

Von der inneren zur äußeren Transformation

(Wie) kann Hochschule mit Hilfe der Inner Development Goals zum gesellschaftlichen Wandel beitragen?

KATHARINA BONYHÁDI & JULIA WEITZEL¹

Zusammenfassung

Eine zentrale Aufgabe von Hochschulen ist es, dringenden zivilgesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen – sowohl in der Forschung als auch in der Lehre. Damit sind sie mit in der Verantwortung, einen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Orientierend hierfür sind die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs). Komplementär zu den SDGs sind die IDGs, die Inner Development Goals², entwickelt worden, um innere Transformationsprozesse anzustoßen. Zentral ist die Annahme, dass es für den erforderlichen gesellschaftlichen Wandel der individuellen Transformation bedarf. Inwiefern könnten die IDGs in Studium und Lehre integriert werden und welche Rolle könnten dabei Hochschuldidaktik und Lehrcoaching spielen?

Gegenstand dieses Artikels ist die Reflexion unseres neunzigminütigen Kurzworkshops ‚Von der inneren zur äußeren Transformation: (Wie) kann Hochschule mit Hilfe der Inner Development Goals zum gesellschaftlichen Wandel beitragen?‘, der im Rahmen der Jahrestagung der dghd 2025 in Frankfurt mit ca. dreißig Personen stattfand. So wie es bei den IDGs darum geht, innere Entwicklungen zu fokussieren, versuchen wir in diesem Artikel sozusagen methodenimmanent im Stil und in unterschiedlichen (Schreib-)Perspektiven uns und unsere Prozesse als Autorinnen und Gestalterinnen partiell sichtbar zu machen. Diese persönlichen Passagen sind durch Kursivsetzung gekennzeichnet. Wir hoffen, dass sich dadurch weitere Erkenntnisräume eröffnen. Wir danken den Herausgebenden für die Offenheit gegenüber diesem Vorgehen.

Schlüsselwörter: Inner Development Goals, Nachhaltigkeit, Transformation, Hochschullehre

Abstract

A central task of universities is to meet urgent challenges facing civil society – both in research and in teaching. This goes hand in hand with making a contribution to sustain-

¹ geteilte Erstautorenschaft

² Die IDGs sind kollaborativ und prozessorientiert entstanden und werden zyklisch weiterentwickelt. Seit Ende 2025 liegt eine Revision vor. Unser Text bezieht sich auf die während unseres Schreibprozesses gültige Version. Änderungen betreffen primär den Namen (aktuell: Inner Development Guide) sowie die Anzahl der Skills (zwei wurden ergänzt). Mehr unter: <https://innerdevelopmentgoals.org/guide/> (Stand: 13.01.2026).

ability efforts. The 17 global Sustainable Development Goals (SDGs) provide an orientation for this. Complementary to the SDGs, the IDGs, the Inner Development Goals, have been developed to map inner transformation processes. The central assumption is that the necessary societal change requires individual transformation. To what extent can and should the IDGs be integrated into higher education and what role could higher education didactics and instructional coaching play in this?

The subject of this article is the reflection of our ninety-minute workshop ‘From inner to outer transformation: (How) can universities contribute to societal change with the help of the Inner Development Goals?’, which took place as part of the dghd 2025 annual conference in Frankfurt with around thirty participants. Just as the IDGs are about focussing on inner development, in this article we try to mirror that by making ourselves and our processes as authors and designers partially visible in a methodically immanent way. These personal passages are marked in italics. We hope that this will open up further levels of insight. We would like to thank the publishers for their openness towards this approach.

Keywords: Inner Development Goals, Sustainable Development, Transformation, Higher Education

K: Ich sitze im Zug auf dem Weg von Leipzig nach Frankfurt zur dghd-Tagung 2025. Gemeinsam mit Julia werde ich einen Workshop zu den IDGs durchführen. Ich freue mich darauf, allerdings bin ich auch etwas gestresst, die letzten Wochen waren anstrengend und nun kommt noch die Aufregung dazu, ein für mich relativ neues Thema vor Fachkolleg:innen vorzustellen und zu bearbeiten. Ich lese mir in Ruhe die Notizen zu unserem Beitrag durch und denke dann, die beste Vorbereitung ist sicherlich, ins Methodenrepertoire der IDGs einzutauchen und mich so auf das Thema einzustimmen. Ich setze also die guten Kopfhörer (mit active noise cancelling) auf, klicke die Aware-App an und vertiefe mich in die kurzen Übungen zum ‚Sein‘... – und verpasse eine halbe Stunde später vor lauter innerer Ruhe fast die Ankunft in Frankfurt.

1 Die Inner Development Goals

‚Sein‘ ist eine von fünf Kategorien der Inner Development Goals (IDGs), ein Rahmenwerk, das innere Transformationsprozesse thematisiert und versucht anzustoßen. Die IDGs sind ab 2019 als Komplementär zu den Sustainable Development Goals (SDGs), den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen der UN, entwickelt worden. Ausgangspunkt war die Feststellung einer Lücke zwischen (vorhandenem) Wissen und dennoch (ausbleibendem) Handeln bezüglich der notwendigen gesellschaftlichen Transformation:

„[...] there is a blind spot in our efforts to create a sustainable global society. We have accumulated much knowledge about environmental problems, climate change, poverty, public health, various social ills etc. In UN’s Agenda 2030 goals and targets have been formulated for 17 critically important areas relating to sustainability. We know a lot about conditions

and causes, and there is also a lot of knowledge and ideas about what could and ought to be done. We have a vision of what needs to happen, but progress along this vision has been disappointing.“ (IDG Report, 2021: 3)

Diesem Gedanken folgend besteht der blinde Fleck im mangelnden Fokus auf die individuelle Transformation als eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Veränderung. Es stellt sich die Frage, wie genau diese individuelle und damit auch gesamtgesellschaftliche Transformation in Richtung nachhaltige Entwicklung gelingen kann? Sowie, damit einhergehend, die Suche nach den Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die wir als Individuen, Gruppen, Organisation und Akteur:innen in Transformationsprozessen benötigen, um den Wandel zu gestalten (vgl. dazu auch exemplarisch Bristow et al., 2024, und Lewis et al., 2024).

2019 begannen in einem lockeren Netzwerk aus Expert:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in Stockholm Gespräche zu Lösungsansätzen, aus denen ein Jahr später die Inner Development Goals-Projektgruppe entstand. Im Frühjahr 2021 wurden dafür zwei Studien durchgeführt. Mehr als 800 Teilnehmende beantworteten die Hauptfrage: „What abilities, qualities or skills do you believe are essential to develop, individually and collectively, in order to get us significantly closer to fulfilling the UN Sustainable Development Goals?“ (IDG Report, 2021: 6 f). Im Ergebnis dieser ersten Befragung sowie eines folgenden Rankings³ ist das IDG-Framework entwickelt und in seiner ersten Version 2021 vorgestellt worden. Im Jahr 2022 ist der zweite Teil des IDG Reports erschienen, welcher das IDG Toolkit beinhaltet. Hier wird eine erste Sammlung von Lehr-Lern-Aktivitäten/Methoden bereitgestellt, die bei Entwicklungsprozessen, alleine aber vor allem in der Gruppe, unterstützen können.



Abbildung 1: Übersicht der 5 Dimensionen mit den dazugehörigen Skills bzw. Qualities (Stand: Frühling 2025). Mehr zur neuen Version unter: <https://innerdevelopmentgoals.org/guide/> (Stand: 13.01.2026).

3 Mehr zum Studiendesign: vgl. IDG Report, 2021.

Die IDGs sind für jeden, kommerziell oder nicht-kommerziell, nutzbar und open source. Sie beschreiben fünf Entwicklungsdimensionen mit insgesamt 23 Skills/Qualities (vgl. Abbildung 1). Die Dimensionen sind relativ offen formuliert, um gute Anschluss- und Anpassungsmöglichkeiten für den jeweiligen Nutzungskontext zu bieten.

Die folgende Abbildung 2 zeigt die Kurzbeschreibung der Dimension Beziehung und des Teilbereiches Wertschätzung, der wie folgt beschrieben wird: „Mit einem grundlegenden Gefühl der Wertschätzung, Dankbarkeit und Freude auf andere und die Welt zugehen“. Hier wird deutlich, dass die Skills teilweise über Fähigkeiten oder Kompetenzen hinausgehen, dass sie auch eng mit Haltung sowie mit Emotionen verbunden sind.



Abbildung 2: Dimension Beziehung, Teilbereich Wertschätzung. (Screenshot: <https://innerdevelopmentgoals.org/framework/#explore>. Stand Frühjahr 2025. Mehr zur neuen Version unter: <https://innerdevelopmentgoals.org/guide/> (Stand: 13.01.2026).)

Die IDGs stehen in Beziehung zu und referenzieren auf teilweise ähnliche Konzepte, die in der Hochschuldidaktik, der Psychologie, der Erwachsenenbildung und verwandten Disziplinen im Kontext der persönlichen Entwicklung diskutiert werden, z. B. Persönlichkeitsentwicklung, Lebenslanges Lernen, future skills, 21st century skills, Schlüsselkompetenzen, growth mindset, Achtsamkeit in der Hochschullehre. Die IDGs unterscheiden sich davon hauptsächlich durch die explizite Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung. Zudem ist es der IDG-Gemeinschaft gelungen, innerhalb einer sehr kurzen Zeit eine Bewegung zu initiieren, die das Rahmenwerk global verbreitet. Von Stockholm aus hat das framework zunächst Anklang in anderen nordeuropäischen Staaten gefunden, z. B. haben Hochschulen in den Niederlanden das Konzept aufgegriffen.⁴

K: Über eine dieser Hochschulen, die Windesheim University of Applied Sciences in Zwolle, bin ich ursprünglich auf die IDGs gestoßen – bzw. über eine Bachelor-Studentin im Studiengang Global Project and Change Management – meine Nichte Jule. Sie hat mich eines Tages gefragt: „Wenn Du Dich mit Bildung für nachhaltige Entwicklung beschäftigst – kennst Du dann eigentlich auch die IDGs?“ Nein, kannte ich nicht. Die IDGs haben mich direkt

⁴ z. B. University of Amsterdam, Utrecht University, Eindhoven University of Technology, vgl. <https://transitionmakers.nl> (Zugriff 25.04.2025).

angesprochen, da ich sie als auf den ersten Blick verständlich und anwendungsbezogen fand. Einerseits konnte ich sofort in allen Kategorien einen Bezug zu meinem persönlichen Alltag herstellen und es hat gleich an den Stellen ‚gejuckt‘, bei denen ich Entwicklungsbedarf spürte. Andererseits haben sie natürlich auch mein berufliches Interesse geweckt, da ich in meinen Weiterbildungsveranstaltungen häufig mit dem Thema Persönlichkeitsentwicklung konfrontiert bin. Jeder Workshop ist, wenn auch im Kleinen, ein Anstoß zur Entwicklung, zumindest ist dies mein Anspruch.

Auf der Suche nach englischsprachigen Weiterbildungen zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung bin ich schließlich auf die Earth Charter Organisation in Costa Rica gestoßen, habe dort an der Weiterbildung zum ‚Earth Charter Educator⁵‘ teilgenommen – und auch hier stieß ich wieder auf die IDGs. Was keine Überraschung war, denn eine engagierte Dozentin⁶ meiner Nichte hat diese als Trainerin ins Programm integriert.

Als das dghd-Tagungsthema 2025 veröffentlicht wurde, sind mir dazu sofort die IDGs eingefallen und ich habe meine Kollegin Julia Weitzel auf eine Workshop-Einreichung angesprochen. Wir haben bereits in anderen Kontexten sehr gut zusammengearbeitet und unsere unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründe sind erfahrungsgemäß sehr gewinnbringend für die Beschäftigung mit einem relativ neuen Thema.

J: An der Leuphana Universität in Norddeutschland forschen im sogenannten Leuphana Semester fachübergreifend alle Erstsemesterstudierenden im Sinne Ludwig Hubers zu eingegrenzten Themenfeldern im Bereich Nachhaltigkeit. Viele Jahre habe ich als Lehrbeauftragte studentische Projektgruppen dabei begleitet und beobachtet, wie solche Lehrforschungsprojekte durch die fachlich-forschende Auseinandersetzung auch individuelle Transformationsprozesse anregen, selbst wenn diese nicht direkt adressiert werden. Katharinas Hinweis auf die Inner Development Goals macht mich neugierig, versuchen diese doch innere Entwicklungsprozesse im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung gezielt zu initiieren. Mein Zugang zu den IDGs ist allerdings erschwert: Die vielen referierten Unternehmen irritierten mich. Um was geht es hier eigentlich? Marketing, Greenwashing? Und wieso fehlen im IDG-Toolkit teilweise Angaben zur Urheberschaft, beispielsweise bei der einschlägigen Methode WOOP (Wish, Outcome, Obstacle, Plan), die doch Prof. Gabriele Oettingen evidenzbasiert entwickelt hat?⁷ Dennoch, als Erziehungswissenschaftlerin und Coachin interessiert mich die ‚innere Dimension‘ als wesentlicher Bestandteil von Transformation grundsätzlich und sind dann die IDGs nicht auch gerade durch die gelungene Gestaltung und die große (internationale) Aufmerksamkeit ideal – sozusagen als Catcher?

Für den Kurzworkshop verschränken wir das IDG Framework mit dem IDG Toolkit und fragen uns, was unsere Zielgruppe zum Einstieg braucht. Durch dieses konzeptionelle Denken erschließt sich mir ein wichtiger Aspekt der IDG-Philosophie: Es geht darum, selbst

5 Vgl. <https://earthcharter.org/upcoming-courses/>

6 Vgl. Alvarez et al., 2023

7 Diese Beobachtungen gehören zu zentralen Kritikpunkten an den IDGs. Hinzu kommt Folgendes: Die IDGs seien zu vage, die wissenschaftliche Grundlage nicht überzeugend; zu sehr auf den globalen Norden zugeschnitten; zu naiv, da sie durch individuelle Entwicklung globale Probleme lösen wollen; nicht ausreichend auf das Kernproblem des auf Wachstum und Ausbeutung ausgerichteten Wirtschaftssystems fokussiert; fehlerannehmend als Komplementär zu den SDGs. Außerdem folgten die IDGs der Fehlannahme, Persönlichkeitsentwicklung sei mit der Erreichung konkreter Ziele in Einklang zu bringen und hätte zwangsläufig eine Entwicklung hin zu moralisch ‚besseren‘ Individuen zur Folge (vgl. exemplarisch Diskussion: Branten, 2025; Rowson, 2023).

ins Handeln zu kommen, geeignete Anwendungsformen zu entwickeln und dabei die Zielgruppenadaptivität (hier: Professionals und Interessierte aus der Hochschuldidaktik sowie Lehrende aller Fachdisziplinen) zu berücksichtigen.

2 Workshop: Konzept und Umsetzung

Framing: Wir sind relativ neu im Thema und starten mit einem Beginners Mind. Ohne großes Expertentum oder gar Exzellenz, offen für die gemeinsamen Erfahrungen. Den Workshop verstehen wir als Experimentierraum. Wir arbeiten mit den IDGs nicht normativ oder imperativ (Du sollst, du musst!), sondern kurativ (Wie könnte ein hilfreicher, ‚heilsamer‘ Einsatz im Hochschulkontext aussehen? Was könnte empowernd sein in unsicheren Zeiten?). Nach Möglichkeit verwenden wir das IDG-Vokabular, um die Anwendbarkeit zu prüfen und Kohärenz zu erzeugen.⁸

J & K: Kurz vor Workshopbeginn: Wir kommen in unseren Workshopraum, der leider doch parlamentarisch bestuhlt ist. Zum Glück haben wir noch Zeit für die Umgestaltung. Der Beamer funktioniert, die Leinwand dagegen nicht, wir holen uns Unterstützung. Währenddessen kommen die ersten Teilnehmenden in den Raum, es wird schnell voll. Wir haben im Vorfeld überlegt, was wir tun, wenn nur wenige Kolleg:innen kommen und was, wenn es viel Interesse gibt. Unsere Grenze waren 20–25 Teilnehmende. Doch dann werden es ganz schnell mehr als 30, wir müssen den Raum schließen und können nicht alle teilnehmen lassen. Das ist sehr schade. Für einen interaktiven Workshop aber notwendig. Wir freuen uns sehr über das Interesse.

Im Workshop beginnen wir mit einem Pausing bzw. Innehalten („Was interessiert mich an dem Thema IDGs in der Hochschule, was verbinde ich damit?“), methodisch realisiert durch ein unveröffentlichtes Brainwriting (Dimension Being). Zur Kontaktaufnahme und kurzem Kennenlernen findet eine Aufstellung (Standogramm aus dem Psychodrama) statt (Dimension Relating). Wir fragen: „Wer von euch hat sich schon mit den IDGs beschäftigt?“; „Wer meint, dass inner development an die Hochschule gehört?“; „Wie viel Verantwortung haben Hochschulen für den gesellschaftlichen Wandel?“. Es zeigt sich, viele sind neu im Thema, allein der Titel weckt offensichtlich Interesse, was auch den hohen Zulauf zum Workshop erklären könnte. Für eine Implementierung im Hochschulkontext und dessen Verantwortung sprechen sich überwiegend alle Anwesenden aus. Als Argument dafür wird auch der Bildungsauftrag entsprechend des Hochschulrahmengesetzes genannt (HRG § 2 (1), § 7).

Um informiert in das Thema starten zu können, gibt Katharina eine kurze thematische Einführung zum Hintergrund der IDGs und dem Zusammenhang mit den SDGs. Damit alle einen authentischen Einblick in die zwei zentralen Textressourcen (IDG Framework und IDG Toolkit) bekommen, entwickeln wir eine ‚Schnitzeljagd‘ und nennen diese in Anlehnung an das IDG-Vokabular Dive-in. In der Informationsfülle nutzen wir so das eigene Interesse als Navigator. Die Übung ist als Selbst-Coa-

⁸ Im Workshop wird uns als positiv zurückgemeldet, dass wir die von uns genutzten Methoden namentlich benennen, weshalb wir in diesem Artikel ebenfalls kurze Hinweise platzieren.

ching konzipiert und schließt mit einem empathischen Zuhören in Tradition Carl Rogers im Peergespräch. Julia leitet die Aufgabe mit einem Zitat aus dem IDG-Toolkit an (s. Abbildung 3), welchem wir folgenden Impuls voranstellen: „Thinking of yourself not as a static being but as an evolving and learning being that is in a development process“ (IDG-Toolkit, 2022: 70).

"If I were to develop one skill from the IDG framework, which one would probably make the biggest difference in my life?"
(IDG-Toolkit, S. 55)

1. Intuitives Auswählen
<https://idg.tools/de/framework>

2. Vertiefen der Auswahl mit dem Fragenkatalog S. 30-38
https://idg.tools/assets/221215_IDG_Toolkit_v1.pdf

3. Empathisches Zuhören & Austausch zu Entdeckungen

Katharina Bonyhádi (www.jerners-werf.de) & Dr. Julia Weitzel (www.julia-weitzel.de)

Abbildung 3: Anleitung Übung.

In der Moderation zu den Erfahrungen mit dem Dive-in betonen wir die Freiwilligkeit eines Berichts und regen ergänzend zur Selbsteinschätzung an, sich Rückmeldungen durch ausgewählte Personen einzuholen.

J: Was für tolle Wortmeldungen! Menschen tauschen sich über ihre Entwicklungsziele aus. Das schafft Nähe – eine Nähe, die im Hochschulkontext mehr sein dürfte. Bildung und Beziehung machen doch gemeinsam den Qualitätsunterschied zur reinen Informationsbereitstellung. Nur muss diese Nähe auch sorgsam behandelt werden, sie benötigt ‚psychologische Sicherheit‘. Dafür hat zum Beispiel der künstlerische Lehrbetrieb sensibilisiert, der traditionell ja durch eine größere Nähe innerhalb der Meister-Schüler:innenbeziehung gekennzeichnet ist.

Transferideen

Ausgehend von dieser inhaltlichen und persönlichen Auseinandersetzung erarbeiten wir gemeinsam Ideen für den Hochschulkontext. Im Sinne der IDGs geht es darum, selbst mögliche Startpunkte zu finden: „Become a researcher yourselves to find out under which conditions you can achieve a collectively desired outcome in a given situation“ (IDG-Toolkit, 2022: 56). Methodisch nutzen wir eine interaktive Form des Brainstormings: die Graffiti-Methode. Übersetzt in die IDG-Logik lässt sich dieses Vorgehen

der Dimension Collaborating zuordnen. Wir eröffnen Graffitiwände für drei Transferperspektiven:

1. Lehrveranstaltung:
 - a) Was könnte der Mehrwert für Studierende sein?
 - b) Wie können die IDGs innerhalb einer LV eingesetzt werden?
2. Hochschuldidaktik:
 - a) Was könnte der Mehrwert der IDG für Lehrende sein?
 - b) Wie können die IDGs in die Hochschuldidaktik einfließen?
3. Hochschule (andere Bereiche):
 - a) Wie können die IDGs über die Lehrveranstaltungsebene hinaus hochschulweit implementiert werden?
 - b) Welche Kritikpunkte an den IDGs und welche Umgangsweisen damit gibt es?

Während im Workshop zeitlich keine ausführliche Auswertung möglich ist, entwickeln wir hier als Zwischenbilanz eine Synthese aus den Ergebnissen der Graffiti-Galerie:

1. Das ICH und das KOLLEKTIV: Ein großer Mehrwert wird im Zusammen- bzw. Wechselspiel zwischen dem Individuum und der Gemeinschaft gesehen. So können Lernende und Lehrende Perspektiven und Visionen für die eigene Lebensgestaltung mithilfe der IDGs entwickeln. Das kann sowohl im Rahmen der Hochschullehre, in der Organisation Hochschule aber auch darüber hinaus wirksam werden. Im Wechselspiel mit der persönlichen Entwicklung spielt vor allem Verbundenheit eine große Rolle, sei es im Sinne der Lerngemeinschaft in Humboldt'scher Tradition, als Community of Learning oder Community of Practice. Verbündete finden sich innerhalb und außerhalb der Hochschule, in der Studierendengruppe, in Teams an der Hochschule, in der Kollaboration mit Gruppen außerhalb der Hochschule (z. B. im Kontext der universitären Third Mission, als IDG Hub⁹ etc.).
2. Praktische Anwendungsmöglichkeiten: Die IDGs bieten vielfältige Möglichkeiten zur Implementierung in der Hochschule, z. B. als Reflexionsrahmen für studentische Projektarbeiten¹⁰, als Tool zur Eröffnung von Haltungs- und Wertediskussionen, als Reflexionstool für die individuelle Entwicklung, auch z. B. in Bezug auf Berufsorientierung, Sinnfindung oder Motivation. In Coaching- oder Mentoringprozessen mit Studierenden oder Lehrenden können sie Orientierung bieten, mit ihrer leicht zugänglichen Visualisierung Gesprächsräume eröffnen. In hochschuldidaktischen Trainings und Lehrcoachings können sie als Gesprächsgrundlage für das Thema Rollenverständnis oder Lehrphilosophie dienen. In der Organisation Hochschule ist ein Einsatz im Rahmen von Teamentwicklungen, in Mitarbeitergesprächen oder im Zuge von Strategieentwicklungen denkbar.

⁹ Zu den IDG Hubs: <https://innerdevelopmentgoals.org/get-involved/hubs-networks/>

¹⁰ Vgl. hierzu beispielhaft Beitrag von Godat, Frauke: „Praxisbericht: Agiler Lernpfad zu den Inner Development Goals“ ab Seite 139

3. Neben allen guten Ideen bleiben bei uns und den Teilnehmenden auch Fragen: Gibt es das ‚Greater Good‘, auf das alle hinarbeiten müssen? Sind die Persönlichkeitsrechte genug gewahrt? Ist ‚Mut‘ etc. ein Ziel, das entwickelt werden kann? Wie geht man mit Herausforderungen in Bezug auf Skalier- und Messbarkeit um? Ist die Hochschule ‚bereit‘ für die IDGs? Wie geht man mit dem ‚Spiritualitätsvorwurf‘ um?

J & K: Wie gehen wir aus diesem Experimentierraum? Erfreut über das große Interesse am Thema! Begeistert von den anderen Tagungsbeiträgen zu diesem dynamischen Themenfeld. Nachdenklich darüber, wie das Rollenverständnis¹¹ der Lehrenden im kompetitiven Hochschulumfeld mit ‚inner development‘ vereinbar ist, welchen kurativen Platz die IDGs oder vergleichbare Ansätze¹² darin einnehmen können. Aber auch ermutigt durch Rückmeldungen, diesen Schritt gewagt zu haben, die Expertinnenrolle verlassen (oder erweitert?) zu haben und mit viel Open Mindset der teilnehmenden Kollegen:innen dafür bedankt worden zu sein ... und der Erfahrung, dass auch in eineinhalb Stunden Impulse gesetzt werden können.

Empfehlen würden wir, zunächst mit einer Integration der IDGs in den regulären Lehrbetrieb an denjenigen Stellen zu beginnen, die inhaltlich oder methodisch Anknüpfungspunkte bieten. Insbesondere bei Formaten, die hohes studentisches Engagement und Interaktion beinhalten, wie beispielsweise in Projektseminaren, bei forschendem oder problembasiertem Lernen und Service Learning, können IDGs als persönliches Entwicklungsziel ausgewählt und parallel bearbeitet werden. Ein geeigneter Rahmen könnten zum Semesterbeginn Gespräche zu Lern- und Arbeitsvereinbarungen sein, bei denen auch der Einsatz der IDGs und deren konkrete Ausgestaltung thematisiert werden (vgl. Weitzel & Schumacher & Bonyhádi, 2023). Die Selbststeuerung bei der IDG-Wahl sowie die Freiheit, Nähe und Distanz selbst zu regulieren, sind aus studentischer Perspektive für die Integration in Studium und Lehre wichtige Gelingensvoraussetzungen. Wohingegen bei Lehrenden vor allem persönliches Interesse und Bereitschaft grundlegend sind, damit Kohärenz und (selektive) Authentizität in der Umsetzung entstehen können. Hochschule verändert sich mit und durch die Menschen, die sie gestalten. Kulturell hat der Shift from Teaching to Learning zur Lernfokussierung – im besten Fall auf beiden Seiten – beigetragen und so auch Impulse zur Weiterentwicklung des Rollenverständnisses der Lehrperson gesetzt.

„Das IDG-Framework ist prinzipiell gut, um Gemeinschaft zu kreieren und Aktivismus, und ein Verständnis dafür zu schaffen, welche Skills wichtig dafür sind, um Gruppen zu formieren und um gemeinsam Erfolg zu haben und ich glaube, das ist prinzipiell für jeden Menschen wertvoll. [Die] IDGs sind einfach verständlich, das ist gut gelungen, auch visuell;

¹¹ Hindernisse, innere Dimensionen im Hochschullehrkontext zu thematisieren, sehen Lewis et al. in traditionellen Vorstellungen von Wissenschaft und Lehre und darin, Lehrpersonen ausschließlich als Wissensvermittler:innen zu verstehen: „Introducing the concept of inner dimensions for sustainable development can challenge traditional expectations and discipline-specific beliefs about the role of teaching in higher education.“ (Lewis et al., 2024: 19). Diese Überlegungen könnten auf die Notwendigkeit eines „shift from predominantly cognitive approaches in higher education to more holistic approaches that includes values-related, emotional, motivational, and other domains“ hinweisen (Lewis et al., 2024: 19).

¹² Lewis et al., 2024 legen mit ‚Addressing Inner Dimensions for Sustainability in Higher Education‘ einen Facilitator Guide für die Hochschullehre vor, der ebenfalls die Relevanz der persönlichen Transformation für eine nachhaltige Entwicklung fokussiert. Vgl. zu ähnlichen Ansätzen ebenso Bristow et al., 2024.

[man sollte allerdings] immer mal wieder damit in Kontakt gebracht werden.“ (Jule Günther, im Interview Februar 2025, ehem. Studentin im BA „Global Project and Change Management“, Windesheim University of Applied Sciences)

Zu den Dimensionen der IDGs: Being, Thinking, Relating, Collaborating gehört auch Acting (Enabling Change). Im Workshop laden wir deshalb zu einem Besuch der Graffiti-Ergebnisse mit folgendem Fokus ein: Welche Handlungsimpulse leiten sich für dich daraus ab? Die mentale Strategie WOOP (Wish, Outcome, Obstacle, Plan) hilft dabei, durch mentales Kontrastieren, Visionen umzusetzen. Daher weisen wir im Workshop – wie auch diesem Artikel – abschließend auf diese Vorgehensweise¹³ hin, sodass aus Handlungsimpulsen Taten werden. Denn letztlich geht es bei den Inner Development Goals um Ermutigung und Empowerment, ins Handeln zu kommen für einen zukunftsorientierten Lebensstil in einer gemeinwohlorientierten (Welt-)Gesellschaft.

Literatur

- Alvarez, M. G. & Srivastav, S. (2023). *Accelerating Education for the Sustainable Development Goals: The Inner Development Goals as inner compass framework for higher education institutions embedding ESD in their curricula. International Conference on Sustainable Development (ICSD)*. https://ic-sd.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-submission_247.pdf
- Aware-App. 29 k Foundation. <https://29k.org/>
- Branten, A. (05.02.2025). *Are the Inner Development Goals due for a Self Assessment*. <https://www.impactloop.com/artikel/anna-branten-are-the-inner-development-goals-due-for-a-self-assessment>
- Bristow, J., Tickell, P., Bell, R., Kom, J., Wamsler, C., Scharmer, O. & Björkman, T. (2024). The system within. Addressing the inner dimensions of sustainability and systems transformation. The Club of Rome. *Earth4All: deep-dive paper 17*. <https://www.clubofrome.org/publication/earth4all-bristow-bell/>
- Inner Development Goals. <https://www.innerdevelopmentgoals.org/>
- Inner Development Goals framework. <https://innerdevelopmentgoals.org/framework/#explore>
- Jorden, T. et al. (2021). *IDG Report 2021: Inner Development Goals: Background, method and the IDG framework*. https://idg-deutschland.de/wp-content/uploads/go-x/u/63468848-402b-4b81-9c3f-297c061b07e2/IDG_Report_Full.pdf
- Lewis, A., Providoli, I., Sundermann, A., Frank, A., Fischer, D., Frank, P., Studer, M., Tormey, R., Trechsel, L. & Wamsler C. (2024). *Addressing Inner Dimensions for Sustainability in Higher Education – A Facilitator Guide*. Centre for Development and Environment (CDE), University of Bern, with Bern Open Publishing (BOP). <https://doi.org/10.48620/76349>
- Oettingen, G. (o. J.). WOOP. <https://woopmylife.org>

13 Mehr zur Forschung des mentalen Kontrastierens und der Vorgehensweise unter <https://woopmylife.org>.

- Peter, B., Heyer, M. (2023). *Empowerment für Klima & Co. – mit den Inner Development Goals. Modulhandbuch*. Wissenschaftsladen Bonn e. V. <https://www.wilabonn.de/images/PDFs/IDG-Weiterbildung/231211Modul-Handbuch-online.pdf>
- Rowson, J. (05.10.2023). *The Inner Development Goals on Trial*. <https://jonathanrows.on.substack.com/p/the-inner-development-goals-on-trial>
- Stålne, K. & Greca, S. (2022). *IDG Phase 2 Report 2022: Inner Development Goals: Phase 2 Research Report*. Kävlinge, Sweden and Welter, Germany. <https://idg-deutschland.de/wp-content/uploads/go-x/u/2f3bd7de-e98d-4864-ac6c-e16b293fe13c/IDG-Research-Report-und-Tool-Kit.pdf>
- United Nations (o. J.). *The 17 Goals. Sustainable Development Goals. United Nations: Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/goals#goals>
- Weitzel, J., Schumacher, E.-M. & Bonyhádi, K. (2023). Wie kann ein Commitment für gelingendes Lernen in digitalen, analogen und hybriden Lehr- und Lernkontexten geschaffen werden? Lern- und Arbeitsvereinbarungen, digitaler Knigge, Code of Conduct & Co. In B. Berendt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre. [Teil] F. Beratung und Betreuung. Studierende* (S. 31–50). Raabe.

Autorinnen

Katharina Bonyhádi ist Anglistin (M. A.), Kompetenzentwicklerin (M. A.) und hochschuldidaktische Trainerin. Sie führt Weiterbildungen durch, ist Lehrdesignerin und berät Lehrende und Institutionen. Ein Fokus ihrer Arbeit ist die hochschuldidaktische Qualifizierung internationaler Lehrender. Schwerpunkte sind u. a. Motivation, aktives und kollaboratives Lernen sowie intercultural aspects in teaching and learning. Kontakt: katharina@lernens-wert.de, <https://lernens-wert.de>

Dr. Julia Weitzel ist Erziehungswissenschaftlerin, zertifizierte Coachin und Moderatorin. Seit 2012 ist sie als selbstständige Hochschuldidaktikerin in der akademischen Personalentwicklung tätig, insb. für Neuberufenenprogramme. Schwerpunkte sind u. a. lernförderliches Feedback, Beziehungsgestaltung in der Hochschule, Störungsmanagement sowie Lehrcoachings. Kontakt: post@julia-weitzel.de, <https://julia-weitzel.de>