

## Trainingssequenz– Perspektivwechsel mit den 6 Thinking Hats

Autorin: Anja Mack

<i>Thema der Trainingssequenz:</i>	Perspektivwechsel mit den 6 Thinking Hats
<i>Lehr-/ Lernziele der Trainingssequenz:</i>	Teilnehmer (ab hier mit TN abgekürzt) lernen die Methode der <i>6 Thinking Hats</i> als Methode zum Trainieren der interkulturellen Kompetenz „Perspektivenwechsel“ kennen. TN können selbst verschiedene Perspektiven einnehmen. TN wissen, wie sie in ihrem Alltag, oder sollten sie einmal eine Gruppe trainieren, die 6 Thinking Hats Methode verwenden können.
<i>Zielgruppe:</i>	Multikulturelle Gruppe mit ca. 20 Personen in einer offenen Weiterbildungsveranstaltung mit heterogenen Tätigkeitsprofilen. Alle verfügen über eine akademische Ausbildung oder streben diese an. Weitere Informationen über Vorkenntnisse der Teilnehmer liegen nicht vor.
<i>Zeitvolumen für die Durchführung der Trainingssequenz:</i>	25 Minuten (erweiterte Variante 40 min); Vorbereitungsmöglichkeiten für die Teilnehmer bestehen nicht; es handelt sich um eine punktuelle und isolierte Personalentwicklungsmaßnahme.
<i>Infrastruktur des Trainings (Räume, Medien etc.):</i>	<p>max. 2 Seminarräume für je 25 Personen mit kompletter Konferenzausstattung einschließlich Internetanschluss</p> <p>Seminarraumorganisation:</p> <p>Das Diagramm zeigt die Anordnung der Möbel in einem Seminarraum. Auf der linken Seite sind sechs grüne Rechtecke als 'Tische' beschriftet, die in zwei Spalten zu je drei Tischen angeordnet sind. In der Mitte sind grüne Sterne als 'Stühle' beschriftet, die in einer U-förmigen Anordnung angeordnet sind. Auf der rechten Seite ist ein vertikales grünes Rechteck als 'Tafel/Lenkwand' beschriftet.</p>

Ablauf Trainingssequenz Perspektivwechsel mit den "6 Thinking Hats"					
Lernschritt	Lernziel	Übung	Anmerkungen	Material	Zeit
Aktivierung von Vorkenntnissen	TN werden an das Thema "Perspektivwechsel" und seine Relevanz herangeführt	<p>Begrüßung durch Trainer</p> <p>Einstieg Bild: "6 oder 9"</p> <p>Frage an TN: <b>Welches Problem haben die beiden Personen auf dem Bild?</b> (Antwort: Sie haben unterschiedliche Perspektiven auf ein- und dieselbe Sache, können sich nicht auf eine Lösung einigen, können sich nicht in den anderen hineinversetzen, o.ä.)</p> <p>Frage 2: <b>Wie könnten die beiden dieses Problem lösen?</b> (Antwort: Empathie, Perspektivenwechsel, Blickwinkel des anderen annehmen, etc.)</p>	<p>Infrastruktur und Material der gesamten Trainingssequenz müssen schon vorbereitet sein, bevor diese beginnt.</p> <p>Nach einer kurzen Begrüßung wird das Bild "6 oder 9" gezeigt. Die TN bekommen einen Moment Zeit, dann wird die Frage 1 gestellt. Jeder darf seine Antwort hineinrufen (2-3 sammeln).</p> <p>Danach wird Frage 2 gestellt; wieder darf jeder seine Ideen hineinrufen (2-3 sammeln).</p> <p>Sollte niemand etwas sagen, werden die Leute aufgerufen, da hier keine Gefahr besteht, dass jemand bloßgestellt wird. Die Auswertung erfolgt durch die Überleitung.</p>	Stühle im Halbkreis, so dass alle die PPT sehen können; Laptop, Beamer, PPT: Folie 1	3 min
Überleitung		<p>Überleitung (Trainerinput, mündlich): Perspektivwechsel/ Empathie/ sich in andere hineinversetzen können: All diese Kompetenzen werden als wichtige Elemente von interkultureller Kompetenz betrachtet. Dabei stellt sich jedoch die Frage wie man das eigentlich erlernen kann, beziehungsweise wie man diese Kompetenzen, bspw. im Rahmen eines ik Trainings vermitteln kann. Eine Methode, mit der man trainieren kann die Perspektive zu wechseln, werden wir in den nächsten Minuten kennen lernen.</p>			

Wissensinput	TN lernen die 6 Thinking Hats und Idee dahinter kennen	Frontalinput, Powerpoint-unterstützt (Inhalt vgl. Notizen PPT Folie 3)		Laptop, Beamer, PPT, Notizen mit Inhalt des Inputs	2 min
Erarbeitung des Kernmaterials	TN lernen alle Denkweisen der 6 Thinking Hats kennen TN lernen eine Denkweise vertieft kennen TN wenden aktiv eine der Perspektiven an (und lernen somit auf eine ihnen ungewohnte Weise zu denken)	TN setzen sich anhand des Mini-Cases mit den Denkweisen der 6 Thinking Hats auseinander 1) Mini-Case Vorstellung 2) Den TN werden die 6 Tische vorgestellt & die TN werden gebeten, jeder für sich zu <u>überlegen</u> , welcher Denkweise er sich spontan am ehesten zuordnen würde 3) TN verteilen sich an Tische. 4) Mit jeweiliger Denkweise darüber brainstormen, ob ein neues Bürogebäude gebaut werden soll. Zur Verständnissicherung präsentiert jede Gruppe abschließend ihre "Denkweise" (dies entspricht dem, was auf der Kurzbeschreibung steht)	Der Mini-Case wird mit Hilfe der PPT vorgestellt (Folie 4 & 5 bis: "...diskutieren ob die Firma ein neues Bürogebäude bauen sollte, oder nicht"). Danach werden die TN auf die 6 Tische mit den 6 Hüten hingewiesen (z.B. Tisch 1 - weißer Hut, Analytisches Denken) und sie sollen sich überlegen, mit welcher Denkweise sie den Case am ehesten lösen würden. Anschließend werden die TN gebeten, sich an die Tische zu verteilen (2-3 Leute pro Tisch) und zwar an einen Tisch der <u>nicht</u> ihre bevorzugte Denkweise repräsentiert. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass das Verteilen zügig geschieht. Sobald alle TN an einem Tisch stehen, bekommen sie den Arbeitsauftrag (Rest der Folie 5): - Macht euch mit eurer Denkweise vertraut - 3 min Brainstorming – ausschließlich mit „eurer“ Denkweise, das heißt eine Gruppe sucht kreative Umsetzungsmöglichkeiten oder Alternativen, die andere alle Vorteile, die nächste alle Nachteile, etc.	6 Tische, im Raum verteilt; an jedem Tisch befinden sich ein farbiger Hut und eine Kurzbeschreibung der Denkweise des jeweiligen "Thinking Hats". 6 Blatt Papier in den Farben der 6 Thinking Hats, zu Hüten gefaltet Kurzbeschreibung der Denkweise & den Case ausgedruckt (Folie 4) pro Tisch Der Arbeitsauftrag (Folie 5) bleibt während der Bearbeitung an der Wand	10 min

			<p>- Anschließend Vorstellung „eurer“ Denkweise, sodass die anderen eure Perspektive auf das Problem kennen.</p> <p>Es sollte hier genau auf die Einhaltung der 3 min geachtet werden. Nach deren Ablauf wird je ein TN pro Gruppe gebeten, ihre Denkweise zu präsentieren. Die Präsentation erfolgt an den Tischen, sodass keine Zeit für den Umbau verloren geht. An dieser Stelle sollte der Hinweis erfolgen, dass sie sich dabei an der Kurzbeschreibung orientieren dürfen. (Präsentationszeit insgesamt 4 min)</p> <p>Die Papierhüte (+ Kurzbeschreibung) werden vom Trainer, während die Gruppen ihre Denkhüte präsentieren, einen Tisch weiter getragen</p>		
Anwendung des Gelernten	<p>TN wenden zuvor Gehörtes selbst an</p> <p>TN können Perspektive kognitiv, aktiv wechseln</p>	<p>Der Trainer teilt jeder Gruppe einen neuen Hut zu (inkl. Kurzbeschreibung).</p> <p>Die TN werden nun erneut gebeten, den Case zu bearbeiten, unter Anwendung der neu zugeteilten Denkweise. Hierfür bekommen sie wieder 3 min Zeit.</p>	<p>Die Gruppen bleiben an ihren Tischen. Nur die Hüte und die Kurzbeschreibung der Denkweise wird neu verteilt. Nach Ablauf der 3 min werden die TN gebeten, sich wieder auf ihre Plätze zu begeben.</p> <p>Sollten mehr als 25 min Zeit sein, kann die Übung ausgedehnt werden, sodass jeder jede Denkweise einmal durchlaufen hat. In diesem Fall kann die Präsentation der Denkweisen im vorherigen Schritt ausgelassen werden.</p>	siehe vorheriger Schritt	3 min

Überleitung		Ihr habt jetzt mit den 6 Thinking Hats eine Methode kennen gelernt, mit der man bewusst die Perspektive wechseln kann. Dies geschieht strukturiert, indem man ein Problem oder eine Entscheidung mit verschiedenen Denkweisen aus verschiedenen Blickrichtungen betrachtet.			30 Sek.
Transfer	<p>TN wissen, wie sie die "6 Thinking Hats" Methode in ihrem Alltag, bzw. in ihrem zukünftigen Arbeitsalltag anwenden können</p> <p>TN erkennen den Mehrwert eines strukturierten Perspektivwechsels.</p>	<p>Frage an die TN: Wenn ihr an euren momentanen Alltag oder an euren zukünftigen Arbeitsalltag denkt: <b>Wo kann ein Perspektivwechsel mit der 6 Thinking Hats Methode sinnvoll sein?</b></p> <p>Mögliche Antworten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strukturiertes "Sich in andere Hineinversetzen"</li> <li>- Anwendung in ik Training um Bewusstsein für die Existenz verschiedener Denkweisen zu stärken</li> <li>- Aktives Üben die Perspektive zu wechseln</li> <li>- Meetings strukturieren (Teams mit sehr heterogenen Denkweisen kanalisieren)</li> <li>- Konflikte vorbeugen (in Diskussionen, wenn Denkhüte nacheinander gemeinsam durchlaufen werden dadurch, dass alle Perspektiven gleichberechtigt mit einbezogen werden)</li> <li>- Planen (durch verschiedenen Perspektiven wird Umsetzung erfolgreicher)</li> </ul>	<p>Nachdem die Frage gestellt wurde, darf wiederum jeder der eine Idee hat, diese mitteilen. Die Antworten (Stichpunktartig - Informationen in Klammern weglassen) werden schon vorher auf Moderationskarten geschrieben; wenn der jeweilige Stichpunkt genannt wird, kann diese Moderationskarte auf eine Flipchart geklebt werden. Neue Ideen werden vom jeweiligen TN auf leere Moderationskarten geschrieben und ebenfalls aufgeklebt, was die TN nicht nennen, wird ergänzt.</p>	<p>Flipchartständer, Flipchart (Überschrift: Sinnvolle Anwendungsmöglichkeiten der 6 Thinking Hats Methode)</p> <p>Marker, vorbereitete Moderationskarten mit Stichpunkten; leere Moderationskarten (insgesamt ca. 20), Klebestreifen (vorbereitet gerollt)</p>	4 min