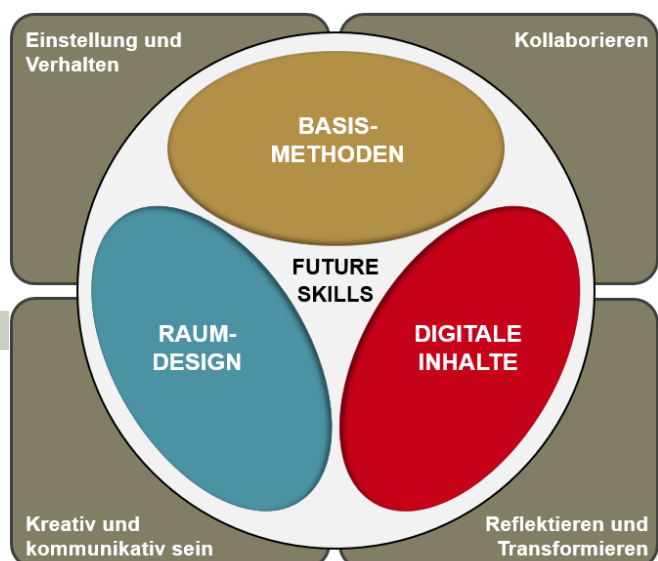

Future Shaper Training

Ein P-8-Projekt «Stärkung von Digital Skills in der Lehre» von swissuniversities.
Methodik und Werkzeuge für die Partizipation im digitalen Raum

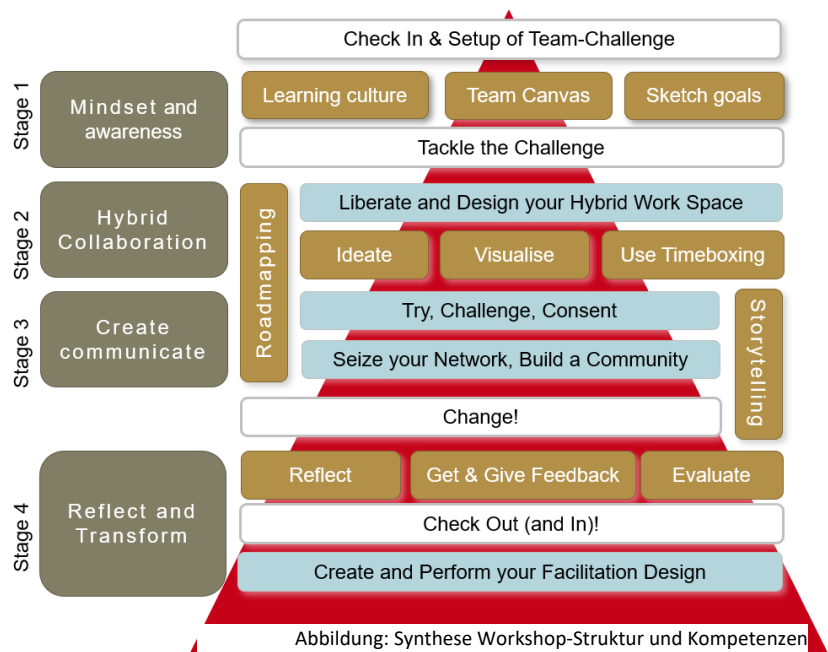
- Editorial
- Workshop-Konzept
 - Modulbeschreibung
 - Ordnungselemente
- Kompetenzen - Generisches Modell
- Workshop-Tools
 - Teaching Note (Übersicht, Planung)
 - Basismethoden
 - Digitale Technologien (Tools)
 - Checkliste Lern- und Arbeitsraum
- Theoretische Grundlagen
 - Future Skills und Lernergebnisse
 - Kompetenzerhebung



Übersicht

Methodensammlung: Liberating Structures	3
Methode / Kontext: Roadmapping	3
Kontext: Projektbasiertes, situatives Lernen	4
Kontext Neugier und gamifizierte Lernfortschritte	6
Methode: Storytelling	7
Methode Timeboxing	7
Methode: Ziele formulieren	9
Methode: Sketching/Visualisieren	11
Methode / Kontext: Sounding Board	12

Mensch, Daten und Technologie:
Digitale Transformation heisst Entwicklung und Veränderung. Technologische Innovationen triggern Geschäftsmodelle und wecken auch neuartige Kundenbedürfnisse. Rundherum wird in digitale Infrastruktur und Technologien investiert, (Daten-)Prozesse werden optimiert. Für manche Menschen geht diese Entwicklung etwas (gar) schnell. Institutionen und Unternehmen suchen nach Möglichkeiten, wie sie ihre Mitarbeitenden in der Transformation effektiv begleiten und für den Arbeitsplatz der Zukunft fit machen können.



Die Set an Basismethoden des Future Shaper Trainings setzt hier an. Es ist ein praxisnahes Trainieren und Ausprobieren ausgewählter Inhalte und Methoden für die Co-Kreation im digitalen Raum, damit dieses neue Wissen selbstbewusster und versierter im Berufsalltag angewendet werden kann. Am Ende des Tages sollen die Teilnehmenden unternehmerisch befähigt sein, eigenständig und im Team «Chancen und Ideen zu nutzen, um Wert für andere zu schaffen» (McCallum et al., 2018). Die Teilnehmenden beenden den Workshop mit dem Wissen was zu tun ist und wie der Weg zum Ziel (Umsetzung der Projektchallenge) gestaltet werden kann.

Nachfolgend stellen wir eine Auswahl der Basismethoden für das Future Shaper Training vor. Diese sind in der Darstellung rechts in ockergelb hervorgehoben. Die Facilitator*Innen sind die symbolischen Baumeister des Trainings. Grundlage ist ein Standardraster, welches sich über sechs Teil-Module erstreckt (→ Teaching Note) Die Auswahl der Methoden hängt von der jeweiligen Aufgabenstellung und Teamkonstellation (→ Challenge) ab.

Methodensammlung: Liberating Structures©

- Ebene: Facilitation
- Lernziele: Konventionelle Strukturen aufbrechen, Teamarbeit, Ideen entwickeln, Motivation und Engagement, gegenseitiges Vertrauen

Liberating Structures wurden von Keith McCandless und Henri Lipmanowicz zusammengetragen. Es handelt sich um frei verfügbare Strukturen bzw. Methoden für die Zusammenarbeit von Menschen. Es ist ein Fundus für die Facilitation, um Menschen «kreativ in die Gestaltung der eigenen Zukunft einbeziehen.» und die Komplexität zu reduzieren. Mit etwas Übung gelingt es diese Methoden zu einer Workshop-Struktur zu vernetzen, welche auf die jeweiligen Challenge ausgerichtet ist (vgl. Abbildung). Die Zahl möglicher Kombinationen und Spielraten ist schier unbegrenzt.

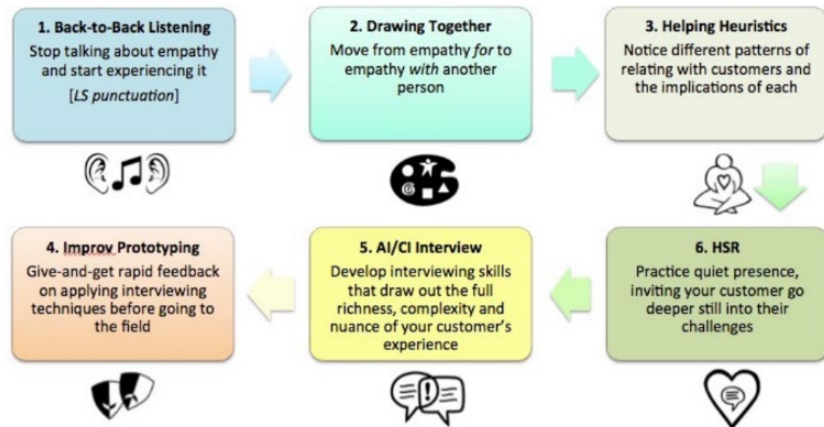


Abbildung: Beispiel Kundeneinsichten gewinnen (vgl. liberatingstructures.com oder fullcirc.com)

Methode / Kontext: Roadmapping

- Ebene: Facilitation, Shaper
- Lernziele: Strategien skizzieren, Prognosen erstellen, Prioritäten setzen, Umgang mit Unsicherheit, Entscheiden.

Diese Methode bereitet eine Gruppe darauf vor Strategievarianten für die Umsetzung ihrer Challenge zu formulieren. Wir setzen das Roadmapping in Verbindung mit Backcasting¹ ein. Es geht darum über konkrete Ziele aufzuzeigen, wie das bearbeitete Projekt im Anschluss an den Workshop in die Realität umgesetzt werden kann. Es ist der abschliessende Leistungsnachweis für die Teilnehmenden und der Übergabe in die zweite Transition, der Facilitation. Eine Roadmap ist ein Strategie- oder Projektplan und ein effizientes Instrument im Innovationsmanagement. Sie hilft einer bunt gemischten Gruppe eine entwickelte Strategie auf ihre Überlebensfähigkeit hin zu testen, insbesondere was mit den vorhandenen Ressourcen möglich ist. In der Regel strukturieren Basisfragen die Entwicklung einer Roadmap:

- 1. Wohin möchten bzw. können wir?
- 2. Wo stehen wir jetzt?
- 3: Wie gelangen wir dorthin?

Je nach Zweck beinhaltet eine Roadmaps auch Trends, Informationen über Technologien, Märkte oder Produkte, definiert Suchfelder und konkrete Meilensteine für die Umsetzung. In der Bearbeitung der Future-Shaper-Challenge werden diese Basisfragen mit spezifischen Methoden im Timeboxing-Modus adressiert:

¹

1. Backcasting, Einbezug eines Sounding Boards, Ideation, Ziele formulieren, Kulturanalyse (1)
2. Kulturanalyse (2), Team-Canvas, Umfeld- und Stärken-Schwächen-Analyse
3. Szenarien entwickeln, Storytelling, Liberating Structures, Visualisierung.

Anschließend wird die Roadmap auf die Probe gestellt (z.B. mit «What, So what, now what?») und die Auswirkungen reflektiert. Die Erkenntnisse daraus bilden die Basis für die Transition 2 (Bearbeitung einer neuen Challenge) oder die konkrete Umsetzung in der eigenen Arbeitsumgebung.

→ Matchbox

Kontext: Projektbasiertes, situatives Lernen

- Ebene: Future Shaper
- Lernziele: Ausprobieren, Experimente wagen, Komfortzone verlassen, Reflexion, Vertrauen geben/nehmen, Lösungslosigkeit ertragen

Die Kompetenzorientierung in der Lehre ist das vorherrschende Paradigma, wenn es darum etwas zu «können». Ziener (2008) schreibt: «Kompetenzen äußern sich in konkreten Handlungen.» Als Lernergebnisse sind solche Handlungen in der Regel das Resultat aus einem vorangehenden Problembearbeitungsprozess. Meist bilden Fallstudien oder Simulationen die Grundlage für den beabsichtigten Lernprozess.

Das Future Shaper Training geht einen Schritt weiter. Es verfolgt einen mehr projektbasierten, situativen Ansatz. Die Teilnehmenden werden mit der Challenge dort abgeholt, wo sie sich derzeit befinden. Dafür wird zu Beginn des Workshops eine Lernkulturanalyse der eigenen Institution durchgeführt. Der zu durchlaufende Prozess ist ergebnisoffen und verfügt über fix eingeplante Feedbackschleifen auf mehreren Ebenen und Perspektiven: Team, externes Sounding Board und Facilitation. Die Teilnehmenden arbeiten ausserhalb ihrer gewohnten (Organisations-)Strukturen, z.B. als Bootcamp-Setting in einem Kreativraum (→ Lern- und Arbeitsraum). Die Teilnehmenden werden – eingangs eng geführt - in die Situation versetzt, müssen aktiv agieren, sich eigene Spielregeln setzen, eigenständige Lösungswege skizzieren und diese unter Zeit- und Entscheidungsdruck (→ Timeboxing) konkretisieren: Ausprobieren und Experimentieren in einem hybrid ausgestalteten Arbeitsraum. Ist die

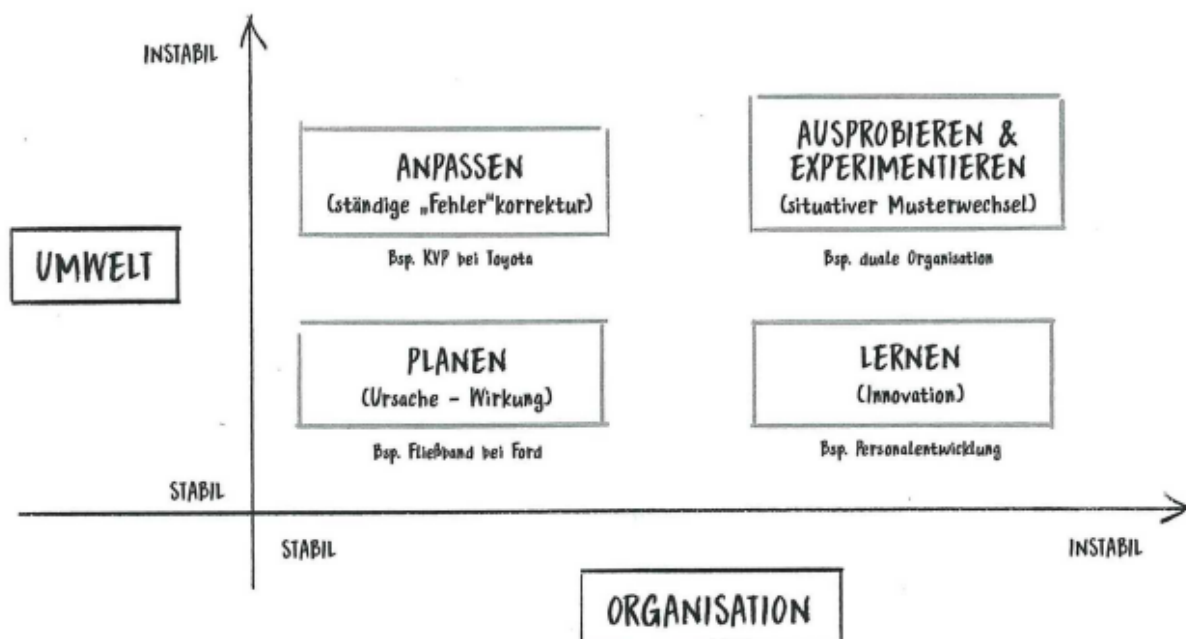


Abbildung: Stabilität der Umwelt und Reaktionsstrategien (Brandstätter, 2021)

Projektaufgabe in Transition 1 erfüllt, führt das Team ihr Projekt zurück in die Unternehmensstrukturen oder bereitet das Thema für die Facilitation in Transition 2 vor. Die Lernkulturanalyse dient

der Reflexion der eigenen Arbeits-realität und informiert die Gestaltung und Umsetzung der jeweiligen Challenge. Oft entstehen aus dieser Analyse Projektideen als Gegenstand für die Workshop-Challenge. Situativ lernende Organisationen zeichnen sich u.a. aus durch

- möglichst viele Mitarbeitende, welche sich Gedanken über die Zukunft des Unternehmens machen und dafür auch Mitverantwortung übernehmen wollen,
- ein klares Verständnis über externe Einflussfaktoren (Chancen, Risiken) in den «Umwelten» und daraus ein gewisses Mass an «Sense of Urgency» für die digitale und persönliche Transformation,
- eine Offenheit, bestehende Strukturen zu überdenken und neue Wege in der Problemlösung zu gehen: einen hohen Grad an Selbstorganisation und Offenheit für dezentrale und temporäre Zusammenarbeitsstrukturen
- eine starke Kundenorientierung,
- (und) eine Führung, welche ein positives, förderndes Menschenbild besitzt und den Führungsstil situativ anpasst.

→Umfrage Lernkulturanalyse

Kontext Neugier und gamifizierte Lernfortschritte

- Ebene: Facilitation, Future Shaper
- Lernziele: Neugier wecken, Lernfortschritte unterstützen, Selbstkontrolle, Bewusstsein schaffen, Motivation und Engagement erhalten, Feedback

Über die Erkenntnisse aus der Lernkulturanalyse werden die Shaper in ihrem Kontext abgeholt. Sie sollen daraus ein Gefühl der positiven Betroffenheit bzw. ein gewisser «Sense of Urgency» für die aktuelle Situation entwickeln. Es ist wichtig, dass sie neugierig werden, wie der Status quo veränderbar sein kann. Die Bereitschaft zur Umsetzung wächst im Workshopverlauf, durch eine am Ende informierte und als Team entwickelte strategische Roadmap. Es beginnt eine Entdeckungsreise:

- Neues austesten, probieren (ohne Angst vor Sanktionen)
- Spielerischer Umgang mit digitalen Technologien, Methoden
- andere Rollen (Perspektiven) einnehmen
- Grenzen erkennen

Der Weg zur Roadmap startet mit der Backcasting-Methodik. In Modul 2 entwickeln die Teams ein vorerst noch vages, aber gemeinsames Bild der (gewünschten) Zukunft. Aus diesem Zielbild (es darf ruhig etwas «haarig» sein, vgl. «Big Hairy Audacious Goals») wird eine konkrete Projektidee (Challenge) extrahiert, welche mit diesem Zielbild korrespondiert.

«Ralph has a dog: The dog is sick, it needs to swallow a pill to get better. But the dog doesn't like the pill (what a surprise). So what to do?»

- *Warp it in sausage!*
- *So, the sausage was delicious.*
- *The dog swallows the sausage (and the pill).»*

(Ralph Caspers)

Auf Literaturstudium und Tests wird gänzlich verzichtet. Unterstützung erhalten die Shaper im Lernprozess durch Gamification-Elemente. Anwendung finden Fortschrittsanzeigen (Level-up nach Erbringung der Leistungsnachweise), Checkboxen und Badges für Meilensteine in der Challenge (Fokus auf soziale Kompetenzen), Freischaltung von weiterführenden Inhalten (i.V. Level-up) und Selfchecks (Quiz mit Punkten; «Badges»).

Machen wir daraus eine Analogie zum Workshop: Die Wurst ist die Challenge, die Pille die Inhalte und Methoden. Die Teilnehmende sollen möglichst viel von der «Pille» schlucken (Veränderung im Mindset, Selbstreflexion, Methodenwissen), welche sie vielleicht nicht so mögen. Die Pille ist aber so gut «verpackt», dass sie fast nicht mehr bemerkt wird.

Für die Transition 1 sind folgende Leistungsnachweise (hybrid, synchron/asynchron) zu erbringen:

- Selbstständige Visionierung und Reflexion von Lernvideos mit Quizfragen (Scores)
- Bearbeitung und Abgabe von Einzel- und Gruppenarbeiten (Deadline, Feedback)
- Aktivierung Sounding Board (Experts, Peers)
- Erhebung Kompetenzentwicklung (Menon-Tool, durch Facilitation)
- Einträge und Verifikation der Matchbox.

Zusätzliche «Achievements» können in Absprache mit der durchführenden Institution definiert und honoriert werden (z.B. Gutscheine, vergünstigte Angebote).

Methode: Storytelling

- Ebene: Facilitation, Future Shaper
- Lernziele: Geschichten erzählen/Pitchen, Pain Points erkennen, innovatives Momentum und Motivation aufbauen, Nutzenversprechen formulieren, Lösungswege skizzieren, Spannung aufrechterhalten, Community (um eine Ideen) aufbauen, Feedback einholen, Kommunizieren.

Geschichten beeinflussen seit je her unsere Wahrnehmung der Welt. Unsere Lieblingsgeschichten bleiben im Kopf, wir erzählen sie weiter. Was uns «berührt», das bleibt. Es ist eine Tür zu neuen Perspektiven, neuen Informationen oder auch ein Anlass bestimmte Produkte zu kaufen.

Geschichten zeigen aber auch, wer man sein könnte (oder möchte). Sie wecken Kreativität und Phantasie. Lernen beginnt, wenn man sich in die Perspektive der Protagonisten versetzt und eigene Wege zu zeichnen beginnt. In jeder guten Geschichte zeigen die Protagonisten was möglich ist und wohin die Reise gehen kann.

Die Teilnehmenden erarbeiten sich die Grundlagen des Storytelling: Sie holen das → Sounding Board als externe Stimme (Peers, Experts) ins Boot, involvieren ihre berufliche Community in den Projektauftrag und nutzen dieses Wissen für das → Roadmapping. Als Tool setzen wir im Kurs E-Learning-Storyboard als Activity und Feedback Table ein. Kernelemente der jeweiligen Projektgeschichte sind:

- Handlungsstrang / Zukunftsbild (Was ist die „Story“, Problemstellung dahinter. Welches Problem wird gelöst, und was wird besser, warum?)
- Wer oder was befördert den Prozess (Protagonisten)
- Wer oder was behindert (Antagonisten)?
- Lösungsvarianten
- Handlungsempfehlungen und Anreize für die Umsetzung
- ...

Methode Timeboxing

- Ebene: Facilitation, Future Shaper
- Lernziele: Fokussieren, Mut zur Lücke, Zeitmanagement, Ziele setzen und erreichen

Zeit ist ein kritischer Faktor. Die Präsenzveranstaltungen werden im so genannten Timeboxing durchgeführt. Das ist keine Sportart, kann aber durchaus «sportlich» eingesetzt sein: Diese Effizienz-Methode stammt aus dem Zeitmanagement. Wir finden sie häufig im agilen Projektmanagement oder Softwareentwicklung wieder. Eine «Timebox²» ist ein fester Zeitrahmen für die gewählte Einheit: Projekt, To-Do's, Aktivität, Aufgabe usw.



Die Teilnehmenden erhalten ein Budget oder einen zeitlichen «Deckel», wie viel Zeit die gewählte Einheit/Sequenz brauchen darf: «Weniger geht immer, mehr geht nimmer». Statt einfach loszulegen erfordert Timeboxing vorgängig eine gute Planung und Strukturierung.

² Auch wenn die Methode «einfach» klingt: Der Schlüssel liegt in der konsequenten Umsetzung. Theoretisch profitiert das Timeboxing vom «Parkinson'schen Gesetz» bzw. der psychologischen Macht von Deadlines. Oder anders gesagt: Du brauchst für eine Aufgabe so lange, wie du Zeit dafür hast.

Die wichtigsten Elemente sind

- Endtermin ist vorgegeben (und bekannt)
- Inhalt, Umfang und Ressourceneinsatz orientieren sich an der Zeit
- Jeder Vorgang / jede Einheit besitzt eine festgelegte Dauer.
- Was nicht mehr geschafft wurde (z.B. bestimmte Funktionalitäten), wird oft erst in einem Folgeprojekt umgesetzt.

Timeboxing eignet sich auch für Meetings und Besprechungen und ist deshalb auch für die Selbststudium-Sequenzen wichtig. Das Timeboxing innerhalb der Präsenz-Module wird durch die Facilitation vorgenommen. Das Zeitmanagement für die Leistungsnachweise ist Aufgabe der Teilnehmenden selbst.

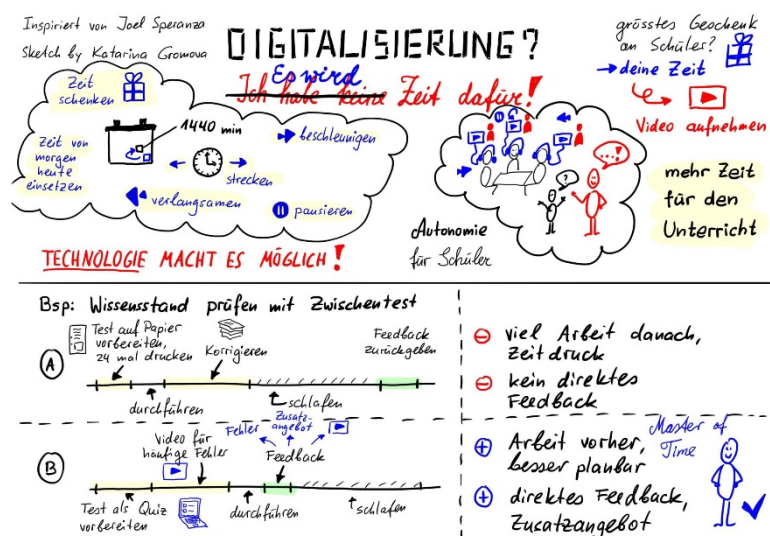
Nicht zu unterschätzen ist der Effekt einer aus Zeitmangel gesteigerten Konzentration. Die Aufgabe im Hier und Jetzt ist das einzig Wichtige. Somit zwingt Timeboxing zum Fokussieren, auch im beruflichen Alltag.

Einige Erfolgsfaktoren:

- 90 Minuten sind 90 Minuten, 12 Stunden 12 Stunden. Nutzen Sie die Zeit aus und bilden Zeitfenster für die volle verfügbare Zeit.
- Lege den zeitlichen Rahmen für die Timeboxen zügig fest. Fokus liegt auf den einzelnen Aufgaben, nicht dem Framing.
- Disziplin: Der schönste Plan nützt nichts, wenn man sich nicht daranhält oder sich ablenken lässt. Es gibt keine Ausnahmen.
- Konkret beschreiben, keine Absichtserklärungen: Eine genaue Planung für die jeweiligen Aktivitäten führt zum Erfolg: Zeitfenster, Aufgabe(n), was, bis wann, Hilfsmittel etc.

Apropos Zeit. Sie haben keine Zeit für so einen Workshop oder glauben, dass Sie das nicht können?

Dann sind Sie zumindest nicht allein mit dieser Unsicherheit. Wenn es darum geht digitale Hilfsmittel in die tägliche Arbeit einzubinden, sind das erfahrungsgemäss häufige Antworten. Vermutlich haben Sie Sorge, dass noch etwas zusätzlich dazukommt oder sie es vielleicht nicht begreifen werden. Die Kollegen von teach-art.ch haben dazu einen super Sketch gezeichnet. Zielgruppe sind zwar Lehrpersonen, aber es passt doch ganz gut auf das eigene Setting, nicht wahr? Werden Sie ein Master of Time!



Quelle: <https://teach-art.ch/digitalisierung-ich-habe-keine-zeit-dafuer/>

Methode: Ziele formulieren

- Ebene: Future Shaper
- Lernziele: Messbare Ziele formulieren, Motivation, Konsens (informed consent)

Wie werden «gute» Ziele formuliert? Das ist gar nicht so trivial. Es ist ein wesentlicher Unterschied, ob man «SMART» Ziele formuliert hat (3 Kg weniger Körpergewicht in 3 Monaten) oder eine Absichtserklärung machen («Ich möchte abnehmen»). Ziele sind meistens der Endpunkt einer menschlichen Handlung. Immer geht ein analytischer Prozesse voraus.

Das Wichtigste zuerst. Ziele sollen motivierend wirken und müssen deshalb IMMER positiv formuliert sein. Es geht darum, was wir erreichen wollen, nicht was wir vermeiden möchten. So ist ein Ziel ein Mission Statement, das in der Challenge Orientierung und Klarheit stiftet. Gut formulierte Ziele beginnen z.B. mit genauen Orts- und Zeitangaben. Nur schon das «Raum OB1.13» und «bis 18 Uhr» stiften in unserem Gehirn Verbindungen, die uns im Alltag helfen, den Plan auch einzuhalten. Sie wirken wie Trigger und erinnern uns fast automatisch an unsere Pläne. Und je konkreter diese Trigger sind, desto geringer ist die Gefahr, dass sie in der Menge von Reizen und Ablenkungen untergehen.

Wir kennen verschiedene bewährte «Formeln» aus der Praxis:

	Bedeutung	Beschreibung
SMART		
S	Spezifisch	Ziele müssen eindeutig definiert sein (nicht vage, sondern so präzise wie möglich) – So formulieren, dass alle Beteiligten wissen, was erreicht werden soll, ohne das wie genau vorzugeben.
M	Messbar	Ziele müssen messbar sein (Messbarkeitskriterien) mit klaren Aussagen wie und woran das Ergebnis gemessen wird.
A	Aktivierend	Die Ziele müssen für die Person ansprechend bzw. erstrebenswert oder attraktiv sein,[6] zum Teil auch “attainable”, also erreichbar oder “accepted” (akzeptiert). Widersprüchliche Ziele behindern den Prozess.
R	Realistisch	Das gesteckte Ziel soll hoch angesetzt sein, jedoch in einem „gesunden“ Verhältnis zum bisher erreichten, d.h. es muss möglich und realisierbar sein.
T	Terminiert	Das Ziel muss mit einem fixen Datum / einer Deadline festgelegt werden können.
PURE		
P	Positively Stated	Ist Ihr Ziel positiv formuliert? Vermeiden Sie Formulierungen wie "Ich will nicht...", sondern formulieren Sie "Ich will..."
U	Understood	Ist Ihr Ziel von allen, die an der Umsetzung mitwirken verstanden?
R	Realistic	Ist Ihr Ziel realistisch? Verfügen Sie über die nötigen Mittel, Erfahrungen, Möglichkeiten bzw. Kontakte, um das Ziel zu erreichen?
E	Ethical	Ist Ihr Ziel ethisch vertretbar? Ist sichergestellt, dass Ihr Ziel nicht gegen Gesetze, Vereinbarungen oder Richtlinien verstösst?
CLEAR		
C	Challenging	Ist Ihr Ziel herausfordernd? Ein Ziel, das Sie und die Umsetzenden unterfordert ist kein Ziel
L	Legal	Ist Ihr Ziel rechtmässig? Ist Ihr Ziel gesetzeskonform und verstösst nicht gegen geltende Vereinbarungen oder Richtlinien?
E	Exciting	Ist Ihr Ziel Aufregend (= Attraktiv)?
A	Agreed	Ist Ihr Ziel von den Umsetzenden akzeptiert? Wir Ihr Ziel von den Umsetzenden mitgetragen? Sind die Umsetzenden mit dem Ziel einverstanden?
R	Recorded	Ist Ihr Ziel festgehalten, also schriftlich fixiert?

Tabelle: Ziele formulieren

Dazu einige Erkenntnisse aus der Praxis:

- Anspruchsvolle Ziele führen tendenziell höherer Leistung,

- Spezifische Ziele führen tendenziell zu höherer Leistung als vage oder allgemeine Ziele («Tut-Euer Bestes!»-Ziele),
- Oft sind Bandbreiten («Zuwachs um 5-10%») motivierender als starre Zielgrößen (+10%)
- Feedback und Rückmeldung über die Ergebnisse erhöhen die Leistung, wenn sie zum Setzen anspruchsvoller Ziele anregen,
- Ziele machen mehr Leistung wahrscheinlich, wenn sie akzeptiert werden,
- Ziele führen zu höherer Leistung, wenn die Mitarbeiter die erforderlichen Fähigkeiten besitzen,
- Outperformer berücksichtigen Zahlen und Analysen für ihre Entscheidungen. Dazu kommen aber auch Erfahrung, Risikobereitschaft und Kreativität hinzu. Intuition und Ratio gehen «Hand in Hand».

Methode: Sketching/Visualisieren

- Ebene: Future Shaper, Facilitation
- Lernziele: Visualisieren, nonverbale Kommunikation, unerwartete Erkenntnisse gewinnen, visuelles Denken, Freihandzeichnen, Kommunikation, persönlicher Ausdruck

Die neuen Formen des Arbeitens verwischen langsam die bekannten Grenzen von Zeit, Ort und Struktur (insbesondere jene der agileren Konzepte wie z.B. Open Space, Socio- oder Holacracy). Raumkonzepte werden mit Shared Desks, beweglichem Mobiliar und Whiteboards für die Teamarbeit ausgestattet. Die Möglichkeiten, mobil zu Arbeiten und die Arbeitszeit flexibel einzuteilen, fordern und fördern neue Formen der Interaktion und Kollaboration. Das Sitzungszimmer der Zukunft ist dort, wo Menschen zusammentreffen und wirken können.

Bilder sagen manchmal wirklich mehr als tausend Wörter. Ein gewisses Mass an Grundtechniken für die Visualisierung von Ideen, Gedankengängen oder gewonnenen Erkenntnissen per Hand und Stift ist ein starkes Instrument und Basis für die verbale und nonverbale Kommunikation im Team.

Nicht jeder kann zeichnen? Das mag sein.

Im Future Shaper Training erhalten die Teilnehmenden eine Einführung in die Technik des Freihandzeichnens. Mit dem persönlichen Stifteset und Sketchbook ausgerüstet, erlernen sie einfache Maltechniken, Tipps für die Stiftführung und ausreichend Online-Ressourcen mit vielen Beispielen für die Teamarbeit. Mit dieser Unterstützung kann jede/r zeichnen!

Ziel ist es, das zeichnerische Selbstbewusstsein zu stärken und die Lust und Freude daran zu wecken, sich auf diese Weise auszudrücken. Die Teilnehmenden erfahren, wie wirkungsvoll Bilder im Arbeitsprozess sein können und wieviel einfacher sich das Kommunizieren und Konsensfinden gestaltet, ganz analog.



Abbildung: Scribble aus FST-Pilot-Workshop

Methode / Kontext: Sounding Board

- Ebene: Shaper
- Lernziele: Feedback erhalten, Informationen sammeln, Expertennetzwerk aufbauen, Ideen und Ziele vermitteln, Selbstvertrauen aufbauen

«Tue Gutes und rede darüber» - Dieser alte Wahlspruch (Graf Zedtwitz-Arnim, 1961) ist im Kontext der sozialen Medien zum geflügelten Wort für Public Relations geworden. Wir biegen den Ursinn des Spruchs in unsere Richtung und fügen eine neue Komponente hinzu: Die Teilnehmenden behalten ihre Learnings und Outputs aus dem Workshop nicht einfach nur für sich. Sie müssen damit «raus» gehen und ihre Ideen auf die Probe stellen: «Tue Gutes und stelle es zur Diskussion» lautet der Future-Shaper-Ansatz:

In der Challenge ist das Sounding Board Methodik und Leistungsnachweis: Es handelt sich um eine Moderations- und Feedback-Methode, die in Veränderungsprozessen und Projekten aktiv Meinungen und Experts-Wissen von Betroffenen und Beteiligten einholt. Die Shaper müssen diesen fachlichen Beirat im Kursverlauf aufbauen und aktiv einbinden, und zwar mittels (hybriden) moderierten Meetings, Festhalten von Meinungen und einfließen lassen «fremder» Ideen in den eigenen Entwicklungsprozess.

Es geht auch darum die Qualität der eigenen Outputs laufend von aussen kritisch hinterfragen zu lassen und Inputs einzuholen. So schaffen wir Offenheit und Gelegenheit, auch indirekt Beteiligte zu beteiligen und ein Thema zu setzen, das über die Gruppe hinaus von Relevanz ist.

Ziele sind:

- Verknüpfen von Selbst- und Fremdrelexion mit den Lerninhalten
- Aufbrechen der Kursgrenzen und Interaktion mit der «realen» Welt
- Aufbau einer Community um ein Thema
- (Erlernen von zielgruppenorientierter) Interaktion und Kommunikation mit «Stakeholdern»
- Umgang mit Feedback, ggf. kritischen Kommentaren und Aufbau von Resilienz
- Umgang mit Diversität und Gruppenblindheit («Not invented here»-Syndrom)

In der Philosophie von e-tivities nach Salmon erleben die Teilnehmenden wie gewinnbringend und erfrischend es ist, fremde Meinungen von ausgewählten «Peers» auf dem Tisch zu haben. Die Lernenden liefern Beiträge, andere reagieren darauf. Die eigenen Beiträge werden transparenter und damit für Dritte greifbarer.