in der Erwachsenenbildung und für die didaktische Weiterentwicklung von BNE-Fortbildungen.

Early childhood educators bear a central responsibility for supporting children as active and responsible shapers of the future. The educational concept of 'Education for Sustainable Development' (ESD) provides a solid foundation for imparting the necessary competencies. However, the success of ESD implementation in daycare centres depends not only on the transfer of knowledge, but also on the attitude of the professionals. ESD training plays a central role in this regard, promoting knowledge and attitudes and supporting their transfer into practice. This article presents the results of a master's thesis on didactic

arrangements in ESD training for educational professionals that promote motivation to transfer what has been learned into professional practice ('Transfer motivation'). Key moments were identified through qualitative interviews and 'Motivation lines'. The results show that not only content and methods, but also biographical experiences, contextual factors and the demeanour of the trainers have a significant influence on transfer motivation. This article provides impulses for discussion on the transfer problem in adult education and for the didactic development of ESD Training programs.

Schlagworte: Bildung für nachhaltige Entwicklung; Transfermotivation; berufsbezogene Erwachsenenbildung; pädagogische Fachkräfte; Fortbildung; Gestaltungskompetenz; Motivationslinien; Education for Sustainable Development (ESD); transfer motivation; adult education; early childhood educators; professional development; competences for sustainable development; motivational lines

Zitiervorschlag: Knüpfer, Chiara (2026). *Wenn der Funke überspringt: Motivierende Momente für den Wissenstransfer in die Praxis im Rahmen von BNE-Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte*. Hessische Blätter für Volksbildung, 76(1), 41-49.
Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2601W005>



Wenn der Funke überspringt

Motivierende Momente für den Wissenstransfer in die Praxis im Rahmen von BNE-Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte

CHIARA KNÜPFER

Zusammenfassung

Pädagogische Fachkräfte in Kitas tragen eine zentrale Verantwortung, Kinder auf ihrem Weg zu verantwortungsbewussten Zukunftsgestalter*innen zu begleiten. Das Bildungskonzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) bietet eine fundierte Grundlage, um die dafür notwendigen Kompetenzen zu vermitteln. Der Erfolg der BNE-Implementierung in der Kita hängt jedoch nicht nur von Wissensvermittlung ab, sondern auch von der Haltung der Fachkräfte. BNE-Fortbildungen spielen hierfür eine zentrale Rolle, um Wissen und Haltung zu fördern und deren Transfer in die Praxis zu unterstützen. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse einer Masterarbeit zu didaktischen Arrangements in BNE-Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte dar, die die Motivation fördern, das Gelernte in die berufliche Praxis zu übertragen („Transfermotivation“). Durch qualitative Interviews und „Motivationslinien“ wurden Schlüsselmomente identifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht nur Inhalte und Methoden, sondern auch biografische Erfahrungen, Kontextfaktoren sowie das Auftreten der Referierenden die Transfermotivation wesentlich beeinflussen. Dieser Beitrag bietet Impulse zur Diskussion um das Transferproblem in der Erwachsenenbildung und für die didaktische Weiterentwicklung von BNE-Fortbildungen.

Stichwörter: Bildung für nachhaltige Entwicklung; Transfermotivation; berufsbezogene Erwachsenenbildung; pädagogische Fachkräfte; Fortbildung; Gestaltungskompetenz; Motivationslinien

Abstract

Early childhood educators bear a central responsibility for supporting children as active and responsible shapers of the future. The educational concept of ‘Education for Sus-

tainable Development' (ESD) provides a solid foundation for imparting the necessary competencies. However, the success of ESD implementation in daycare centres depends not only on the transfer of knowledge, but also on the attitude of the professionals. ESD training plays a central role in this regard, promoting knowledge and attitudes and supporting their transfer into practice. This article presents the results of a master's thesis on didactic arrangements in ESD training for educational professionals that promote motivation to transfer what has been learned into professional practice ('transfer motivation'). Key moments were identified through qualitative interviews and 'motivation lines'. The results show that not only content and methods, but also biographical experiences, contextual factors and the demeanour of the trainers have a significant influence on transfer motivation. This article provides impulses for discussion on the transfer problem in adult education and for the didactic development of ESD training programs.

Keywords: Education for Sustainable Development (ESD); transfer motivation; adult education; early childhood educators; professional development; competences for sustainable development; motivational lines

Pädagogische Fachkräfte in Kitas tragen besondere Verantwortung, Kinder als jüngste Mitglieder unserer Gesellschaft bei ihrer Entwicklung zu aktiven und verantwortungsvollen Zukunftsgestalter*innen zu begleiten. Das Bildungskonzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) ermöglicht es, die dafür notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln. In vielen Kitas, insbesondere im norddeutschen Raum, ist das Konzept bereits etabliert und wird beständig weiterentwickelt. Dabei zeigt sich, dass Kitas als frühe Lernorte nachhaltiger Entwicklung besonders geeignet sind, um zentrale Elemente von BNE kindgerecht umzusetzen. Im pädagogischen Alltag bedeutet das, an die Lebenswelt und Fragen der Kinder anzuknüpfen, ihre Neugier aufzugreifen und gemeinsam mit ihnen nach Lösungen zu suchen. Pädagogische Fachkräfte gestalten diese Bildungsprozesse jedoch nicht als reine Wissensvermittlung, sondern als dialogorientierte, partizipative Lernbegleitung. Dies zeigt, dass eine wirksame Etablierung von BNE in der Praxis mehr braucht als reines Konzeptwissen, entscheidend ist hierfür auch die Haltung der pädagogischen Fachkräfte.

1 Wenn der Funke überspringt

Um entscheidende Impulse hierzu zu vermitteln, können Fortbildungen eine zentrale Rolle spielen. Jedoch existiert an dieser Stelle ein Problem, welches in der berufsbezogenen Erwachsenenbildung als „Transferproblem“ (Tonhäuser 2017) intensiv diskutiert wird. Wann und wieso entscheidet sich, ob ein Fortbildungsangebot und dessen Inhalte zu einer für die gesellschaftliche Transformation notwendigen Haltungsänderung der pädagogischen Fachkräfte beitragen?

Aus diesem Forschungsinteresse heraus entstand die Masterarbeit „Wenn der Funke überspringt – Motivierende Momente für den Wissenstransfer in die Praxis im

Rahmen von BNE-Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte“, die einen Beitrag zu einem besseren Verständnis über motivierende Momente innerhalb von BNE-Fortbildungsangeboten schaffen will.

Um jedoch auch einen interdisziplinären Blick einzunehmen, wurden in der Masterarbeit relevante Erkenntnisse aus der Psychologie (z. B. Peter et al. 2021) und der Erziehungswissenschaft (z. B. Faulstich 2013; Spiekermann 2023) mit den Ergebnissen der empirischen Forschung zusammengeführt. Letztere untersuchte, welche Momente innerhalb eines konkreten BNE-Fortbildungsangebotes dazu beitragen, dass sich die Teilnehmenden dazu motiviert fühlen, ihr Wissen und ihre Haltung zu BNE in ihre berufliche Praxis zu übertragen. Beuße & Hartz (2021) bezeichnen dies als „Transfermotivation“, also den Grad der Motivation, das Gelernte anzuwenden bzw. die Überzeugung, dass das Gelernte längerfristig angewendet wird.

Im Rahmen der Masterarbeit wurden fünf Teilnehmende einer dreitägigen BNE-Grundlagenfortbildung im Jahr 2024 zu ihren motivierenden Momenten im Rahmen der Fortbildung qualitativ befragt. Motivierende Momente – „wenn der Funke überspringt“ – konnten sich auf besondere Methoden, Erfahrungsräume oder Kommunikationsweisen (didaktische Arrangements) beziehen.

Die Datenerhebung erfolgte mittels qualitativer Interviews und unter Einsatz von „Motivationslinien“ (adaptiert nach den Lebenslinien, Kulmus & Habermas, i. E.; Lobe 2015; Moldaschl 2009). Motivationslinien können Teilnehmenden im Interview mehr Gestaltungsraum als in einem reinen Leitfadeninterview ermöglichen und ebenso eine subjektzentrierte und kontextsensible Interviewsituation gestalten. Die Interviewteilnehmenden konnten innerhalb eines Diagramms, welches auf der x-Achse den zeitlichen Verlauf der Fortbildung und auf der y-Achse die Transfermotivation als Skala abbildete, in Form einer assoziativen Verlaufskurve Höhen und Tiefen ihrer Transfermotivation einzeichnen und besondere Momente grafisch markieren. Ihnen stand nach Bedarf der Detailplan der Fortbildung mit den verwendeten Methoden zur Verfügung. Dies bot ihnen Orientierung für das Diagramm und die Möglichkeit, Didaktik und Transfermotivation miteinander zu verknüpfen, sorgte aber für einen unmittelbaren Einfluss auf die Ergebnisse, welcher im weiteren Forschungsverlauf beachtet werden musste.

Im Forschungsvorgehen wurden insbesondere die Höhen und Tiefen der Motivationslinie betrachtet sowie besondere Formen der Linie, wie starke Steigungen oder individuelle grafische Einzeichnungen durch die Teilnehmenden. Ziel war es, motivierende und demotivierende Momente im Verlauf der Fortbildung analytisch herauszuarbeiten und in Zusammenführung mit Erkenntnissen aus dem aktuellen Forschungsstand der Psychologie und Erziehungswissenschaft Ableitungen für die didaktische Weiterentwicklung der Fortbildung und damit Wegweiser für BNE-Fortbildungen im Allgemeinen zu generieren.

2 Ergebnisse

Im Ergebnis wurden sowohl motivierende Momente in bestimmten didaktischen Arrangements als auch relevante Kontextfaktoren rekonstruiert, die die Transfermotivation begünstigen oder hemmen können. Hierbei wurde zunächst deutlich, dass erfolgreiche Fortbildungsprozesse nicht ausschließlich von den Inhalten oder der methodischen Gestaltung abhängen. Biografische Erfahrungen und die Einbettung der Teilnehmenden in ihre bestehenden sozialen und lebensweltlichen Strukturen und Gewohnheiten können beeinflussen, ob sich Teilnehmende dazu in der Lage betrachten, sich selbst zu reflektieren und selbstwirksam zu sein. Äußern sich z. B. sogenannte Lernwiderstände, wie sie Faulstich (2013) beschreibt, muss dies nicht Ursache z. B. am Material oder Raum haben, sondern kann aufgrund von biografischen Erfahrungen entstehen. Diese Widerstände können jedoch nur adressiert werden, wenn in der Fortbildung Möglichkeiten für Austausch über ebendiese biografischen Erfahrungen und die damit verbundenen Emotionen geschaffen werden.

3 Kontextfaktoren

Die Untersuchung zeigte, wie externe Kontextfaktoren die Transfermotivation beeinflussen können. Aspekte wie die Haltung der Kita-Leitung gegenüber BNE, die Unterstützung durch das Team oder strukturelle Rahmenbedingungen, wie z. B. das Vorhandensein von Personal, Vorbereitungszeiten, politischen Vorgaben und gesellschaftlicher Wertschätzung, entscheiden mit darüber, ob pädagogische Fachkräfte BNE in ihrer Einrichtung etablieren können, dürfen und wollen. Wenn eine Kita-Leitung beispielsweise offen für Veränderungsprozesse in der Kita ist, kann die Transfermotivation der pädagogischen Fachkraft dadurch positiv beeinflusst werden, da die voraussichtlichen Erfolgchancen für die Etablierung von BNE in der Einrichtung steigen. Hier gilt es, innerhalb einer BNE-Fortbildung aufzuzeigen, wie BNE trotz der Herausforderungen des Alltags etabliert werden kann, indem am Alltag selbst Orientierung genommen wird, andere wichtige Themenfelder der Kita integriert und somit letztlich Ressourcen gespart werden können.

Im Folgenden sollen nun die mit den Ergebnissen aus der interdisziplinären Perspektive der Psychologie und der Erwachsenenbildung zusammengeführten und erweiterten Ergebnisse der Masterarbeit zu den motivierenden Momenten zusammengefasst werden, wobei besondere Charakteristika der motivierenden Momente zum Anklang kommen sollen.

4 (Selbst-)Aneignung von relevantem (aktuellem) Wissen

Die Bildung von Wissen gilt als unvermeidbar und notwendig, auch wenn Wissen allein noch nicht zu Handeln motiviert und vielmehr der Aufbau einer inneren Haltung notwendig ist. Dennoch ist der Aufbau von Wissen für Menschen mit einer ethischen

Verantwortung, wie für pädagogische Fachkräfte, die in ihrer Einrichtung mit der nächsten Generation arbeiten, ein nützlicher Baustein zur Etablierung von BNE. Die Frage hierbei ist jedoch, wie dieses Wissen vermittelt wird. In der Untersuchung im Rahmen der Masterarbeit zeigte sich, dass die Selbstaneignung von Wissen durchaus motivierend wirken kann. Entscheidend dabei ist, dass die gewählten Methoden den Teilnehmenden ermöglichen, innerhalb einer bestimmten Zeit frei und interessenbasiert zu agieren, indem z. B. verschiedene Themenfelder stationsweise angeboten werden. An den Stationen können sie ebenso Interessierte treffen und sich mit ihnen austauschen, aber auch selbst entscheiden, sich mit neuen Themenfeldern zu beschäftigen. Über derartige Methoden kann auch gewährleistet werden, dass die Komplexität und Aktualität von Nachhaltigkeitsthemen sowie das breite Spektrum an Anknüpfungspunkten im Alltag vermittelt werden kann, ohne überladend zu wirken.

5 Vielseitige (auch informelle) Erfahrungsräume für Selbstbildung und Zusammenarbeit

Die Transfermotivation kann zudem gesteigert werden, wenn bestimmte Räume innerhalb der Fortbildung geschaffen oder ermöglicht werden. Diese motivierenden Räume zeichnen sich dadurch aus, dass sie Selbstbildung und Zusammenarbeit fördern und vielseitig sind.

Solche Räume können dann entstehen, wenn im Plenum eine vertiefende Reflexion von Themen, wie z. B. zu globaler (Un-)Gerechtigkeit, ermöglicht wird, in der die Komplexität und Kontroversität des Systems abgebildet werden kann und Aushandlungsprozesse stattfinden dürfen (z. B. „Was ist im Moment der beste Lösungsweg?“).

Die motivierenden Räume bestehen aber auch daraus, dass in der Fortbildung möglichst wenig frontal durch die Referierenden agiert wird, sondern mit gezielten Methoden primär auf die aktive Beteiligung der Teilnehmenden gesetzt wird. Mittels Austauschrunden können die Teilnehmenden mit einer offenen Frage in den Austausch geschickt werden (z. B. „Nachhaltigkeit bedeutet für mich ...“) und können dort über ihre individuellen Erfahrungen aus dem Privat- und Berufsleben berichten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit anderen feststellen und sich wiederum davon motivieren lassen.

Jedoch sind auch informelle Räume nicht zu unterschätzen, da z. B. die Mittagspause in der Fortbildung Räume des informellen Austauschs ermöglichen kann, in denen über Erfahrungen in den Kitas berichtet und sich gegenseitig inspiriert und beraten werden kann. Hier kann die Angebotsorganisation entsprechend Möglichkeiten bereitstellen, dass Fortbildungsteilnehmende in Pausen entspannt zusammensitzen können.

6 Bezug zum Berufsalltag

Was in erster Linie wie selbstverständlich für eine berufliche Fortbildung erscheint, ist auf den zweiten Blick doch um einiges vielschichtiger: die Ermöglichung eines Bezuges zum Berufsalltag als motivierender Moment. Darunter versteht sich auf der einen Seite ein Methoden(-Mix), der sowohl die Planung und Durchführung der Bildungsarbeit fördert als auch die Arbeit im Kita-Team unterstützt. Auf der anderen Seite versteht sich dieser motivierende Moment aber auch als Frage danach, welche Bewegungsabläufe die Zielgruppe in ihrem Alltag gewohnt ist und wie dies in den Ablauf der Fortbildung integriert werden kann. Wechselt eine pädagogische Fachkraft in ihrem beruflichen Kita-Alltag beispielsweise häufig die Sitzposition oder zwischen verschiedenen Bewegungsformen hin und her, so kann es als motivierend und aufmerksamkeitsfördernd wahrgenommen werden, wenn sich diese Bewegungsmuster in der Fortbildung, z. B. durch regelmäßiges Aufstehen, Umherlaufen zwischen Stationen, Energizer und Co., widerspiegeln.

Angebot lösungs- und zukunftsorientiert

Wenn man eine Fortbildung zu einem Aspekt oder rund um Nachhaltige Entwicklung durchführt, so fällt es nicht schwer, immer wieder auf die unzähligen globalen und lokalen Herausforderungen zu sprechen zu kommen, die die Klimakrise, aber auch der Kita-Alltag mit sich bringt. Da die permanente Bewusstmachung dieser Herausforderungen aber zu Untätigkeit führt, ist es im Sinne einer Steigerung der Transfermotivation wichtig, ein BNE-Angebot lösungs- und zukunftsorientiert zu gestalten.

Dazu zählt auch, Bewältigungsstrategien für herausfordernde Situationen zu vermitteln, d. h. Teilnehmende darauf vorzubereiten, herausfordernden Situationen zu begegnen, z. B. schwierige Gespräche mit Eltern oder dem Team, und mit ihnen umzugehen. Eine einfache und zugleich aktivierende Methode hierfür kann das Rollenspiel sein, indem mögliche Situationen, z. B. ein Elternabend oder eine Dienstbesprechung mit dem Kita-Team nachgespielt und gemeinsam in Gruppen Strategien überlegt werden können, wie mit der herausfordernden Situation umgegangen werden könnte. Dabei gilt es als motivierend, wenn Gründe für Hoffnung geliefert werden können. Beispiele für diese Gründe können sein, dass ein nachhaltigerer Lebensstil auch zu einem besseren guten Leben führen kann, oder dass die Kita selbst eine sehr umfangreiche Multiplikatorin sein kann.

Ebenso wird das Formulieren, Planen und Erreichen von kleinschrittigen Nahzielen für die Bildungsarbeit und auch das Privatleben als motivierend wahrgenommen („Wo kann ich anfangen?“). Dazu tragen unter anderem mehrtägige Fortbildungsangebote bei, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und z. B. eine längere Pause zwischen den Fortbildungstagen ermöglichen. Innerhalb dieser Pause kann ein Raum dafür geschaffen werden, die eigene Kita genauer unter die Lupe zu nehmen und möglicherweise festzustellen, dass bereits viele Schritte in Richtung BNE unternommen wurden, diese mit dem Team zu teilen und zu feiern. Diese Erfolgs- und Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen für sich und in der Gemeinschaft mit dem Kita-Team können zu einer Steigerung der Transfermotivation beitragen.

7 Auftreten der Referierenden

Ein Unterschied zwischen den Erkenntnissen aus der interdisziplinären Perspektive und den Ergebnissen der Masterarbeit zeigte sich im motivierenden Moment „Auftreten der Referierenden“. Im Vergleich zum bisherigen Forschungsstand wurde deutlich, dass das Auftreten der Referierenden die Transfermotivation maßgeblich beeinflussen kann. Durch bestimmte Kommunikationsweisen, wie der wiederholten Aussage, dass es kein Richtig und kein Falsch gibt, zeigt sich den Teilnehmenden, dass es keine standardisierte BNE-Lösung gibt, sondern Möglichkeiten bestehen, eine eigene, individuelle Lösung zu finden. Über einen geeigneten Methoden-Mix können Teilnehmende ihre eigenen Stärken anerkennen, diese im Kita-Alltag verankern und so ihre Selbstwirksamkeit und Transfermotivation steigern.

Wenn Referierende nicht als reine Wissensvermittler*innen, sondern als Lernbegleitung und Inspirationsgeber*innen auftreten, kann dies die Transfermotivation ebenfalls positiv beeinflussen. Für die Teilnehmenden äußert sich dies z. B. dann, wenn Referierende ihre eigene Rolle offen reflektieren, aktuelle Erkenntnisse aufgreifen und persönliche (nicht nur berufliche) Erfahrungen teilen können. Außerdem wird eine Kommunikationsweise auf emotionaler Ebene statt auf reiner Faktenebene sowie der offene Umgang mit Kritik bzw. die Fähigkeit, flexibel auf Rückmeldungen zu reagieren, von den Teilnehmenden als wertschätzend und ermutigend erlebt. Dies erfordert ein gewisses Maß an Flexibilität in der Gestaltung der Fortbildung.

Letztlich wird auch das bloße Angebot an Kontakt- und Unterstützungsmöglichkeiten im Anschluss an die Fortbildung von den Teilnehmenden als motivierend wahrgenommen, da so zum einen aufgezeigt wird, dass ernsthaftes Interesse daran besteht, BNE in den Kitas zu verankern und zum anderen aufgezeigt wird, dass die pädagogischen Fachkräfte auf ihrem BNE-Weg nicht allein sind und sich Unterstützung dazu holen können.

8 Ausblick

Diese hier beschriebenen motivierenden Momente bieten nur einen kleinen Ausschnitt der Faktoren, die Menschen im Allgemeinen zum Handeln motivieren, denn die Frage danach, warum Menschen handeln oder auch nicht, ist eine nahezu unmöglich zu beantwortende Frage. Es braucht ein tiefgreifendes Umdenken in unserer Gesellschaft zur Begegnung und Überwindung diverser globaler und zukünftiger Herausforderungen (Kaufmann 2022). Transfermotivation gilt zwar als fragil, ist hierfür jedoch unverzichtbar. BNE-Bildungsangebote, wie Fortbildungen, stellen wichtige Faktoren zur notwendigen Transformation der Gesellschaft dar, sind jedoch nur ein Teil des Weges.

Im Forschungsvorgehen wurde deutlich, dass berufliches und privates Handeln in BNE-Fortbildungen mehr zusammengedacht wird als allgemein in der beruflichen Bildung üblich. Da es in der BNE um mehr als den Transfer von Wissen ins Handeln

geht, sondern um die Bildung einer Haltung, einer (emotionalen) Auseinandersetzung mit zentralen persönlichen Werten und eine Reflexion der eigenen Erfahrungen und der eigenen Vorbildrolle, stellt sich die Frage, ob dieses Zusammendenken von Beruf und Privatleben für die Lösung des Transferproblems sinnvoll sein kann.

Dieses Forschungsvorgehen ist deswegen als Wegweiser zu verstehen, wie die Transfermotivation von BNE-Fortbildungsteilnehmenden durch entsprechende didaktische Arrangements unterstützt werden kann und damit Schritte getan werden können, um trotz der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen die Motivation und den Mut für die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft, auch für die jüngsten Mitglieder unserer Gesellschaft, aufzubringen.

Literatur

- Beuße, M. & Hartz, S. (2021). Ein Instrument zur Messung von Lerntransferbedingungen im Kontext der hochschuldidaktischen Weiterbildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 24 (1), 155–184. <https://doi.org/10.1007/s11618-021-00993-x>
- Faulstich, P. (2013). *Menschliches Lernen: Eine kritisch-pragmatistische Lerntheorie. Theorie bilden: Bd. 30*. Transcript. <https://doi.org/10.1515/transcript.9783839424254>
- Kulmus, C. & Haberzeth, E. (i. E.). Inhalte in der Erwachsenenbildungsforschung – zum Potenzial für Programmplanungs- und Lerntheorie. In A. v. Hippel, M. Fleige und S. Robak (Hrsg.), *Beiträge der Erwachsenenbildung für gesellschaftliche und individuelle Entwicklungen. Reflexionen zum jüngeren Werk Wiltrud Gieseke (S. 149–161)*. Peter Lang.
- Lobe, C. (2015). Hochschulweiterbildung als biografische Transition: Teilnehmerperspektiven auf berufsbegleitende Studienangebote. *Lernweltforschung*, Bd. 20. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-08259-8>
- Moldaschl, M. (2009). Lebenslinien. In S. Kühl, P. Strodtholz & A. Taffertshofer (Hrsg.), *SpringerLink Bücher. Handbuch Methoden der Organisationsforschung: Quantitative und Qualitative Methoden* (S. 229–246). Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_12
- Peter, F., Bronswijk, K., Barth, M., Bleh, J., Born, H., Büttgen, A., Busch, H.-J. & Capstick, S. (Hrsg.) (2021). *Forum Psychosozial. Climate Action – Psychologie der Klimakrise: Handlungshemmnisse und Handlungsmöglichkeiten*. Psychosozial Verlag.
- Spiekermann, N. (2023, Februar). Wie gelingen Weiterbildungen für Kita-Fachkräfte zum Ansatz „Bildung für nachhaltige Entwicklung“? Ergebnisse einer Literaturrecherche. *WiFF Arbeitspapiere* (9).
- Tonhäuser, C. (2017). Wirksamkeit und Einflussfaktoren auf den Lerntransfer in der formalisierten betrieblich-beruflichen Weiterbildung – Eine qualitative Studie. In *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online, Ausgabe 32, 1–27.

Autorin

Chiara Knüpfer, M. A. Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Universität Hamburg; BNE-Pädagogin für natürlichen Klimaschutz, Landschaftspflegeverein Dummersdorfer Ufer e. V.

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 09.10.2025 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following the editorial meeting on the 9th of October.