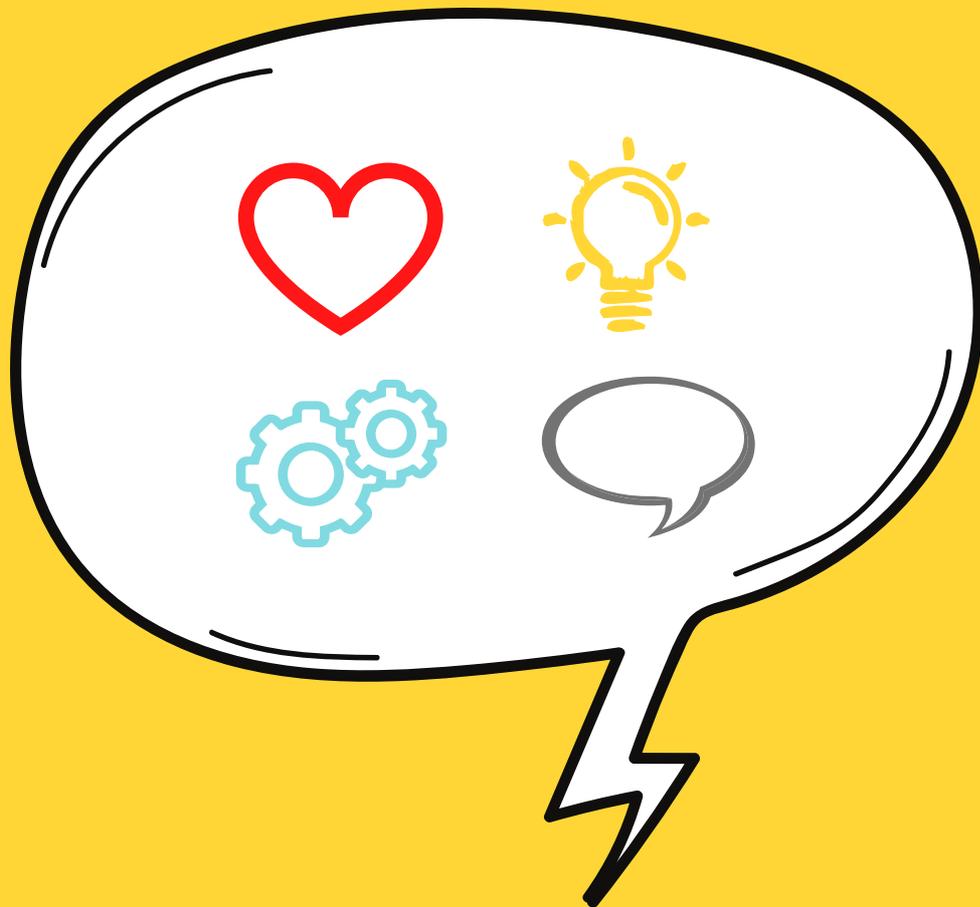
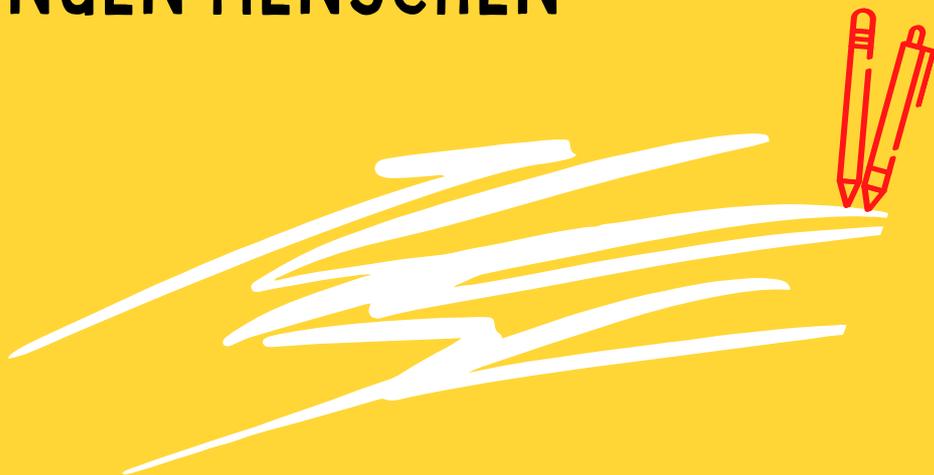


Action for Future



METHODEN FÜR DIE ARBEIT MIT JUNGEN MENSCHEN





Dieses Handbuch wurde von dem ACTION FOR FUTURE- Projektteam veröffentlicht, zu dem folgende fünf Organisationen gehören – Startklar Soziale Arbeit (Deutschland), BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH (Österreich), Your Ideas Matter (Bulgarien), LoPe – forening for mikrointegrering (Norwegen), and Associazione Formazione Professionale del Patronato San Vincenzo (Italien).

Das Projekt ACTION FOR FUTURE (Oktober 2020 - Oktober 2022) wurde im Rahmen des Erasmus+ Programms durchgeführt, Fördervereinbarung Nr. 2020-1-DE02-KA204-007415 der Nationalagentur Deutschland, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung.

Dieses Dokument gibt die Ansichten der Autoren wieder. Die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

*Autor*innen der vorliegenden Publikation:*

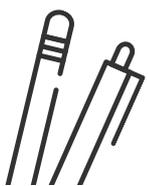
LACHEZAR AFRIKANOV, SUSANNE COENEN, STEFANIE RASP, STEFANIE ESCHIG, ANDREAS GRÖBNER, HELMUT KRONIKA, STEFANIE LERCHBAUMER, MONICA HEEGER, VENETA KUYOVA, MICHELA MOLTA, SILVIA LECCHI, FEDERICA QUADRI, ALLISON RUTKOWSKI, DANIEL SCHNEIDER, PERI TINCMAN

Enthaltene Bilder wurden mit einer offenen Lizenz erstellt: Canva

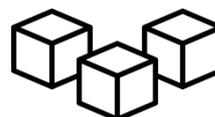


Dieses Werk ist lizenziert unter einer "[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International-Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)"

Copyright © 2022 ACTION FOR FUTURE Projektpartnerschaft vertreten durch den Koordinationspartner Startklar Soziale Arbeit, Ludwig-Zeller-Str. 12, 83395 Freilassing, Deutschland. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.



Inhaltsverzeichnis



VORWORT

4

AUFWÄRMÜBUNGEN



7

3 WAHRHEITEN

8

BRETTSPIEL VOICE UP

9

BILD-ODER FOTOKARTEN

11

MARSHMALLOW CHALLENGE

13

MENSCHEN-BINGO

15

MEETING THROUGH WALKING

17

RHYTHMUSSPIELE

19

KÖRPER-IMPROVISATIONEN

21

MIX AUS RHYTHMUSSPIELEN UND KÖRPER- IMPROVISATIONEN

23

ASSOZIATIONEN

25

ADAPTING TO CHANGE

27

KREATIVE KRÄFTE

29



FEEL-PHASE

31

FRAMING THE CHALLENGE

32

EMPATHIEKARTE

34

EINFÜHLEN

36

ZITRONEN

39

FOTOGESCHICHTEN

41

5X WARUM

43

GEMEINSAM SCHWEIGEN

45



IMAGINE-PHASE

47

<u>6 HÜTE</u>	48
<u>WORLD CAFÉ</u>	50
<u>INTERVIEW</u>	52
<u>GRUPPENINTERVIEW</u>	54
<u>WENN ICH EIN KÖNIG ODER EINE KÖNIGIN WÄRE</u>	56
<u>6-3-5 METHODE</u>	58
<u>HOW-WOW-NOW MATRIX</u>	60
<u>BODYSTORMING</u>	62
<u>MIND MAP</u>	64
<u>ROLLENSPIEL</u>	66
<u>BRAINWRITING</u>	68
<u>SKIZZIEREN</u>	70
<u>FISHBOWL</u>	72



DO-PHASE

74

<u>PROTOTYPEN ENTWICKELN</u>	75
<u>FAHRPLAN</u>	77
<u>SMART GOALS</u>	79
<u>ENTSCHEIDE DICH</u>	82
<u>RETTET DIE OMA</u>	84

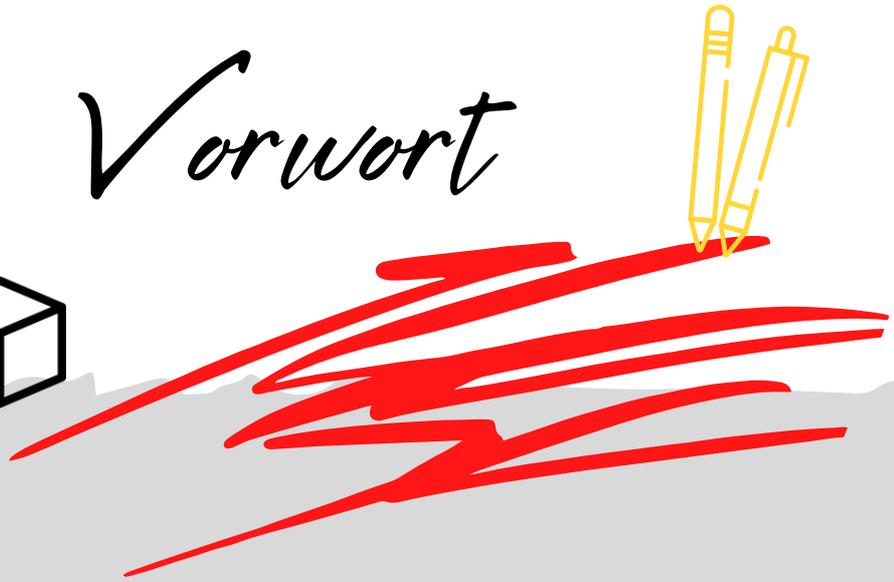
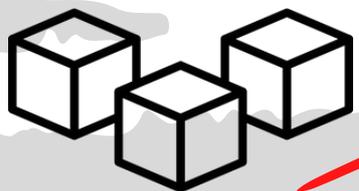
SHARE-PHASE

86

<u>LEBENSINIEN</u>	87
<u>BRÜCKEN BAUEN</u>	89
<u>ELEVATOR PITCH: DIE KUNST, IN KURZER ZEIT ZU BEGEISTERN</u>	92
<u>DAS NETZ</u>	94
<u>STORYBOARD</u>	96



Vorwort



Design Thinking bedeutet, Probleme durch Kreativität zu lösen und Ideen in die Tat umzusetzen.

Dabei werden diejenigen an der Problemlösung beteiligt, für die das Problem ein Problem ist. Auf diese Weise werden Ideen entwickelt, die anschlussfähig an die Lebenswelt und die Herausforderungen der jeweiligen Menschen sind. Design Thinking ist daher auch strategisches Handeln, das zu ganz neuen Lösungsansätzen und Wertvorstellungen führt.

Speziell im Bildungsbereich sind wir noch weit davon entfernt, junge Menschen systematisch an Problemlösungen zu beteiligen. Design Thinking kann dazu beitragen, auch in diesem Bereich Veränderungen zu erwirken. Dafür braucht es keine professionellen Designer*innen. Wichtig ist, dass die Beteiligten sich in die Bedürfnisse anderer einfühlen können, die Welt aus verschiedenen Blickwinkeln sehen und menschenzentriert denken. Sie müssen zudem optimistisch, experimentierfreudig und kooperativ sein.

SPEZIELL IM BILDUNGSBEREICH SIND WIR NOCH WEIT DAVON ENTFERNT, JUNGE MENSCHEN SYSTEMATISCH AN PROBLEMLÖSUNGEN ZU BETEILIGEN. DESIGN THINKING KANN DAZU BEITRAGEN, AUCH IN DIESEM BEREICH VERÄNDERUNGEN ZU ERWIRKEN. DAFÜR BRAUCHT ES KEINE PROFESSIONELLEN DESIGNER*INNEN. WICHTIG IST, DASS DIE BETEILIGTEN SICH IN DIE BEDÜRFNISSE ANDERER EINFÜHLEN KÖNNEN, DIE WELT AUS VERSCHIEDENEN BLICKWINKELN SEHEN UND MENSCHENZENTRIERT DENKEN. SIE MÜSSEN ZUDEM OPTIMISTISCH, EXPERIMENTIERFREUDIG UND KOOPERATIV SEIN.

Design Thinking ist ein benutzerzentrierter Ansatz für Innovation und Entwicklung. In der Industrie werden damit die Bedürfnisse von Menschen mit dem technologisch Machbaren in Einklang gebracht. Im Bildungs- und Sozialbereich können dadurch die Bedürfnisse von jungen Menschen mit erwarteten und notwendigen Kompetenzen in Einklang gebracht werden. Durch die aktive Beteiligung und den ganzheitlichen Ansatz können junge Menschen ihren Wert erkennen, neue Haltungen entwickeln, ihr Verhalten verändern und Herausforderungen kreativ meistern.

Beim Einsatz von Design-Thinking-Methoden müssen wir uns eine „Anfänger-Perspektive“ bewahren und jede Herausforderung als Lernchance und Schritt zur Weiterentwicklung unserer Stärke und Resilienz wahrnehmen.

Wie jede Methode muss auch Design Thinking verantwortungsbewusst eingesetzt werden. Das gilt insbesondere für die Arbeit mit benachteiligten jungen Menschen.

Das vorliegende Handbuch fasst Methoden zusammen, die von unserer Projektgruppe für wirklich gut befunden wurden, um Design Thinking umzusetzen und die aktive Beteiligung von jungen Menschen zu fördern. Alle Methoden sind in einfacher Sprache beschrieben und mit Ratschlägen aus der Praxis versehen.

Um die Auswahl geeigneter Methoden zu vereinfachen, haben wir die Methoden entsprechend der vier verschiedenen Design-Thinking-Phasen (Feel-Phase, Imagine-Phase, Do-Phase, Share-Phase) eingeteilt. Zudem gibt es zu Beginn ein Kapitel mit Warming-Up-Methoden.



WARM-UPS = AUFWÄRMÜBUNGEN

IN DIESER PHASE BEREITEN SICH DIE TEILNEHMER*INNEN AUF DEN DESIGN THINKING-PROZESS VOR UND „WÄRMEN SICH AUF“.



FEEL-PHASE= (EIN-)FÜHLEN

DER ERSTE SCHRITT HIN ZU EINER VERÄNDERUNG SETZT EINFÜHLUNGSVERMÖGEN VORAUS. DAHER GEHT ES IN DIESER PHASE DARUM HERAUSZUFINDEN, WIE MENSCHEN SICH FÜHLEN, UND DARUM, VERSTÄNDNIS FÜR ANDERE ZU ENTWICKELN. DABEI BEOBACHTEN DIE TEILNEHMER*INNEN VOR ALLEM.



IMAGINE-PHASE = SICH VORSTELLEN:

DER ZWEITE SCHRITT HIN ZU POSITIVEN UND NACHHALTIGEN LÖSUNGEN BESTEHT DARIN, SICH DIE ANGESTREBTE VERÄNDERUNG DEUTLICH VOR AUGEN ZU FÜHREN. DABEI WERDEN POSITIVE VERÄNDERUNGEN, DIE IN BEZUG AUF DIE JEWEILIGE HERAUSFORDERUNG UMGESETZT WERDEN SOLLTEN, VISUALISIERT.



DO-PHASE = HANDELN

DER DRITTE SCHRITT BESTEHT DARIN, DIE VERÄNDERUNGEN TATSÄCHLICH HERBEIZUFÜHREN. IDEEN FÜR PROBLEMLÖSUNGEN WERDEN ERARBEITET UND UMGESETZT.



SHARE-PHASE = TEILEN:

IM VIERTEN SCHRITT WIRD ÜBER DIE ERFOLGE BERICHTET, UM MÖGLICHST VIELE MENSCHEN ZU INSPIRIEREN. ZUVOR WERDEN DER PROZESS UND DIE ERGEBNISSE MIT DEN TEILNEHMER*INNEN AUSGEWERTET.

Gemeinsam mit dem Handbuch „Design Thinking in der Erwachsenenbildung“, das ebenfalls von der ACTION FOR FUTURE-Projektgruppe entwickelt wurde, bildet das Methodenhandbuch eine gute Grundlage, um die persönliche Entwicklung von jungen Menschen zu fördern und sie dazu zu befähigen, sich aktiv zu beteiligen.



Aufwärmübungen



3 Wahrheiten

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Alle Teilnehmer*innen erzählen drei kleine Geschichten (3 Wahrheiten) über sich selbst. Zwei dieser Geschichten sind gelogen, eine ist wahr. Wer entlarvt die Lügen und errät die Wahrheit?

Mit dieser Methode können auch erfahrene Trainer*innen einen neuen Zugang zu den Teilnehmer*innen erhalten. Die verschiedenen Geschichten geben Aufschluss über die Personen, die sie erzählen. Erstaunt kann man feststellen, wie neue Perspektiven auf die Teilnehmer*innen entstehen oder Verständnis entsteht.



Bis zu 8 Personen



15-20 Minuten



Es wird kein
zusätzliches Material
benötigt

ANLEITUNG:

Alle Teilnehmer*innen erzählen drei kleine Geschichten (3 Wahrheiten) über sich selbst. Zwei dieser Kurzgeschichten sind gelogen und nur eine davon ist wahr. Diese gilt es herauszufinden. Am Ende der Erzählrunde wird abgestimmt, welche Geschichte wohl wahr ist.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Variation:

Viele junge Menschen sprechen nicht gerne vor einer größeren Gruppe. In diesem Fall kann man die Gruppe in Zweiergruppen aufteilen, die sich die Geschichten erzählen.

NACHBEREITUNG: Dieses Warming-Up passt zu jeder Phase im Design-Thinking Prozess. Besonders hilfreich ist die Methode, um Kreativität anzuregen oder destruktive Gedanken zu vertreiben. Mit dieser Methode entfacht man eine Neugier am Gegenüber und lernt dieses aus einem neuen Blickwinkel kennen.

QUELLE: <https://methodenundmehr.de/3-wahrheiten-2/>



Empowerment Board Games

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode fördert das Engagement und gleichzeitig eine positive Gruppendynamik, weil es Spaß macht. Viele Brettspiele können für ein gutes Warming-Up genutzt werden. Wir empfehlen in diesem Fall folgendes Spiel: Voice UP (<https://voice-up.eu/>)



5-25 Personen



20-30 Minuten



2 Sets der Brettspiele (für 12 Personen). Diese können hier heruntergeladen werden:

<https://voice-up.eu/>

ein Beutel mit verschiedenen Gegenständen (Spielfiguren)

ANLEITUNG:

Das Spiel kann auf zwei Arten gespielt werden: im gegenseitigen Wettbewerb oder als Team. In beiden Fällen endet das Spiel, wenn eine*r oder alle Mitspieler*innen die Ziellinie nach 15 Feldern erreicht haben.

Das Spiel wird mit Würfeln und Spielkarten gespielt. Jede Person nimmt sich eine Spielfigur aus dem Beutel und stellt diese auf das erste Feld.

SCHRITT 1:

Wer die höchste Augenzahl würfelt, darf beginnen. Dann wird im Uhrzeigersinn weitergewürfelt.

SCHRITT 2:

Ab jetzt bestimmt die Würfelzahl die Aktivität, die von den Beteiligten ausgeführt werden muss (1 = tanzen; 2 = singen; 3 = malen; 4 = Geschichte erzählen; 5 = Rollenspiel; 6 = Joker (freie Wahl der Aktivität)).

SCHRITT 3:

Im Anschluss zieht man vom Kartenstapel eine Karte. Das Thema dieser Karte ist mit der gewürfelten Aktivität in Verbindung zu setzen. Zum Beispiel: Würfelzahl 1 = tanzen; Begriff auf der Karte: Frieden. Der/ die Spieler*in muss nun einen Friedenstanz vorführen.

SCHRITT 4:

Jede*r Mitspieler*in kann sich gegen eine Vorführung entscheiden. In beiden Fällen (es wird performt oder nicht), kann die Moderation für das Erkennen der Entscheidungsmöglichkeit Punkte vergeben. Auf diese Weise wird die Entscheidungsfähigkeit belohnt.

SCHRITT 5:

Wenn im Team gespielt wird, kann die Moderation den/die Spieler*in dazu motivieren, in der Gruppe um Hilfe zu bitten, um die Aufgabe im Team zu erledigen. In diesem Fall bekommen dann alle Beteiligten einen Punkt bzw. Punkte.

SCHRITT 6:

Nach ein paar Runden werden die Teilnehmer*innen gefragt, ob sie noch weiterspielen wollen. Je nachdem wird das Spiel fortgesetzt oder nicht.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Wie bereits erwähnt, dient das Spiel in erster Linie dazu, Spaß zu haben und die Teilnehmer*innen zu stärken. Es kann aber auch dafür genutzt werden, die Selbstreflexion zu fördern und tiefer in das Thema der Stärken einzusteigen.

Wenn Sie die Kooperation fördern möchten, können Sie die Teilnehmer*innen einladen, ohne Punktezahlen zu spielen, oder die Regel einführen, dass das Spiel endet, wenn alle die Ziellinie erreichen.

Die Prinzipien des beschriebenen Spiels sind universell, so dass Sie nicht das erwähnte spezifische Spielbrett (Voice UP) verwenden müssen, sondern auch andere Spiele nutzen können.

NACHBEREITUNG: Mit diesem Spiel kann man schnell eine positive Atmosphäre und eine gute Grundlage für alle folgenden Aktivitäten im Prozess schaffen. Vor allem aber kann mit dieser Methode die Zusammenarbeit intensiviert werden.

QUELLE: <https://voice-up.eu/>
<https://www.youtube.com/watch?v=aVrfq7tfqjo>



Bild - oder Fotokarten

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Ziel der Übung ist es, den Teilnehmer*innen zu ermöglichen, sich auf einer tieferen Ebene zu verbinden. Mit Hilfe von Bildern (realistisch oder abstrakt) können die Teilnehmer*innen ihr Selbstbewusstsein stärken und rationale Wahrnehmungen mit emotionalen Wahrnehmungen verknüpfen. Darüber hinaus fördert die Arbeit mit Bildkarten die Kreativität und Vorstellungskraft der Teilnehmer*innen.



12-15 Personen



20-30 Minuten



Ein Satz Foto- oder Bildkarten sowie ein Tisch in der Mitte des Raumes

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Platzieren Sie die Karten mit dem Bild nach oben auf dem Tisch. Der Tisch befindet sich in der Mitte des Raumes.

SCHRITT 2:

Jeder/jede Teilnehmer*in wählt in Ruhe eine Karte aus, die sie im jetzigen Moment am besten repräsentiert.

SCHRITT 3:

Nun setzen sich alle Beteiligten gemeinsam in einem Kreis zusammen. Jede*r zeigt die gewählte Karte und erklärt, welche Gefühle und Gedanken die Auswahl beeinflusst haben, und was dieses Bild bei der jeweiligen Person auslöst.

SCHRITT 4:

In der nächsten Runde wählen die Mitspielenden drei Karten aus, die am besten ihre Stärken beschreiben.

SCHRITT 5:

Laden Sie die Teilnehmer*innen ein, Paare zu bilden und jeweils 5 Minuten lang ihre Überlegungen zu den ausgewählten Karten auszutauschen.

SCHRITT 6:

Beenden Sie die Übung im Kreis und erklären Sie die Idee dahinter: Es geht darum, eine gegenseitige Verbindung einzugehen und darum, die Stärken des Gegenübers zu erkennen. Das Erkennen der Stärken eines jeden Teammitglieds ist für den folgenden Prozess von großer Bedeutung.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

TEs gibt verschiedene Verwendungsmöglichkeiten für die Karten. Unter (<https://www.apel-project.eu/>) ist ein Kartenspiel zu finden, welches im Rahmen des APEL-Projekts für Jugendleiter*innen entwickelt wurde. Es ist eine Kombination aus Wörtern, Fragen und Bildern. Bildkarten können während des gesamten Design-Thinking-Prozesses verwendet werden. Sie können z.B. in die Imagine-Phase des Design-Thinking-Prozesses eingebettet werden und helfen den Teilnehmer*innen, ihre Ideen für mögliche Lösungen zu visualisieren.

NACHBEREITUNG: Wie oben erwähnt, sind Bildkarten eine universelle Methode, die zum Warming-Up oder als begleitende Methode verwendet werden können. Sie schaffen eine positive Atmosphäre, die weiterführende Teamarbeitsaktivitäten unterstützt.

QUELLE: <https://www.apel-project.eu/>
<https://cardsoffeelings.wixsite.com/cards>



Marshmallow Challenge

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Das Ziel dieser Methode ist es, Teamarbeit und Kreativität zu fördern. Diese Übung ist eine der bekanntesten Kreativitätsübungen, die von Design-Thinking-Trainer*innen auf der ganzen Welt praktiziert wird. Die Teilnehmer*innen werden dazu eingeladen, sich auf eine intensive Gruppenarbeit einzulassen, die Spaß macht und anregt.



15-20 (5 Personen pro Team)



30 Minuten

Jede Gruppe benötigt: 1 Marshmallow, 20 Spaghetti-Stäbchen, Faden (1 Meter), Klebeband (1 Meter)



Wenn Sie keine Lebensmittel für diese Übung verwenden wollen, können Sie diese z.B. durch Knete und Schaschlik-Spieße ersetzen

Zusätzlich braucht jedes Team einen Tisch, an dem es arbeiten kann. Dabei sollten die Tische in ausreichendem Abstand zueinander stehen, so dass die Teams nicht zu nah aneinander arbeiten

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Die Teilnehmer*innen teilen sich in 5er Gruppen auf. Jede Gruppe hat nun 20 Minuten Zeit, um aus den zur Verfügung stehenden Gegenständen einen größtmöglichen Turm zu bauen.

SCHRITT 2:

Versuchen Sie während der Gruppenarbeit zu vermeiden, auf Fragen und Kommentare der Gruppe zu antworten. Ziel ist es, die Gruppe etwas unter Druck zu setzen, damit sie sich nur auf ihre eigene Kreativität verlässt. Halten Sie sie nach Möglichkeit davon ab, Ideen der anderen zu kopieren.

SCHRITT 3:

Wenn die Zeit abgelaufen ist, wird mit einem Meterstab die Gewinnergruppe ausfindig gemacht.

SCHRITT 4:

Laden Sie die Teilnehmer*innen nach dem Prozess ein, sich in einen Kreis zu setzen und über den Prozess und das Ergebnis nachzudenken. Versuchen Sie, die Erfolgsfaktoren hervorzuheben (Beispiel: Die Meinung aller wurde berücksichtigt; die Bedeutung der Planung des Turms, bevor Sie mit dem Bau beginnen etc.).

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Diese Übung ist sehr wettbewerbsorientiert. Es könnte sein, dass die Teilnehmer*innen emotional reagieren. Vor allem in dem Moment, wenn sich herausstellt, welche Gruppe gewonnen hat. Es können Zweifel entstehen, ob alle die Regeln befolgt haben. Dann ist es wichtig, daran zu erinnern, dass es nicht um den ersten Platz geht, sondern um die Kreativität und darum, wie in der Gruppe mit den Ideen aller Mitglieder umgegangen wurde. Sorgen Sie für eine ruhige und friedliche Atmosphäre.

NACHBEREITUNG: Diese Übung passt gut an den Anfang einer IMAGINE Phase, da sie die Kreativität anregt.

QUELLE: <https://www.marshmallowchallenge.com/instructions/>



Menschen - Bingo

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Methode „Menschen-Bingo“ fördert das Kennenlernen der Teilnehmer*innen. Durch sie erfahren alle Interessantes oder Lustiges über die anderen, aber auch Talente und Stärken, die für die spätere Zusammenarbeit nützlich sein können. Die Methode sorgt zudem für eine positive und kreative Atmosphäre.



15-30 Personen



30 Minuten

Bereiten Sie eine Bingo-Tafel vor. Im Vorfeld darf man frei darüber entscheiden wie viele Felder es gibt (Empfehlung: 10). In jedes Feld wird eine Kategorie geschrieben (z.B. Linkshänder*in, ist tätowiert, kann tauchen, hat mehr als 3 Geschwister etc.)



Die Bingo-Tafel wird für alle kopiert und jede*r erhält ein Exemplar sowie einen Stift

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Verteilen Sie die Bingo-Tafeln an alle Mitspielenden. Nun hat jede*r Zeit, sich für 15 Minuten frei im Raum zu bewegen, um mit den anderen einzeln zu sprechen und Leute zu finden, die die entsprechenden Eigenschaften/Hobbies haben. Deren Namen werden in die jeweiligen Felder geschrieben.

SCHRITT 2:

Der Schwierigkeitsgrad kann erhöht werden, indem die Namen der Teilnehmer*innen erstmal nicht eingetragen werden. So verhindert man, dass jeder gleich zur selben identifizierten Person läuft, um sein "Bingo" schneller zu erhalten.

SCHRITT 3:

Wer als erstes alle Felder mit den entsprechenden Namen befüllen konnte, ruft „Bingo“ und hat gewonnen.

SCHRITT 4:

Nachdem das Spiel beendet wurde, laden Sie die Teilnehmer*innen zu einer Reflexionsrunde ein, in der Sie die Bedeutung von Kommunikation für den Aufbau einer starken Zusammenarbeit betonen können.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Die Originalregeln von Bingo basieren auf gegenseitiger Konkurrenz. Sie können stattdessen auch die Bedeutung der Kommunikation in den Vordergrund rücken. Sollte sich jemand nicht trauen, andere anzusprechen, unterstützen Sie dabei.

NACHBEREITUNG: Die Methode ist ein wirklich guter Start für einen Design-Thinking-Prozess, weil sich die Teilnehmer*innen besser kennenlernen und Vertrauen zueinander entwickeln.

QUELLE: <https://play.zogculture.com/digital-human-bingo-a-connection-game-for-remote-working>



Meeting Through Walking

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Übung stammt aus dem Psychodrama - einer Methode, die oft in der Psychotherapie verwendet wird, bei der die Teilnehmer*innen durch Rollenspiele und dramatische Selbstdarstellung ihr Leben reflektieren und Einblicke gewinnen. Der Trainer/ die Trainerin gibt nicht nur Informationen, sondern versetzt die Teilnehmer*innen in die Lage, sich einzufühlen, Wissen zu erhalten und sich auszudrücken. Den Teilnehmer*innen werden reflektierende Fragen gestellt; die Suche nach Antworten fördert ihr Selbstbewusstsein, ihr Selbstvertrauen und ihre Eigeninitiative. Die Reaktionen, die durch die Übung bei den Teilnehmer*innen hervorgerufen werden, helfen ihnen sich bewusst zu werden, wie sie mit anderen interagieren.



12-15 Es sind auch große Gruppen möglich (bis zu 30)



30-40 Minuten, je nach Größe der Gruppe



Es wird kein zusätzliches Material benötigt

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Laden Sie die Mitglieder der Gruppe dazu ein, sich frei im Raum zu bewegen. Wichtig dabei ist, dass es leise ist. Das bedeutet auch, dass Blickkontakt vermieden wird. Mit folgenden Fragen gehen alle durch den Raum: Welche Gefühle kommen in mir auf, wenn ich mich im Raum bewege? Ist das Gefühl überall gleich? Wie fühlen sich die unterschiedlichen Teile des Raumes für mich an? Wo im Raum fühle ich mich am wohlsten? Gibt es Orte im Raum, die ich meide oder nicht mag?

Bitten Sie die Teilnehmer*innen sich weiter frei und schweigend im Raum zu bewegen, ohne Blickkontakt mit den anderen herzustellen. Stellen Sie folgende Fragen: Wie fühlen sich die verschiedenen Bereiche des Raumes an? Wo fühlen Sie sich wohler? Gibt es Teile des Raums, die Sie nicht mögen oder meiden?

SCHRITT 2:

Nun ist Blickkontakt erlaubt. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, darauf zu achten, wie sich der Blickkontakt anfühlt: Ist er unangenehm, oder fühlt er sich vertraut an?

SCHRITT 3:

In dieser Runde ändert sich nur die Perspektive. Jetzt lautet die Frage: Wie fühlt sich wohl die Person, der Sie in die Augen blicken?

SCHRITT 4:

Auch jetzt sind die Teilnehmer*innen eingeladen, sich im Raum zu bewegen. Doch nun dürfen Sie bei einer Begegnung ihr Gegenüber begrüßen, z.B. mit „Hallo“ oder „Hi“.

SCHRITT 5:

Nun dürfen die Teilnehmer*innen einander die Hände schütteln, sich umarmen oder z.B. die Hand auf die Schulter legen.

SCHRITT 6:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, an ihren Platz im Kreis zurückzukehren und erklären Sie ihnen, dass unser Verhalten auch vom Aussehen und anderen Eindrücken beeinflusst wird. Laden Sie die Teilnehmer*innen dazu ein, zu überlegen, wen sie einmal, zweimal, öfter oder überhaupt nicht getroffen haben. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, mit der Person, die sie am seltensten getroffen haben, ein Paar zu bilden und darüber zu sprechen, wer sie sind und was sie im Leben tun.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Versuchen Sie, eine angenehme Umgebung zu schaffen: Für die Gruppendynamik ist es wichtig, dass sich die Teilnehmer*innen im Trainingsraum wohlfühlen. Einige Leute finden es vielleicht unangenehm, sich zu umarmen oder berührt zu werden. Seien Sie sich dessen bewusst und planen Sie die Aktivität entsprechend.

NACHBEREITUNG: Diese Übung eignet sich gut für den Beginn einer Zusammenarbeit. Sie fördert eine gute Gruppendynamik und Zusammenhalt.

QUELLE: <https://voice-up.eu/uploads/manual-en.pdf>



Rhythmusspiele

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode eignet sich gut zum Aufwärmen. Das Ziel der Rhythmusspiele ist es, die Teilnehmer*innen auf die weitere Zusammenarbeit vorzubereiten, indem sie gefordert werden, sich auf sich selbst, aber auch auf die Gruppe zu fokussieren. Zudem fördert die Methode die Fähigkeit, auf schnelle Veränderungen einzugehen und erzeugt zugleich Zusammenhalt.



Bis zu 30 Personen



2-30 Minuten



Es wird kein spezielles Equipment benötigt.

ANLEITUNG:

Die unten genannten Rhythmusspiele können einzeln oder in Folge durchgeführt werden. Die Teilnehmer*innen stellen sich dafür im Kreis auf.

SCHRITT 1:

Händeklatschen wie ein Orchester: Bitten Sie die Teilnehmer*innen verschiedene Gruppen zu bilden. Jede Gruppe bekommt einen Rhythmus, der mit den Händen zu klatschen ist. Eine Person übernimmt die Rolle des „Maestros“ und dirigiert das Orchester.

SCHRITT 2:

Rhythmus und Namen: Geben Sie einen Rhythmus vor, die Gruppe klatscht diesen nach: Zweimal mit den Händen auf die Oberschenkel und danach zweimal die Finger schnipsen, sodass ein 4/4 Takt entsteht: Schenkel -Schenkel, Finger-Finger etc. Bitten Sie danach eine*n Teilnehmer*in den eigenen Namen während des Klatschens zu wiederholen: Schenkel-Schenkel/mein Name-mein Name, Finger-Finger/mein Name-Name einer anderen Person. Die andere Person führt das Spiel weiter, ohne den Rhythmus zu verlieren.

SCHRITT 3:

Zip-Zap-Zop: Das Wort 'Zip' wandert im Kreis von einer Person zur anderen. Die Stimme wird mit einer Bewegung des Kopfes und der Hände begleitet. Man nimmt das 'Zip' von demjenigen, der/die zur Linken steht und gibt es schnell demjenigen zu Rechten weiter. Wenn das Wort 'Zap' gesagt wird, wird die Spielrichtung geändert. Wenn jemand den Spielfluss unterbrechen möchte, sagt er/ sie 'Zop'. Dann kann entweder die Richtung geändert werden oder so lange darauf bestanden werden, dass aus dem 'Zop' ein 'Zip' oder 'Zap' wird. Dieses Spiel ist schnell und zielt darauf ab, einen kontinuierlichen Rhythmus mit schnellen Änderungen aufrechtzuerhalten.

SCHRITT 4:

One-Twenty: Ziel des Spiels ist es, dass das Team von 1 bis 20 zählt, ohne dass zwei Personen miteinander sprechen. Wenn zwei oder mehr Stimmen zusammen gehört werden, beginnt das Spiel von vorne. Das Spiel zielt auf Konzentration ab und führt die Idee ein, anderen „Raum zu geben“. Sie können die Teilnehmer*innen bitten, während des Spiels die Augen zu schließen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es kann leichter sein, zunächst mit kleineren Gruppen zu beginnen.

NACHBEREITUNG: Dies sind Aufwärmübungen, die für eine positive Atmosphäre und Gruppenzusammenhalt sorgen. Sie können aber auch in den einzelnen Phasen des Design-Thinking-Prozesses hilfreich sein.

QUELLE: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1457/Toolkit%20TTSC.pdf



Körper-Improvisationen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode hilft den Teilnehmer*innen, sich ihres Körpers im Raum und ihrer Interaktion mit anderen Menschen bewusst zu werden. Sie gibt ihnen ein sicheres Gefühl in der Gruppe und fördert sowohl das Selbstbewusstsein als auch die Zusammenarbeit. Außerdem fördert die Methode die Fähigkeit, auf plötzliche Veränderungen zu reagieren, und mental, emotional und körperlich Risiken einzugehen.



Bis zu 30 Teilnehmer



2-30 Minuten



Ein großer Raum, in dem sich die Teilnehmer*innen frei bewegen können

ANLEITUNG:

Es handelt sich um verschiedene Körperimprovisationen, die die Teilnehmer*innen ausprobieren, während sie sich im Raum bewegen. Je nach Ihren Zielen können Sie wählen, ob Sie sie bei der beschriebenen Reihenfolge bleiben oder nur einzelne Improvisationen ausprobieren.

SCHRITT 1:

Gehen: Alle gehen vorwärts, rückwärts, langsam, mit Unterbrechungen, seitwärts, hin und her, machen hohe, niedrige, schwere Schritte, halten inne, laufen schnell, ändern plötzlich die Richtung. Während die Teilnehmer*innen gehen, können Sie sie bitten, das Licht, die Schatten, den Geruch und die Temperatur des Raums zu beachten, auf die Geräusche zu achten, aus dem Raum zu gehen, sich in Gruppen zu versammeln, Teile des Raums zu verlassen usw.

SCHRITT 2:

Anweisungen folgen: Geben Sie der Gruppe Anweisungen, z.B. etwas Gelbes zu berühren, sich auf den Boden zu legen, jemanden mit dem Ellbogen zu berühren, vier Köpfe zusammenzustecken, mit fünf Personen einen Kreis zu bilden, den Fuß von jemandem zu berühren usw.

SCHRITT 3:

Anführer*innen folgen: Alle gehen durch den Raum und wählen sich eine*n Anführer*in, der/ dem sie folgen und alles nachahmen.

SCHRITT 4:

Sich beeinflussen lassen: Jede*r wählt einen Platz im Raum und beginnt allmählich, Impulsen von anderen zu folgen. Eine Handlung fließt dabei in die nächste. Die Teilnehmer*innen lassen sich von den Bewegungen der anderen beeinflussen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es ist wichtig, ausreichend Platz zu haben, damit sich alle frei bewegen können.

NACHBEREITUNG: Dies sind Aufwärmübungen, die dabei helfen, ein positives Umfeld für die Selbstdarstellung und den Gruppenzusammenhalt zu schaffen. Sie können hilfreich sein, bevor Sie mit einer „IMAGINE-Phase“ beginnen, da die Methode die Selbst- und Fremdwahrnehmung fördert.

QUELLE: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1457/Toolkit%20TTSC.pdf



Mix aus Rhythmusspielen und Körper-Improvisationen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode ist eine gute Möglichkeit, sich aufzuwärmen, Selbstbewusstsein zu erlangen und den Zusammenhalt und das Vertrauen innerhalb der Gruppe zu stärken. Ziel ist es, die Teilnehmer*innen auf die weitere Arbeit vorzubereiten. Die Methode fordert von den Teilnehmer*innen Konzentration und ermöglicht ihnen, zu improvisieren, sich auszudrücken und gleichzeitig mit anderen zu kooperieren. Zudem fördert sie die Reaktions- und Risikobereitschaft auf mentaler, emotionaler und physischer Ebene.



Bis zu 30 Personen



2-30 Minuten



Vorzugsweise ein großer Raum, in dem sich die Teilnehmer*innen frei bewegen können

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Tempo und Geschwindigkeit: Die Teilnehmer*innen können sich in Zeitlupe, normal oder schnell bewegen und variieren dies. Sie entwickeln eine einfache Bewegungssequenz und versuchen, jede Aktion in einer anderen Geschwindigkeit auszuführen.

SCHRITT 2:

Sitzen-Stehen-Laufen-Rennen: Die Teilnehmer*innen improvisieren den Ablauf dieser Bewegungen in einer 6er Gruppe. Sie beziehen Zeit/ Raum/ und Mitspieler*innen mit ein und beobachten die Beziehungen, die zwischen ihnen entstehen.

SCHRITT 3:

Rhythmus und Dynamiken: Zweiergruppen suchen eine Bewegung oder eine Sequenz, die eine einfache Geschichte zeigt. Diese Geschichte präsentieren sie im nächsten Schritt, wenden dabei jedoch verschiedene Rhythmen und Dynamiken an (zum Beispiel eine Bewegung sehr langsam, oder eine schnelle Wiederholung). Sie beobachten dabei, wie sich die Geschichte durch Rhythmusänderungen wandelt, versuchen den Gesichtsausdruck neutral zu halten (Pokerface) und betonen die Bewegungen des eigenen Körpers.

SCHRITT 4:

Zweierpaare führen ein „Körpergespräch“. Die Partner*innen reagieren auf das, was der Körper des anderen ausdrückt. Sie können mit Hilfe von Dynamik und Rhythmus, der Qualität der Bewegung, der Raumnutzung und der Geschwindigkeit Variationen schaffen.

SCHRITT 5:

Zweierpaare führen ein „Körpergespräch“ zu Gegenteilen. Sie machen das Gegenteil von dem, was der Partner/ die Partnerin zeigt. Das „Gegenteil“ kann sich hierbei auf die Qualität, die Form und Geschwindigkeit beziehen.

SCHRITT 6:

Chorus Arbeit: Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen auf, die sich so im Raum bewegen, als wären sie eine Person. In der Folgerunde wird ein/ eine Anführer*in bestimmt. Jedes Mal, wenn er/ sie die Richtung wechselt, wechselt auch die Gruppe die Richtung. Er/ sie kann den Rhythmus und die Laufdynamik verändern, aber auch mit Geräuschen oder der Stimme verschiedene Abläufe erstellen. Die Gruppe muss alles wiedergeben. So entsteht aus lauter Individuen eine synchrone Gruppe.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es ist wichtig, ausreichend Platz zu haben, damit sich alle frei bewegen können. Einige Menschen fühlen sich vielleicht unwohl oder schüchtern. Versuchen Sie, eine entspannte, ungezwungene Umgebung zu schaffen. Sie können die Übung selbst beginnen oder den Teilnehmer*innen zu Beginn genaue Anweisungen geben und erst nach einige Zeit zum Improvisieren einladen.

NACHBEREITUNG: Dies ist eine Aufwärmaktivität, die nützlich ist, um ein positives Umfeld für Selbsterkenntnis, Selbstaussdruck und Gruppenzusammenhalt zu schaffen.

QUELLE: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1457/Toolkit%20TTSC.pdf



Assoziationen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Übung fördert Kreativität, Erfindungsgabe und Problemlösestrategien. Sie eignet sich für alle Menschen, jedes Alter, für Kinder und Jugendlichen, aber auch für Profis. Die Übung hat daher „Eisbrecher-Potential“.



Mehrere kleine Gruppen aus 3-4 Personen



5-15 Minuten



Es wird kein spezielles Equipment benötigt, nur etwas Papier und Stifte

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

All the participants are divided into small groups of 3-4 people. Each group is given a sheet of paper and a pencil.

SCHRITT 2:

Geben Sie den Teilnehmer*innen zwei Stichworte: Das erste Wort repräsentiert den „Ausgangspunkt“ und das zweite den „Endpunkt“ einer Assoziationskette. Die zwei Wörter sollten Hauptwörter sein und nichts miteinander zu tun haben (z.B. Krokodil und Gardinenstange).

SCHRITT 3:

Die Teilnehmer*innen entwickeln dann eine Assoziationskette zwischen den beiden Wörtern, mit so wenigen Zwischenschritten wie möglich. Die Assoziation zwischen jedem aufeinanderfolgenden Stichwort muss aber klar sein.

HIER SIND BEISPIELE FÜR
„AUSGANGSPUNKTE“ UND „ENDPUNKTE“:

WOLKE - GETRÄNKEAUTOMAT

UHR - GÄNSEBLÜMCHEN

GIPFEL - KUGELSCHREIBER

WASSERKOCHER - HAUSTÜRSCHLÜSSEL

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Sorgen Sie für eine positive Atmosphäre und laden Sie die Teilnehmer*innen ein, kooperativ und nicht wertend zu sein. Jede*r sollte sich frei fühlen, seine Ideen zu äußern. Um Diskussionen zu vermeiden, können Sie vorschlagen, dass jedes Mal, wenn jemand ein neues Wort vorschlägt, es nur akzeptiert wird, wenn die Mehrheit der Gruppe die Assoziation mit dem vorherigen Wort ohne Erklärung des Befürworters sofort erkennen kann.

NACHBEREITUNG: Mit dieser Übung wurde in Workshops zur Förderung von Kreativität experimentiert. Sie kann zu Beginn einer kreativen Phase während des Design Thinking-Prozesses angewendet werden, aber auch als Eisbrecher während des Aufwärmens.

QUELLE: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/norwegian-highway-the-creativity-development-game-by-a-burnosenka.1642/>



Adapting to Change

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Übung fördert das Warming Up: Sie hilft den Teilnehmer*innen dabei, sich frei zu fühlen und sich frei vor der Gruppe auszudrücken. Darüber hinaus befähigt sie die Teilnehmer*innen dabei, zu erkennen, dass sie Veränderungen bewirken können, indem sie sich selbst ändern und anpassen.



12-24 Teilnehmer*innen



35-45 Minuten



Nur ein geräumiger Raum

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Setzen Sie sich mit allen Teilnehmer*innen in einen Kreis und bitten Sie sie, sich eine Bewegung zu überlegen, die ihren Namen und ihre Persönlichkeit repräsentiert. Anschließend stellen alle kurz ihre Bewegung vor. Geben Sie der Gruppe dafür 5 Minuten Zeit.

SCHRITT 2:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich in Paare aufzuteilen. Diese verbinden ihre Bewegungen so miteinander, als ob sie eine Person wären, und schaffen am Ende eine neue Bewegung, die sie beide repräsentiert. Bitten Sie sie, vor der Gruppe aufzutreten. Geben Sie der Gruppe dafür 10 Minuten Zeit.

SCHRITT 3:

Bilden Sie dann aus jeweils zwei Paaren eine neue Gruppe mit 4 Personen, und bringen Sie sie dazu, ihre vorherigen Paar-Bewegungen zusammenzuführen und dann eine Bewegung für die Vierergruppe zu entwickeln. Bitten Sie sie, dies vor allen zu tun und dann wieder in den Kreis zu gehen. Geben Sie der Gruppe dafür 15 Minuten Zeit.

SCHRITT 4:

Führen Sie dann alle Gruppen zusammen und lassen Sie die Teilnehmer*innen aus allen Bewegungen eine gemeinschaftliche entwickeln. Geben Sie der Gruppe nur 5 Minuten Zeit, um Dringlichkeit zu simulieren und damit etwas Druck zu erzeugen. Egal, ob sie fertig sind, bitten Sie sie, die Bewegung vorzuführen.

SCHRITT 5:

Fragen Sie die Teilnehmer*innen, worum es ihrer Meinung nach bei der Übung gegangen sein könnte. Hören Sie sich die Meinungen zunächst an, ohne sie zu kommentieren.

SCHRITT 6:

Anschließend erläutern Sie, wozu die Übung dienen soll: Sie zeigt, dass wir alleine Ideen entwickeln und überleben können, wir uns mit Hilfe von Kommunikation und Zusammenarbeit aber weiterentwickeln können und erfolgreicher sind, wie es ja auch in der Menschheitsgeschichte der Fall war.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Wichtig ist es, dass es Ihnen gelingt, eine positive Atmosphäre zu schaffen. Die Teilnehmer*innen werden ermutigt, sich die Ideen ihrer Partner*innen anzuhören und sie mit ihren eigenen zu kombinieren. Der leichte Zeitdruck könnte dazu beitragen, dass sie sich mehr auf das Ziel und weniger auf Konflikte konzentrieren.

NACHBEREITUNG: Diese Methode kann als Eisbrecher-Übung genutzt werden, insbesondere bevor eine Phase beginnt, in der es um Kooperation und das Zusammenführen von Ideen geht.

QUELLE: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1457/Toolkit%20TTSC.pdf



Kreative Kräfte

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode ermöglicht den Teilnehmer*innen, alle ihre Sinne zu aktivieren, um damit ihre Kreativität im Design-Thinking-Prozess anzuregen. Die Methode ist inspiriert vom Mind-Fitness-Konzept von Shirzad Chamine.



Je nach Kontext kann die Übung mit kleinen und großen Gruppen umgesetzt werden



10-15 Minuten



Es ist keine besondere Ausrüstung erforderlich: nur ein geräumiger Raum, um alle Teilnehmer*innen unterzubringen und eine entspannte und ruhige Atmosphäre zu schaffen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Fragen Sie die Teilnehmer*innen, wo ihre kreativen Energien liegen.

SCHRITT 2:

Nach der Diskussion laden Sie sie ein, eine Reihe von kurzen Übungen zu machen, um ihre Kreativität zu entfalten.

SCHRITT 3:

Bei der ersten Übung geht es um die Atmung. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, die Augen zu schließen und sich auf ihre Atmung zu konzentrieren. Lassen Sie sie spüren, ob sie langsam oder schnell ist. Bitten Sie sie nach 2-3 Minuten, die Augen zu öffnen. Fragen Sie sie, wie sie die Übung erlebt haben.

SCHRITT 4:

Bitten Sie sie nun, die Augen zu schließen und sich auf ihr Gehör zu konzentrieren. Sie sollen versuchen, den am weitesten entfernten Ton einzufangen. Was ist das für ein Ton/ Geräusch? Bitten Sie sie dann, ihre Körpergeräusche (Atmung, Herzschlag usw.) zu hören. Fragen Sie sie, wie sie die Übung erlebt haben.

SCHRITT 5:

Stehen Sie jetzt alle auf und gehen im Raum umher. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, aus dem Fenster zu schauen und sich auf eine Sache zu konzentrieren, die ihre Aufmerksamkeit erregt. Bitten Sie sie, alle Details zu entdecken. Nach 2-3 Minuten sollen alle zurückkommen.

SCHRITT 6:

Reflektieren Sie die Übung mit der Gruppe.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Einige Teilnehmer*innen fühlen sich möglicherweise unwohl, wenn sie ihre Augen schließen. Sagen Sie ihnen, dass das kein Problem ist.

NACHBEREITUNG: Diese Methode kann als Einstieg vor anderen Übungen und zu Beginn jedes „ernsthaften“ Design-Thinking-Prozesses verwendet werden.

QUELLE: <https://www.positiveintelligence.com/>

Feel-Phase



Framing the Challenge



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode ist ein guter Einstieg in einen Design-Thinking-Prozess. Die Teilnehmer*innen werden dazu eingeladen, ihre Teilnahmemotivation und ihre Lösungsideen vorzustellen.



12-15 Teilnehmer*innen



60-90 Minuten



Stifte, 4-5 Tische für Gruppenarbeiten (bei Online-Training: 4-5 virtuelle Räume)

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Erklären Sie den Design-Thinking-Prozess und betonen Sie, dass die Teilnehmer*innen sich aktiv einbringen können.

SCHRITT 2:

Erläutern Sie, dass der Ausgangspunkt dieses Prozesses darin liegt, eine Herausforderung zu benennen, zu der sie später Lösungsideen entwickeln werden.

SCHRITT 3:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich in 4 bis 5 Gruppen aufzuteilen – nach dem Zufallsprinzip oder mit Hilfe einer anderen Methode.

SCHRITT 4:

Geben Sie den Gruppen einige Fragen, die sie diskutieren und beantworten sollen, um die Herausforderung formulieren zu können, an der sie arbeiten werden. Dafür haben sie 60 Minuten Zeit. Dabei können Sie folgende Fragen nutzen:

1. WELCHES PROBLEM MÖCHTEN SIE LÖSEN? (Z.B. – WIE KÖNNEN WIR DIE GEWALT IN DER NACHBARSCHAFT VERRINGERN?)

2. WAS IST DAS WICHTIGSTE ERGEBNIS, DAS SIE ERREICHEN MÖCHTEN?
3. WELCHER KONTEXT/WELCHE ZWÄNGE BESTEHEN?
4. WAS SIND MÖGLICHE LÖSUNGEN FÜR IHR PROBLEM?
5. FRAGEN SIE SICH: IST DAS URSPRÜNGLICHE GENANNT PROBLEM MMER NOCH DAS RICHTIGE? WENN NICHT, BEGINNEN SIE WIEDER BEI 1.

SCHRITT 5:

Bitten Sie jede Gruppe, ihr Ergebnis zu präsentieren.

SCHRITT 6:

Beenden Sie die Übung und erläutern Sie, dass dies erst der Anfang des Prozesses ist. Der Blick auf die Herausforderung und mögliche Lösungen werden sich weiterentwickeln, wenn die Teilnehmer*innen damit beginnen, das jeweilige Feld zu erkunden und mit den Betroffenen sprechen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Wenn die Gruppe keine eigene Herausforderung benennen kann oder will, können Sie zunächst beispielhaft eine Herausforderung benennen (inkl. Antworten zu den einzelnen Fragen) und mit der Gruppe den Prozess probeweise durchlaufen.

NACHBEREITUNG: Diese Übung legt den Grundstein für die Feel-Phase des Design Thinking-Prozesses, in der es darum geht, eine Herausforderung zu identifizieren. Sie ist direkt mit Übungen wie Empathie-Karte, Interviews, Desk Research verbunden, die den Teilnehmer*innen mehr Wissen und Einblicke in das jeweilige Thema geben. Wenn Sie der Meinung sind, dass die Übung für Ihre Teilnehmer*innen zu komplex ist, können Sie zunächst mit einer Empathiekarte und anderen interaktiveren Übungen beginnen und dann mit der Identifizierung der Herausforderung beginnen.

QUELLE: <https://www.designkit.org/methods/frame-your-design-challenge>

Empathiekarte

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Übung zielt darauf ab, dass die Teilnehmer*innen sich in jene Menschen einfühlen, die mit der Herausforderung, die sie bearbeiten möchten, in Verbindung stehen. Die Empathiekarte unterstützt dabei, die Perspektive anderer Personen einzunehmen, tiefere Einblicke in die Ursachen der Herausforderung zu erhalten und Ideen für mögliche Lösungen zu entwickeln.



12-15 Teilnehmer*innen



60-90 Minuten



Stifte, Materialien für kreatives Arbeiten, 4-5 Tische für die Gruppenarbeit (alternativ virtuelle Räume und Online-Tafel für Gruppenarbeit), Vorlagen für Empathiekarten (A3-Format)

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Gratulieren Sie den Teilnehmer*innen zunächst zu Herausforderung, für die sie Lösungen entwickeln wollen. Erklären Sie, warum es wichtig es, die Perspektive der davon betroffenen Menschen zu berücksichtigen.

SCHRITT 2:

Präsentieren Sie die Empathiekarte. In Design Thinking-Prozessen werden verschiedene Modelle verwendet, wir empfehlen die Personakarte, die so aufgebaut ist:

1. PERSON: ERSTELLEN SIE EINE KURZE SKIZZE/ZEICHNUNG DER PERSON.

2. IDENTITÄT: WER IST DIE PERSON? WAS SIND SEINE/IHRE WICHTIGSTEN EIGENSCHAFTEN?

3. VERHALTEN: WAS MACHT DIESE PERSON NORMALERWEISE TÄGLICH? WIE SIEHT EIN TAG DIESER PERSON AUS?

4. EINSTELLUNG (WERTE): WIE IST SEINE/IHRE ALLGEMEINE EINSTELLUNG ZU DEN DINGEN? WIE IST SEINE/IHRE ALLGEMEINE EINSTELLUNG ZU DEM VORLIEGENDEN THEMA?

5. PERSÖNLICHE ZIELE: WAS SIND SEINE/IHRE PERSÖNLICHEN ZIELE?

6. ZITATE: WAS SIND TYPISCHE AUSSAGEN DER PERSON?

SCHRITT 3:

Identifizieren Sie gemeinsam die Personengruppen, die von der Herausforderung betroffen sind. Bilden Sie entsprechend der Anzahl der genannten Personengruppen Kleingruppen. Jede Kleingruppe entwickelt eine Empathiekarte zu einem/ einer Stellvertreter*in dieser Personengruppe. Wenn Alleinerziehende z.B. eine Personengruppe darstellen, die von der Herausforderung betroffen sind, könnte die Stellvertreterin, „Kathrin, 27 Jahre, zwei Kinder, teilzeitarbeitend mit wenig Kontakten“, sein. Die Gruppen haben 50 Minuten Zeit, die Empathiekarten zu erstellen. Geben Sie ihnen dafür eine Vorlage in A3 und bitten Sie die Gruppe, die Plakate so kreativ wie möglich zu gestalten.

SCHRITT 4:

Gehen Sie im Raum umher und beantworten Sie bei Bedarf Fragen.

SCHRITT 5:

Jede Gruppe hängt ihr Plakat auf, damit alle es ansehen können. Das Publikum wird eingeladen, Fragen zu stellen – auch um die beschriebene Zielgruppe noch weiter zu konkretisieren.

SCHRITT 6:

Wenn alle Plakate an der Wand hängen und präsentiert wurden, reflektieren Sie die Übung und ihren Sinn mit der Gruppe.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Um zu vermeiden, dass Teilnehmer*innen sich in der Gruppe „verstecken“, können Sie die Teilnehmer*innen in kleine Gruppen mit maximal 4 Teilnehmer*innen aufteilen. Betonen Sie bei den einzelnen Schritten, dass die Teilnehmer*innen Zeit für eine genaue Rollenverteilung aufwenden müssen (z. B. Notizen machen, online nach Informationen suchen, den Prozess leiten, kreative Materialien verwenden, vor anderen präsentieren usw.).

NACHBEREITUNG: Die Übung trägt dazu bei, dass die Gruppe verschiedene Perspektiven auf ihre Herausforderung kennenlernt. Sie schlägt eine Brücke zum direkten Kennenlernen der Zielgruppen und des jeweiligen Problemumfelds. Wenn Sie die Übung beenden, können Sie erklären, dass es nun an der Zeit ist, nach draußen zu gehen, um sich die Ursachen der Herausforderung und mögliche Lösungen anzusehen.

QUELLE: https://www.eu-patient.eu/globalassets/library/epf_toolkit_on_empowering_leadership.pdf

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmer*innen, einen bewussten Perspektivwechsel zu erleben, indem sie sich in das Leben anderer Menschen einfühlen. Ziel der Übung ist es, dass die Teilnehmer*innen andere Personen oder Gruppen, deren Arbeitsweise und die Dinge, die ihnen wichtig sind, besser verstehen. Einfühlsam zu sein und die Ansichten und Ideen anderer Menschen zu verstehen, führt zu fruchtbareren und kooperativeren Beziehungen. Dies gelingt auch, indem wir den Unterschied zwischen Wahrnehmung/ Beobachtung und Urteil/ Interpretation deutlich machen. Wenn junge Menschen eine einführende Haltung einnehmen und versuchen, andere zu verstehen, werden sie erkennen, dass dadurch ihre Beziehungen zu anderen Menschen positiv beeinflusst werden.



10-15 Teilnehmer*innen

Diese Übung kann entweder als Workshop oder an zwei aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden



- 2 Stunden für die Vorbereitung (Schritt 1 bis Schritt 3)
- 2-3 Stunden für die Umsetzung (Schritt 4 und Schritt 5)
- 1-2 Stunden für die Reflexion (Schritt 6 und Schritt 7)



Handout mit der Anleitung

Flipchart und Stifte

Praktische Beispiele

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Bereiten Sie sich auf die Übung vor, indem Sie den Unterschied zwischen Wahrnehmung/Beobachtung und Urteil/Interpretation reflektieren. Überlegen Sie sich Beispiele, mit denen Sie den Unterscheid deutlich machen können.

SCHRITT 2:

Beginnen Sie mit einer Diskussion, warum Menschen Dinge unterschiedlich interpretieren. Sie können dabei auf folgende Fragen zurückgreifen und Beispiele nennen:

WARUM INTERPRETIEREN WIR DIE WELT UM UNS HERUM AUF EINE BESTIMMTE WEISE?

WIE BILDEN WIR UNS MEINUNGEN ÜBER ANDERE MENSCHEN UND UNSERE UMGEBUNG?

WOVON WERDEN WIR BEEINFLUSST?

WAS IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN WAHRNEHMUNG/BEOBACHTUNG UND URTEIL/INTERPRETATION?

SCHRITT 3:

Beschatte: Fragen Sie die Teilnehmer*innen, wie wichtig es aus ihrer Sicht ist, sich in andere Menschen hineinzusetzen.

EINE MÖGLICHKEIT, SICH IN ANDERE HINEINZUVERSETZEN, STELLT DIE TECHNIK DES „BESCHATTENS“ DAR. „BESCHATTEN“ BEDEUTET, EINE BESTIMMTE ZEIT MIT ANDEREN MENSCHEN ZU VERBRINGEN, SIE UND IHR VERHALTEN ZU BEOBACHTEN UND SICH NOTIZEN DAZU MACHEN. BEIM „BESCHATTEN“ KÖNNEN AUCH FRAGEN GESTELLT WERDEN, Z. B. WIE SIE ZU ENTSCHEIDUNGEN KOMMEN, WIE SIE KONTAKTE KNÜPFEN, ARBEITEN ODER SICH ENTSPANNEN. EINFACH AUSGEDRÜCKT BEDEUTET „BESCHATTEN“, SICH EIN KLARES BILD VON JEMAND ANDEREM ZU MACHEN.

SCHRITT 4:

DIE TEILNEHMER*INNEN ERHALTEN DIE AUFGABE, EINE*N FREUND*IN/BEKANNTE*N FÜR EINE BESTIMMTE ZEIT (Z. B. EIN PAAR STUNDEN/EINEN NACHMITTAG, JE NACH MÖGLICHKEIT) ZU „BESCHATTEN“ UND ALLE BEOBACHTUNGEN ZU NOTIEREN. SIE RICHTEN DABEI DEN FOKUS AUF DIE UMGEBUNG DER PERSON SOWIE DIE ART UND WEISE, WIE SIE SICH GEGENÜBER IHRER UMGEBUNG VERHÄLT (Z. B. IN KONKRETEN SITUATIONEN, GEGENÜBER ANDEREN MENSCHEN, HERAUSFORDERUNGEN USW.).

GEBEN SIE DEN TEILNEHMER*INNEN EIN HANDOUT, AUF DEM DIE AUFGABE BESCHRIEBEN IST.

SCHRITT 5:

Vereinbaren Sie mit Teilnehmer*innen ein weiteres Treffen, an dem sie ihre Erfahrungen vorstellen.

SCHRITT 6:

Reflektieren Sie mit den Teilnehmer*innen den Sinn der Übung hin und fassen Sie die Ergebnisse zusammen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es wird empfohlen, diese Übung mit Teilnehmer*innen durchzuführen, die sich bereits kennen. Die Übung kann für die Teilnehmer*innen eine völlig neue Erfahrung darstellen und erfordert, dass sie ihre Komfortzone verlassen. Deshalb ist es wichtig ist, dass sich alle wohl genug fühlen. Erklären Sie den Teilnehmer*innen anhand eines Beispiels, warum sie von der Übung profitieren können.

NACHBEREITUNG: Diese Übung ist mit allen Phasen des Design Thinking verbunden, da sie die Teilnehmer*innen ermutigt, einen Perspektivwechsel einzunehmen.

QUELLE: www.designkit.org/methods/immersion





Zitronen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Übung trägt dazu bei, ein gutes Klima der Zusammenarbeit innerhalb einer Arbeitsgruppe zu entwickeln und zu etablieren. Sie kann zu Beginn eines Design Thinking Prozesses angewendet werden, um eine positive Atmosphäre zu schaffen.



Egal



30 Minuten



Genügend Zitronen für alle in der Gruppe und eine Tragetasche

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Jedes Gruppenmitglied bekommt eine Zitrone.

SCHRITT 2:

Alle Teilnehmer*innen erhalten den Auftrag, die eigene Zitrone sorgfältig zu anzusehen und Besonderheiten in Hinblick auf die Form, den Farbton, die Beschaffenheit usw. zu notieren.

SCHRITT 3:

Alle Teilnehmer*innen präsentieren vor der Gruppe ihre Zitrone und benennen so viele besondere Merkmale wie möglich. Ziel ist es, die Frucht zu personifizieren. Am Ende der Präsentation gibt der/ die Vorstellende der Zitrone einen Name.

SCHRITT 4:

Anschließend werden alle Zitronen eingesammelt, in die Tasche gelegt und gemischt.

SCHRITT 5:

Die Teilnehmer*innen stellen sich in einem Kreis auf und die Zitronen werden in der Mitte ausgeschüttet.

SCHRITT 6:

Bitten Sie nun alle, die eigene Zitrone wiederzufinden. Wenn zwei oder mehr Teilnehmer*innen dieselbe Zitrone beanspruchen, kann der/ die Moderator*in helfen, ihre Zitrone zu identifizieren. Wird keine Einigung erzielt, wird die umstrittene Zitrone als nicht identifiziert zurückgelegt.

SCHRITT 7:

Am Ende fragen Sie, wodurch die Teilnehmer*innen ihre Zitrone wiedererkannt haben, und untersuchen Sie die Unterschiede zwischen den Früchten in Hinblick auf Farbe, Form, Schale etc.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Auch bei dieser Übung ist es wichtig, eine ruhige Umgebung zu schaffen, um für eine gute Zusammenarbeit zu sorgen.

NACHBEREITUNG: Diese Methode unterstützt uns dabei zu verstehen, dass jede*r von uns Eigenschaften hat, die uns von anderen unterscheiden und uns einzigartig und unverwechselbar machen. Sie ermöglicht es auch, Unterschiede zwischen Menschen, verschiedenen Kulturen, Geschlechtern etc. zu reflektieren und wertzuschätzen.

QUELLE: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/lemons.278/>



Fotogeschichten

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Durch Fotogeschichten lernen wir andere Menschen besser kennen und können uns in sie einfühlen. Mit ihrer Hilfe befähigen wir Menschen, ihre Geschichten zu erzählen, da Fotos viele Informationen über das Leben eines Menschen enthalten. Sie helfen und dabei, ein klareres Bild von einer Person und ihrem Umfeld zu bekommen. Fotogeschichten unterstützen auch dabei, Kontakte zu knüpfen und den Grundstein für eine Diskussion zu legen.



10-12 Teilnehmer*innen



2-7 Tage



Kamera

ANLEITUNG:

Diese Methode hilft uns, den Charakter, die Gedanken, das Verhalten und die sozialen Bezüge einer Person besser zu verstehen.

SCHRITT 1:

Betrachten sie die Übung als Prozess, in dem es darum geht, den Alltag einer Person darzustellen. Sie braucht Zeit - stellen Sie daher sicher, dass Sie ein paar Tage Zeit haben.

SCHRITT 2:

Geben Sie den Teilnehmer*innen eine Kamera (falls sie keine haben) und erklären Sie ihnen, zu welchem Thema sie eine Fotogeschichte machen sollen. Bei der Auswahl des Themas orientieren Sie daran, was in der Gruppe gerade Thema ist. Wenn es z.B. gerade um Geld geht, können Sie die Teilnehmer*innen bitten, Fotos von allen zu machen, die ihre finanziellen Entscheidungen beeinflussen. Oder Sie könnten sie bitten, ein Foto von allen Orten zu machen, an denen sie Geld ausgeben.

SCHRITT 3:

Vereinbaren Sie mit den Teilnehmer*innen einen Termin, bis zu dem diese Ihnen die Fotos schicken.

SCHRITT 4:

Schauen Sie sich die Fotos an und überlegen Sie sich Fragen, die Sie in Hinblick auf die Fotos den Teilnehmer*innen beim nächsten Treffen stellen möchten.

SCHRITT 5:

Stellen Sie den Teilnehmer*innen beim nächsten Treffen die Fragen, die Sie auf der Grundlage der von ihnen aufgenommenen Fotos vorbereitet haben. Fragen Sie sie z.B., warum sie sich auf bestimmte Dinge konzentriert haben. So reflektieren die Teilnehmer*innen, warum sie bestimmte Fotos gemacht haben und welche Bedeutung diese für sie haben.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Denken Sie daran, dass Sie die Teilnehmer*innen beim Fotografieren nicht durch Ihre Anwesenheit stören oder beeinflussen. Die Teilnehmer*innen werden ihr Verhalten ohnehin leicht anpassen, da sie wissen, dass Sie sich die Geschichten später ansehen werden.

Versuchen Sie Teilnehmer*innen, die schüchtern und widerspenstig wirken, einzubinden und machen Sie deutlich, dass es kein Richtig oder Falsch gibt.

NACHBEREITUNG: Die Fotogeschichten tragen dazu bei, dass die Teilnehmer*innen ihr eigenes Verhalten beobachten und reflektieren. Dies kann dazu führen, dass sie ermutigt werden, über Visionen, Ideen und Ziele in Bezug auf ihr eigenes Leben nachzudenken.

QUELLE: <https://www.designkit.org/methods/photojournal>
<https://www.interaction-design.org/literature/article/stage-1-in-the-design-thinking-process-empathise-with-your-users>





5x WARUM

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Methode „5x WARUM“ trägt dazu bei, das Verständnis der Teilnehmer*innen für die Ursachen eines Problems zu schärfen. Sie erkennen dadurch, dass Probleme oft an einer Stelle wurzeln, die man ursprünglich nicht vermutet hätte. Die Methode basiert auf einer einfachen Interviewtechnik, mit deren Hilfe gezielte Fragen gestellt werden, um mehr über eine Problemsituation zu erfahren.



Diese Übung kann sowohl mit kleineren als auch mit größeren Gruppen durchgeführt werden



30-60 Minuten



Whiteboard oder Flipchart

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Einigen Sie sich entweder mit Hilfe eines Brainstormings mit den Teilnehmer*innen auf ein Problem, an dessen Lösung die Gruppe interessiert ist. Oder Sie nennen ein konkretes Problem, an dem Sie mit den Teilnehmer*innen arbeiten wollen.

SCHRITT 2:

Fragen Sie die Teilnehmer*innen, warum das Problem aus ihrer Sicht besteht. Die Teilnehmer*innen können entweder gemeinsam eine Antwort finden oder jedes Gruppenmitglied formuliert eine Antwort und die Gruppe einigt sich auf eine davon. Schreiben Sie die Antwort auf ein Flipchart.

SCHRITT 3:

Wandeln Sie die genannte Antwort in eine Frage um und fragen Sie erneut nach dem „Warum“. Stellen Sie die Warum-Frage 5mal - oder bis Sie bei der Ursache des Problems angekommen sind.

SCHRITT 4:

Anschließend können Sie in der Gruppe den Prozess reflektieren und offene Fragen klären.

Beenden Sie die Übung, indem Sie betonen, wie wichtig es ist, zu verstehen, dass eine scheinbare Ursache eines Problems nicht immer die tatsächliche Ursache sein muss, sondern nur Ausdruck eines anderen Problems oder einer Kette von Problemen sein kann.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Das Bewusstsein der Teilnehmer*innen für systemisches und analytisches Denken zu schärfen, ist nicht einfach. Daher erfordert diese Methode Übung. Geben Sie den Teilnehmer*innen Hinweise, die sie beim Beantworten der Frage unterstützen. Versuchen Sie in diesem Zusammenhang, offene Fragen zu stellen (z. B. Wie fühlen sich die an dieser Situation beteiligten Personen Ihrer Meinung nach?) und vermeiden Sie geschlossene Fragen (z. B. Geht es den beteiligten Personen gut?).

Wenn jemand widerwillig teilnimmt/Widerstand zeigt, versuchen Sie, Gemeinsamkeiten zu finden und zu verstehen, was die Ursache sein könnte.

NACHBEREITUNG: Diese Methode regt dazu an, über Problemursachen nachzudenken.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/en/1Empathie/5-warum.html>



Gemeinsam schweigen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Übung „Gemeinsam schweigen“ bietet die Möglichkeit, echte menschliche Verbindungen zu schaffen. Stille ist erstaunlich und ein unterschätzter Teil der menschlichen Interaktion. Stille zuzulassen, während man mit jemand anderem zusammen ist, ist eine wunderbare Art der Kommunikation. Effizienz und Tun werden in unserer Gesellschaft aber mehr geschätzt als Stille. Es erfordert Mut, einer anderen Person schweigend von Angesicht zu Angesicht gegenüberzusitzen und sich in die Augen zu schauen. Am Anfang ist es vielleicht unangenehm. Aber einem anderen Menschen die ganze Aufmerksamkeit zu schenken und ihn wirklich zu sehen, ist vielleicht das größte Geschenk, das man jemandem machen kann.



5-6 Teilnehmer*innen



30-60 Minuten



PC, beamer

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Sehen Sie sich das Video „A Minute of Silence“ der Künstlerin Marina Abramovic auf YouTube an. Es wird helfen, die richtige Stimmung zu erzeugen, und es ist wirklich schön (4 Minuten): <https://www.youtube.com/watch?v=mEcqogvIxPY>

SCHRITT 2:

Führen Sie die Teilnehmer*innen durch eine kurze Meditationsphase. Dafür können Sie auch eine geführte Meditation aus dem Internet nutzen. Wichtig ist es, dass sich alle entspannen können (15 Minuten).

SCHRITT 3:

Anschließend setzen sich jeweils zwei Personen einander gegenüber. Sie beginnen damit, sich ein paar Sekunden lang schweigend direkt in die Augen zu sehen (1 Minute).

SCHRITT 4:

Eine Person beginnt, etwas Wichtiges zu sagen – einen oder zwei Sätze. Die Beteiligten sitzen dann weitere 10-15 Sekunden in völliger Stille, bevor die andere Person antwortet.

SCHRITT 5:

Nach ein paar Minuten sagt jeweils die andere Person zuerst etwas, und die andere antwortet (5 Minuten).

SCHRITT 6:

Wenn Sie genug Zeit haben, können Sie nun die gesamte Gruppe in Zweierpaare aufteilen, um sich gegenseitig etwas zu sagen und dann zu antworten (10 Minuten).

SCHRITT 7:

Am Ende der Übung werden Sie möglicherweise feststellen, dass das Kommentieren oder Stellen von Fragen fehl am Platz erscheint. Die Stille selbst ist das Lernergebnis. Und hoffentlich haben auch die Teilnehmer*innen die Bedeutung der Stille gespürt. Sagen Sie einfach: „Danke, dass Sie mutig waren und mitgemacht haben.“

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Gemeinsam zu schweigen kann tiefgreifend, intim und ein bisschen beängstigend sein. Es ist wichtig, die richtige Stimmung dafür zu erzeugen und dafür zu sorgen, dass sich alle wohlfühlen.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann in allen Phasen des Design Thinking angewendet werden. Die Teilnehmer*innen werden dadurch ermutigt, Stille allein und gemeinsam zu erkunden, und erfahren, dass gemeinsam erlebte Stille wichtig für die menschliche Entwicklung und Verbindung ist.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>

Imagine-Phase



6 Hüte

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Mit der 6-Hüte-Methode können Teilnehmer*innen systematisch verschiedene Positionen zu einer Frage einnehmen, wodurch es einfacher wird, Lösungen für Probleme oder Ideen zu finden. Die Methode ermöglicht es den Teilnehmer*innen, eine Idee aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Damit machen sie sich eines der wichtigsten Prinzipien des Design Thinking zu Eigen: die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven.



12 - 15 Teilnehmer*innen:



15-20 Minuten



Farbiger Karton und
anderes Material zum
Gestalten und
Herstellen von 6
farbigen Hüten

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Laden Sie die Gruppe zu einer Aufwärmübung ein, um „Superkräfte“ zur Problemlösung zu entwickeln. Die Übung heißt „6 Hüte“.

SCHRITT 2:

Teilen Sie die Teilnehmer*innen in 6 Gruppen auf und bitten Sie sie, mit den bereitgestellten Materialien pro Gruppe jeweils einen farbigen Hut (weiß, gelb, schwarz, rot, grün und blau) zu basteln.

SCHRITT 3:

Jede Gruppe stellt ihren Hut vor. Gratulieren Sie den Gruppen zur ihren Hüten. Erläutern Sie die symbolische Bedeutung jeder Farbe:

WEIß STEHT FÜR OBJEKTIVITÄT UND NEUTRALITÄT. OHNE ZU BEWERTEN, WERDEN INFORMATIONEN, FAKTEN UND ZAHLEN GESAMMELT. PERSÖNLICHE MEINUNGEN, EMOTIONEN UND URTEILE BLEIBEN AUBEN VOR.

GELB STEHT FÜR ALLE OBJEKTIV POSITIVEN EIGENSCHAFTEN.

SCHWARZ BENENNT ALLE SACHLICHEN ARGUMENTE, ZWEIFEL, BEDENKEN UND RISIKEN, ABER KEINE NEGATIVEN GEFÜHLE.

ROT STEHT FÜR PERSÖNLICHE GEFÜHLE UND SUBJEKTIVE MEINUNGEN.

GRÜN STEHT FÜR KREATIVITÄT, ALTERNATIVEN UND EIN DENKEN ÜBER DAS BESTEHENDE HINAUS.

BLAU BETRACHTET DEN GESAMTPROZESS VON EINER HÖHEREN EBENE AUS UND FÜHRT DIE EINZELERGEBNISSE ZUSAMMEN.

SCHRITT 4:

Benennen Sie ein Problem, das für die Gruppe relevant ist. Die Gruppen erhalten den Auftrag, aus der Perspektive ihres Hutes eine Meinung zu dem Problem zu formulieren. Demonstrieren Sie anhand eines Beispiels, welche Positionen, die verschiedenen Hüte einnehmen, wenn Sie über ein Problem sprechen.

SCHRITT 5:

Geben Sie jeder Gruppe 5-10 Minuten Zeit, um das Problem aus der Perspektive ihres Hutes zu „betrachten“. Am besten drucken sie vorher die Eigenschaften jedes Hutes für jede Gruppe auf einem Zettel aus.

SCHRITT 6:

Jede Gruppe stellt ihre Position auf das Problem vor. Ermutigen Sie die Gruppe, nach jeder Präsentation zu klatschen.

SCHRITT 7:

Reflektieren Sie die Übung mit der Gruppe. Gehen Sie dabei auf die Bedeutung verschiedener Perspektiven bei Problemlösungen ein, insbesondere wenn ein Problem für verschiedene Zielgruppen relevant ist.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Versuchen Sie Teilnehmer*innen, die schüchtern und widerspenstig wirken, einzubinden und machen Sie deutlich, dass es kein Richtig oder Falsch gibt. Man kann eine positive Atmosphäre schaffen, indem Sie sich z.B. zu Beginn über sich lustig machen (z. B. mit einem komischen Papierhut, den Sie selbst entworfen haben).

NACHBEREITUNG: Diese kann in allen Phasen des Design Thinking angewendet werden, da sie die Teilnehmer*innen ermutigt, sich bewusst mit sehr unterschiedlichen Positionen auseinanderzusetzen.

QUELLE: <https://www.partizipativ-innovativ.de/kreativitaets-und-moderationstechniken>

World Café

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Hauptziel eines World Cafés ist es, einen großen Gruppendialog zu organisieren. Die Übung bietet die Möglichkeit, Ideen in einer großen Gruppe zu sammeln, indem Diskussionen in kleinere Untergruppen verlagert werden. Mit Hilfe der Methode werden Ideen strukturiert und zu konkreten Vorschlägen zusammengefasst.



25 bis 100 Teilnehmer*innen



90-120 Minuten



4-5 Tische für die Gruppenarbeiten, Flipchart, Beamer, Stifte, Post-Its, einige Dekorationen, um eine Café-ähnliche Atmosphäre zu schaffen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Schaffen Sie eine „besondere“ Umgebung, die einem Café nachempfunden ist, d. h. kleine runde Tische, auf denen Tischdecken, Papier, farbige Stiften, eine Blumenvase und optional ein „Redestab“ liegen. An jedem Tisch sollten (optimaler Weise) vier Stühle stehen – und nicht mehr als fünf.

SCHRITT 2:

Begrüßen Sie die Teilnehmer*innen und erklären Sie Ihnen, wie ein World-Café funktioniert.

SCHRITT 3:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich an den Tischen zu verteilen. Stellen Sie ihnen eine Frage, die sie an dem Tisch diskutieren sollen.

SCHRITT 4:

Nach 20 Minuten wechselt jedes Gruppenmitglied an einen anderen Tisch. Die Gruppe kann sich dafür entscheiden, eine Person als „Tischgastgeber“ für die nächste Runde da zu lassen, die die nächste Gruppe begrüßt und sie kurz darüber informiert, was in der vorherigen Runde diskutiert wurde. Die neuen Gruppen diskutieren entweder wieder über dieselbe Fragestellung oder eine darauf aufbauende.

SCHRITT 5:

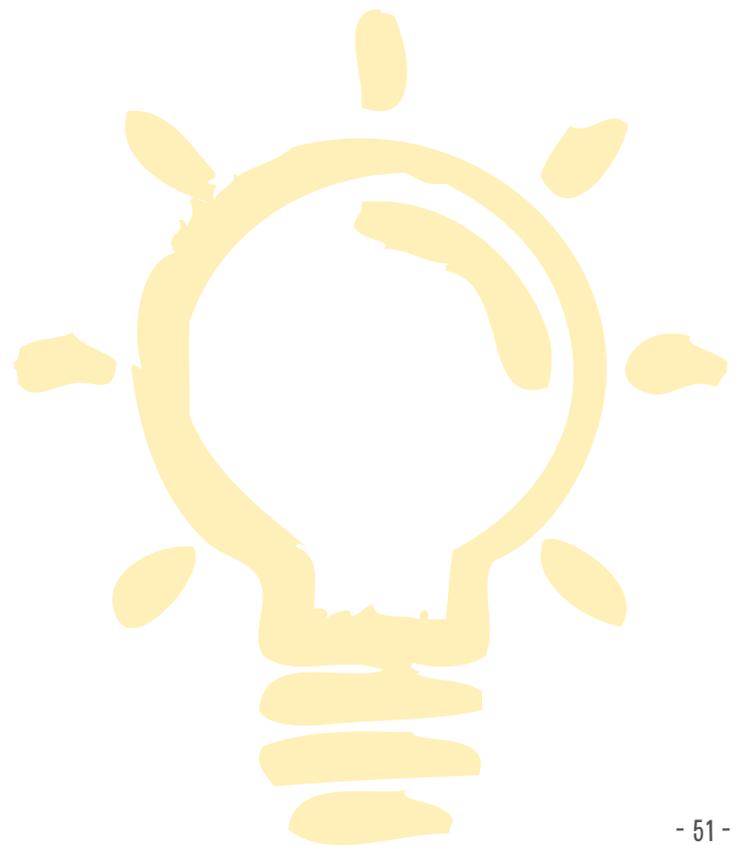
Nach einigen Runden (je nach Zeit und Gruppengröße) bitten Sie die Teilnehmer*innen, ihre Erkenntnisse und Ergebnisse mit dem Rest der Gruppe zu teilen. Diese Ergebnisse werden nach Möglichkeit visualisiert.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Wichtig ist es, zuvor herauszufinden, welche Themen, die Teilnehmer*innen beschäftigen und für sie wichtig sind.

NACHBEREITUNG: Das World Café legt die Positionen aller offen und kann Ideen und Unterschiede im Prozess miteinander verbinden. Im World-Café lernen wir voneinander. Es zeigt, wie wir lernen, Wissen teilen und unsere Zukunft durch die Diskussionen, an denen wir teilnehmen, gemeinsam gestalten.

QUELLE: <https://www.worldcafe.eu/>



Interview

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Methode „Interview“ ist eine gute Möglichkeit, etwas über die Hoffnungen, Träume und Ängste Ihrer Zielgruppe zu erfahren. Das ist auch das Ziel der Methode.

Kontextbezogene Interviews zielen darauf ab, ganzheitliche Informationen zu sammeln. Durch passende Fragestellungen und die Antworten der Befragten werden detaillierte und kontextbezogene Informationen gewonnen.



10-15 Teilnehmer*innen



5-120 Minuten



Interviewfragen und
Diskussionsthemen
Notebook oder Computer
Diktiergerät
Videokamera
Vertraulichkeitsvereinbarung

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Überlegen Sie sich im Voraus, welche Themen Sie ansprechen wollen und welche Fragen beantwortet werden sollen. Versetzen Sie sich in die Situation derjenigen, die Sie interviewen, und überlegen Sie, welche Themen diese beschäftigt. Entwickeln Sie darauf aufbauend Fragen.

SCHRITT 2:

Vermeiden Sie geschlossene und vorformulierte Fragen.

SCHRITT 3:

Laden Sie die Personen zu dem Gespräch ein. Einzelgespräche sind besonders empfehlenswert.

SCHRITT 4:

Orientieren Sie sich während des Gesprächs an Ihren Fragen und halten Sie den natürlichen Gesprächsfluss aufrecht.

SCHRITT 5:

Hören Sie Ihrem/ Ihrer Gesprächspartner*in aufmerksam zu. Fragen Sie nach dem Hintergrund der Aussagen.

SCHRITT 6:

Halten Sie die Informationen und Antworten während des Gesprächs fest.

SCHRITT 7:

Fassen Sie die interessantesten Erkenntnisse und Aussagen der Interviews zusammen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Die Qualität der Interviews hängt von der Auswahl der richtigen Gesprächspartner*innen ab. Wählen Sie sowohl „durchschnittliche Nutzer*innen“ als auch "extreme" Nutzer*innen mit besonderen Merkmalen. Es ist zudem wichtig, als neutrale*r Interviewpartner*in aufzutreten und die Themen und Antworten des Interviews nicht zu bewerten.

Nehmen Sie sich die Zeit, einen Leitfaden vorzubereiten, damit die jungen Menschen wissen, was Sie fragen werden. Wenn diese aufgeregt sind, kann man das Interview in einem Rollenspiel vorab proben.

NACHBEREITUNG: Wie bereits oben beschrieben, ist es manchmal sinnvoll, ein vorbereitendes Rollenspiel durchzuführen, um sich mit der ungewohnten Situation des Interviews vertraut zu machen.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/2Definition/interviews.html>



Gruppeninterview



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Gruppeninterviews sind hilfreich für Gestaltungsprozesse. Durch sie bekommt man einen Einblick in eine Gruppe und deren Zusammenarbeit.



Mindestens zwei
Interviewer*innen, 7-10
Befragte



90-120 Minuten



Stifte, Papier, Kamera oder
Diktiergerät

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Überlegen Sie, wie Sie die Gruppe, die Sie befragen möchten, am besten zusammensetzen. Wenn Sie etwas Bestimmtes erfahren wollen, organisieren Sie die Gruppe dementsprechend.

SCHRITT 2:

Führen Sie das Gruppeninterview an einem neutralen Ort durch, z. B. in einem Gemeinschaftsraum, zu dem Menschen aller Altersgruppen, Nationalitäten und Geschlechter Zutritt haben.

SCHRITT 3:

Achten Sie bei einem Gruppeninterview darauf, dass eine Person die Fragen stellt und die anderen Teammitglieder Notizen machen, um die Aussagen der Gruppe festzuhalten.

SCHRITT 4:

Überlegen Sie sich, wie Sie die ruhigeren Gruppenmitglieder aktiv am Gespräch beteiligen können. Stellen Sie ihnen etwa direkt Fragen oder finden Sie andere Wege, um sie zu Wort kommen zu lassen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Die Aufgabenverteilung muss zu Beginn des Gesprächs klar sein, damit jede*r sich der eigenen Rolle bewusst ist. Die Moderator*innen sollten für schwierige Situationen eine Person zur Unterstützung an die Seite gestellt bekommen. Auch hier ist zur Vorbereitung ein Rollenspiel mit den beteiligten Jugendlichen empfehlenswert.

NACHBEREITUNG: Wenn sich im Gruppeninterview herausstellt, dass eine Person weiterführende Ideen hat, die für den Design Thinking Prozess hilfreich sind, können Sie diese in einem Einzelgespräch vertiefen.

QUELLE: <https://www.designkit.org/methods/group-interview>



Wenn ich ein König oder eine Königin wäre

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode führt Teilnehmer*innen die eigenen Werte vor Augen. Was ist für sie am wichtigsten? Auf welche Themen würden sie sich konzentrieren, wenn sie wüssten, dass ihre Worte landesweit Beachtung finden würden? Diese Methode ist eine Gelegenheit, herauszufinden, was ihr Herz und ihr Bewusstsein wirklich anspricht.



3-12 Teilnehmer*innen



5-60 Minuten, je nachdem, wie viele Personen teilnehmen



PC, beamer

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Erklären Sie die Aufgabenstellung: „Stellen Sie sich vor, Sie sind Premierminister*in, Präsident*in oder König*in Ihres Landes. Alle, die in Ihrem Land leben, werden in etwa einer Stunde zuhören, was Sie zu sagen haben. Sie können 2-5 Minuten lang sprechen. Worauf legen Sie Ihren Fokus?“.

Die Gruppe kann gemeinsam ein Podium bauen, auf dem die Reden gehalten werden. Und vielleicht eine Papierkrone? Solche Kleinigkeiten können dazu beitragen, der Situation etwas von ihrer Ernsthaftigkeit zu nehmen. Betonen Sie, dass niemand eine Rede halten muss.

SCHRITT 2:

Die Teilnehmer*innen bereiten ihre Rede vor (20-25 Minuten).

SCHRITT 3:

Geben Sie Tipps zum Sprechen vor Publikum und wie man eine Botschaft gut rüberbringt.

SCHRITT 4:

Die Teilnehmer*innen halten ihre Reden vor der Gruppe. Danken Sie ihnen für ihren Mut und ihren Beitrag und geben Sie ihnen ein positives Feedback. Fordern Sie die anderen auf, ebenfalls ein Feedback zu geben.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Vor einer Gruppe zu sprechen ist für viele Menschen eine Herausforderung. Betonen Sie daher, dass niemand eine Rede halten muss. Alternativ kann auch der/die Trainer*in oder jemand anderes die Rede vorlesen. Die Erfahrung zeigt, dass andere ermutigt werden, wenn erstmal ein oder zwei aus der Gruppe eine Rede gehalten haben.

NACHBEREITUNG: Diese Methode kann in allen Phasen eines Design Thinking- Prozesses angewandt werden, da sie darauf abzielt, Teilnehmer*innen die eigenen Werte bewusst zu machen, was für den kreativen Prozess wichtig ist.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>



6-3-5 Methode



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Ziel der Methode ist es, mit einem Team von 6 Personen in kurzer Zeit verschiedene Ideen zur Lösung eines Problems zu entwickeln.



6-12 Teilnehmer*innen



20-30 Minuten



6 Blätter mit einer leeren Tabelle (3 Spalten mit je 6 Zeilen)

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Formulieren Sie das Problem oder eine Herausforderung, vor der sie gerade stehen in einem kurzen Satz.

SCHRITT 2:

Alle Teilnehmer*innen erhalten ein Blatt mit einer leeren Tabelle (3 Spalten mit je 6 Zeilen).

SCHRITT 3:

Alle Teilnehmer*innen schreiben in die erste Zeile 3 Ideen zur Lösung des Problems.

SCHRITT 4:

Nach 3 Minuten werden die Blätter im Uhrzeigersinn an die Sitznachbar*innen weitergegeben.

SCHRITT 5:

Diese versuchen nun, die vorhandenen Ideen weiterzuentwickeln und 3 neue Ideen in die nächste Zeile einzutragen.

SCHRITT 6:

Die Schritte 4 und 5 werden so lange durchgeführt, bis alle Zeilen befüllt sind.

SCHRITT 7:

Die Ergebnisse werden präsentiert und mit der Gruppe analysiert, bewertet und diskutiert.

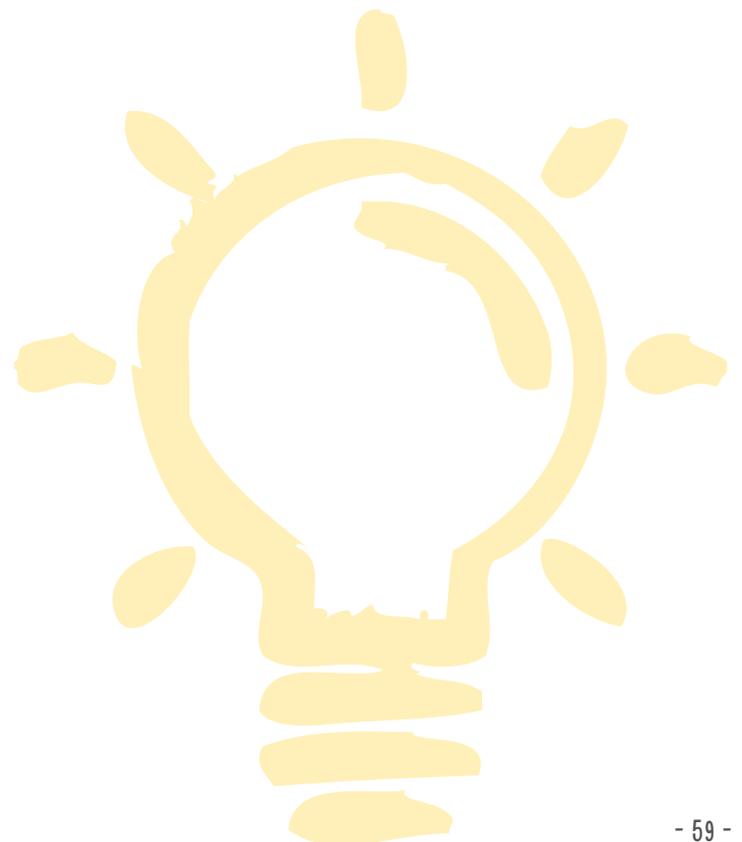
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Der Einstieg in die Übung kann schwierig sein, falls niemandem etwas einfällt. In diesem Fall geben Sie Anregungen. Sobald die ersten Ideen aufgeschrieben wurden, ist in der Regel das Eis gebrochen.

Bei diskriminierenden Äußerungen oder Witzen über die Ideen greifen Sie bitte sofort ein. Keine Idee ist mehr oder weniger wert.

NACHBEREITUNG: Sie können die Ideensammlung für die Erstellung einer Mind Map verwenden.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/3Ideenfindung/6-3-5.html>



How-Wow-Now Matrix



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Bei dieser Methode werden Ideen, die im Vorfeld gesammelt wurden, in Hinblick auf ihre Umsetzbarkeit und Originalität überprüft.



Bis zu 5



10-40 Minuten



Flipchart
Marker
Große Aufkleber

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Zeichnen Sie 3 große Quadrate auf ein Papier oder ein Board. Beschriften Sie die Quadrate mit NOW, HOW und WOW.

SCHRITT 2:

Ordnen Sie die bereits gesammelten Ideen den einzelnen Quadraten zu. HOW (wie) steht für „momentan nicht machbar, aber originell“, WOW für „innovativ und möglich“, NOW (jetzt) für „normale und einfache Ideen“.

SCHRITT 3:

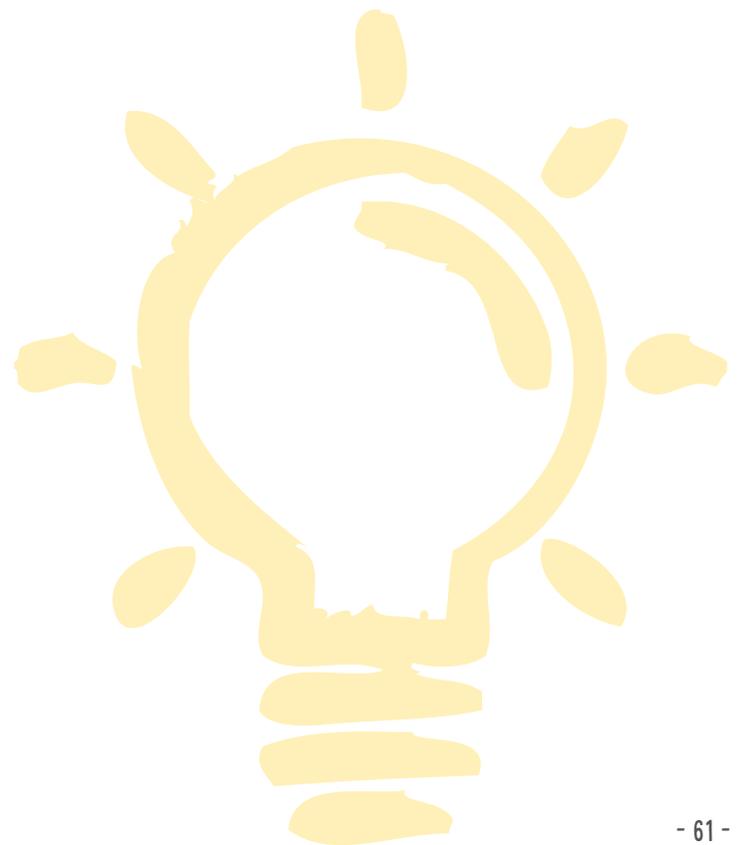
Betrachten oder diskutieren Sie das Ergebnis im Team. „NOW“-Ideen können direkt umgesetzt oder im Hinterkopf behalten werden. Die „HOW“-Ideen müssen weiter ausgearbeitet werden, um sie umsetzen zu können. Die „WOW“-Ideen sollten sofort in Angriff genommen und die notwendigen Schritte dazu besprochen werden. Ideen, die nicht in eines dieser drei Quadrate passen, können verworfen werden.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Achten Sie darauf, dass es keinen Wettbewerb unter den Teilnehmer*innen gibt, wessen Ideen am besten bewertet wurden. Ideen, die aus dem Design Thinking Prozess hervorgehen, entstehen in der Regel aus der Zusammenarbeit heraus. Bei Bemerkungen oder Kommentaren von Seiten der Gruppe ist es die Aufgabe der Moderation, einzugreifen.

NACHBEREITUNG: Diese Methode kann sehr gut im Anschluss an die 6-3-5-Methode eingesetzt werden, um zu überprüfen, ob die Ideen umsetzbar sind.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/3Ideenfindung/how-wow-now.html>



Bodystorming



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Mit Bodystorming kommen die Teilnehmer*innen durch Bewegung zu neuen Ideen.



3 -12 Teilnehmer*innen



15 Minuten



Notizblöcke, Stifte,
Tafel, ausreichend Platz
zum Bewegen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Heften Sie eine Frage gut sichtbar und lesbar an eine Wand. Alle Teilnehmer*innen erhalten Post-Its und einen Stift.

SCHRITT 2:

Jetzt ist es an der Zeit, sich zu bewegen: Laufen, gehen, hüpfen - was auch immer für die Teilnehmer*innen am besten funktioniert. Wenn sie an der Frage vorbeikommen, müssen sie eine Idee auf einen Post-It-Zettel schreiben und sie dort anbringen.

SCHRITT 3:

Schauen Sie sich die Ergebnisse gemeinsam an und diskutieren Sie sie kurz.

SCHRITT 4:

Wiederholen Sie das Bodystorming.

SCHRITT 5:

Diskutieren Sie erneut die Ergebnisse: Was finden die Teilnehmer*innen besonders spannend? Welche Gedanken inspirieren sie und regen sie an?

SCHRITT 6:

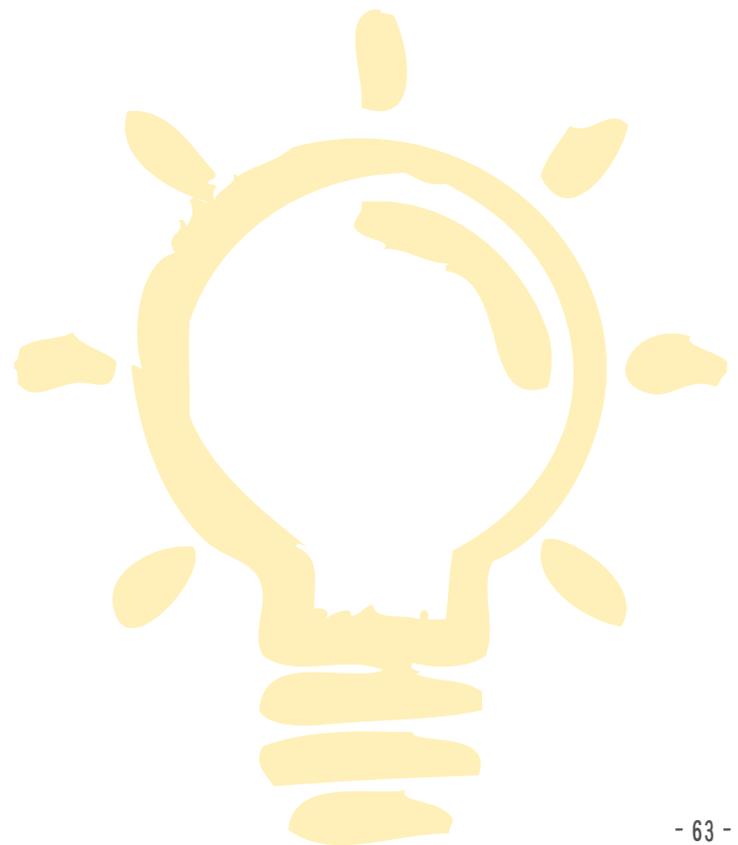
Entscheiden Sie gemeinsam, welche Idee sie weiterverfolgen wollen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Bei dieser Übung können sich die Teilnehmer*innen frei im Raum bewegen, was zu neuen Ideen anregt. Die Teilnehmer*innen können vorab Musik aussuchen, die während des Bodystormings gespielt wird.

NACHBEREITUNG: Sie können die Methode mit der "How-Wow-Now-Matrix" oder einer Mindmap verknüpfen.

QUELLE: <https://www.zukunftsinstitut-workshop.de/methoden/alle/bodystorming/>



Mind Map

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Mind Mapping ist eine effektive Technik, um Wissen und Informationen zu visualisieren. Durch die Visualisierung prägen sich die Informationen ein, und Ideen und Assoziationen können dazu entstehen. Mind-Mapping eignet sich besonders für die Problemanalyse, die Planung und um einen Überblick über ein Thema zu schaffen.



Bis zu 5 Teilnehmer*innen



30-90 Minuten



Ein Blatt Papier, mindestens A4 und am besten unliniert
Schreibutensilien und
verschiedenfarbige Stifte

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Legen Sie mit der Gruppe ein Thema fest, zu dem sie eine Mind Map erstellen wollen. Überlegen Sie sich dazu einen zentralen Begriff, ein Symbol oder ein Bild für dieses Thema. Schreiben Sie diesen Begriff in die Mitte des Papiers. Das Blatt sollte im Querformat vor Ihnen liegen.

SCHRITT 2:

Sammeln Sie nun alle Schlüsselbegriffe, die Sie mit dem zentralen Thema der Mind Map in Verbindung bringen. Für Zwischenüberschriften und tiefer gehende Gedanken notieren Sie einen passenden Schlüsselbegriff und schreiben ihn auf eine Linie. Verbinden Sie diese Linie mit dem übergeordneten Begriff. Die Linien dienen dazu, die Schlüsselbegriffe zu strukturieren und zu ordnen. Eine Mindmap kann man mit einem Baum vergleichen. Das zentrale Thema entspricht dem Stamm. Von diesem Stamm zweigen verschiedene Äste ab. Die Äste entsprechen den Begriffen, die Sie mit dem Thema assoziieren. Von diesem Stamm können wiederum Zweige weggehen usw.

SCHRITT 3:

Erarbeiten Sie gemeinsam eine Mind Map. Lassen Sie sich nicht von der Form einschränken: Sie können nach Belieben Begriffe gruppieren, hervorheben und hinzufügen. Eine Mind Map ist, wie ein Baum, organisch und Sie sollten die Mind Map immer wieder umgestalten, bis Sie Ihre Gedanken vollständig zu Papier gebracht haben.

Erarbeiten Sie gemeinsam eine Mind Map. Lassen Sie sich nicht von der Form einschränken: Sie können nach Belieben Begriffe gruppieren, hervorheben und hinzufügen. Eine Mind Map ist, wie ein Baum, organisch und Sie sollten die Mind Map immer wieder umgestalten, bis Sie Ihre Gedanken vollständig zu Papier gebracht haben.

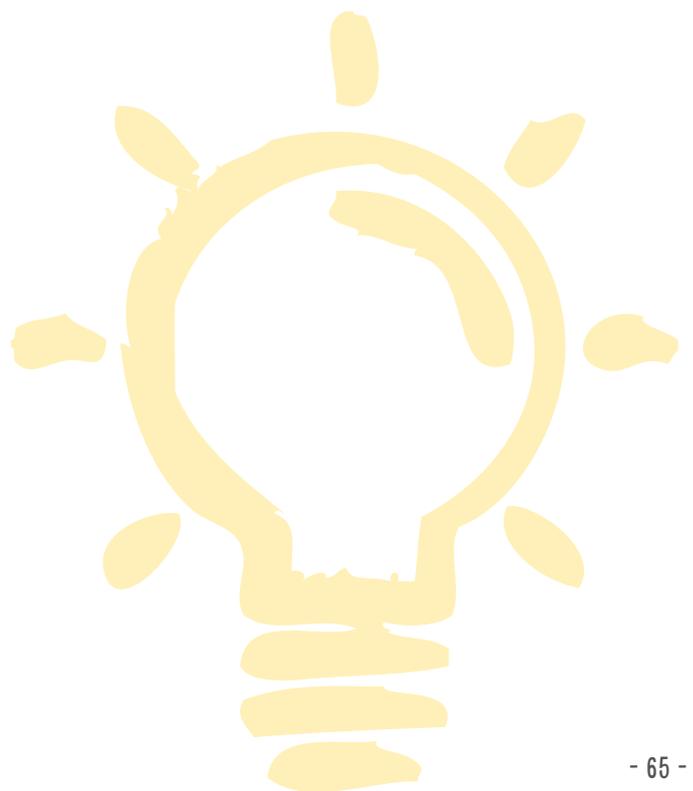
DIE MIND MAP IST FERTIG, WENN IHNEN NICHTS MEHR EINFÄLLT.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Zu Beginn der Übung können Sie sich auf eine*n Moderator*in und eine Person, die zeichnet, einigen. Großes Papier und leuchtende Farben laden zum kreativen Gestalten ein.

NACHBEREITUNG: Mindmaps sind eine großartige Möglichkeit, um Struktur in ein kreatives Chaos zu bringen. Vor allem nach einem Brainstorming, das sehr breit angelegt ist (z. B. die 6-3-5-Methode oder das Bodystorming), kann mit Hilfe der Mind Map Ordnung geschaffen werden.

QUELLE: <https://xn--kreativittstechniken-jzb.info/problem-verstehen/mindmapping/>



Rollenspiel

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Rollenspiele sind eine geeignete Methode, um die Kreativität der Teilnehmer*innen zu fördern. Die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit, ihre Perspektive zu wechseln und sich in die Lage anderer Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu versetzen. Auf diese Weise können sie das Verhalten und die Motive anderer besser verstehen und schließlich ihren Horizont erweitern, indem sie alternative Möglichkeiten in Betracht ziehen.



Es wird empfohlen, das Projekt mit kleineren Gruppen von Teilnehmer*innen durchzuführen



1 Stunde bis 1 Tag



Notebook, Kamera, Requisiten

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Überlegen Sie sich eine Situation, eine Dienstleistung, eine Person oder ein Produkt, womit sich Ihre Teilnehmer*innen näher auseinandersetzen sollen.

SCHRITT 2:

Bestimmen Sie dann das Umfeld und die beteiligten Rollen. Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer*innen über ausreichende Kontext- und Hintergrundinformationen verfügen, um sich authentisch auf das Rollenspielszenario einlassen zu können.

SCHRITT 3:

Die Teilnehmer*innen müssen ihre Rolle verstehen, bevor sie sie spielen.

SCHRITT 4:

Die Darsteller*innen werden ausgewählt und die Rollen werden zugewiesen. Stellen Sie sicher, dass sich alle in ihren Rollen wohl fühlen.

SCHRITT 5:

Falls vorhanden, können Sie Requisiten verwenden oder die Teilnehmer*innen bitten, sich die Requisiten vorzustellen.

SCHRITT 6:

Die Teilnehmer*innen führen das Rollenspiel durch und versuchen, die Persönlichkeit ihrer Rolle zu verinnerlichen.

SCHRITT 7:

Nach dem Rollenspiel moderieren Sie eine Gruppendiskussion. Fragen Sie, wie die Teilnehmer*innen sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Was haben sie von dem dargestellten Charakter gelernt? Heben Sie wichtige Rückmeldungen hervor.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es ist wichtig, dass sich die Teilnehmer*innen in ihren Rollen so natürlich und realistisch wie möglich verhalten können. Rollenspiele sind zwar eine lustige und spielerische Art des Lernens, aber nicht jedermanns Sache. Daher ist die freiwillige Teilnahme der Jugendlichen eine Voraussetzung für das Gelingen dieser Übung.

NACHBEREITUNG: Eine geeignete Folgeaktivität findet sich in der Feel-Phase, in der die Teilnehmer*innen üben, sich in die Lage eines anderen hineinzusetzen. Sie hilft ihnen, Ursachen, Auswirkungen und Zusammenhänge besser zu verstehen.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/4Prototypen/rollenspiel.html>



Brainwriting



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode ähnelt dem Brainstorming. Sie kann aber für manche Gruppen eine Alternative darstellen, wenn sich Teilnehmer*innen unter Druck fühlen, Angst haben, dass ihre Ideen abgelehnt werden, oder sich nicht ausdrücken können, weil sie schüchtern und introvertiert sind. In diesen Fällen können Sie mit Brainwriting neue Ideen und kreative Lösungen entwickeln, indem Sie allen Teilnehmer*innen die gleichen Chancen geben und ihnen erlauben, sich frei zu äußern.

Jede*r Teilnehmer*in kann seine/ihre Idee mitteilen, ohne dass es zu Überschneidungen oder "Lärm" kommt. Brainwriting verhindert auch, dass schüchterne Teilnehmer*innen von anderen beeinflusst werden und nichts mehr sagen. Brainwriting ermöglicht es ihnen auch, assoziatives Denken zu entwickeln - eine Idee der anderen führt zu neuen Ideen und so weiter. Die Weitergabe von Gedanken erweitert den Horizont der anderen und verhindert, dass man in seinen Denkmustern gefangen bleibt.



10-15 Teilnehmer*innen



15-60 Minuten, je nach Schwierigkeitsgrad des analysierten Problems und der Motivation der Gruppe



Papier und Stifte für alle
Wandtafel, Whiteboard oder Flipchart

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Versammeln Sie die Gruppe an einem Tisch. Alle erhalten je einen Stift und ein Blatt Papier. Formulieren Sie die Frage in der Form von „Wie können wir....“ und erklären Sie, dass die Gruppe eine ruhige Atmosphäre schaffen muss, in der alle ihre Meinung frei äußern können.

Niemand darf den eigenen Namen auf das Blatt schreiben.

SCHRITT 2:

Lassen Sie die Gruppe für etwa 5 Minuten allein, damit alle Teilnehmer*innen je drei mögliche Ideen zur Lösung des Problems aufschreiben können. Die Ideen müssen weder ausgearbeitet noch strukturiert sein.

SCHRITT 3:

Sammeln Sie die Blätter ein, mischen Sie sie und verteilen Sie sie. Jede*r erhält die Aufgabe, die ursprüngliche Idee, die auf dem Blatt steht, zu verbessern. Die Idee darf aber nicht verändert werden.

SCHRITT 4:

Wenn die Runden beendet sind (die Anzahl wird von der Moderation festgelegt, ca. 5), werden alle Blätter eingesammelt.

SCHRITT 5:

Die Ideen werden nun mit dem Rest der Gruppe geteilt, indem sie auf Flipcharts geschrieben werden, so dass alle sie sehen können. Die Auswertungs- und Diskussionsphase beginnt.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Die Teilnehmer*innen müssen ein klares Verständnis für das Problem haben, das behoben werden soll, daher muss die Moderation es gut erläutern.

NACHBEREITUNG: Brainwriting ist eine gute Methode für Gruppen, in denen einige Teilnehmer*innen sehr extrovertiert sind, die Diskussion dominieren oder die Ideen der anderen in Frage stellen. Sie ist aber auch geeignet, wenn introvertierte Personen in der Gruppe sind, die ihre Positionen nicht gerne offen vertreten, sich dadurch aber gut einbringen können.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/en/3Ideenfindung/brainwriting.html>
<https://www.interaction-design.org/literature/article/learn-how-to-use-the-best-ideation-methods-brainstorming-braindumping-brainwriting-and-brainwalking>

Skizzieren



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

„Skizzieren“ wird oft mit Kritzeln, Schreiben oder Kalligrafie in Verbindung gebracht. Als eine Form des Zeichnens kann das Skizzieren einfach, detailliert und vielschichtig sein, um ein Thema zu erforschen, zu kommunizieren, zu studieren, zu notieren, aufzuzeichnen und zu reflektieren. Skizzieren ist eine Möglichkeit mittels rascher Notizen oder Entwürfe ein Problem zu lösen bzw. eine visuelle Lösung zu erarbeiten. Der Begriff "Skizzieren" stammt vom griechischen Wort "schedios" ab, was bedeutet, dass etwas improvisiert und ohne Planung geschieht.



10-12 Teilnehmer*innen



8 Minuten für alle Teilnehmer*innen, um 8 verschiedene Ideen zu skizzieren. Der Zweck dieser Übung ist es, in kurzer Zeit ein breites Spektrum an Lösungen zu entwickeln. Die Übung kann also bei Bedarf wiederholt werden



Papier und Stifte für alle
Wandtafel, Whiteboard oder Flipchart

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Versammeln Sie die Gruppe an einem Tisch mit einem Stift und einem Blatt Papier. Benennen Sie ein Problem, für das die Gruppe Lösungen entwickeln soll. Erläutern Sie das Problem, damit alle verstehen, warum es wichtig ist, es zu lösen.

SCHRITT 2:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, ihr Blatt zu nehmen und das Papier viermal in der Hälfte zu falten, so dass 8 Abschnitte entstehen. Setzen Sie acht 1-Minuten-Timer. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, pro Minute je eine Idee zur Problemlösung in einem Abschnitt zu skizzieren.

SCHRITT 3:

Tauschen Sie sich aus und diskutieren Sie die Ideen. Sie können die Fotos der Skizzen für eine weitere Konkretisierung nutzen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen neben ihre Skizzen Kommentare oder Erklärungen zu schreiben. Das kann Druck abbauen und den Teilnehmer*innen helfen, Selbstvertrauen zu gewinnen.

Geben Sie Ihren Skizzen Namen – denn es macht Spaß, einer Idee oder einem Projekt einen passenden Namen zu geben. Das hilft auch dabei, andere Leute mit ins Boot zu holen, wenn man mit einem Projekt beginnt.

NACHBEREITUNG: Wenn Sie diese Übung als Teil eines Design-Sprints durchführen, werden Sie sich wahrscheinlich gehetzt fühlen, wenn Sie sich jede Minute eine neue Idee einfallen lassen sollen. Die Skizzen helfen Ihnen, Ihre Ideen zu durchdenken, ohne von anderen beeinflusst zu werden. Sie müssen auch keine dieser Skizzen weitergeben. In der nächsten Phase eines Sprints können Sie sich Ihre Skizzen noch einmal ansehen und Ihre beste Lösung vorschlagen.

QUELLE: <https://marvelapp.com/blog/sketching-techniques-improve-design-process/>





KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

„Fishbowl“ ist eine Strategie zur Organisation von Diskussionen mit mittleren bis großen Gruppen. Die Teilnehmer*innen bilden einen inneren und einen äußeren Kreis. Im inneren Kreis oder der „Fishbowl“ führen die Teilnehmer*innen eine Diskussion, die Teilnehmer*innen im äußeren Kreis hören der Diskussion zu und machen sich Notizen. Diese Methode fördert das Verständnis komplexer Ideen und entwickelt gleichzeitig die Fähigkeit zur Gruppendiskussion. In der "Fishbowl" üben die Teilnehmer*innen, auf verschiedene Standpunkte zu reagieren. Die Beobachtungen der Teilnehmer*innen im äußeren Kreis geben Aufschluss darüber, was eine effektive Diskussion in der Kleingruppe bewirkt.



12-15 Teilnehmer*innen



Je nach Thema oder Zielsetzung



Ein Raum mit ausreichend Platz für einen inneren und einen äußeren Stuhlkreis

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Wählen Sie ein Thema (oder einen Text), über das Sie mit der Gruppe diskutieren wollen. Stellen Sie dazu eine offene Frage, mit der Sie die Diskussion zu beginnen. Wenn Sie einen Text verwenden, sollten die Teilnehmer*innen den Text vorher lesen.

SCHRITT 2:

Bitten Sie 4-5 Teilnehmer*innen sich in den inneren Kreis zu setzen. Nur sie dürfen über das Thema sprechen/ diskutieren. Alle anderen setzen sich außen herum.

SCHRITT 3:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen im äußeren Kreis, ruhig zu bleiben, zu beobachten und sich Notizen über den Inhalt und den Ablauf der Diskussion im inneren Kreis zu machen.

SCHRITT 4:

Übernehmen Sie in den ersten Runden die Rolle der Moderation. Sobald die Gruppe mit dem Prozess vertraut ist, wählen Sie eine Person als Moderator*in aus. Die Moderation nimmt nicht an der Diskussion teil, sondern stellt Fragen, um die Diskussion zu vertiefen und sicherzustellen, dass jede*r in der „Fish Bowl“ zu Wort kommt.

SCHRITT 5:

Die Teilnehmer*innen im inneren Kreis diskutieren frei miteinander. Vereinbaren Sie mit der Gruppe, wann Wechsel zwischen Teilnehmer*innen aus dem inneren und dem äußeren Kreis stattfinden, so dass jeder einmal im inneren Kreis an dem Gespräch teilnehmen kann. Die Diskussion sollte je nach Alter der Teilnehmer*innen mindestens 15 bis 20 Minuten lang andauern.

SCHRITT 6:

Nachdem alle Teilnehmer*innen an der Diskussion teilgenommen haben, teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen auf und laden zu einer Reflexion ein. Die Teilnehmer*innen können ihre Beobachtungen aus dem Außenkreis nutzen, um die Schwerpunkte der Diskussion zu benennen und Vorschläge machen, wie sie sich gegenseitig sinnvoller einbeziehen können. Dabei können Sie folgende Fragen stellen:

WAS HABEN SIE WÄHREND DER DISKUSSION BEOBACHTET?

GAB ES ARGUMENTE, DIE IHRER MEINUNG ÄHNELN?

GAB ES DINGE, DIE GENANNT WURDEN, MIT DENEN SIE NICHT EINVERSTANDEN SIND?

WIE HABEN SIE SICH IM INNENKREIS BZW. AUBENKREIS GEFÜHLT?

SCHRITT 7:

Schließen Sie den Prozess in der Großgruppe ab. Stellen Sie eine abschließende Frage und geben Sie allen die Möglichkeit, mit einem/r Partner*in zu sprechen. Nach dieser Diskussion bitten Sie die Teilnehmer*innen, eine kurze Antwort auf die Leitfrage aufzuschreiben.

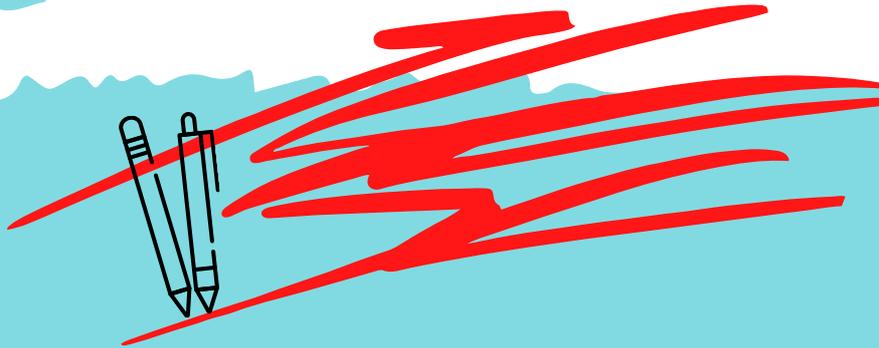
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es ist wichtig, zu betonen, dass die Teilnahme an der Diskussion völlig freiwillig ist und niemand daran teilnehmen muss.

NACHBEREITUNG: Diese Methode ist mit allen Phasen des Design Thinking verbunden, da sie einen offenen Raum für Diskussion, Reflexion und gegenseitiges Feedback schafft.

QUELLE: <https://www.learningforjustice.org/>

Do-Phase





Prototypen entwickeln

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Ein Prototyp ist ein einfaches Modell einer vorgeschlagenen Lösung, das dazu dient, Ideen schnell und kostengünstig zu testen, damit die Beteiligten Verbesserungen oder mögliche Änderungen vornehmen können. Beim „Prototyping“ werden Ideen visualisiert – z.B. durch eine Wand aus Post-It-Zetteln, Rollenspiele, Räume, ein Objekt oder ein Storyboard.



10-15 Teilnehmer*innen



Je nach Gruppengröße und Aufgabenstellung kann es mehrere Stunden oder mehrere Tage dauern



Ermöglichen Sie den Teilnehmer*innen, kreativ zu sein und das zu verwenden, was sie mögen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Erstellen Sie eine detaillierte Konzeptskizze. Ihr Ziel sollte es sein, so viele Ideen wie möglich visuell zu erfassen. Idealerweise sollten Sie zwei Konzeptskizzen anfertigen:

EINE DESIGNSKIZZE, DIE ZEIGT, WIE DAS PRODUKT NACH DER FERTIGSTELLUNG AUSSEHEN SOLL BZW. WAS DAS KONZEPT BEINHALTEN SOLL.

EINE TECHNISCHE SKIZZE, DIE DIE MAßE UND MATERIALIEN DES PRODUKTS ZEIGT (WENN ES SICH UM EIN PRODUKT HANDELT).

Sie können dafür digitale Werkzeuge verwenden, besser sind aber Stift und Papier. In diesem Schritt können Sie ruhig experimentieren und kreativ sein: Scheuen Sie sich nicht, neue Dinge auszuprobieren.

SCHRITT 2:

Das ist der lustigste Teil, denn die Gruppe setzt die Idee physisch um. Wie die Teilnehmer*innen Ihren ersten Prototyp erstellen, hängt von mehreren Faktoren ab. Er muss nicht gut aussehen oder dem Endprodukt ähneln. Er muss einfach nur funktionieren. Es können zur Erstellung dieses ersten Modells alle Arten von Materialien verwendet werden.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Um die Teilnehmer*innen bei der Erstellung von Prototypen zu unterstützen, schlagen Sie ihnen vor, sich an Folgendes zu erinnern:

Notwendige Eigenschaften: Welche Funktionen muss das Produkt haben bzw. was muss das Konzept beinhalten?

Wünschenswerte Eigenschaften: Welche Funktionen würden dem Produkt/Konzept helfen, sich abzuheben, sind aber für seine Funktion nicht unbedingt erforderlich?

Nicht erforderliche Eigenschaften: Welche Funktionen sind überflüssig und machen es nicht besonders attraktiv oder nützlich?

NACHBEREITUNG: Traditionell wird das Prototyping als eine Methode zum Testen von Funktionalität angesehen. In der Arbeit mit Risikogruppen kann es auch dazu genutzt werden, die Kreativität zu fördern.

QUELLE: <https://www.ecwid.com/blog/how-to-create-a-product-prototype.html>
<https://static1.squarespace.com/static/57c6b79629687fde090a0fdd/t/58890239db29d6cc6c3338f7/1485374014340/METHODCARDS-v3-slim.pdf>



Fahrplan

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Mit dieser Methode können die Teilnehmer*innen einen konkreten Fahrplan für ihr Projekt erstellen. Durch die Entwicklung eines Fahrplans werden die Teilnehmer*innen dazu angehalten, spezifische Informationen zu ihrer Idee/ihrer Projekt zu sammeln. Sie lernen, die wesentlichen Meilensteine zu benennen, die verschiedenen Phasen der Umsetzung zu konkretisieren und lösungsorientiert zu bleiben. Dies sind wichtige Bestandteile eines Design Thinking Prozesses.



10-15 (die Anzahl hängt vom Kontext ab)



2-3 Stunden



Kalender (siehe: <https://wallpaperaccess.com/2022-calendar/>)
Farbige Post-Its
Flipchart und Stifte

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Vorbereitung: Drucken Sie für Ihre Teilnehmer*innen einen Kalender aus, der zeitlich das nächste Jahr oder 18 Monate abdeckt. Der Kalender dient den Teilnehmer*innen dazu, sich einen Überblick zu verschaffen, was zu welchem Zeitpunkt geschehen muss, um ihre Idee/ihr Projekt zu verwirklichen. Halten Sie farbige Post-Its bereit, mit denen die Teilnehmer*innen wichtige Termine oder Meilensteine markieren können. Damit die Teilnehmer*innen während der Aufgabe den Überblick nicht verlieren, müssen sie beginnen, ihren Kalender gedanklich in Abschnitte zu teilen. Sie können ihnen dazu Leitfragen stellen:

WAS MUSS IM NÄCHSTEN MONAT, WAS IN DEN NÄCHSTEN 4 MONATEN USW. GESCHEHEN?

WAS SIND DIE WICHTIGSTEN MEILENSTEINE?

WELCHE FRISTEN FÜR BESTIMMTE AUFGABE SIND SINNVOLL?

SCHRITT 2:

Erklären Sie den Teilnehmer*innen zu Beginn den Nutzen der Übung – am besten mit Hilfe eines Beispiels. Planen Sie genügend Zeit ein, damit die Teilnehmer*innen Fragen stellen können.

SCHRITT 3:

Geben Sie den Teilnehmer*innen etwas Zeit, um über ein Projekt oder ein Ziel nachzudenken, das sie gerne umsetzen oder erreichen möchten. Überlegen Sie sich im Vorfeld einige Beispiele, die die Teilnehmer*innen inspirieren könnten. Dieser Reflexionsprozess kann auch in Paaren oder kleinen Gruppen erfolgen.

SCHRITT 4:

Definieren Sie dann gemeinsam mit der Gruppe die Funktionen der einzelnen farbigen Post-Its (eine Farbe für Meilensteine, eine für Aufgaben, eine für Fristen, eine für nötige Ressourcen) etc.). Verteilen Sie dann die Kalender und die farbigen Post-Its. Mit Hilfe der Post-Its legen die Teilnehmer*innen die verschiedenen Arbeitsschritte fest, die zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt werden müssen. Sie sollen auch darüber nachdenken, welche Ressourcen oder Unterstützung sie zu einem bestimmten Zeitpunkt benötigen.

SCHRITT 5:

Die Teilnehmer*innen erhalten dann die Aufgabe, Kriterien festzulegen, an denen sie messen können, ob sie einen Meilenstein erfolgreich erreicht haben. Unterstützen Sie die Teilnehmer*innen bei der Entwicklung geeigneter Kriterien.

SCHRITT 6:

Abschließend präsentieren die Teilnehmer*innen ihren Fahrplan vor der Gruppe, während die anderen aufmerksam zuhören und Feedback geben.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Je überzeugter Sie von dieser Methode sind, desto mehr werden sich die Teilnehmer*innen an der Erstellung eines Fahrplans beteiligen. Daher ist es hilfreich, den Sinn der Übung mit Hilfe von Erfolgsgeschichten berühmter Menschen zu erklären.

NACHBEREITUNG: Obwohl diese Methode mit allen Phasen des Design Thinking Prozesses verbunden ist, ist es besser, sie erst nach der FEEL- und IMAGINE-Phase anzuwenden, da sie sehr zielorientiert ist.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>



SMARTe Ziele

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Übung unterstützt Teilnehmer*innen dabei, SMART-Ziele zu entwickeln. Sie hilft ihnen, den zur Zielerreichung notwendigen Prozess zu verstehen. So fällt es den Teilnehmer*innen leichter, einen Zeitrahmen oder ein Zeitlimit für ihr Ziel zu definieren, um das Aufschieben von Aufgaben zu vermeiden.

Bei den SMARTen Zielen geht es darum, herauszufinden:

**WAS IST FÜR MICH WICHTIG?
WAS MÖCHTE ICH (BERUFLICH ODER PERSÖNLICH)
ERREICHEN?**



10-12 (die Anzahl kann flexibel sein und an Ihren Kontext angepasst werden)



4-6 Stunden



Flipchart oder weiße Tafel
Arbeitsblätter mit SMART-Kriterien
Stifte
Verschiedene Zeitschriften, Zeitungen mit Bildern
Klebestifte, Klebeband, Scheren

ANLEITUNG:

SMART ist eine Abkürzung, die für spezifisch, messbar, attraktiv, relevant und terminiert steht. Dieser Rahmen macht es Menschen leichter, ihre Ziele zu erreichen, da die Ziele für einen bestimmten Zeitraum konkretisiert werden. Die Methode ist so konzipiert, dass sie sich auf positive Aspekte wie die persönliche und berufliche Entwicklung und nicht auf Probleme konzentriert. Sie kann für Brainstorming, Diskussionen im Plenum, Kleingruppen und Einzelarbeit eingesetzt werden.

SCHRITT 1:

Erklären Sie den Teilnehmer*innen die einzelnen SMART-Kriterien:

Spezifisch: Konkretisieren Sie das angestrebte Ziel, es muss klar und konkret sein.

Messbar: Formulieren Sie das Ziel so, dass Sie messen können, ob es erreicht wurde.

Attraktiv: Verwenden Sie ausschließlich positive Formulierungen („Ich will...“ statt „Ich will nicht...“), so dass das Ziel für Sie attraktiv ist.

Realistisch: Konzentrieren Sie sich auf realistische Ziele, die mit den verfügbaren Ressourcen erreicht werden können.

Terminiert: Erstellen Sie einen Zeitplan mit festen Terminen und Meilensteinen.

SCHRITT 2:

Am besten erklären Sie, wie SMARTe Ziele entwickelt werden können, anhand konkreter Beispiele. Führen Sie dann mit den Teilnehmer*innen ein Brainstorming durch zur Frage „Warum sind Ziele für Menschen wichtig?“. Sammeln Sie die Antworten der Teilnehmer*innen auf einem Flipchart. Sie können im Anschluss noch eine kurze Diskussion führen, was Zielorientierung ist und warum sie wichtig ist.

SCHRITT 3:

IN KLEINGRUPPEN DISKUTIEREN DIE TEILNEHMER*INNEN ZUNÄCHST ÜBER DIE FRAGE, WAS EIN PERSÖNLICHES ZIEL AUSMACHT. DANN FORMULIEREN SIE AUF EINEM PLAKAT EINIGE SMARTE ZIELE. ABSCHLIEßEND MACHT DIE GRUPPE ZU DEN ZIELEN EINEN REALITÄTSCHECK, INDEM SIE SCHRITTE ZUR ZIELERREICHUNG BEISPIELHAFT ERARBEITET.

SCHRITT 4:

Jedes Team präsentiert seine Ergebnisse vor der Gruppe, erklärt, wie sie ihre Ziele entwickelt haben und wie sie den Prozess erlebt haben (z. B. Was war einfach? Schwierig? Warum?).

SCHRITT 5:

Alle Teilnehmer*innen erstellen für sich ein „Vision Board“. „Vision Boards“ dienen dazu, berufliche und persönliche Ziele mit Hilfe einer Collage aus Bildern, Aussagen, Schlüsselwörtern, Zeichnungen zu visualisieren. Die Visualisierung motiviert dazu, gesetzte Ziele zu erreichen.

SCHRITT 6:

Die Teilnehmer*innen wählen aus den Materialien Bilder und Symbole aus, die ihr Ziel am besten veranschaulichen, und kleben sie auf.

SCHRITT 7:

Abschließend werden die Vision Boards aufgehängt. Die Moderation reflektiert mit der Gruppe den Prozess und klärt offene Fragen.

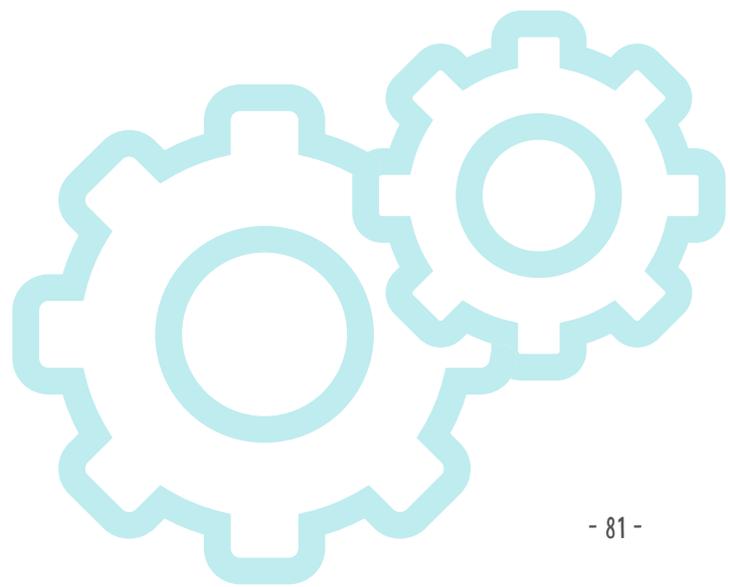
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN: !

Diese Übung befähigt junge Menschen dazu, über ihre persönlichen Ziele nachzudenken und ihr Potenzial zu entdecken. Sie hilft ihnen zu erkennen, was sie brauchen, um ein Ziel zu erreichen.

Für junge Menschen ist das Nachdenken über persönliche Ziele oft eine neue Erfahrung. Sie brauchen daher vielleicht mehr Unterstützung, als man anfangs vermuten würde. Daher ist die Visualisierung ein wichtiger Schritt. Sie regt das kreative Denken der Teilnehmer*innen an und hilft ihnen, ihre Aufmerksamkeit auf die Dinge zu richten, die ihnen wichtig sind.

NACHBEREITUNG: Ein Follow Up in der Share-Phase kann wertvoll sein, da es den Teilnehmer*innen die Möglichkeit gibt, ihre Erfolgsgeschichte zu reflektieren und andere Menschen dazu zu inspirieren, sich Ziele zu setzen für positive Veränderungen.

QUELLE: <https://www.voice-up.eu/manual.html>



Entscheide dich!



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Übung unterstützt Teilnehmer*innen da, Entscheidungen zu treffen, indem sie sich auf die Problemlösung konzentrieren.



10-12 Teilnehmer*innen



60-90 Minuten



Flipchart oder weiße
Tafel, Stifte

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Ein konkretes Problem wird vorgestellt. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, auf 4 Karten jeweils eine Problemlösung zu schreiben.

SCHRITT 2:

Die Karten sowie einige zuvor vorbereitete Karten mit Lösungsvorschlägen werden gemischt und jede*r erhält drei davon. Die Teilnehmer*innen ordnen sie nach ihrer Präferenz. Die restlichen Karten werden auf einem Tisch im hinteren Teil des Raumes abgelegt. Die Teilnehmer*innen können aber auch Karten tauschen (v.a. wenn sie eigene erhalten haben).

SCHRITT 3:

Es werden Gruppen gebildet, für die es keine vorherigen Beschränkungen hinsichtlich der Anzahl der Mitglieder gibt. Allerdings darf jede Gruppe nur drei Karten behalten - alle anderen Karten müssen abgelegt werden.

SCHRITT 4:

Jede Gruppe erstellt eine Zeichnung oder ein Plakat, auf dem die Vorschläge visualisiert werden. Das hilft den Gruppenmitgliedern, sich auf die Bedeutung der Lösungsvorschläge zu einigen und diese zu konkretisieren. Die Plakate werden dann der Gesamtgruppe vorgestellt, wobei etwaige Unklarheiten geklärt werden.

SCHRITT 5:

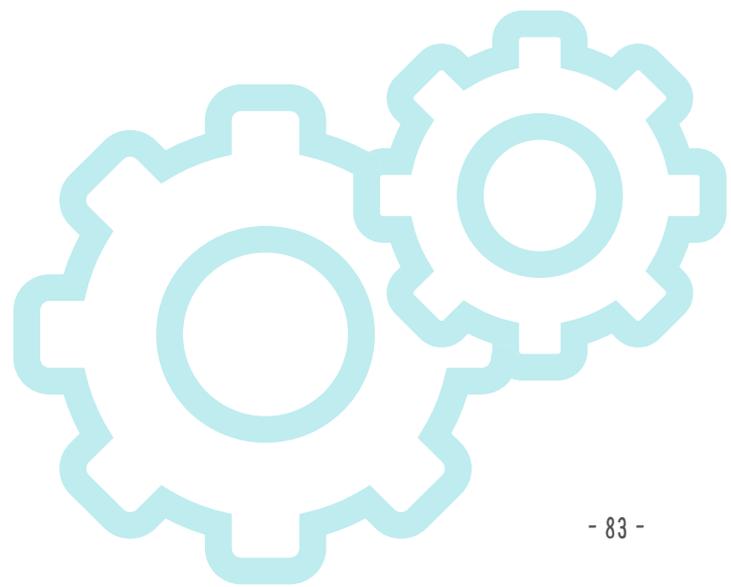
Zum Schluss wählt eine externe Jury eine Gewinnergruppe aus. Kriterien dabei sind die Qualität der Lösungsvorschläge, die Botschaft des Plakats und die Übereinstimmung des Plakates mit den vorgeschlagenen Ideen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:!

Diese Übung befähigt junge Menschen, Lösungen zu entwickeln und Prioritäten zu setzen. Das visuelle Element bietet die Möglichkeit, die Übung verschiedenen Arten von Teilnehmer*innen zugänglich zu machen.

NACHBEREITUNG: Jede Übung kann an dieser Methode anschließen, um die Lösungsvorschläge und Schlussfolgerungen weiter zu entwickeln.

QUELLE: Die Methode basiert auf der Erfahrung der Projektpartner*innen als Ausbilder*innen und der Zusammenstellung verschiedener Quellen.



Rettet die Oma



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Im Rahmen dieser Übung entwickeln die Teilnehmer*innen in einer stressigen Situation positive Lösungen für die Gruppe finden, indem sie mutig und uneigennützig handeln.



6-20 Teilnehmer*innen



30-90 Minuten, je nachdem, wie viele Lernende teilnehmen



Jeweils 2 Karten mit verschiedenen Berufen (siehe unten)

ANLEITUNG:

Der Ausgangspunkt ist eine kritische Situation. Sie können dafür ein für den Kontext passendes Apokalypse-Szenario entwickeln oder auf dieses Beispiel zurückgreifen:

Ein Dorf oder eine kleine Stadt ist von der Außenwelt abgeschnitten. Es gab einen großen Schneesturm, und alle Straßen und Häuser sind mit Schnee und Eis bedeckt. Die Versorgung ist unterbrochen und niemand kommt aus dem Ort heraus. In dem Dorf leben ganz normale Menschen: Kinder, Senior*innen, junge Leute, Menschen mit Behinderungen usw. Und es gibt Menschen mit verschiedenen Berufen: Ärzte*innen, Priester*innen, Walfänger*innen (es ist ein norwegisches Dorf), Polizist*innen, Kellner*innen, Tanzlehrer*innen, Busfahrer*innen, usw.

Es handelt sich um ein Rollenspiel, bei dem die Teilnehmer*innen in eine berufliche Rolle schlüpfen und gemeinsam eine Strategie entwickeln, um die kritische Situation zum Wohle aller zu lösen. Wie können sie mit ihrem Beruf einen positiven Beitrag zu dieser kritischen Situation leisten?

SCHRITT 1:

Mischen Sie die Karten mit den verschiedenen Berufen und legen Sie sie verdeckt auf einen Tisch. Erklären Sie der Gruppe die Ausgangssituation und das Szenario. Achten Sie darauf, dass Sie immer zwei Karten desselben Berufs haben.

SCHRITT 2:

Jede*r Teilnehmer*in zieht eine Karte und sucht sich eine*n Mitspieler*in mit der gleichen Karte. Jedes Team sollte sich zusammensetzen und Lösungen für die Menschen im Dorf entwickeln.

SCHRITT 3:

Nach einer vereinbarten Zeit präsentieren die Teams ihre Vorschläge, wie sie in Bezug auf ihren Beruf in dieser kritischen Situation helfen können.

SCHRITT 4:

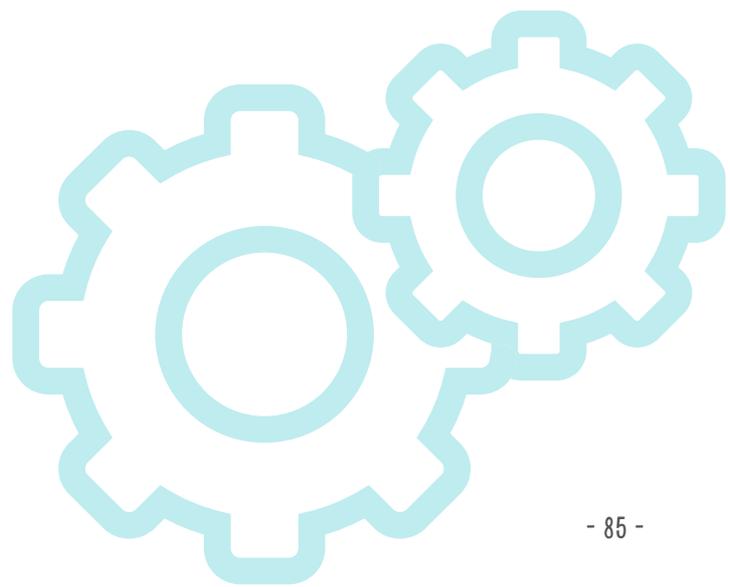
Die Gruppe diskutiert und reflektiert die Lösungen. Die Moderation kann die Diskussion mit folgenden Fragen anregen: Was haben Sie gefühlt? Warum haben wir diese Übung gemacht?

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Etwas vor einer Gruppe präsentieren zu müssen, kann manche junge Menschen einschüchtern. Es ist daher wichtig, dass die Präsentation freiwillig ist. Alternativ kann die Moderation oder jemand anderes die Ergebnisse vorstellen.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann in jeder Phase des Design-Thinking-Prozesses durchgeführt werden, da sie darauf abzielt, Teilnehmer*innen die eigenen Werte bewusst zu machen, was für einen kreativen Prozess wichtig ist.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>





Share-Phase





Lebenslinien

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Diese Methode gibt Teilnehmer*innen die Möglichkeit, die eigene Lebensgeschichte, und das, was sie in Folge gelernt haben, mit anderen zu teilen. Sie fördert das Gefühl der Verbundenheit und bestärkt junge Menschen darin, ihre Ziele zu verfolgen. Durch die Präsentation der eigenen Geschichte können die Teilnehmer*innen anderen zeigen, wie sie ihren Lebensweg gemeistert haben, und werden damit füreinander zu Vorbildern.



10-15 (flexibel je nach Kontext)



2-3 Stunden



Whiteboard oder Flipchart, Stifte
Plakate
Leitende Fragen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Führen Sie die Teilnehmer*innen in die Methode ein. Am besten erzählen Sie dazu Ihre eigene Lebensgeschichte. Dadurch stellen Sie auch gleich eine Verbindung zu der Gruppe her.

SCHRITT 2:

Stellen Sie dann Ihren Lebensweg auf einer Lebenslinie dar. Sie können dazu Daten, Meilensteine und Wendepunkte Ihres Lebens auf einer Zeitachse darstellen. Erklären Sie den Teilnehmer*innen, warum Sie dies tun: Diese Methode hilft uns, uns unserer inneren Ressourcen, Stärken und Kompetenzen bewusst zu werden. Sie hilft, sich Rückschläge und Hindernisse bewusst zu machen, die man im Leben erfolgreich überwunden hat. Denn Menschen neigen dazu, Erfolge zu vergessen. Die Übung trägt dazu bei, dass die Teilnehmer*innen sich ihrer Potenziale bewusst werden.

SCHRITT 3:

Anschließend geben Sie den Teilnehmer*innen Plakate, auf die sie ihre Lebenslinie zeichnen können. Planen Sie genügend Zeit ein, damit sie über die wichtigsten Meilensteine ihres Lebensweges nachdenken können. Wenn die Jugendlichen wollen, können sie sich auch gegenseitig helfen (z.B. indem sie sich Fragen stellen). Wenn Sie sich dafür entscheiden, sollten Sie einige Leitfragen vorbereiten, die Sie den Teilnehmer*innen mitgeben.

SCHRITT 4:

Alle Teilnehmer*innen, die möchten, stellen den anderen ihre Lebensgeschichten vor.

SCHRITT 5:

Die wichtigsten Ergebnisse werden zusammengefasst und in der Gruppe diskutiert.

SCHRITT 6:

Fragen Sie die Teilnehmer*innen, wie sie die Übung fanden: Was haben sie gelernt? Welchen Sinn sehen sie darin? Weisen Sie darauf hin, dass wir durch aktives Zuhören und die Bereitschaft, voneinander zu lernen, Empathie üben können.

TIPS AND TRICKS WHEN USING THE ACTIVITY WITH GROUPS AT RISK:

Es wird empfohlen, diese Übung mit Menschen durchzuführen, die sich gut kennen, da sie sehr persönlich ist. Damit sich die Teilnehmer*innen wohl fühlen, können Sie darauf hinweisen, dass sie nur das mitteilen sollen, was sie wollen. Sorgen Sie dafür, dass die Atmosphäre und die Stimmung in der Gruppe positiv sind.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann eingesetzt werden, um die Selbstwirksamkeit der Teilnehmer*innen zu stärken, oder immer dann, wenn Sie das Gefühl haben, dass die Teilnehmer*innen davon profitieren würden, sich ihrer Potenziale bewusst zu werden.

QUELLE: <https://www.interaction-design.org/literature/article/stage-1-in-the-design-thinking-process-empathise-with-your-users>



Brücken bauen

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Mit dieser Methode lernen Teilnehmer*innen verschiedene Wege zur Lösung relevanter gesellschaftlicher Probleme, mit denen sie konfrontiert sind, kennen. Sie entwickeln zudem kooperative Fähigkeiten, mit denen sie gemeinsam mit anderen ein Ziel erreichen können.

Die Teilnehmer*innen lernen, wie wichtig es ist, Brücken zu bauen, flexibel zu sein, die eigene Sprache anzupassen, Toleranz für die Meinung anderer zu zeigen und sich auf das Wesentliche zu konzentrieren.



5-15 Teilnehmer*innen



60 Minuten

2-3 konkrete Problembeschreibungen (Probleme, die für die Gruppe relevant sind)



Ausreichend Platz, um 6-7 Tische in einem Kreis aufzustellen. Die Teilnehmer*innen sitzen sich gegenüber, so dass eine Gruppe den inneren Kreis und eine andere Gruppe den äußeren Kreis bildet. Der Platz sollte so bemessen sein, dass sich die Teilnehmer*innen im äußeren Kreis leicht bewegen können

Ein Flipchart in der Mitte oder außerhalb des Kreises

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Bilden Sie zwei gleich große Gruppen. Alle setzen sich auf einen Platz im inneren oder äußeren Kreis. Sie können frei wählen, alternativ kann die Moderation zwei Untergruppen bilden.

SCHRITT 2:

Schildern Sie eine Problemsituation. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich die Problembeschreibung gut durchzulesen (10 Minuten) und erklären Sie, dass Lösungen entwickelt werden sollen.

SCHRITT 3:

Stellen Sie den Teilnehmer*innen eine konkrete Frage zur Lösung des genannten Problems. Bitten Sie sie mit ihrem jeweiligen Gegenüber aus dem Kreis Ideen zur Lösung des Problems zu entwickeln. Die genannten Ideen werden von Ihnen auf einem Flipchart notiert. Stellen Sie dann eine weitere konkrete Frage zur Problemlösung und bitten Sie die Teilnehmer*innen aus dem äußeren Kreis, einen Platz nach rechts zu rutschen, um die Frage mit dem neuen Gegenüber zu bearbeiten. Das Spiel endet, wenn sich die ursprünglichen Partner*innen wieder treffen oder die Fragen abgeschlossen sind.

SCHRITT 4:

Diskutieren Sie mit der Gruppe die auf dem Flipchart notierten Ideen. Erstellen Sie zusammen mit den Teilnehmer*innen eine Übersicht mit allen Schlussfolgerungen.

SCHRITT 5:

Wenn es die Zeit erlaubt, können Sie die Übung mit einem anderen Problem wiederholen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Vor einer Gruppe zu sprechen, kann manche junge Menschen einschüchtern. Es ist daher wichtig deutlich zu machen, dass die Vorstellung der Ergebnisse vor der Gruppe freiwillig ist.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann für alle Phasen des Design Thinking genutzt werden, da die Teilnehmer*innen darin üben, geeignete Lösungen für Herausforderungen zu finden.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>

Elevator Pitch: Die Kunst, in kurzer Zeit zu begeistern

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Die Elevator-Pitch-Methode fördert die Kommunikationsfähigkeiten der Teilnehmer*innen. Sie befähigt die Teilnehmer*innen, sich auf positive Aspekte ihres Lebens zu konzentrieren, wie z.B. auf neue Ziele. Dieses Werkzeug wurde entwickelt, um Menschen dabei zu unterstützen, auf prägnante, transparente und positive Weise zu kommunizieren. Es stärkt die Fähigkeit der Teilnehmer*innen, überzeugend und interessant zu argumentieren, und trägt so zu mehr Selbstvertrauen bei.



10-12 (je nach Kontext)



2-3 Stunden



Stifte und Papier
Wenn Sie diese Übung vertiefen möchten, können Sie den Elevator Pitch der Teilnehmer*innen aufzeichnen und anschließend auswerten. Sie müssen die Teilnehmer*innen um ihr Einverständnis dafür bitten

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Diskutieren Sie mit der Gruppe folgende Fragen: Was tun Sie, um jemanden von Ihrer eigenen Meinung oder einer Idee zu überzeugen (z. B. Familienmitglieder, Freund*innen)? Wie kommunizieren Sie dabei? Was ist überzeugend an Ihrer Argumentationsweise? Wenn es Ihnen nicht gelungen ist, jemanden zu überzeugen, woran lag das?

Notieren Sie die Antworten auf einem Flipchart.

SCHRITT 2:

Erklären Sie, was ein Elevator Pitch ist:

Ein Elevator Pitch, auch "Elevator Speech" oder "Elevator Statement" genannt, ist eine Methode, um Ideen kurz und prägnant zu präsentieren. Die Idee hinter dem "Elevator Pitch" basiert auf der Vorstellung, eine wichtige Person in einem Aufzug zu treffen und diese Zeit zu nutzen, um die Person von einer Idee zu überzeugen (daher der Name "Elevator Pitch"). Die Herausforderung besteht darin, präzise zu sein, Ihre Idee auf den Nutzen für das Gegenüber zu reduzieren und sie so anderen Menschen zu präsentieren. Wenn die Idee überzeugend präsentiert wurde, wird das Gespräch fortgesetzt oder ein weiteres Treffen wird vereinbart.

WIE ERSTELLT MAN EINEN ELEVATOR PITCH?

Als Leitfaden für die Erstellung eines Elevator Pitches kann man das AIDA-Modell verwenden. AIDA steht für: Aufmerksamkeit (attention), Interesse (interest), Verlangen (desire), Aktion (action).

EIN ELEVATOR PITCH IST ERFOLGREICH, WENN ER:

DIE AUFMERKSAMKEIT DES PUBLIKUMS ERREGT

DAS INTERESSE FÜR EINE IDEE STEIGERT

BEI DEN ZUHÖRER*INNEN DAS VERLANGEN WECKT, EINEN BEITRAG ZU DER IDEE ZU LEISTEN

DIE ZUHÖRER*INNEN ZU EINER AKTION ZUR UNTERSTÜTZUNG DER IDEE ANREGT

SCHRITT 3:

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, einen ansprechenden, interessanten Elevator Pitch (eine 3-minütige Selbstpräsentation) zu einem Thema ihrer Wahl vorzubereiten. Der Pitch sollte folgende Elemente enthalten:

- a) Informationen über die Redner selbst und warum Ihnen das Thema wichtig ist.
- b) Informationen über das Thema, das den Redner*innen am Herzen liegt, und warum sie es weiterentwickeln möchten.

SCHRITT 4:

Alle Teilnehmer*innen präsentieren ihren Elevator Pitch. Anschließend werden die Teilnehmer*innen gebeten, sich gegenseitig Feedback zu geben.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN!

Weisen Sie die Teilnehmer*innen darauf hin, dass sie sich in die Perspektive des Publikums hineinversetzen müssen, wenn sie den Elevator Pitch vorbereiten. Wenn die Teilnehmer*innen zögern, schüchtern sind oder sich weigern, sich auf die Aktivität einzulassen, betonen Sie, dass es kein Richtig oder Falsch gibt.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann in allen Phasen des Design Thinking genutzt werden, da die Teilnehmer*innen dazu angeregt werden, ihre Herausforderungen zu hinterfragen, ein Verständnis dafür zu entwickeln und Lösungen zu suchen.

QUELLE: <https://www.voice-up.eu/manual.html>



Das Netz

KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Durch diese Übung erkennen die Teilnehmer*innen Zusammenhänge und Verbindungen zwischen verschiedenen Akteur*innen, die bei der Lösung eines gesellschaftlichen Problems eine Rolle spielen könnten. Die Teilnehmer*innen verstehen, dass ein koordiniertes Vorgehen aller Akteur*innen notwendig ist, um ein Problem zu lösen. Sie lernen zudem, wie sie potenzielle Probleme erkennen und zusammenarbeiten können, um Lösungen für Probleme zu entwickeln.



4-15 Teilnehmer*innen



2 Stunden



Schriftliche
Situationsbeschreibungen für
alle
ein oder mehrere Wollknäuel
5 bis 6 Bälle in verschiedenen
Größen
große Schilder für die einzelnen
Rollen
Platz für 10 bis 12 Personen sich
zu vernetzen

ANLEITUNG:

Die Teilnehmer*innen bilden im Stehen einen Kreis und erhalten bestimmte Schilder, auf denen ihre Rollen (Teilnehmer*innen, Institutionen, relevante Stakeholder*innen, die potenziell in die Situation involviert sein könnten) gut sichtbar für die anderen dargestellt sind.

Alle Teilnehmer*innen erhalten schriftliches Material mit den umrissenen Themen.

SCHRITT 1:

Werfen Sie einer Person das Wollknäuel zu, um die Übung zu beginnen. Er/sie nimmt die es und stellt das Thema (eine gesellschaftliche Herausforderung) vor, das er/sie zuvor erhalten hat. Er/sie sucht eine/n relevante/n Spieler*in im Raum (entsprechend der Rolle, die auf der Karte vermerkt ist) und gibt das Knäuel weiter, wobei er/sie ein Ende der Schnur behält. Nun werfen Sie einige Knäuel in verschiedenen Größen in den Kreis der Teilnehmer*innen. Die Bälle werden natürlich auf den Boden fallen.

SCHRITT 2:

Der/die zweite Teilnehmer*in nimmt die Schnur und fährt mit der Analyse fort, indem er/sie die nächste relevante Person identifiziert und die Schnur erneut weitergibt, während er/sie immer noch einen Teil der Schnur behält. Diese Abfolge wird fortgesetzt, bis alle relevanten Stakeholder*innen identifiziert sind und sich ein Netz aus Schnüren im Kreis gebildet hat.

SCHRITT 3:

Der Gruppe erhält genügend Zeit, um alle zuvor erhaltenen Fragen zu analysieren (ca. 40 Minuten). Die Übung sorgt in der Zwischenzeit für ein dichtes Schnurnetz zwischen den Teilnehmer*innen, das ausreicht, um mehrere größere Bälle zu halten, ohne dass diese durch die Schnur auf den Boden fallen können. Bitten Sie nun die Teilnehmer*innen die losen Enden zu spannen und zu versuchen, ein paar Schritte in verschiedene vorgeschlagene Richtungen zu gehen. Achten Sie auf die Art und Weise, wie die Teams miteinander interagieren.

SCHRITT 4:

Bitten Sie die Teilnehmer*innen sich in einen Kreis zu setzen. Reflektieren Sie mit ihnen die Übung und fragen Sie, welche Schlussfolgerungen die Gruppe in Hinblick auf die Zusammenarbeit in Netzwerken bei der Lösung gesellschaftlicher Probleme zieht.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Es ist wichtig, eine positive Stimmung zu schaffen und dafür zu sorgen, dass sich alle wohl fühlen.

NACHBEREITUNG: Diese Übung kann in allen Phasen des Design Thinking genutzt werden, da die Teilnehmer*innen motiviert werden, institutionelle und zivile Netzwerke zu entwickeln, um gesellschaftliche Probleme zu lösen.

QUELLE: <https://www.courage-skills.eu/outputs>



Storyboard



KURZBESCHREIBUNG UND ZIELE:

Storyboards stellen eine gute Möglichkeit dar, Ergebnisse zu präsentieren und dabei die Erfahrungen der Nutzer*innen sichtbar machen. Sie regen Diskussionen über mögliche Schwachstellen oder Verbesserungsmöglichkeiten an.



Das gesamte
Designteam (bis zu 5)



1 Stunde - 1 Tag



Stifte und Papier
Digitalkamera
Storyboard-Vorlagen

ANLEITUNG:

SCHRITT 1:

Legen Sie als Gruppe das Thema fest, das Sie mit einer Geschichte ausdrücken wollen.

SCHRITT 2:

Benennen Sie die Akteur*innen Ihrer Geschichte.

SCHRITT 3:

Erstellen Sie ein Drehbuch für Ihre Geschichte.

SCHRITT 4:

Unterteilen Sie die Geschichte in Abschnitte (Szenen).

SCHRITT 5:

Entscheiden Sie sich für eine geeignete grafische Darstellung (Zeichnungen, Fotos).

SCHRITT 6:

Machen Sie zu jeder Szene ein Foto.

SCHRITT 7:

Beschränken Sie sich auf 6 bis 12 Bilder und fassen diese in einem Storyboard zusammen.

SCHRITT 8:

Verwenden Sie das Storyboard, um Ihre Geschichte effizient und effektiv zu erzählen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT BENACHTEILIGTEN JUNGEN MENSCHEN:

Diese Methode funktioniert gut mit jungen Menschen, die kreativ gestalten und präsentieren können. Wenn es für die Teilnehmer*innen schwierig ist, den roten Faden zu behalten, unterstützen Sie sie dabei.

NACHBEREITUNG: Ein Storyboard kann auch in der frühen Prototyping-Phase hilfreich sein, um Lösungen zu präsentieren und sie für andere verständlich zu machen. Diese Methode ist übertragbar und kann auch in der Do-Phase eingesetzt werden.

QUELLE: <https://www.designthinking-methods.com/4Prototypen/storyboard.html>







DANKE SEHR

