

A Field Manual for a Whole New Education – Bildung neu denken im digitalen Zeitalter

- Goldberg, David E., Somerville, Mark, A Field Manual for a Whole New Education, ThreeJoy Associates, Inc., 2023

Das Buch *A Field Manual for a Whole New Education* (2023, ThreeJoy Associates, Inc.) von David E. Goldberg und Mark Somerville ist eine praxisorientierte Fortsetzung von [A Whole New Engineer](#). Es richtet sich an Lehrende, Hochschulleitungen und Bildungsinnovator*innen, die Hochschulen nicht nur digitalisieren, sondern kulturell transformieren wollen. Es bietet konkrete Werkzeuge und Methoden, um Hochschulbildung neu zu gestalten – mit Fokus auf menschliche Verbindung, emotionale Intelligenz und sinnstiftendes Lernen in einer zunehmend digitalen Welt.

Im Zentrum stehen fünf grundlegende Veränderungen – die sogenannten Five Shifts – in Haltung und Kompetenz (Kapitel 4), drei Praktiken des neugierigen Zuhörens (Kapitel 5), ergänzt durch vier agile Veränderungssprints – die sogenannten Four Sprints & Spirits – (Kapitel 6), zwei überraschende Umsetzungsschlüssel (Kapitel 7) und ein entscheidender menschlicher Vorteil gegenüber KI und Automatisierung (Kapitel 8).

Kapitelübersicht

Kapitel 1: To Higher Education With Love

Eine persönliche Einleitung, die die Liebe zur Bildung betont und die Notwendigkeit eines tiefgreifenden Wandels in der Hochschulbildung unterstreicht.

Kapitel 2: A Whole New Engineer in 4.8 Minutes

Eine kompakte Zusammenfassung der zentralen Ideen aus [A Whole New Engineer](#), die als Grundlage für die weiterführenden Konzepte dient. Es wird der Paradigmenwechsel in der Ingenieurausbildung skizziert, der von einer rein technikzentrierten Wissensvermittlung hin zu einem ganzheitlichen, menschenzentrierten Ansatz führt. Die Autoren betonen die Bedeutung von **emotionaler Intelligenz, Kreativität, Teamarbeit und Sinnstiftung** als essentielle Komponenten einer modernen Ingenieurausbildung. Ziel ist es, Ingenieur*innen auszubilden, die nicht nur über technisches Fachwissen verfügen, sondern auch in der Lage sind, **komplexe Probleme im gesellschaftlichen Kontext zu lösen**.

Kapitel 3: New Lessons From the Frontlines of Change

Erfahrungen und Erkenntnisse aus aktuellen Bildungsreformen, die zeigen, wie Veränderung in der Praxis umgesetzt werden kann.

Das Kapitel beleuchtet zentrale Erkenntnisse aus aktuellen Bildungsreformen:

- Traditionelle Bildungsreformen scheitern oft an institutionellen Trägheiten und kulturellen

Widerständen.

- Erfolgreicher Wandel basiert auf emotionaler Sicherheit, zwischenmenschlicher Verbindung und einer Kultur des Vertrauens.
- Neugieriges, empathisches Zuhören („Curious Listening“) ist eine Schlüsselpraxis für transformative Veränderung.
- Veränderung gelingt nicht durch top-down-Maßnahmen, sondern durch partizipative, gemeinschaftsbasierte Prozesse.
- Hochschulen können durch gezielte Veränderungen in Haltung und Praxis tiefgreifende Transformationen erreichen.
- Emotionale Faktoren wie Zugehörigkeit, Wertschätzung und Sinnorientierung sind zentrale Treiber für Innovation in der Bildung.

Die Autoren betonen, dass traditionelle Reformansätze oft an institutionellen Trägheiten und kulturellen Barrieren scheitern. Stattdessen plädieren sie für einen Wandel, der auf emotionaler Sicherheit, Neugier und zwischenmenschlicher Verbindung basiert. Durch praktische Beispiele zeigen sie, wie Hochschulen durch gezielte Veränderungen in Haltung und Praxis eine tiefgreifende Transformation erreichen können. Dabei wird insbesondere die Bedeutung von „**Curious Listening**“ hervorgehoben – ein aktives, empathisches Zuhören, das als Schlüssel für erfolgreiche Bildungsinnovationen dient. Die Autoren argumentieren, dass solche tiefgreifenden Veränderungen nicht durch top-down verordnete Maßnahmen, sondern durch partizipative Prozesse und eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit erreicht werden können. Dieses Kapitel dient somit als praxisorientierter Leitfaden für Bildungseinrichtungen, die eine nachhaltige und menschenzentrierte Transformation anstreben.

Kapitel 4: 5 Shifts for the Cultivation of Connection & Insight

Fünf grundlegende Veränderungen in Denkweise und Fähigkeiten, die notwendig sind, um tiefere menschliche Verbindungen und Einsichten in der Bildung zu fördern. Diese „5 Shifts“ bilden das Fundament für eine ganzheitliche und menschenzentrierte Hochschulbildung.

1. **Von Theorieanwendung zu reflektierender Praxis:** Anstelle der traditionellen Anwendung von Theorie auf die Praxis betonen die Autoren die Bedeutung von „**reflection-in-action**“. Dies bedeutet, dass Lernende und Lehrende während des Handelns reflektieren und durch tiefgehende Gespräche kontinuierlich lernen und sich weiterentwickeln.
2. **Vom Kopf zu Herz, Körper und Händen:** Die Bildung sollte nicht nur kognitive Fähigkeiten fördern, sondern auch **emotionale Intelligenz, körperliches Bewusstsein und praktisches Handeln** integrieren. Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht es den Lernenden, sich vollständig zu engagieren und authentische Lernerfahrungen zu machen.
3. **Von beschreibender zu generativer Sprache:** Sprache sollte nicht nur zur Beschreibung von Realität dienen, sondern auch zur Schaffung neuer Möglichkeiten und Bedeutungen. Durch eine generative Sprache können Lernende und Lehrende gemeinsam neue Perspektiven entwickeln und transformative Bildungsprozesse initiieren. Damit ist gemeint, dass Sprache nicht nur zur Beschreibung von Realität dient, sondern aktiv dazu genutzt werden kann, neue Bedeutungen, Perspektiven und Handlungsräume zu eröffnen. Generative Sprache lädt zum gemeinsamen Denken, Hinterfragen und Neugestalten ein – sie schafft Möglichkeiten, statt nur Zustände zu benennen. In der Bildung bedeutet das, durch Sprache nicht nur Inhalte zu vermitteln, sondern Lernprozesse anzustoßen, Vertrauen aufzubauen und Veränderung zu ermöglichen. So wird Sprache selbst zum Werkzeug für Transformation und Innovation.

4. **Vom Planen zu kleinen Experimenten** („Little Bets“): Anstatt umfangreiche Pläne zu erstellen, empfehlen die Autoren das **Durchführen kleiner, risikofreier Experimente**. Diese „Little Bets“ ermöglichen es, schnell zu lernen, Anpassungen vorzunehmen und Innovationen effektiv umzusetzen.
5. **Vom Problemlösen zum Umgang mit „Co-Contraries“**: Statt sich ausschließlich auf das Lösen von Problemen zu konzentrieren, sollten Bildungseinrichtungen lernen, mit **widersprüchlichen Anforderungen** („Co-Contraries“) umzugehen. Dies erfordert ein ausgewogenes Verständnis und die Fähigkeit, in komplexen, oft paradoxen Situationen zu navigieren.

Kapitel 5: Curious Listening: Keystone Habit of Educational Change

Die Bedeutung des neugierigen Zuhörens als zentrale Gewohnheit für erfolgreiche Bildungsreformen wird hervorgehoben. Durch die Integration der folgenden drei Praktiken in den Bildungsalltag können Lernende und Lehrende eine Kultur des Vertrauens, der Offenheit und des gemeinsamen Wachstums fördern, die für transformative Bildungsprozesse essenziell ist.

1. **Noticing (Beobachten)**: Diese Praxis ermutigt dazu, aufmerksam auf das zu sein, was gesagt wird, sowie auf das, was nicht ausgesprochen wird. Es geht darum, subtile Hinweise, Körpersprache und emotionale Untertöne wahrzunehmen, um ein tieferes Verständnis für die Perspektiven und Bedürfnisse anderer zu entwickeln.
2. **Listening (Zuhören)**: Hierbei handelt es sich um aktives und empathisches Zuhören, bei dem der Fokus vollständig auf dem Gegenüber liegt. Es geht darum, sich bewusst zurückzunehmen, eigene Urteile auszusetzen und dem anderen Raum zu geben, seine Gedanken und Gefühle auszudrücken.
3. **Questioning (Fragen stellen)**: Diese Praxis beinhaltet das Stellen offener und neugieriger Fragen, die dazu anregen, tiefer über Themen nachzudenken und neue Einsichten zu gewinnen. Solche Fragen fördern nicht nur das Verständnis, sondern auch die gemeinsame Exploration von Ideen und Lösungen.

Kapitel 6: Four Sprints & Spirits for Rapid, Embraced Change

Vorstellung von vier agilen Veränderungssprints, die schnelle und akzeptierte Veränderungen in Bildungseinrichtungen ermöglichen.

- **Sprint 1: Spirits of Change**
Im ersten Sprint analysieren die vier Spirits-Teams die bestehende Bildungsumgebung aus ihren jeweiligen Perspektiven. Dabei identifizieren sie zentrale Herausforderungen und Chancen im Hinblick auf studentische Zukunftsperspektiven, Motivation, institutionelle Kultur und widersprüchliche Anforderungen. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für die Ausgangslage zu entwickeln und die Grundlage für den weiteren Veränderungsprozess zu schaffen.
- **Sprint 2: Invention & Innovation**
Der zweite Sprint fokussiert auf die Entwicklung innovativer Ideen und Lösungen. Die Teams recherchieren bewährte Praktiken und erfolgreiche Ansätze innerhalb und außerhalb der eigenen Institution. Durch kreative Workshops und Design-Thinking-Methoden entstehen erste Prototypen für mögliche Veränderungen, die auf die zuvor identifizierten Herausforderungen reagieren.
- **Sprint 3: Conceptual Canvases**
In diesem Sprint werden die entwickelten Ideen in sogenannten „Conceptual Canvases“

strukturiert und visualisiert. Diese dienen als konzeptionelle Landkarten, die die verschiedenen Veränderungsvorschläge darstellen und deren Zusammenhänge aufzeigen. Durch den Vergleich und die Diskussion dieser Canvases können Überschneidungen, Synergien und mögliche Konfliktpunkte identifiziert werden.

- **Sprint 4: Negotiating a Solution**

Der abschließende Sprint konzentriert sich auf die Aushandlung und Konsensfindung für die Umsetzung der entwickelten Konzepte. Dabei werden moderne Verhandlungstechniken angewendet, die auf gemeinsamen Interessen statt auf festen Positionen basieren. Besonderes Augenmerk liegt auf dem Ausbalancieren von Tradition und Innovation sowie dem Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen.

Kapitel 7: A Process, Place, & People for Affective Implementation

Diskussion über die notwendigen Prozesse, Orte und Personen, die für eine erfolgreiche und emotionale Umsetzung von Bildungsinnovationen erforderlich sind.

Die Autoren betonen, dass tiefgreifende Veränderungen in der Hochschulbildung nicht nur durch neue Konzepte und Methoden erreicht werden können, sondern auch durch die bewusste Gestaltung von Prozessen, Räumen und zwischenmenschlichen Beziehungen. Ein zentraler Aspekt ist die Förderung emotionaler Sicherheit und Zugehörigkeit, die es Lernenden und Lehrenden ermöglicht, sich authentisch einzubringen und gemeinsam zu wachsen. Durch die Kombination von strukturierten Prozessen, inspirierenden Lernumgebungen und engagierten Menschen entsteht eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit, die den Boden für nachhaltige Transformation bereitet.

Kapitel 8: Taking the Manual to the Field

Anleitung zur praktischen Anwendung der im Buch vorgestellten Konzepte und Methoden in realen Bildungskontexten.

Die Autoren betonen, dass echte Veränderung nicht durch top-down durch verordnete Maßnahmen erreicht wird, sondern durch partizipative Prozesse, die auf emotionaler Sicherheit, Neugier und zwischenmenschlicher Verbindung basieren. Das Kapitel dient als Aufruf, die vorgestellten Methoden wie die „5 Shifts“, die „4 Sprints & Spirits“ und das „Curious Listening“ nicht nur theoretisch zu verstehen, sondern praktisch anzuwenden, um eine tiefgreifende Transformation in der Hochschulbildung zu ermöglichen.

From:

<https://wiki.ct-lab.info/> - **Creative Technologies Lab | dokuWiki**

Permanent link:

https://wiki.ct-lab.info/doku.php/about:book_a_field_manual_for_a_new_education

Last update: **2025/05/25 10:26**

