Co-funded by
the European Union

EASY

BOOTCAMP-DOSSIER

Emerging
Advanced
Skills
Youth

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

INHALT

Was ist das EASY – Emerging Advanced Skills Youth Projekt? 3

EASY – neue Kompetenzen für den Arbeitsmarkt 4

Warum ein transnationales Bootcamp? 5

Transnationale Erfahrung 6

Bootcamp-Dossier 7

Analytisches Denken 15

Aktive Lernstrategien 17

Komplexe Problemlösung 19

Kritische Analyse 21

Kreativität und Initiative 23

Führung und sozialer Einfluss 25

Technologieausnutzung 27

Technologie-Design & Programmierung 29

Resilienz und Flexibilität 31

Logisches Denken, Problemlösung und Ideenfindung 33

Im Freien 35

Rückmeldung 37

Schlüsselwörter für ein einfaches transnationales Bootcamp 39

Gesamtauswirkungen des Bootcamps 40

Wie man dieses Bootcamp nachahmt 41

Anhang 44

WAS IST DAS EASY – EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH PROJEKT?

EASY – Emerging Advanced Skills Youth ist ein europäisches Erasmus+-Kooperationsprojekt, das die Kompetenzen junger Menschen stärken soll, um den Anforderungen eines sich rasch wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Das Projekt trägt dem wachsenden Bedarf an fortgeschrittenen und zukunftsweisenden Kompetenzen Rechnung, die über formale Qualifikationen hinausgehen und zunehmend im Berufs-, Sozial- und Zivilleben gefragt sind.



Kern des Projekts ist eine Online-Lernplattform mit modularen, leicht zugänglichen Lerninhalten, die Schlüsselkompetenzen wie analytisches Denken, Kreativität, Problemlösungskompetenz, digitale Kompetenz, Teamfähigkeit und Anpassungsfähigkeit vermitteln. Die Online-Kurse richten sich an Jugendliche und Jugendarbeiter und unterstützen flexible Lernwege sowie selbstgesteuertes Lernen.



EASY fördert einen Lernansatz, der Wissenserwerb mit Reflexion und praktischer Relevanz verbindet und so sicherstellt, dass die Kompetenzentwicklung eng mit realen Kontexten verknüpft ist.



EASY – NEUE KOMPETENZEN FÜR DEN ARBEITSMARKT

Der Fokus des EASY-Projekts auf Zukunftskompetenzen reagiert auf konkrete Herausforderungen junger Menschen in ganz Europa. Arbeitgeber und Organisationen legen zunehmend Wert auf übergreifende Kompetenzen wie kritisches Denken, Eigeninitiative, Teamfähigkeit und die Fähigkeit, mit Komplexität und Wandel umzugehen. Die Möglichkeiten, diese Kompetenzen aktiv zu üben und anzuwenden, sind in traditionellen Bildungssystemen jedoch weiterhin begrenzt.

EASY schließt diese Lücke, indem es Lernpfade schafft, die von der Online-Erkundung zur praktischen Anwendung führen. Die Online-Module bieten eine gemeinsame konzeptionelle Grundlage, während transnationale Lernaktivitäten Raum für Experimente, Zusammenarbeit und ein tieferes Verständnis bieten. In diesem Rahmen stellt das EASY Transnational Bootcamp einen entscheidenden Moment dar, in dem Lernen greifbar, sozial und erfahrungsbasiert wird.

WARUM EIN TRANSNATIONALES BOOTCAMP?



Das EASY Transnational Bootcamp wurde als zentrale Lernaktivität konzipiert, die den Online-Lernprozess ergänzt. Während die Plattform individuelles Lernen unterstützt, schuf das Bootcamp ein strukturiertes Präsenzumfeld, in dem die Teilnehmenden neue Kompetenzen durch Teamarbeit, praxisorientierte Workshops und angeleitete Reflexion üben konnten.



Hauptziel des Bootcamps war es, junge Menschen dabei zu unterstützen, das Gelernte in realen Situationen anzuwenden: im Umgang mit anderen, im Umgang mit Herausforderungen, im Ergreifen von Eigeninitiative und im Aufbau von Selbstvertrauen. Das Bootcamp setzte daher Lerninhalte in erfahrungsorientiertes Lernen um und stärkte die sozialen und praktischen Dimensionen der Kompetenzentwicklung.

TRANSNATIONALE ERFAHRUNG



Wir arbeiteten mit einer gemischten internationalen Gruppe von 35 jungen Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren aus den sechs EASY-Partnerländern: Frankreich, Österreich, Rumänien, Litauen, Griechenland und Slowenien. Die Diversität der Gruppe war Teil des Lernkonzepts.



Zu den Teilnehmenden gehörten Studierende sowie junge Menschen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befanden (NEET-Situationen), die oft am meisten von strukturierter Anleitung, Ermutigung und praxisorientiertem Lernen profitieren. Die Zusammenführung unterschiedlicher Hintergründe führte zu anregenderen Diskussionen, stärkerer Teamarbeit und einem inklusiveren Erlebnis.



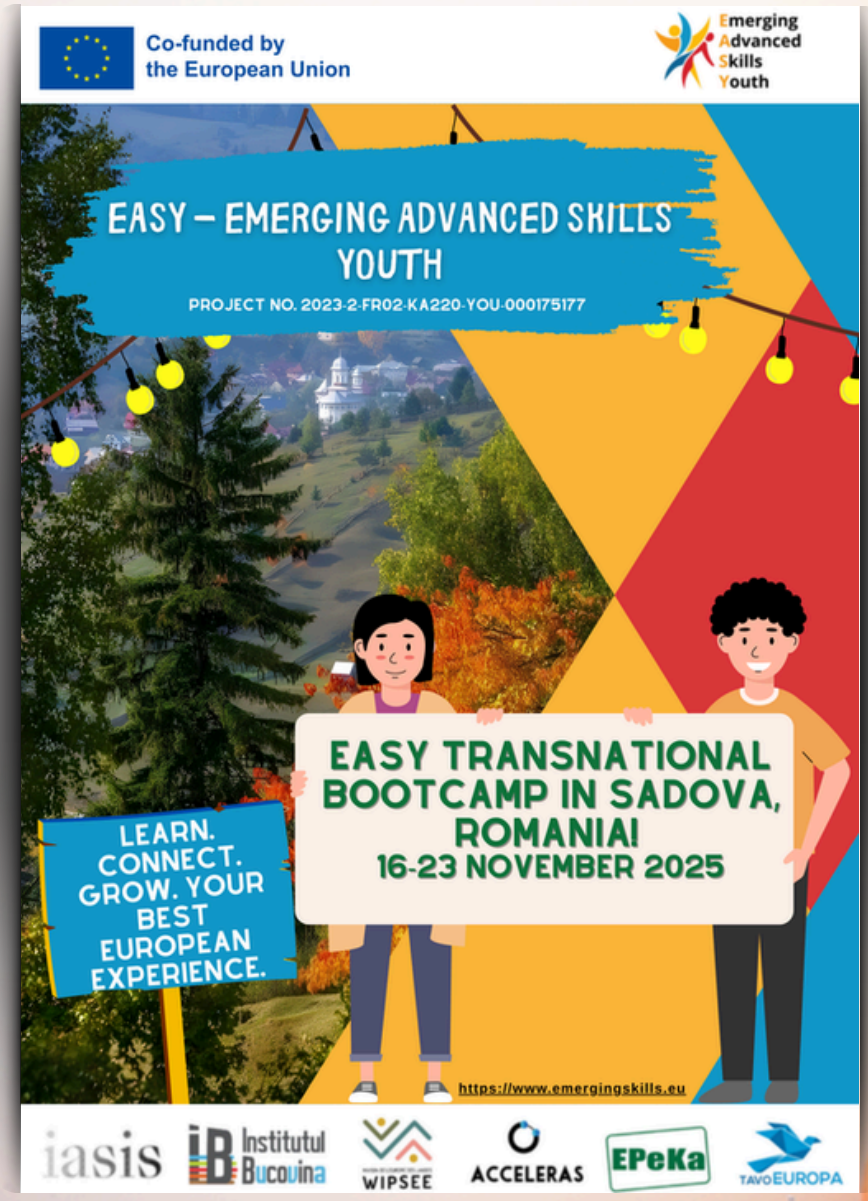
Da das Bootcamp transnational ausgerichtet war, übten die Teilnehmer die Zusammenarbeit über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg – genau die Art von Realität, mit der viele junge Menschen im Studien-, Arbeits- und Mobilitätskontext in ganz Europa konfrontiert sein werden.

BOOTCAMP-DOSSIER

Dieses Bootcamp-Dossier dient als Best-Practice-Leitfaden für junge Menschen, Jugendarbeiter und Organisationen, die ein ähnliches, kompetenzorientiertes Bootcamp anbieten möchten. Es ist praxisnah und übertragbar: Es erläutert die Lernlogik des Programms und bietet Beispiele für Aktivitäten, Reflexionen und Ergebnisse, die zur Umsetzung in anderen Kontexten anregen können.

Das Dossier wurde gemeinsam mit den Teilnehmenden entwickelt. Während des gesamten Bootcamps sammelten wir täglich Feedback, kurze Reflexionen und Zitate direkt von den Jugendlichen sowie Fotos und Ergebnisse der Workshops. Zusätzlich fanden zwei Reflexionsrunden statt, in denen wir uns intensiv mit dem Dossier selbst auseinandersetzten, seinen Zweck erläuterten und die Teilnehmenden einluden, Anregungen zum Inhalt und zur sinnvollen Dokumentation der Lernerfahrung zu geben.

Darüber hinaus wurden die abschließende Evaluation und das Gesamtfeedback integriert, um die wahrgenommene Wirkung des Bootcamps widerzuspiegeln und zukünftige Verbesserungen zu unterstützen. Für alle, die die Workshops durchführen möchten, enthält der Anhang am Ende dieses Dokuments sofort einsetzbare Materialien, Vorlagen und Ressourcen, die auf die im Bootcamp vermittelten Kompetenzen abgestimmt sind.



Das Bootcamp folgte einer einfachen, wiederverwendbaren Struktur: Jeder Tag konzentrierte sich auf ein, zwei oder drei wichtige neue Kompetenzen, die in praktischen Workshops, Teamübungen und kurzen Reflexionsphasen erarbeitet wurden. Der Erfolg lag in der ausgewogenen Mischung aus praktischer Anwendung und Reflexion – die Teilnehmenden bearbeiteten zunächst die Übungen und diskutierten anschließend, was die jeweilige Kompetenz bedeutet und wie sie diese über das Bootcamp hinaus anwenden können.

Um das Lernen praxisnah zu gestalten, integrierten wir auch praktische Aufgaben und kulturell bedeutsame Besuche. Diese dienten als Gelegenheiten zum Beobachten, Reflektieren und Verknüpfen von Fähigkeiten (wie Kommunikation, Eigeninitiative und Teamarbeit) mit realen Situationen. Das Ergebnis war ein fesselndes und einprägsames Erlebnis, das dennoch ein klares Lernziel verfolgte.

Das EASY Transnational Bootcamp fand über sechs intensive Tage statt und kombinierte praxisorientierte Workshops mit kulturellen Aktivitäten und gemeinsamen Erlebnissen. Im Verlauf des Programms erkundeten die Teilnehmenden die zehn zukunftsweisenden Kompetenzen in einer logischen Abfolge. Die Kompetenzen wurden bewusst paarweise kombiniert, um sich gegenseitig zu verstärken und einen klaren Lernpfad von der Erkundung über die Anwendung bis hin zur Reflexion zu ermöglichen. Die Struktur ist flexibel und anpassbar – Workshops können je nach lokalen Bedürfnissen, Gruppenzusammensetzung oder Programmschwerpunkt neu angeordnet oder kombiniert werden, wobei der kompetenzorientierte Ansatz stets erhalten bleibt.

Im Folgenden stellen wir Ihnen die Agenda unseres Bootcamps vor, inklusive Pausen, kulturellen Ausflügen und praktischen Übungen zur Teamarbeit, sowie eine kurze Beschreibung des jeweiligen Tagesschwerpunkts und der Art und Weise, wie die Fähigkeiten miteinander kombiniert wurden.

17–22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP

Emerging Advanced Skills Youth

DAILY SCHEDULE

17 NOVEMBER 2025 CONTEXT. CONNECTIONS. CULTURAL PRESENTATIONS. CREATIVITY & INITIATIVE.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-10:30	PROJECT INTRODUCTION
10:30-12:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER I
12:00-13:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER II
13:00-14:30	LUNCH
14:30-16:00	**CREATIVITY & INITIATIVE WORKSHOP**
16:00-19:00	PROJECT BRIEF SELF-ORGANISATION & GROUP TIME
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

18 NOVEMBER 2025 ACTIVE LEARNING STRATEGIES. REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION.

08:00-09:00	BREAKFAST
09:00-10:30	**ACTIVE LEARNING STRATEGIES WORKSHOP**
10:30-11:00	FIKA BREAK
11:00-12:30	**REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION WORKSHOP**
13:00-14:00	LUNCH
14:00-19:00	TRIP TO PALMA AND SUCEVIȚA
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunitate prin educație continuă

Institutul Bucovina

17–22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP

Emerging Advanced Skills Youth

DAILY SCHEDULE

19 NOVEMBER 2025 TECHNOLOGY LITERACY & TECH DESIGN. TOOL-BASED EXPOSITION.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	**TECHNOLOGY LITERACY WORKSHOP**
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	**TECHNOLOGY DESIGN WORKSHOP**
13:30-14:30	LUNCH
14:30-15:30	PROJECT BRIEF. TIPS & GUIDELINES. WORLD-CAFE STYLE.
15:30-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

20 NOVEMBER 2025 COMPLEX PROBLEM-SOLVING & ANALYTICAL THINKING. DOSSIER FEEDBACK I. GLOBAL CHALLENGES

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-12:00	WALK IN SADOVA
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM FOR FIRST HALF CAMP. NATION TEAMS.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:30	**COMPLEX PROBLEM-SOLVING WORKSHOP**
15:30-16:00	FIKA BREAK
16:00-17:30	**ANALYTICAL THINKING WORKSHOP**
17:30-19:30	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunitate prin educație continuă

Institutul Bucovina

17–22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP

Emerging Advanced Skills Youth

DAILY SCHEDULE

21 NOVEMBER 2025 CRITICAL THINKING. RESILIENCE & FLEXIBILITY

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	**CRITICAL THINKING WORKSHOP**
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	**RESILIENCE AND FLEXIBILITY WORKSHOP**
13:30-14:30	LUNCH
14:30-16:00	INNER PORTRAIT WORKSHOP
15:60-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

22 NOVEMBER 2025 LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE. DOSSIER FEEDBACK II. FESTIVITY DESIGN

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	**LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE WORKSHOP**
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM 2ND HALF CAMP (NATIONAL TEAMS). GENERAL FEEDBACK FORM.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:00	THE MUSEUM OF WOOD ART
15:00-17:30	**CULTURAL VISIT TO CÂMPULUNG MOLDOVENESC**
17:30-19:00	FINAL PROJECT BRIEF (FESTIVITY DESIGN) | TIPS; GUIDELINES.
19:00-20:00	DINNER
20:00	END OF PROJECT FESTIVITY & CEREMONY AND PARTY

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunităţile prin educaţie continuă

iB Institutul Bucovina

TAG 1

Dieses einleitende Thema schuf von Anfang an Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis. Aktivitäten zum kulturellen Austausch zeigten, wie Vielfalt die Teamarbeit stärkt. Kurze, praxisorientierte Aufgaben ermutigten alle, Ideen auszuprobieren und Eigeninitiative zu ergreifen. Schließlich meisterte die Gruppe durch Projektplanung und Selbstorganisation die Rollenverteilung und die Einhaltung von Zeitvorgaben.



TAG 2

Dieses Konzept förderte handlungsorientiertes Lernen und nutzte strukturiertes Denken zur Lösungsverbesserung. Aktives Lernen wurde mit logischem Denken verknüpft, sodass die Teilnehmenden neue Techniken unmittelbar auf reale Probleme anwenden konnten. Die Teams wurden von ersten Ideen bis hin zu verfeinerten Ergebnissen durch Analyse und Diskussion untereinander begleitet. Ein Element im Freien bot schließlich einen praktischen Rahmen für Beobachtung und Reflexion.



TAG 3

Dieses Thema verband digitale Kompetenz mit nutzerorientiertem Design. Technologiekompetenz förderte kritisches Denken, während Technologieentwicklung die Teilnehmenden zu praktischen Lösungen führte. Ein strukturierter Austausch ermöglichte es den Teams, Annahmen zu überprüfen und Ideen durch Feedback zu verfeinern. Kurze Präsentationen machten die Lernergebnisse schließlich sichtbar und teilbar.



TAG 4



Dieses Thema verlagerte den Fokus vom Verstehen komplexer Sachverhalte hin zu konkreten Handlungsschritten. Analytisches Denken half den Teams, Aufgaben zu priorisieren und fundiertere Entscheidungen zu treffen. Eine Feedbackrunde regte zur Reflexion darüber an, was funktioniert hatte und wie Best Practices dokumentiert werden konnten. Abschließend verknüpften Aktivitäten die erlernten Fähigkeiten mit realen Herausforderungen und mündeten in gemeinsamen Teamergebnissen.

TAG 5



Die Jugendlichen stärkten ihre Fähigkeit, in unsicheren oder anspruchsvollen Situationen effektiv zu bleiben. Aktivitäten zum kritischen Denken konzentrierten sich auf die Bewertung von Informationen und die Hinterfragung von Annahmen. Diese Grundlage förderte Resilienz und Flexibilität und ermöglichte es den Teilnehmenden, konstruktive Reaktionen auf Rückschläge zu entwickeln. Abschließend trugen Reflexionsaufgaben zur Stärkung des Selbstbewusstseins bei und lieferten praktische Erkenntnisse für die Teamarbeit und den Alltag.

TAG 6



Dieses Thema verband Führung mit Verantwortung und positivem Einfluss auf die Gruppe. Praktische Aufgaben förderten Eigeninitiative, Kommunikation und gemeinsame Entscheidungsfindung. Eine zweite Feedbackrunde half den Teilnehmenden, ihre Kernbotschaften und Endergebnisse zu verfeinern. Abschließend bot ein praktisches Designprojekt einen konkreten Rahmen für die gemeinsame Koordination und Umsetzung, während kulturelle Momente den Gruppenzusammenhalt stärkten.

ANALYTISCHES DENKEN

REALWELTKONTEXT

Unübersichtliche Daten analysieren, um die Ursache eines Problems zu finden und eine Lösung vorzuschlagen.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Es ist die wichtigste Fähigkeit, die Arbeitgeber suchen; sie ist notwendig, um die riesigen Informationsmengen, mit denen wir täglich zu tun haben, zu bewältigen.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Die Teilnehmer spielten das Klimaspiel, eine Simulation, in der sie die massive globale Erwärmungskrise in kleine, überschaubare Entscheidungen unterteilen mussten. Es ist eine anspruchsvolle Übung, um Prioritäten für Maßnahmen anhand ihrer Auswirkungen zu setzen und gleichzeitig begrenzte Ressourcen zu verwalten.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Die Teilnehmer lernten, komplexe Probleme in konkrete Handlungsschritte zu unterteilen und Entscheidungen auf Basis von Echtzeitdaten zu priorisieren. Dies stärkte ihre mentale Fähigkeit, auch unter hohem Druck und Zeitdruck organisiert zu bleiben.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Sie prüfen ihre monatlichen Ausgaben, um genau herauszufinden, wo sie für eine größere Investition sparen können.

Die Aufschlüsselung des wöchentlichen Arbeitsablaufs eines Teams, um „tote Zeiten“ zu identifizieren und zu eliminieren, die die Produktivität beeinträchtigen.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Schauen Sie über die offensichtlichste Antwort hinaus, identifizieren Sie versteckte Variablen und reduzieren Sie Verzerrungen, indem Sie konkurrierende Möglichkeiten vergleichen.“

„Ich kann meinen Abfall minimieren und dazu beitragen, einen grüneren Planeten zu fördern, und außerdem in einer Gruppe zusammenarbeiten und dabei eine positive Einstellung bewahren.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

AKTIVE LERNSTRATEGIEN

REALWELTKONTEXT

Sich selbst neue Apps oder KI-Tools beibringen, ohne auf einen formellen Kurs warten zu müssen.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Kenntnisse veralten schneller als je zuvor; nur wer ein „ewiger Student“ bleibt, kann weiterhin auf dem Arbeitsmarkt gefragt sein.



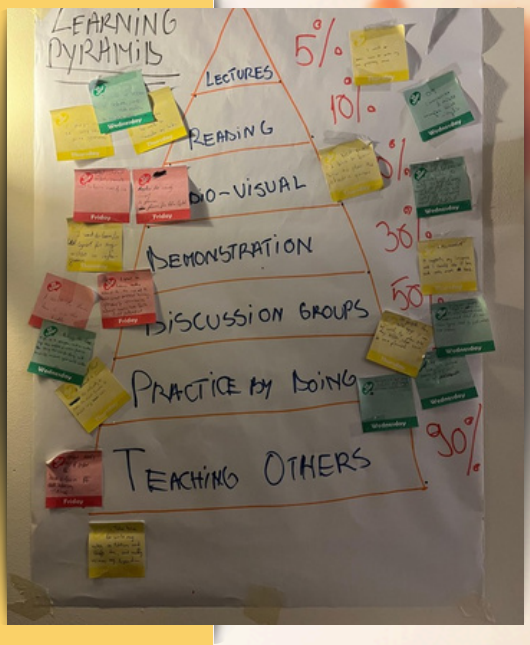
BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Im Rahmen der Marshmallow Challenge entwickelten die Teilnehmenden Prototypen, lernten aus Fehlern und nutzten anschließend den Kolb-Zyklus, um aus diesen „Ups“-Momenten eine erfolgreiche Strategie zu entwickeln. Diese Session hat gezeigt, dass man am besten lernt, indem man handelt, reflektiert und dann sofort eine verbesserte Version ausprobiert.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Wir haben die Kunst des „Schnell-Scheiterns“ perfektioniert und mithilfe von Reflexionen aus einer gescheiterten Struktur ein erfolgreiches Design entwickelt. Am Ende wussten die Teilnehmenden, wie sie sich mithilfe des Kolbschen Lernzyklus in Echtzeit selbstständig neue Fähigkeiten aneignen können.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Einen personalisierten „Lern-Stack“ aus spezialisierten Newslettern und Podcasts erstellen, um immer auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Einem Kollegen ein neues Softwaretool beizubringen, um dessen Verständnis zu festigen.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Diese Zusammenarbeit und die Zuweisung von Verantwortlichkeiten entsprechend den Talenten tragen zur Erreichung der Ziele bei.“

„Diese Fähigkeit kann zur Gestaltung von Projekten, Unternehmen und Beziehungen eingesetzt werden.“

Handeln und Nachdenken ergänzen einander, und wir brauchen beides, um etwas zu bewirken.

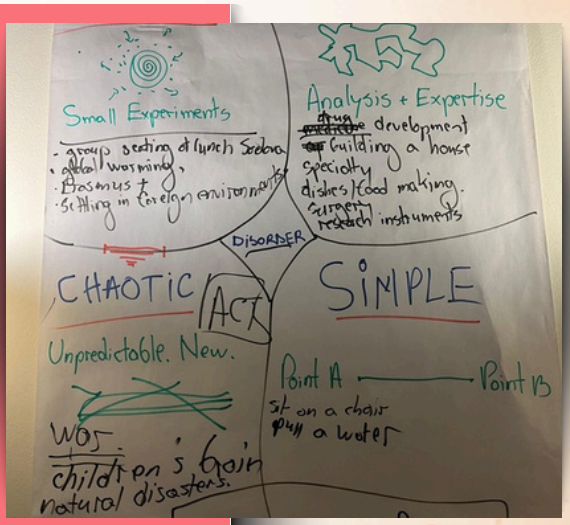


*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

KOMPLEXE PROBLEMLÖSUNG

REALWELTKONTEXT

Die Lösung kniffliger „Mensch-Technik“-Probleme, für die es keine einfache Anleitung gibt und deren Lösungen von sich ändernden Umständen abhängen.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Die KI kann die einfachen Dinge erledigen; Menschen werden für die einzigartigen, nicht routinemäßigen Herausforderungen benötigt.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Wir haben uns mit realen, komplexen Problemen auseinandergesetzt und dabei die 6 Denkhüte und das Cynefin-Modell genutzt, um in chaotischen Situationen den Überblick zu behalten. Durch den Perspektivenwechsel (Denkhüte) lernten die Teilnehmenden, Lösungen zu finden, die nicht nur linear verlaufen, sondern auch in unübersichtlichen und unvorhersehbaren Kontexten funktionieren.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Unsere Jugendlichen erwarben verschiedene Denkweisen, um ihre Perspektive zu wechseln und Situationen von einfachen Aufgaben bis hin zu völligem Chaos zu meistern. Dieser Workshop stellte sicher, dass sie die Art des Problems erkennen können, bevor sie Energie in die falsche Lösung investieren.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Vermittlung bei einem Ressourcenkonflikt zwischen zwei Teams, um ein Projekt mit hoher Priorität im Zeit- und Kostenrahmen zu halten.

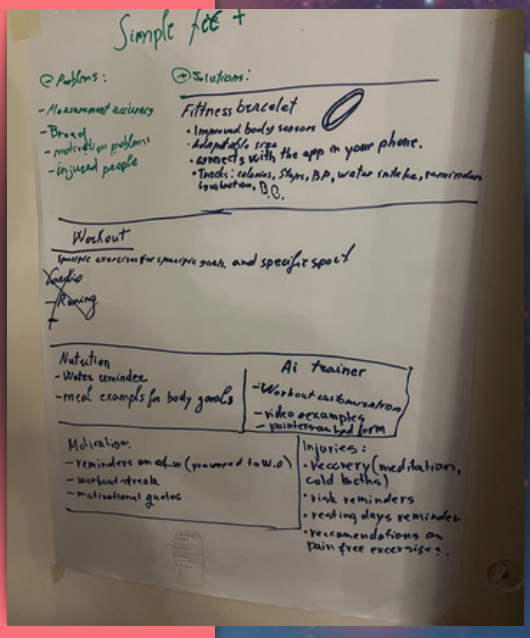
Neugestaltung eines unübersichtlichen Kundenserviceprozesses, um zu verhindern, dass sich dieselben Beschwerden jede Woche wiederholen.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Die Unterschiede zwischen einfachen, komplizierten, komplexen und chaotischen Problemen."

„Heute habe ich gelernt, dass die Lösung komplexer Probleme oft erfordert, das Problem aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, bevor man die beste Lösung auswählt."

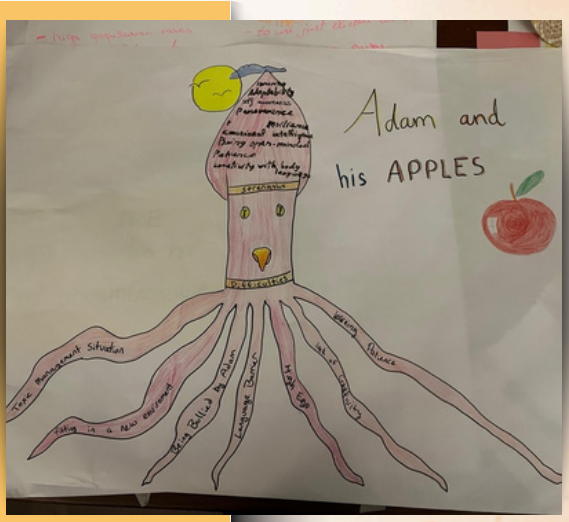


*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

KRITISCHE ANALYSE

REALWELTKONTEXT

KI auf Fakten prüfen und Verzerrungen aufdecken, bevor sie die Strategie eines Projekts ruinieren.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Im Zeitalter von KI-generierten Fehlern sind wir der unverzichtbare „menschliche Filter“ für Qualität und Wahrheit.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Dieses Modul nutzte ein Bias-Spiel und einen Empathie-Spaziergang, um den Teilnehmenden zu helfen, die versteckten Annahmen und sozialen Stereotypen zu erkennen, die ihr Urteilsvermögen trüben. Außerdem wurde ihre Skepsis anhand einer KI-Herausforderung getestet, um sicherzustellen, dass sie beim Umgang mit Technologie nicht einfach nur „kognitiv faul“ sind.



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

LERNZIELE DES WORKSHOPS

Unsere 26 Jugendlichen erwarben die Fähigkeit, Fakten mithilfe ihres eigenen Verstandes zu überprüfen und versteckte Vorurteile und Stereotypen aufzudecken, die ihre beruflichen Entscheidungen gefährden könnten. Dies machte sie zu kritischen Denkern, die die Wahrheit hinter oberflächlichen Informationen und KI-Ergebnissen erkennen können.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Den Servicevertrag eines Anbieters genau unter die Lupe nehmen, um versteckte Klauseln oder Gebühren aufzudecken, bevor das eigene Unternehmen ihn unterzeichnet.

Wir überprüfen einen „viralen Branchentrend“ anhand der Daten unseres eigenen Teams, um festzustellen, ob sich der Aufwand tatsächlich lohnt.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Eine neue Sache, die ich heute über kritisches Denken gelernt habe, ist die Wichtigkeit, zugrunde liegende Annahmen aktiv zu hinterfragen, bevor man Informationen als wahr akzeptiert.“

„Dass wir weniger reden und mehr unseren Verstand benutzen sollten.“

„Um die Ecke denken“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

KREATIVITÄT UND INITIATIVE

REALWELTKONTEXT

Eine originelle Kampagnenidee entwickeln und diese selbstständig umsetzen.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Künstliche Intelligenz ist hervorragend darin, Muster zu erkennen, aber sie kann unseren einzigartigen „menschlichen Funken“ für Innovation nicht erreichen.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Wir tauchten in die Welt des Emotional Sourcing ein, indem wir mit geschlossenen Augen zeichneten und Improvisations-Slides aufführten, bei denen wir aus zufälligen Bildern eine Geschichte erzählen mussten. Diese Methode soll unseren „inneren Kritiker“ zum Schweigen bringen, damit wir spontan reagieren und die Initiative ergreifen können, selbst wenn die Dinge ungewöhnlich werden.



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

LERNZIELE DES WORKSHOPS

Wir lernten, unseren inneren Kritiker zum Schweigen zu bringen und „unkonventionelle“ Ideen zu entwickeln, die unter Druck tatsächlich Probleme lösen. Ziel war es, die Teilnehmer zu Menschen auszubilden, die den ersten Schritt wagen und die Dynamik aufrechterhalten, wenn ein Projekt ins Stocken gerät oder vom ursprünglichen Plan abweicht.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Wir entwerfen einen einzigartigen visuellen Stil für unsere Projektberichte, der es für unsere Kunden unmöglich macht, sie zu ignorieren.

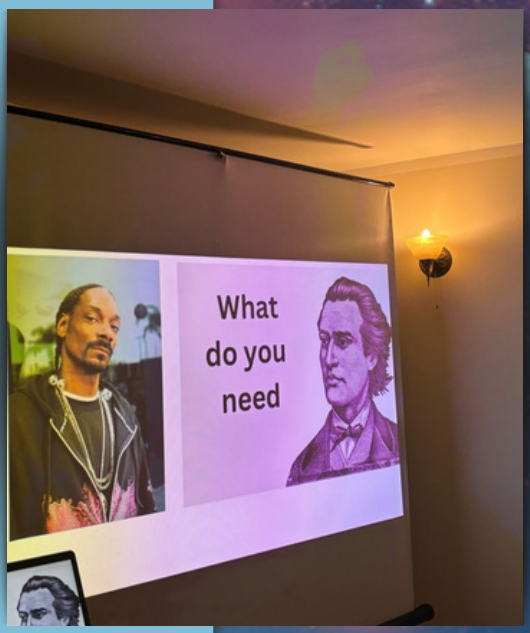
Wir starten eine Pilotversion eines effizienteren Ablagesystems für unser Team, ohne auf eine formelle Anfrage zu warten.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Ich habe gelernt, dass man, wenn man scheitert, nicht in der Niederlage verharren, sondern weitermachen sollte.“

„Diese Fähigkeit ist notwendig und wird in allen Lebensbereichen angewendet, insbesondere aber in der Schule, wenn wir Projekte bearbeiten müssen. Im Alltag trägt sie zu einem interessanteren und spontaneren Leben bei.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

FÜHRUNG UND SOZIALER EINFLUSS

REALWELTKONTEXT

Wir motivieren unsere Teammitglieder, auf Kurs zu bleiben, auch wenn wir nicht der offizielle Chef sind.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Moderne Arbeitswelt ist kollaborativ; die Fähigkeit, Menschen zu bewegen und zu inspirieren, ist eine berufliche Superkraft.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

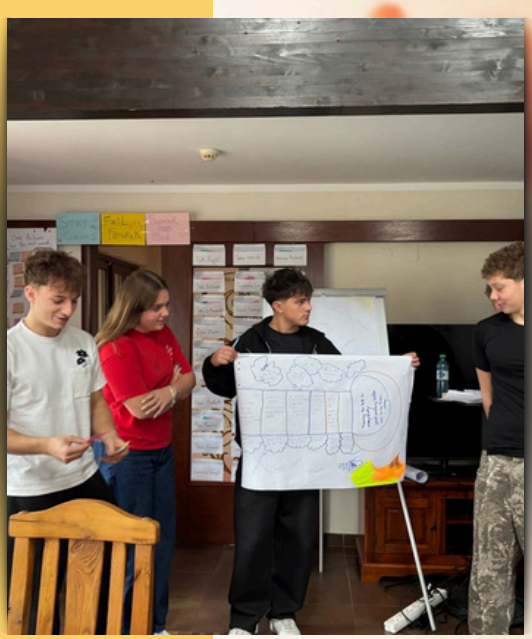
Mithilfe von Rollenspielen zum aktiven Zuhören und inspirierenden Geschichten erkannten wir, dass Führung Empathie und Präsenz bedeutet, nicht nur die Rolle des Vorgesetzten. Wir übten den Zyklus „Einbinden → Zuhören → Führen“, um zu sehen, wie wir ein Team ohne Zwang zu einem gemeinsamen Ziel führen können.



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

LERNZIELE DES WORKSHOPS

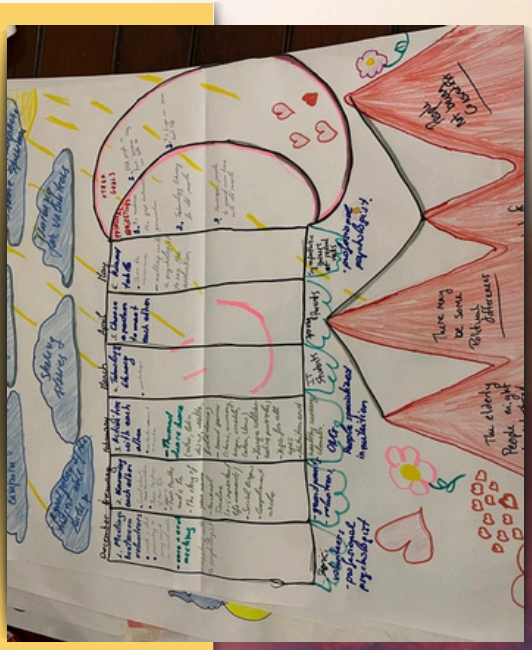
Wir entwickelten die „unsichtbaren“ Führungskompetenzen des aktiven Zuhörens und der Präsenz, die Menschen dazu bewegen, uns tatsächlich zu folgen. Die Teilnehmenden erfuhren, wie sie die Richtung einer Gruppe durch Vertrauensbildung lenken können, anstatt sich nur auf einen Titel oder Autorität zu verlassen.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Eine neue Initiative dem Topmanagement vorstellen, indem sie auf deren spezifische finanzielle Ziele und KPIs abgestimmt wird.

Eine Brainstorming-Sitzung leiten, bei der man gezielt die besten Ideen auch von den stillsten Teammitgliedern herausholt.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Dieser soziale Einfluss kann so vielfältig sein. Und wir alle beeinflussen andere Menschen auf so vielfältige Weise.“

„Einfach viel besser darin sein, Gespräche als Zuhörer zu führen (Unterschied zwischen Zuhören, um zu antworten, und Zuhören, um zu verstehen)“

„Als Führungskraft sollten Sie mit Ihren Worten Macht haben und Ihrem Team vertrauen.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

TECHNOLOGIEAUSNUTZUNG

REALWELTKONTEXT

Mit digitalen Werkzeugen und KI-Plattformen eine 8-Stunden-Aufgabe in 4 Stunden erledigen.



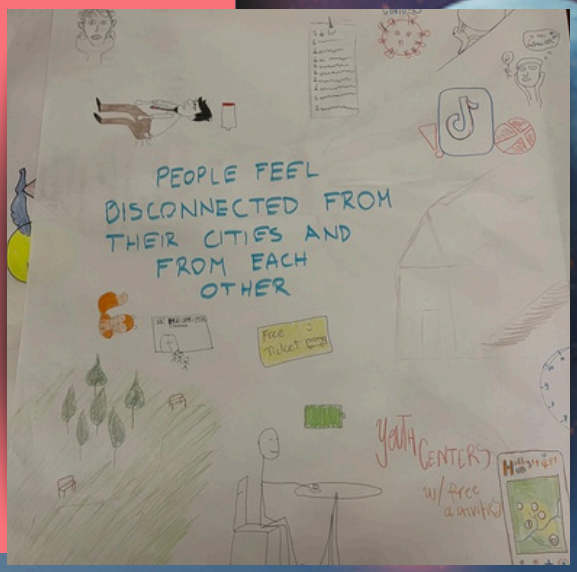
WARUM DAS WICHTIG IST?

Digitale Kompetenz ist kein „Plus“ mehr – sie ist die Grundvoraussetzung für fast jeden Job in der Wirtschaft des Jahres 2030.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

In der Aufgabe „Tech Evolution“ löste jedes Team moderne Probleme (wie die Planung einer Hochzeit) mithilfe von Werkzeugen aus verschiedenen historischen Epochen. Dies zwang die Teammitglieder, die bestmögliche verfügbare Technologie zu recherchieren und auszuwählen, um ihre Effizienz zu maximieren und die Aufgabe zu bewältigen.



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

LERNZIELE DES WORKSHOPS

Die Teilnehmer lernten, die effektivsten digitalen Werkzeuge zu bewerten und auszuwählen, indem sie verglichen, wie verschiedene Technologieepochen dieselben Alltagsprobleme lösen. Dadurch wurden sie nicht nur passive Nutzer von Technologie, sondern strategische Experten für die von ihnen gewählten Werkzeuge.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Entwicklung eines automatisierten „Agenten“, der Aufgaben und Fristen über mehrere Projektmanagement-Plattformen hinweg synchronisiert. Mithilfe fortschrittlicher KI-gestützter Prompt-Engineering-Methoden lassen sich komplexe Berichte oder Code-Snippets in Rekordzeit erstellen.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Technologie ist ein grundlegendes Bedürfnis des Menschen, und es ist wichtig zu wählen, mit welcher Technologie man keine Zeit verschwendet. Technologie kann die Umsetzung eines großen Projekts erheblich erleichtern.“

„Der Workshop zur Vermittlung von Technologiekompetenzen hat mir die Bedeutung all der großartigen Technologien, die uns zur Verfügung stehen, verdeutlicht!“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

TECHNOLOGIE-DESIGN & PROGRAMMIERUNG

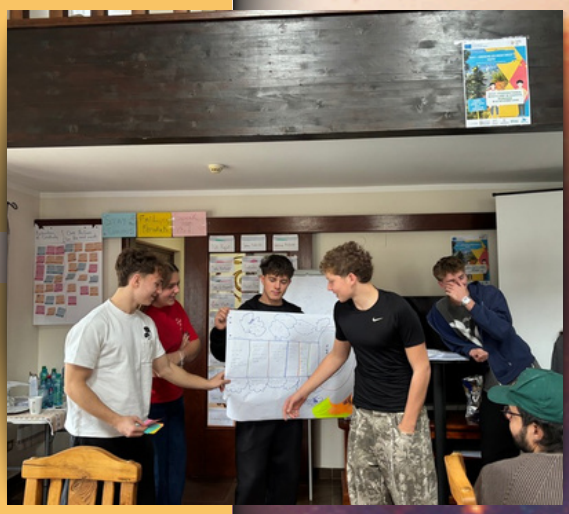
REALWELTKONTEXT

Digitale Lösungen entwickeln oder mit KI „sprechen“ durch Expertenanweisungen und Programmierung.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Das größte Jobwachstum gibt es im Hightech-Bereich; es zahlt sich aus, ein „Schöpfer“ und nicht nur ein „Nutzer“ zu sein.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Die Teilnehmer tauchten in einen agilen Sprint ein und lernten, wie Technologie-Teams mithilfe von Stand-up-Meetings und Retrospektiven Produkte iterativ entwickeln. Durch das Üben dieser Arbeitsabläufe erlernten sie die strukturelle Logik hinter der Entwicklung und kontinuierlichen Verbesserung von Technologie.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Die jungen Teilnehmer verstanden den Kern der Technologieentwicklung, indem sie die agilen Methoden anwendeten, die von führenden Entwicklern weltweit genutzt werden. Dies gab ihnen die Anleitung, wie sie iterative Projekte managen können, in denen sie in schnellen, hochproduktiven Zyklen entwickeln, testen und verbessern.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Entwicklung eines individuellen, automatisierten Dashboards in Notion oder Trello zur Verfolgung aller Projektbudgets und -zeitpläne.

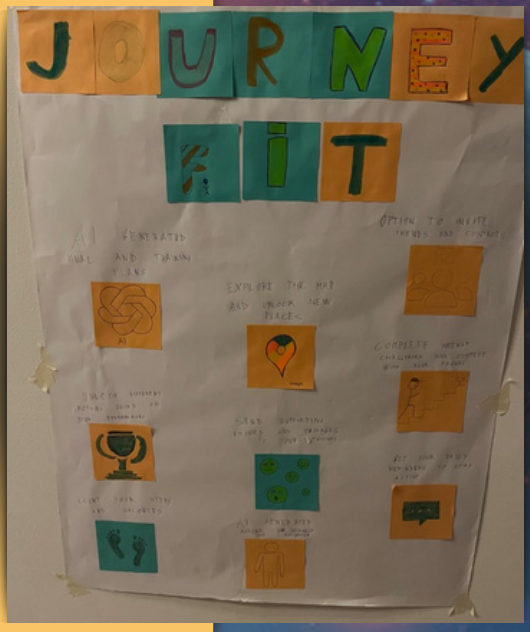
Ein einfaches Skript schreiben, um große, unübersichtliche Datensätze vor der Verwendung in einer professionellen Präsentation zu bereinigen und zu organisieren



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Ich habe heute gelernt, dass effektives Technologie-Design oft mit der Erstellung schneller Prototypen beginnt, um Ideen frühzeitig zu testen und sie auf der Grundlage von Benutzerfeedback zu verfeinern."

„Heute habe ich gelernt, wie man ein reales Umweltproblem analysiert und in Zusammenarbeit mit meinem Team praktische Lösungen entwickelt."

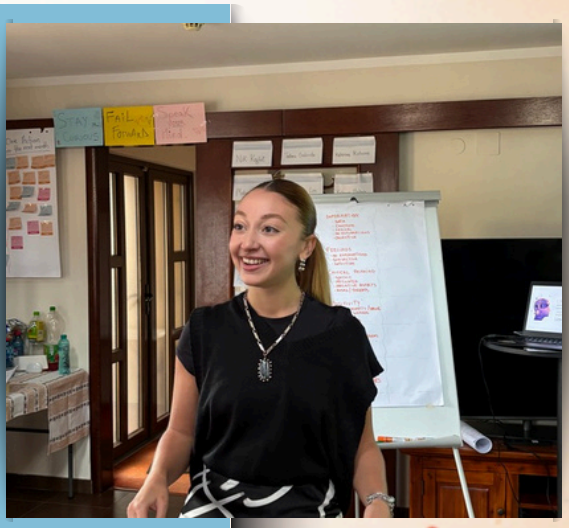


*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

RESILIENZ UND FLEXIBILITÄT

REALWELTKONTEXT

Die Ruhe bewahren und schnell reagieren, wenn sich die Projektziele in letzter Minute ändern.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Die zweitwichtigste Fähigkeit für Vorgesetzte: In einer sich schnell verändernden Welt beugt die Fähigkeit, sich schnell zu erholen, einem Burnout vor.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

Die Teilnehmenden erstellten Resilienzbäume, um ihre vergangenen Herausforderungen und die „Wurzeln“ ihrer Stärke, die ihnen beim Überleben halfen, darzustellen. Anschließend mussten die Teams in einem Papierboot-Wettbewerb ihren Arbeitsstil spontan anpassen, da ihnen verschiedene Führungsstile präsentiert wurden.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Die Teilnehmer erstellten eine persönliche „Resilienzlandkarte“, die ihre inneren Stärken aufzeigte und sie auf berufliche Krisen vorbereitet. Sie lernten außerdem, ihren Arbeitsstil spontan an unterschiedliche Teamdynamiken anzupassen, ohne dabei ihre Konzentration oder Präsenz zu verlieren.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Die gesamte Projektstrategie innerhalb von 24 Stunden umstellen, wenn ein wichtiger Kunde oder Stakeholder seine Meinung ändert.
Wir verarbeiten harsches Feedback zu einem Vorschlag und arbeiten sofort daran, am nächsten Tag eine noch bessere Version zu präsentieren.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Ruhe bewahren und mich schnell anpassen, wenn sich Pläne ändern, hilft mir, Herausforderungen leichter zu meistern und weiter voranzukommen.“

„Ob in der Schule oder im Beruf, sie helfen uns, konzentriert zu bleiben, wenn sich Pläne ändern oder wir schwieriges Feedback erhalten.“

„Eine einzigartige Herangehensweise an das Thema Empathie“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

LOGISCHES DENKEN, PROBLEMLÖSUNG UND IDEENFINDUNG

REALWELTKONTEXT

Die Verknüpfung verschiedener Ideen, um einen logischen, erfolgversprechenden Weg nach vorn zu finden.



WARUM DAS WICHTIG IST?

Dies ermöglicht es Ihnen, mit der KI als ihrem Regisseur zusammenzuarbeiten, anstatt von ihr ersetzt zu werden.



BOOTCAMP-WORKSHOP ZU DIESER FÄHIGKEIT

In dieser Session standen Systemmapping und Design Thinking im Mittelpunkt, um jungen Menschen zu helfen, Prototypen für „Story-Szenarien“ zu entwickeln, die andere zu einem Umdenken anregen. Sie nutzten Logik und Ideenfindung, um komplexe Zusammenhänge herzustellen und eine Zukunft zu gestalten, in der Probleme an der Wurzel gelöst werden.



LERNZIELE DES WORKSHOPS

Wir haben uns das „systemische Denken“ angeeignet, um zu verstehen, wie die verschiedenen Teile eines komplexen Projekts miteinander verbunden sind und sich gegenseitig beeinflussen. Dadurch konnten sie innovative Ideen entwickeln, die die Ursache eines Problems lösen, anstatt nur die Symptome zu bekämpfen.



2 BETONANWENDUNGEN (BEISPIELE)

Die gesamte Logistik für eine mehrtägige Veranstaltung wird detailliert geplant, um den Gästen ein perfektes Erlebnis von Anfang bis Ende zu gewährleisten.
Zwei branchenfremde Ideen miteinander verknüpfen, um eine völlig neue Dienstleistung oder ein neues Produkt für Ihren spezifischen Markt zu schaffen.



FEEDBACK DER TEILNEHMER

„Ich habe gelernt, meine Ideen einfach zu äußern, selbst wenn sie mir dumm vorkommen. Selbst wenn die Gesamtidee nicht gut ist, kann man immer noch die positiven Aspekte herausfiltern. Wie es im IBM-Video hieß: Hab keine Angst vor Misserfolgen, um schneller zum Erfolg zu gelangen.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

IM FREIEN

„Ich habe Palma Belle View und das Kloster Sucevita sehr genossen, weil es eine große Geschichte hat und das sehr interessant ist.“





„Ich habe meine freie Zeit genossen, die ich mit gut geplanten Aktivitäten am Nachmittag durch Spaziergänge verbinden konnte.“

„Mir hat das Museum sehr gut gefallen, es war so cool und einzigartig.“

*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

„Mir haben die gemeinsamen Spaziergänge sehr gut gefallen.“





„Ich habe den Besuch in der Stadt Câmpulung Moldovenesc sehr genossen, insbesondere das Holzmuseum.“

„Der Aussichtspunkt Palma Bellei ist ein fantastischer Ort, denn ich hatte so etwas noch nie zuvor erlebt: die Natur, die Stimmung, die Atmosphäre – es war etwas Lebendiges.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

RÜCKMELDUNG

„Ich habe gelernt, meine Ideen einfach zu äußern, auch wenn sie mir dumm vorkommen, selbst wenn die Gesamtidee nicht gut ist, kann man trotzdem die guten Aspekte herausfiltern. Wie es im IBM-Video hieß: Hab keine Angst vor Misserfolgen, um schneller Erfolg zu haben.“

„Ich habe die Möglichkeit, mit mir unbekannten Menschen aus anderen Ländern in Kontakt zu treten, sehr geschätzt; es war eine einzigartige Erfahrung.“





„Dass es in Ordnung ist, ich selbst zu sein und meine kreative Seite zu fördern, und dass ich auch mehr Zeit in die Organisation meines Plans investieren muss, um ihn bestmöglich umzusetzen.“ „Die Teilnahme an diesen europäischen Projekten ist eine wirklich nützliche und besondere Erfahrung.“

*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

„Herzlichen Glückwunsch zu einem fantastischen Bootcamp! Ich denke, diese Reise wird uns allen für immer in Erinnerung bleiben.“
„Vielen Dank an alle. Es war eine tolle Erfahrung. Das werde ich meinen Kindern erzählen.“





„Ich fand es sehr genossen und äußerst hilfreich und produktiv.“
„Das Bootcamp hat mir sehr viel Spaß gemacht. Falls sich eine ähnliche Gelegenheit ergibt, meldet euch bitte bei mir 💕“
„Das Schicksal wird uns wieder zusammenführen.“

„Bootcamps sind sehr nützlich für die Teilnehmer.“
„Wählt immer Orte und Begegnungen, an denen wir zusammen sein können.“
„Ich bin wirklich dankbar für diese Woche und diese Erfahrung insgesamt.“



*Die in diesem Dossier enthaltenen Rückmeldungen und Zitate stammen direkt aus den Antworten der Teilnehmer.

SCHLÜSSELWÖRTER FÜR EINFACHES TRANSNATIONALES BOOTCAMP

ICH WERDE MICH IMMER DARAN ERINNERN

WORKSHOPS

KOMMUNIKATION

SICHER

NÜTZLICH

ENTWICKLUNG

EINDRUCKSVOLL

UNTERSTÜTZUNG

SEHR GUTE ERFAHRUNG

EINZIGARTIG

TOLL

SPASS

FREUNDSCHAFT

UNERWARTET

VERBESSERUNG

JEDE MENGE LERNERFAHRUNG

FRE
UDE

SCHÖN

BEREICHERND

TIEF

GEBILDET

INTERESSANT

AKTIONEN

ENTSPANNEN

ZUSAMMENARBEIT

HARTE ARBEIT

ANDERS

VERBINDUNGEN

KREATIVITÄT

AKTION

PORTION

LERNEN

WICHTIG

UNVERGESSLICH

FREUNDLICH

GESAMTAUSWIRKUNGEN DES BOOTCAMPS

Das Bootcamp schuf ein intensives Lernumfeld, in dem junge Menschen neue Kompetenzen aktiv üben und nicht nur diskutieren konnten. Die Teilnehmenden berichteten von einem gestärkten Selbstvertrauen im Umgang mit Fähigkeiten wie Teamarbeit, Eigeninitiative, Problemlösung, kritischem Denken und technologischen Kompetenzen im Alltag. Der transnationale Rahmen bot einen deutlichen Mehrwert durch die Stärkung der interkulturellen Kommunikation und Zusammenarbeit. Die Kombination aus Workshops, Reflexionsphasen und praktischen Aufgaben trug dazu bei, das Gelernte in konkrete Verhaltensweisen und praktische Erkenntnisse umzusetzen. Insgesamt erwies sich das Bootcamp als effektives Modell, um Online-Lernen in eine motivierende, erfahrungsorientierte Kompetenzentwicklung zu verwandeln.



EMPFEHLUNGEN FÜR ZUKÜNFTIGE AUSGABEN / REPRODUKTIONEN

Die folgende Seite stellt unsere Bootcamp-Erfahrung in einem einfachen, praktischen Rahmen dar. Sie hebt die Schlüsselelemente hervor, die zum Erfolg des Programms beigetragen haben, und kann als Ausgangspunkt für Organisationen dienen, die ein ähnliches, kompetenzorientiertes Bootcamp konzipieren möchten.

WIE MAN DIESES BOOTCAMP NACHAHMT

Zweck

Schaffen Sie eine transnationale, kompetenzorientierte Lernerfahrung, in der junge Menschen neu erworbene Fähigkeiten durch Workshops, Teamarbeit, Reflexion und praktische Anwendung üben.

Kernformat

- Dauer: 6 Tage (anpassbar auf 4–7)
- Gruppengröße: 25–40 Teilnehmer (+ Teamleiter)
- Tagesstruktur: 2 Workshop-Blöcke + Zeit für Teamarbeit + ein Outdoor-/Kultur-Element + tägliche Reflexion

Kompetenzgestaltung

- Kombinieren Sie 1–2 sich ergänzende Fähigkeiten pro Tag
- Fortschrittliche Entwicklung: Vernetzung → Lernstrategien → Problemlösung/Technologie → kritisches Denken/Resilienz → Führungskompetenz
- Beenden Sie jeden Tag mit einem kleinen Ergebnis (Poster, Präsentation, Mini-Lösung, Reflexionswand)

Workshop-Rezept (wiederholbar)

- 10 Min.: Kontext (Warum diese Fähigkeit wichtig ist)
- 45–60 Min.: Praktische Übung (Herausforderung/Simulation)
- 15 Min.: Reflexion (Was haben wir gelernt?)
- 10 Min.: Transfer (Wie können wir es anwenden?)

Grundlagen der Inklusion und des Kinderschutzes

- Es müssen jederzeit mindestens 2 verantwortliche Erwachsene anwesend sein.
- Gruppenvereinbarungen am ersten Tag (Respekt, Grenzen, Alkoholverbot, Ruhezeiten)
- Klarer Meldeweg (wer zu kontaktieren ist + wie)

Dokumentation (zum Erstellen Ihres Dossiers)

- Tägliches Feedbackformular (5–8 Min.) mit folgenden Angaben: Gelerntes / Anwenden / Verbessern
- 5–10 Fotos pro Tag (Aktivitäten + Teamarbeit)
- 2 Teilnehmerzitate pro Tag (kurz, authentisch)

Was bewirkt das Funktionieren?

- Ausgewogener Rhythmus (Lernen + Pausen + informelle Momente)
- Praktische Aufgaben mit Bezug zu realen Situationen
- Kontinuierliche Reflexion und Einbeziehung der Teilnehmerstimme

Anpassungstipp

Behalten Sie den Fokus auf die Fertigkeiten und den Ablauf „Aktivität → Reflexion → Anwendung“ bei, passen Sie aber die Reihenfolge, die Intensität und die Beispiele an Ihr Gruppenprofil und den lokalen Kontext an.

Co-funded by the European Union

Kontaktieren Sie uns:

Emerging Advanced Skills Youth

Bleiben Sie mit EASY – Emerging Advanced Skills Youth in Verbindung. Aktuelle Informationen, Ressourcen und alle im Rahmen des Projekts entwickelten Lernmaterialien finden Sie auf unserer Website: https://www.emergingskills.eu/.

Die im Rahmen des Bootcamps behandelten EASY-Module können Sie hier erkunden: https://www.emergingskills.eu/modules/.

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

Co-funded by
the European Union

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH (EASY)

Struktur und Materialien der Workshops

Emerging
Advanced
Skills
Youth

Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	**3**
Sitzung zu Modul 1: Analytisches Denken	**3**
Sitzung zu Modul 2: Aktive Lernstrategien	**5**
Sitzung zu Modul 3: Komplexes Problemlösen	**6**
Sitzung zu Modul 4: Kritische Analyse	**8**
Sitzung zu Modul 5: Kreativität & Initiative	**9**
Sitzung zu Modul 6: Führung & Sozialer Einfluss	**11**
Sitzung zu Modul 7: Technologienutzung	**15**
Sitzung zu Modul 8: Technologiedesign & Programmierung	**17**
Sitzung zu Modul 9: Resilienz & Flexibilität	**19**
Sitzung zu Modul 10: Argumentation & Ideenfindung	**21**
Anhänge	**24**

Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union

Einleitung

Dieses Dokument enthält die einsatzbereiten Workshop-Materialien, die während des EASY Transnational Bootcamps vermittelt wurden. Die Workshops werden im EASY Bootcamp Dossier vorgestellt und kontextualisiert, wo Sie auch die Lernlogik, den Tagesablauf und die mit jeder Kompetenz verbundenen Reflexionen der Teilnehmenden finden.

Der Zweck dieses Materialpakets ist es, die Wiederholbarkeit zu unterstützen. Es bündelt die praktischen Ressourcen, die für die Umsetzung der Sitzungen benötigt werden, einschließlich Aktivitätsanleitungen, Vorlagen und Moderationshinweisen. Jugendarbeiter*innen und Organisationen können die Materialien so verwenden, wie sie sind, oder sie an ihren lokalen Kontext, das Gruppenprofil und die verfügbare Zeit anpassen.

Alle Workshops sind kompetenzorientiert und mit partizipativen Learning-by-doing-Methoden konzipiert. Sie zielen darauf ab, jungen Menschen zu helfen, aufkommende Kompetenzen, die für den heutigen Arbeitsmarkt relevant sind, aktiv durch Teamarbeit, Reflexion und praxisnahe Anwendung zu üben.

Sitzung zu Modul 1: Analytisches Denken

Ziel: Teilnehmende dabei zu unterstützen, komplexe Aufgaben in handhabbare Schritte zu zerlegen, diese als Team zu priorisieren und zu diskutieren, während sie sich mit realitätsnahen Herausforderungssimulationen konfrontiert sehen, die Entscheidungsfindung erfordern. Übung von Führungskompetenzen in der Teamkommunikation innerhalb kleiner Gruppen sowie reflexionsbasierte Aufgaben-Iterationen.

Methoden: Gruppenbasiertes, gamifiziertes Simulationslernen; Gruppendiskussion; proaktive Reflexion (für iteratives Lernen)

Dauer: 90 Minuten

Benötigte Materialien: 5 Laptops (einer pro Team von 4-5 Mitgliedern).

Benötigte Ressourcen: The Climate Game — Can you reach net zero?

Unterstützende Ressourcen: nicht zutreffend (nur gutes Internet)

Anleitung:

Eisbrecher (10 Minuten): liegt im Ermessen der moderierenden Person (abhängig davon, ob es der erste Workshop des Tages, eine Fortsetzung eines vorherigen oder damit verbunden ist). Auch abhängig vom Energielevel der Gruppe. Erwägen Sie, ob es notwendig ist, nur eine Aufwärmaktivität durchzuführen oder eine Aktivität, die zu analytischen Denküberlegungen anregt.

Simulation realer Herausforderungen – Climate Game (60 Minuten):
Fünf Mitglieder der Gruppe werden als Leitende ausgewählt (Personen, die natürlich geneigt sind, sich ihres Potenzials jedoch weniger bewusst sind). Sie werden eingeladen, ausgewogene Teams hinsichtlich Reflexion-Aktion-Theorie-integrierter Kompetenzen (basierend auf dem Kolbschen Lernzyklus) sowie interkulturell zu bilden.
Ihnen wird dann die Herausforderung gestellt, die globale Erwärmung bis 2050 unter 1,5° zu halten. Ein reales, dringendes und komplexes Problem, das Auswirkungen auf uns alle hat.
Dafür spielen sie online das "Climate Game" der Financial Times, eine Simulation, die es ermöglicht zu verstehen, wie ein komplexes Problem in mehrere kleinere Probleme unterteilt werden muss und wie jede Handlung und Entscheidung die Endergebnisse beeinflusst. Sie zeigt auch, dass es manchmal keine "perfekte Lösung" und klare Ergebnisse gibt, sondern dass wir versuchen sollten, mit den Ressourcen, die wir in jedem Moment haben, die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Reflexionsfragen (10 Minuten)
Nach Abschluss der ersten Spielrunde werden die Gruppen eingeladen, gemeinsam über 3 verschiedene Fragen zu reflektieren, die es ihnen ermöglichen, sich in der zweiten Spielrunde zu verbessern. Das Ziel ist es, dass die Mitglieder ihre Entscheidungen, deren Vor- und Nachteile sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung der Gruppenführung analysieren, um das Spiel erfolgreich abzuschließen.

- Was war die Hauptstrategie Ihres Teams bei der Punktezuweisung und was hat diese Entscheidungen beeinflusst?
- Welche Aufgabe oder Entscheidung hat im Rückblick den größten Unterschied für Ihr Ergebnis gemacht, und warum würden Sie diese Wahl beim nächsten Mal beibehalten oder ändern?
- Wenn Sie diese Aktivität wiederholen würden, was würden Sie anders machen?

Anschließend wird eine zweite Spielrunde durchgeführt. (Jede Runde dauert zwischen 20 und 30 Minuten, je nachdem, wie lange das Teamgespräch zu jeder Entscheidung dauert). Im Idealfall geben Sie als moderierende Person die Reflexionsblätter separat für jedes Team aus, nachdem sie ihre Aufgaben abgeschlossen haben, ohne zu warten, bis jedes Team vor der Reflexion fertig ist.

Lernernte (20 Minuten): Jede Gruppe wird eingeladen, Erkenntnisse aus ihrem Prozess und dem, was sie durch diese reale Herausforderung über Analytisches Denken gelernt hat, zu teilen. Dann schreibt jede*r Teilnehmende auf ein Post-it eine andere berufliche Herausforderung, bei der sie*er denselben Prozess anwenden könnte, der während dieses Workshops durchgeführt wurde, sowie eine kooperationsbezogene Strategie, die ihnen dabei helfen könnte, dies zu erreichen. Jede*r Teilnehmende klebt sie auf ein Flipchart, und je nach Energie der Gruppe und verfügbarer Zeit können einige, die dazu bereit sind, das Geschriebene teilen und 1-2 zusätzliche Fragen von der trainierenden Person erhalten, die ihnen helfen, bei ihrer gewählten Aufgabe erfolgreich zu sein. Alternativ kann die moderierende Person zu einer Paarreflexion über die gewählte

Strategie für 5 Minuten einladen (ohne größere Gruppenteilung). Wählen Sie die zweite Option, wenn die Gruppe zu diesem Zeitpunkt Aktivität dem Zuhören in der Gruppe vorzieht.

Tipps für die moderierende Person:

Nehmen Sie sich etwas Zeit (etwa 15 Minuten), um das Climate Game selbst auszuprobieren. So können Sie die Regeln verstehen und die Gruppen besser unterstützen. Es ermöglicht Ihnen auch zu verstehen, wie viel Zeit benötigt wird, um es zu beenden, und einige Gruppen dazu anzuregen, schneller oder langsamer zu werden. Ermutigen Sie jede Gruppe, die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Alle weiteren Tipps sind im Abschnitt „Anleitung“ jeder Aktivität enthalten.

Sitzung zu Modul 2: Aktive Lernstrategien

Ziel: Übung des vollständigen Kolb-Zyklus als Modell effektiven täglichen persönlichen und beruflichen Lernens. Reflexion über die individuelle Resonanz zu jedem Teil der 4 Dimensionen von Kolb (wo die Teilnehmenden glänzen und wo sie mehr lernen müssen). Identifikation von Schlüsselaktionen nach dem Bootcamp, die ein vollständiges Zykluswachstum ermöglichen.

Methoden: Kreatives Gruppen-Prototyping, Selbstbefragungsdialog in Paaren, Gruppendiskussionen.

Dauer: 90 Minuten (bis zu 3 Stunden)

Benötigte Materialien: 1 Flipchart-Papier, 20 Stück Marshmallows, 3 Packungen Spaghetti, 5 Meter dünnes Seil, 5 Scheren, 5 Meter Klebeband, Post-its (ca. 2 pro Teilnehmende*r), farbige Marker, 4 Blätter (A4)

Optional – Videoprojektor + Leinwand oder großer Fernseher mit HDMI-Kabel.

Benötigte Ressourcen: Flipchart-Ständer

Unterstützende Ressourcen: Anhang 1: Kolbs Lernzyklus

Anleitung:

Eisbrecher (15 Minuten)

Führen Sie eine kurze Aufwärmaktivität (2-3 Minuten) durch, die von der moderierenden Person ausgewählt wird und schnell und einfach ist. Geben Sie dann jeder*m Teilnehmenden ein Post-it und laden Sie sie ein, eine Situation aus ihrer Vergangenheit aufzuschreiben, in der sie eine Initiative ergriffen haben, auf die sie stolz waren. Laden Sie sie ein, es auf ein Flipchart mit der Aufschrift „*Mein Schritt nach vorn*“ zu kleben und es der gesamten Gruppe in wenigen Worten zu beschreiben. Die Erkenntnis ist, dass „die kleinsten Handlungen Inspirationszeichen für Menschen und für uns selbst sein können“.

"Die Marshmallow-Challenge" (50 Minuten)

Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen auf (*4–6 Personen*). Stellen Sie jeder Gruppe 20 Spaghetti-Stäbe, 2 Meter Klebeband, 1 Meter Schnur und 1 Marshmallow zur Verfügung. Erklären Sie ihre Aufgabe: die höchste freistehende Struktur mit dem Marshmallow obenauf zu bauen (*15 Minuten*), ohne die Decke als Stütze zu verwenden.

Kündigen Sie während der Erfahrung verschiedene Meilensteine für jedes Team an, geben Sie auch eine Zeiterinnerung nach 5 Minuten und 1 Minute. Die Strukturen müssen am Ende der Zeit selbstständig stehen; solche, die umfallen, werden nicht gemessen. Feiern Sie das Gewinnerteam mit der gesamten Packung Marshmallows.

Debriefing (*5 Min.*): Wer hat natürlich die Führung übernommen? Wie hat sich die Gruppe organisiert? Hat sich jede*r einbezogen gefühlt?
Wenn sie die Erfahrung wiederholen würden, wie würden sie es anders angehen?

Holen Sie einige Erkenntnisse aus der Reflexion jedes Teams ein. Erklären Sie, dass diese Aktivität mit allen möglichen Gruppen durchgeführt wird und überraschenderweise nicht die Ingenieur*innen oder Führungskräfte am besten abschneiden, sondern die Kinder. Das liegt daran, dass Kreativität grenzenlos ist und Kinder sich nach einem Fall viel leichter anpassen und viel leichter mit neuen Ideen beginnen. Eine weitere Bemerkung ist, dass selbst eine ein Zentimeter hohe Struktur größer als 0 ist, und die Tendenz, ohne solide Basis am höchsten zu zielen, zum Scheitern führt. Kleine Experimente und Führungserkenntnisse innerhalb des Teams von Beobachter*innen, die ihre Perspektiven teilen und eine proaktive Rolle einnehmen, gewinnen immer das Spiel oder sichern zumindest die größten Erfolgschancen.

Die Teilnehmenden werden zu einer zweiten Runde eingeladen, in der sie das gesamte Gelernte umsetzen und auf diesen Reflexionen aufbauen können. Weitere 15 Minuten. Derselbe Prozess. Der Gewinner erhält eine Marshmallow-Box. Unterstreichen Sie, wie alle Teams beim zweiten Mal besser abgeschnitten haben, indem sie über ihr anfängliches Lernen reflektiert haben.

Kolbscher Lernzyklus (5 Minuten)

Präsentieren Sie der Gruppe auf einem Flipchart den Kolbschen Lernzyklus und erklären Sie, wie jede Phase mit der Erfahrung der Marshmallow-Challenge zuvor zusammenhängt. Nehmen Sie auftauchende Fragen der Gruppe auf.

Selbstreflexion (10 Minuten)

Schreiben Sie auf 4 vorbereitete A4-Blätter „Aktion“, „Reflexion“, „Theorie“ und „Voller Zyklus“, die die 4 verschiedenen Phasen des Kolb-Zyklus symbolisieren. Laden Sie die Teilnehmenden ein, sich dorthin zu stellen, wo sie sich am stärksten fühlen. Laden Sie Teilnehmende aus verschiedenen Ecken ein, sich zu zweit zusammenzufinden und kurz über ihre Gründe für die Wahl dieses Platzes und die Strategien zu reflektieren, die sie anwenden, wenn sie diese besondere Rolle im Alltag einnehmen (*5 Minuten*). Am Ende besprechen Sie, dass es wichtig ist zu wissen, wo verschiedene Menschen glänzen, um voneinander zu lernen und sich in Arbeit und Leben zu ergänzen.

Tipps für die moderierende Person: Beobachten Sie, wie die Gruppen reagieren und wie die Interaktionen innerhalb der Gruppen während der Marshmallow-Aktivität ablaufen. Ermutigen Sie zu verschiedenen Zeiten den Wettbewerb, indem Sie Teams beglückwünschen, die früh Türme aufbauen. Unterstreichen Sie, dass Wettbewerb konstruktiv für Energie genutzt werden kann, obwohl es wichtig ist, den Fokus auf unseren Teamprozess zu halten und sich gegenseitig zu ermutigen, gemeinsam größere Höhen zu erreichen. Kleben Sie das anfängliche Flipchart für den Rest des Bootcamps an eine sichtbare Stelle. Teilen Sie das Kolb-Zyklus-Modell im Gruppenchat für zukünftige Referenzen.

Sitzung zu Modul 3: Komplexes Problemlösen

Ziel: Verständnis für komplexes Problemlösen vertiefen, ein reales Beispiel für CPS (Klimawandel) erleben, seine Komplexität kennenlernen, die 6-Denkhüte-Strategie erlernen

Methoden: Simulationsspiel; Teamarbeit, 6 Denkhüte

Dauer: 90 Minuten

Benötigte Materialien:

1 gedruckte Version der **6 Denkhüte** (*siehe Anhang 3 unten;* oder etwas, das sie symbolisiert) für jede Gruppe, 1 Szenario für komplexes Problemlösen zur Verwendung während der 6-Denkhüte-Sitzung (Kann aus Ideen der Teilnehmenden ausgewählt oder der Beispielliste unter „Benötigte Ressourcen“ entnommen werden); Flipchart; Stifte; Papiere; Post-its

Benötigte Ressourcen: Anhang 2 - CPS-Beispiele für komplexe & einfache Probleme

Unterstützende Ressourcen: Anhang 3 - Sechs Denkhüte
How to use the Edward de Bono's Six Thinking Hats for decision making
Six Thinking Hats – De Bono Group
Anhang 4 - Cynefin-Framework für Problemlösung

Anleitung:

Eisbrecher (max. 10 Minuten): Wahl der moderierenden Person

Aufwärmen, Erkennen komplexer Probleme (15 Minuten): Die moderierende Person gibt eine kurze Einführung in komplexes Problemlösen, erklärt seinen Hauptpunkt, warum es wichtig ist, es zu erlernen, und die Hauptunterschiede zum linearen Problemlösen (durch Präsentation und Erklärung des Cynefin-Modells). Die Teilnehmenden sollen so viele Problemlösungsszenarien wie möglich aus ihrem Alltag nach jedem der 4 Problemtypen brainstormen. Die Moderator*innen geben einige Beispiele (z. B. Ihr Auto ist kaputt, Sie müssen eine Reise planen usw.). Alle Beispiele werden von der moderierenden Person auf ein Flipchart vor der größeren Gruppe geschrieben (das Modell ist vorgefertigt und in jeder Kategorie (Einfach, Kompliziert, Komplex und Chaotisch) ist genug Platz, um etwa 3-5 Beispiele aus der Gruppe zu schreiben. Verschiedene

Beispiele werden mit den Teilnehmenden diskutiert, um die Unterschiede zwischen den 4 Problemtypen besser zu fixieren. Etwaige auftauchende Fragen werden kurz beantwortet.

Erforschen und Prototypen für Komplexität (30 Minuten)

Die Teilnehmenden werden dann in Teams von 4/5 aufgeteilt und erhalten ein komplexes Problem aus der Brainstorming-Phase oder aus der Liste in den „Benötigten Ressourcen". Im Laufe von 15 Minuten sollen sie das Problem aus verschiedenen Blickwinkeln erkunden, die möglicherweise zu seiner Entwicklung beitragen könnten, sowie mögliche Lösungen vorschlagen, die die komplexe Natur der Probleme berücksichtigen. Die Teilnehmenden können frei wählen, ob sie auf einem Flipchart oder mit einer Präsentation vorstellen. Dann hat jedes Team 2 Minuten Zeit, um seinen Vorschlag vor der größeren Gruppe zu präsentieren und 1-2 Fragen von der gesamten Gruppe zu erhalten.

6-Denkhüte-Methodik (40 Minuten)

Im gleichen Team wie zuvor erhält jede Gruppe ein anderes komplexes Problem, das mit der 6-Denkhüte-Methodik gelöst werden soll. Jeder Gruppe wird 1 Satz von 6 Hüten (oder etwas, das sie symbolisiert) gegeben:
Jede Gruppe analysiert ihr eigenes Problem und verwendet bewusst 1 Hut nach dem anderen. Die moderierende Person zeigt eine Folie mit Anweisungen und Details für diesen spezifischen Hut und ruft die Zeit aus, um zum nächsten zu wechseln (mindestens 3, maximal 5 Minuten pro Hut). Alternativ kann ein Flipchart mit den Hutbeschreibungen bereitgestellt werden.

Am Ende haben wir ein kurzes Debriefing zum Prozess, und sie präsentieren die Lösungen, die sie mit dieser Methodik gefunden haben.

Tipps für die moderierende Person:

Machen Sie sich mit dem Konzept des komplexen Problemlösens und seinen Unterschieden zum linearen vertraut. Wenn Ihnen relevantere „Beispiele für komplexes und einfaches Problemlösen" einfallen, können Sie sie gerne zur Liste hinzufügen. Es ist möglich, die „Aufwärm"-Übung anzupassen, um sie komplexer zu gestalten.

Sitzung zu Modul 4: Kritische Analyse

Ziel: Den Teilnehmenden zu helfen, persönliche und soziale Vorurteile zu erkennen, Beobachtungs- und Reflexionsfähigkeiten zu entwickeln und ihre Fähigkeit zu stärken, Informationen im beruflichen und alltäglichen Kontext kritisch zu analysieren.

Methoden:

- Interaktive Diskussion
- Visuelle und narrative Techniken (Dixit-Karten, Empathy Walk)
- Geführte Reflexion

Dauer: 90 Minuten

Benötigte Materialien:
Einführung & Eisbrecher (Dixit-Karten) – 15'
Bias-Spiel („Wahr oder Falsch?") – 10'
KI & Kritisches Denken Mini-Challenge – 20'
Empathy Walk – 25'
Diskussion zu KI und Kritischem Denken – 10
Reflexion & Erkenntnisse (Gefäß-Aktivität) – 10'

Benötigte Ressourcen:

Dixit-Karten; Projektor
Anhang 5. EMPATHY WALK ROLLEN
Anhang 6. WAHR ODER FALSCH
Anhang 7. EMPATHY WALK AUSSAGEN
Post-it-Zettel; kleine „Reflexionsgefäße"

Unterstützende Ressourcen: Platz zum Bewegen für die Teilnehmenden

Anleitung:

Aufwärmen – Dixit-Geschichten : Jede*r Teilnehmende wählt eine Dixit-Karte und teilt eine kurze Geschichte mit ihrer Interpretation
der gewählten Karte**. Debriefing:** Wie unterscheiden sich unsere Interpretationen? Was formt unsere Perspektiven?
Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen auf (je 4–6 Personen).

Bias-Spiel – „Wahr oder Falsch?":
Präsentieren Sie 8–10 Aussagen (eine Mischung aus wahren und falschen) zu Jugendbeschäftigung, Bildung und sozialen Trends in Europa. Bitten Sie jede Gruppe, 5 Minuten lang zu diskutieren und zu markieren, ob sie jede Aussage für **wahr oder falsch** halten.
Enthüllen Sie die richtigen Antworten und geben Sie kurze Erklärungen.

Reflektieren Sie über die Ergebnisse:

- Was hat Ihr Urteil beeinflusst – Vertrautheit, Formulierung oder wahrgenommene Autorität?
- Wie oft nehmen wir an, dass etwas wahr ist, weil wir es „schon einmal gehört haben"?

Betonen Sie, wie kritisches Denken erfordert, Quellen gegenzuprüfen, Annahmen zu hinterfragen und sich emotionaler Auslöser in der Datenpräsentation bewusst zu sein.

Empathy Walk:

Verteilen Sie Rollenkarten (1 pro Teilnehmende*n). Jede beschreibt eine Figur mit bestimmtem Alter, Geschlecht, Hintergrund oder persönlicher Herausforderung. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich Seite an Seite hinten im Raum aufzustellen. Lesen Sie eine Reihe von Aussagen zu Beschäftigung, Freiheit, sozialem Zugang

und Wohlbefinden vor (z. B. „Ich kann mich auf jeden Job bewerben, den ich möchte." / „Die Leute nehmen mich ernst, wenn ich spreche."). Die Teilnehmenden machen einen Schritt nach vorne, wenn die Aussage auf ihre Rolle zutrifft, oder bleiben stehen, wenn nicht. Setzen Sie dies für 10–15 Aussagen fort.
Beobachten Sie, wer am Ende vorne oder hinten ist – und warum.

Reflexion:

- Was hat Verletzlichkeit oder Privilegien geprägt?
- Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle gefühlt?
- Wie schnell bilden wir uns Meinungen über die Fähigkeiten und Werte anderer?

Verbinden Sie dies mit kritischem Denken: Unsere schnellen Urteile beruhen oft auf Stereotypen oder unvollständigen Daten.

KI & Kritisches Denken:

Studien zeigen, dass übermäßiges Vertrauen auf KI-generierte Ergebnisse zu folgenden Effekten führen kann: verringertes analytisches Engagement, Verlust von
Skepsis: Wenn KI als neutral oder „klüger" wahrgenommen wird, hinterfragen Nutzer*innen weniger, kognitive Trägheit.

Reflexionsgefäß für kritisches Denken (15')

Verteilen Sie Post-it-Zettel und ein Gefäß/einen Umschlag pro Teilnehmende*n. Bitten Sie alle, eine Erinnerung an ihr zukünftiges
Selbst zu schreiben – etwas, woran sie sich erinnern möchten, wenn sie mit Informationen oder Entscheidungen konfrontiert werden.
Anregungen: „Wenn ich das nächste Mal etwas online lese, werde ich mich fragen…"
„Wenn ich mir über etwas sicher bin, werde ich es überprüfen…", „Ich werde innehalten, bevor ich teile oder reagiere, weil…"
Laden Sie die Teilnehmenden ein, ihre Notizen zu falten und in ihr Gefäß zu legen. Öffnen Sie sie und lesen Sie sie laut vor, um
die Sitzung abzuschließen.

Tipps für die moderierende Person:

Schaffen Sie eine sichere, wertfreie Atmosphäre – beim kritischen Denken geht es um Neugier, nicht darum, „recht zu haben".
Ermutigen Sie verschiedene Stimmen; würdigen Sie alle Beiträge, bevor Sie die Reflexion leiten.
Beobachten Sie, wie der Empathy Walk tiefe Diskussionen oder persönliche Gedanken auslösen kann.

Sitzung zu Modul 5: Kreativität & Initiative

Ziel: Emotionen als Ausgangspunkt für kreatives Selbstvertrauen wahrnehmen und ein vertrautes Gefühl mit Unsicherheit/Überraschung als gültige Quellen für Kreativität entwickeln, selbst unter Zeitdruck.

Methoden: Improvisationspräsentationen; Zeichnen; emotionale Kontextualisierung; Theater.

Dauer: 90 Minuten bis 3 Stunden

Benötigte Materialien: ein A3-Papier pro Teilnehmende*n; farbige Bleistifte; farbige Post-its; Stifte; eine Art Schatzkiste; ein Flipchart-Papier

Benötigte Ressourcen: Internetzugang; Flipchart-Ständer; Videoprojektor; ein Laptop

Unterstützende Ressourcen:
Random Slides Improv (eng).pdf
Anhang 8. Beispiel für zufällige Folien (Sie können Ihre eigenen erstellen)
13 positive & negative Emotionen auf Post-its

Anleitung:

Aufwärmen (10 Minuten): wird von der moderierenden Person passend zur Reihenfolge des Workshops und den vorherigen Aktivitäten gewählt. Wenn dies die erste Aktivität mit den Teilnehmenden in Ihrem Bootcamp ist, verwenden Sie *„Imaginäres Kaugummi“*, bei dem ein unsichtbares Objekt spontan mit Händen und Körper erzeugt und dann nach rechts weitergegeben wird. In Stille. Die nächste Person formt es zu etwas anderem und gibt es an die nächste Person weiter. Machen Sie 2 Runden und stellen Sie den Zusammenhang zwischen dieser Aktivität und Kreativität her (die oft Stille und viel Vertrauen in endlose Möglichkeiten erfordert, selbst wenn scheinbar nichts vor uns ist).

Emotionale Quellenfindung (30 Minuten)

Jede*r Teilnehmende wählt ein Post-it mit einer positiven und einer negativen Emotion aus der Box und teilt einen Kontext, in dem sie diese Emotion erlebt haben (im Kreis sitzend, ohne Stühle, auf dem Boden). Dann erhalten die Teilnehmenden ein A3-Papier und es wird erklärt, dass die nächste Aktivität von ihnen verlangt, eine Emotion und einen zugehörigen Kontext in Betracht zu ziehen (es muss nicht einer der zuvor ausgewählten sein), der mit geschlossenen Augen und ohne den Stift vom Papier zu heben, auf Papier gezeichnet wird. Jeder Person wird eine Minute gegeben, um eine Emotion auszuwählen, dann werden die Teilnehmenden eingeladen, einen Bleistift in einer für die Emotion und den Kontext passenden Farbe auszuwählen. Mit geschlossenen Augen und in völliger Stille zeichnen die Teilnehmenden 3 bis 5 Minuten lang die Form dieser Emotion und des zugehörigen Kontexts auf das Papier. Sie können in jeder beliebigen Position bequem sitzen (auch auf dem Bauch). Die Augen werden geöffnet, wenn sie bereit sind, und die Teilnehmenden drehen die Blätter um, um den Namen der Emotion und 3 prägnante Wörter für diese Erfahrung aufzuschreiben. Wer möchte, kann der restlichen Gruppe seine Zeichnung und die Geschichte dahinter mitteilen. Am Ende erklärt die moderierende Person, wie Kreativität am besten fließt, wenn sie nicht durch Urteile unterbrochen wird (daher die geschlossenen Augen) und wenn sie von Visualisierung (eines spezifischen Kontexts in diesem Fall, aber eine Vision eines Projekts oder einer Idee kann für andere Umstände extrapoliert werden) und Gefühlen geleitet wird.

Schließlich werden die Teilnehmenden in 5 Teams aufgeteilt und erhalten eine negative Emotion, die sie durch Improvisationstheater zum Leben erwecken sollen, wobei jedes Teammitglied eine Rolle in der Geschichte übernehmen muss. Diese Erfahrung festigt weiter die Verbindung zwischen Emotionen, Kreativität und Initiative sowie Teamarbeit.

Improv-Folien (40 Minuten)

Die Teilnehmenden werden eingeladen, paarweise zu kommen und gemeinsam eine 5-Folien-Geschichte mit zufällig ausgewählten Folien und Bildern unter Zeitdruck (60 Sekunden pro Folie) zu präsentieren. Das Ziel ist es hier aufzuzeigen, wie selbst unerwartete Umstände Bedeutung erhalten können, wenn wir uns dafür entscheiden, obwohl dies von unserer Fähigkeit abhängt, die Initiative zu ergreifen, um dieser Bedeutung für die Erfahrungen, die wir leben, Ausdruck zu verleihen. Etwa 5-6 Runden decken die Hälfte der Teilnehmenden ab (normalerweise möchte nicht jede*r diese Aktivität aufgrund ihrer komplexen, scheinbar herausfordernden Natur durchführen). Die Teilnehmenden können auch in Dreiergruppen oder einzeln präsentieren, wenn sie dies bevorzugen. Das abschließende Debriefing durch die trainierende Person gibt Einblick, wie die Aktivität nicht darauf ausgelegt ist, professionell zu sein, sondern unsere Fähigkeit zu zeigen, spontan und mit viel Präzision und kohärenter Erzählung zu brainstormen, selbst wenn wir nicht wissen, was als Nächstes zu erwarten ist. Dies ist ein ermutigendes Beispiel für den professionellen Umgang mit Herausforderungen im Leben, die oft von uns verlangen, spontan zu denken.

Abschließende Ernte (10 Minuten)

Auf einem Post-it definiert jede*r Teilnehmende „Kreativität“ und auf einem weiteren schreibt sie*er eine Handlung in einem beliebigen Lebensbereich, in dem sie Kreativität einsetzen werden, um eine bestimmte Herausforderung im Laufe des nächsten Monats zu überwinden. Dann kleben sie es auf ein Flipchart, das an einem sichtbaren Platz im Workshop-Raum durch das gesamte Bootcamp hindurch aufgehängt ist.

Tipps für die moderierende Person:

Bewahren Sie während des gesamten Workshops eine ruhige Haltung (insbesondere während der emotionalen Quellenfindung). Spielen Sie dabei keine Hintergrundmusik, da jede Emotion in den Köpfen der Menschen eine andere Tonalität hat. Lassen Sie die Teilnehmenden in Stille sitzen, wenn sie nicht bereit sind, sich für Improv-Folien zu melden, jemand wird schließlich gehen. Wenn wenige Personen es ausprobieren möchten, bitten Sie sie um einen Weg, Freiwillige auszuwählen, oder überspringen Sie die Aktivität andernfalls.

Sitzung zu Modul 6: Führung & Sozialer Einfluss

Ziel:

Die übergeordneten Ziele dieser Aktivität sind, dass die Teilnehmenden verstehen, dass Führung ein Einflussprozess ist, der in Empathie, Zusammenarbeit und Kommunikation verwurzelt ist, nicht nur in Autorität.

1. **Lernziele für Einführung und Eisbrecher**

- Erkennen, dass jede*r in seinem*ihrem Alltag bereits Einfluss ausübt
- Die verschiedenen Arten erkennen, wie Menschen andere beeinflussen
- Einen kollaborativen Ton für die Sitzung setzen

2. **Lernziele für Teil 1: Aufbau von Team-Zusammenhalt**

- Gruppendynamik erleben und beobachten, wie Führung in einer Gruppe natürlich entsteht
- Die Bedeutung von Zusammenarbeit, Inklusion und gemeinsamen Zielen für den Teamerfolg verstehen
- Darüber reflektieren, wie Führungskräfte eine Gruppe zusammenführen können, indem sie vielfältige Rollen wertschätzen und Teilhabe fördern

3. **Lernziele für Teil 2: Rollenspiel Aktives Zuhören**

- Zwischen passiven, abgelenkten und aktiven Zuhörverhalten unterscheiden.
- Verstehen, wie aktives Zuhören Vertrauen, Empathie und Kommunikationseffektivität stärkt.
- Bewusstsein dafür entwickeln, wie Zuhören Motivation und Engagement beeinflusst.

4. **Lernziele für Teil 3: Führen zur Beeinflussung der Entscheidungsfindung**

- Gruppenentscheidungen üben und verschiedene Einflussstrategien beobachten
- Über den persönlichen Einflussstil in Gruppensituationen reflektieren
- Den Zusammenhang zwischen Einfluss, Zusammenarbeit und Führungseffektivität verstehen

Methoden:

Diese Lernsitzung basiert auf Prinzipien des nicht-formalen und erfahrungsorientierten Lernens:

- Lernen durch Tun
- Reflexiver Lernzyklus
- Peer-Learning
- Kollaboratives Lernen

Dauer: **90 Minuten**

Einführung und Eisbrecher - „Einfluss in Aktion“ (10 Minuten)

Benötigte Materialien:

- Flipchart, um während des Plenums-Debriefings Schlüsselwörter zu notieren (z. B. Kommunikation, Empathie, Überzeugung, Beispiel, Vertrauen)
- Klebezettel, auf denen die Teilnehmenden kurze Beispiele für Einfluss notieren und an die Wand kleben

Benötigte Ressourcen:

- Liste von Leitfragen, um die Diskussion fokussiert zu halten (z. B. „Welche Strategien haben Sie verwendet?“, „Wie hat die andere Person reagiert?“

Unterstützende Ressourcen: Keine

Anleitung:

- Ziel: Zeigen, dass jede*r bereits andere beeinflusst.
- Anleitung:
    - Fragen Sie die Teilnehmenden: „Denken Sie an eine Zeit, in der Sie die Meinung einer anderen Person geändert oder sie zum Handeln motiviert haben. Wie haben Sie das gemacht?“
    - Tauschen Sie diese Beispiele paarweise aus.
    - Debriefing im Plenum: *heben Sie hervor, wie Einfluss nicht nur mit Macht zu tun hat, sondern auch mit Kommunikation, Empathie und Präsenz*.

Tipps für die moderierende Person: Halten Sie diesen Teil einfach, ohne Druck, nur um die Gruppe an die Kompetenz heranzuführen.

Teil 1 – Zuhören: Rollenspiel Aktives Zuhören (25 Minuten)

Benötigte Materialien:

- Handout oder Folie, die die Struktur der Triade und die jeweilige Rolle zusammenfasst (Sprecher*in, Zuhörer*in, Beobachter*in)
- Feedback-Blatt für Beobachter*innen (optional – könnte Anregungen enthalten wie „Hat der*die Zuhörende Augenkontakt hergestellt?“, „Hat er*sie paraphrasiert?“)

Benötigte Ressourcen:

- Liste von aktiven Zuhörverhalten (für das Debriefing)
- Reflexionsfragen (z. B. „Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie unterbrochen wurden?“, „Was hat dazu geführt, dass Sie sich verstanden fühlten?“)

Unterstützende Ressourcen: Keine

Anleitung:

- Aktivität: "Die Zuhör-Triaden"
    - Bilden Sie Dreiergruppen: ein*e Sprecher*in, ein*e Zuhörer*in und ein*e Beobachter*in.
    - Runde 1 (5 Min.): Der*die Sprecher*in spricht über ein Thema – hier wäre die Idee, sie*ihn darüber sprechen zu lassen, wie sie*er sich nach dem Bootcamp fühlt, was sie*er gelernt hat, wie sie*er diese Erfahrung erlebt hat, um durch diese Aktivität einen ersten Einblick in ihre*seine Erfahrung zu erhalten. Der*die Zuhörer*in unterbricht, gibt Ratschläge, wirkt abgelenkt. Der*die Beobachter*in macht sich Notizen.
    - Runde 2 (5 Min.): Dieselbe Geschichte, aber diesmal übt der*die Zuhörer*in aktives Zuhören (Augenkontakt, Paraphrasieren, offene Fragen stellen).
    - Der*die Beobachter*in gibt Feedback.

- Debriefing (10 Minuten):
    - Wie hat es sich angefühlt, gehört vs. unterbrochen zu werden?
    - Welche Verhaltensweisen haben dazu geführt, dass Sie sich verstanden fühlten?
    - Verbindung zur Führung: Zuhören baut Vertrauen und Glaubwürdigkeit auf.

Tipps für die moderierende Person: Da die Gruppen aus 5 Personen bestehen werden, können Sie es so einrichten, dass es 2 Zuhörer*innen und 2 Beobachter*innen gibt. Sie könnten auch auf die Beobachter*innen-Rolle verzichten und die Gruppe in Paare aufteilen. Darüber hinaus können Sie auch entscheiden, eine Runde mit einer Person als Aktive*r Zuhörer*in zu gestalten, während in der nächsten Runde dieselbe Person diejenige sein kann, die spricht (damit beide Personen im Paar beide Rollen erleben).

Teil 2 – Führen: Einfluss bei der Entscheidungsfindung (30 Minuten)

Benötigte Materialien:

- Gedruckte Liste der 10 Kompetenzen (eine pro Gruppe)
- Rangordnungsblätter oder -karten (Teilnehmende können Karten schneiden oder verschieben, um ihre Top 5 visuell zu priorisieren)
- Marker, Post-its und Flipchart-Papier für die Gruppenarbeit

Benötigte Ressourcen:

- Vorlage, damit die Gruppen ihre Top-5-Kompetenzen und deren Begründung festhalten können
- Optionale Folie mit Leitfragen für das Debriefing:
    - „Wie sind Sie zu einer Einigung gekommen?“
    - „Was hat die endgültigen Entscheidungen beeinflusst?“
    - „Was sagt dies über berufliche Prioritäten in Ihrem Land aus?“

Unterstützende Ressourcen:

Anhang 9. Gameplan-Vorlage

Anleitung:

Ermöglichen Sie den Teilnehmenden, über die 10 Kompetenzen zu reflektieren, die sie während des Trainings erkundet haben, zu identifizieren, welche sie für ihre Zukunft als am wichtigsten erachten, und zu erleben, wie Gruppenentscheidungen und Einfluss kollektive Prioritäten formen.

- Aktivität: „Die Kompetenz-Herausforderung“
    - Szenario: „Ihre Gruppe wurde ausgewählt, ein Folgeprogramm für junge Berufstätige in Ihren spezifischen Ländern zu entwerfen. Sie können sich nur auf 5 der 10 Kompetenzen konzentrieren, mit denen Sie während dieses Trainings gearbeitet haben. Ihre Aufgabe ist es, sich als Gruppe darauf zu einigen, welche 5 Kompetenzen in Ihrem Land priorisiert werden sollen und warum.“
    - Individuelle Reflexion (5 Min.): Jede*r Teilnehmende ordnet die 10 Kompetenzen vom wichtigsten zum unwichtigsten für die berufliche Zukunft der jungen Menschen in ihrem*seinem Land.
    - Gruppendiskussion (15 Min.): In Nationalitätengruppen teilen sie ihre Rangordnungen und verhandeln eine gemeinsame Liste von 5 Top-Kompetenzen.

- Ermutigen Sie sie, ihre Entscheidungen zu begründen – mit Verbindung zu persönlicher Erfahrung, Karrierebestrebungen oder sozialen Bedürfnissen.
- Plenum-Debriefing (10 Min.): Jede Gruppe präsentiert ihre endgültigen 5 und erklärt kurz, wie sie zu einem Konsens gekommen ist.

Tipps für die moderierende Person: Gehen Sie in die verschiedenen Gruppen, um deren unterschiedliche Ideen zu hören, und versuchen Sie herauszufinden, ob es größere Unterschiede zwischen den Ländern gibt. Vergessen Sie nicht, die Rangordnungen nach Nationalität zu notieren, um sie später verwenden zu können. Sie können auch je nach verfügbarer Zeit wählen, das „GamePlan"-Modell für einen strukturierten Aktionsplan basierend darauf anzuwenden, wie jede Gruppe die Umsetzung dieser 5 Kompetenzen in ihren nationalen Kontext im Laufe der nächsten 6 Monate vorsieht. Dann kann jedes Team seine Arbeit präsentieren und Fragen aus der größeren Gruppe erhalten.

Abschlussreflexion - 5/10 Minuten

Benötigte Materialien:

- Flipchart oder Poster mit dem Zyklus Zusammenführen ⟶ Zuhören ⟶ Führen
- Marker oder Sticker, mit denen Teilnehmende abschließende Worte oder Gefühle hinzufügen können

Anleitung:

- Schnelle Runde: Jede*r Teilnehmende teilt eine Erkenntnis mit, die sie*er in ihr*sein zukünftiges Berufsleben über das Führen und Beeinflussen anderer mitnehmen wird.
- Der*die Trainer*in hebt den symbiotischen Zyklus hervor: Zusammenführen ⟶ Zuhören ⟶ Führen.

Sitzung zu Modul 7: Technologienutzung

Ziel: Die Bedeutung der Technologiekompetenz in unserem Leben verstehen, verstehen, wie schnell sich Technologien verändern, über das persönliche Niveau der Technologiekompetenz reflektieren, nützliche Werkzeuge zur Lösung realer Aufgaben entdecken

Methoden: Individuelle Reflexion, Teamarbeit, Online-Spiel

Dauer: 90 Minuten

Benötigte Materialien:

- Anhang 10. Historische Kontexte & Umgebungen um sie während der Übung zur Technologieentwicklung zu leiten
- Papier, Stifte + farbige Bleistifte, ein Flipchart-Papier pro Team

Benötigte Ressourcen:

Anhang 11. Lernpyramide

Unterstützende Ressourcen:

Anleitung:

Eisbrecher: Ich selbst und Technologie (15 Minuten): Die Teilnehmenden erhalten ein weißes Papier und arbeiten eigenständig. In der Mitte des Papiers stellen sie sich selbst mit einem Kreis/Stern mit ihrem Namen in der Mitte dar (oder einer schnellen Zeichnung von sich selbst). Rundherum zeichnen sie ihre eigene „*Technologie-Konstellation*“, wobei jeder weitere Stern/Kreis eine der Technologien darstellt, die sie in ihrem Leben verwenden/mit denen sie interagieren (sowohl privat als auch beruflich). Je größer der Stern, desto wirkungsvoller ist diese Technologie für sie. (*10 Minuten*)
Ein kurzes Debriefing wird mit dem Ziel durchgeführt, ihnen bewusst zu machen, wie sehr Technologie Teil unseres Lebens ist, wie sehr wir von ihr abhängen und wie wichtig es ist zu wissen, wie man sie angemessen nutzt. (*5 Minuten*)

Technologieentwicklung und Auswahl (30 Minuten)
Die Gruppe wird in kleinere Teams von 6 Personen aufgeteilt. Jedes Team erhält eine andere Aufgabe (z. B. ein Buch schreiben, Menschen zu einer Hochzeit einladen, ein Haus bauen, ein Treffen mit einem weit entfernten Freund planen usw.), und sie müssen die besten technologischen Werkzeuge identifizieren, um diese Aufgabe zu erfüllen, und die dafür erforderliche Zeit schätzen. Sie müssen diese Übung mehrmals durchführen und jedes Mal vorgeben, sich in einer anderen Zeit der Geschichte zu befinden, in der sie die zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Werkzeuge und Technologien auswählen müssen. Sie bewegen sich von einer älteren Zeit zur Gegenwart. Sie können bei Bedarf online recherchieren (z. B. Römisches Reich/Mittelalter/Industrielle Revolution/2. Weltkrieg/1970 (ohne Computer)/2010 (Computer, aber kein Smartphone)/2020 (Smartphone, aber keine KI)/Heute).

Wenn sie bei „Heute“ angelangt sind, müssen sie einen komplexeren Auswahlprozess durchführen. Sie müssen eine Liste möglicher nützlicher Werkzeuge als Optionen erstellen und die 3 Fragen zu den 3 Ebenen der Technologiekompetenz beantworten:

- Welche modernen Optionen gibt es für diese Aufgaben?
- Wie funktionieren sie, welches Potenzial haben sie?
- Warum sollte ich diese spezifischen Werkzeuge anstelle anderer verwenden? Was sind die Vorteile?

Debriefing (15 Minuten)
Die Gruppen kommen wieder zusammen, jede Gruppe erklärt den anderen, welche Aufgaben ihnen zugewiesen wurden und welche Werkzeuge sie in jeder Zeitperiode ausgewählt haben. Diese Übung zeigt, wie sich die verwendete Technologie zur Erfüllung derselben Aufgabe je nach historischem Kontext unterscheidet und wie sich die Dinge in den letzten 30 Jahren viel schneller verändern als in der längeren Geschichtsperiode davor, *was zum Nachdenken darüber anregt, auf dem Laufenden zu bleiben und die besten verfügbaren Werkzeuge für eine Aufgabe zu entdecken*. Dies wird mit der Notwendigkeit von Technologie im Arbeitsumfeld verknüpft.

Lernen, Verlernen, Neulernen (20 Minuten)

Die moderierende Person führt schnell das Konzept „*Lernen, Verlernen und Neulernen*“ ein, (Anhang 12. Lernen & Neulernen), indem sie es mit dem Debriefing der vorherigen Übung verknüpft, in der es darum ging, wie schnell neue Technologien auftauchen und wir unser Wissen ständig aktualisieren müssen, um „nicht in der Vergangenheit stecken zu bleiben“. Es folgt ein Moment der persönlichen Reflexion, in dem jede*r Teilnehmende über eine „Herausforderung“ nachdenkt, die sie*er beruflich hat/etwas, das sie*er verbessern möchte. Mit der Herausforderung im Kopf werden sie einen realistischen Plan erstellen, um ihr Wissen über eine spezifische Technologie, die für ihre berufliche Entwicklung im Laufe der nächsten 3 Monate nützlich ist, zu verbessern.

FRAGEN:

- Was ist mein berufliches Entwicklungsziel? Beeinflussen neue Technologien dies?
- Wenn ich meine „Technologie-Konstellation“ betrachte: Sind die Werkzeuge/Methoden, die ich jetzt verwende, wirklich die beste Wahl oder die, mit der ich am vertrautesten bin? Welche können inzwischen als veraltet betrachtet werden?
- Welches neue technologische Werkzeug kann ich lernen zu nutzen/besser zu nutzen, um mein Ziel zu erreichen?
- Welche meiner bestehenden Kenntnisse/Fähigkeiten werden mir dabei helfen? Und welche müssen aktualisiert werden?

Am Ende macht jede*r „ein Selbstversprechen“, das ausgewählte Werkzeug zu lernen und zu verbessern.

Tipps für die moderierende Person:

Machen Sie sich mit dem Thema vertraut, indem Sie den theoretischen Teil des von uns vorbereiteten E-Kurses lesen hier.

Während „**Ich selbst und Technologie“** werden die meisten Menschen sofort an Smartphone, Laptop, soziale Medien usw. denken. Das sind gültige Antworten, aber sie sollten versuchen, ins Detail zu gehen, z. B. welche App/Software sie verwenden, und die Moderator*innen sollten auch an Technologien erinnern, die nicht digital sind (z. B. Auto/Zug/Bus, die man zur Arbeit/Schule benutzt, Brille/Kontaktlinsen, eingenommene Medikamente, Kartenzahlungen, spezifische Software oder Elektrowerkzeuge, die in ihrem Beruf verwendet werden usw.).

Technologieentwicklung und Auswahl: Sie können die zugewiesene Aufgabe ändern, wenn Ihnen die vorgeschlagene nicht gefällt, denken Sie daran, dass es sich um eine reale, praktische Aufgabe handeln sollte. In dieser Sitzung können die Teilnehmenden versuchen, Werkzeuge und Zeit anhand ihres Wissens einzuschätzen, aber erlauben Sie ihnen auch, das Internet und KI zu nutzen, um etwas über die verschiedenen Technologien zu erfahren, die in den verschiedenen Epochen verfügbar sind. Wenn sie dies tun, lassen Sie sie während des Debriefings darüber reflektieren, dass es viel zeitaufwendiger wäre, eine „traditionelle“ Recherche durchzuführen, und dass es als gute Technologienutzung betrachtet werden kann, eine Aufgabe in einer begrenzten Zeit zu erfüllen.
Die letzten Jahrzehnte in der Übung liegen bewusst nahe beieinander, um zu zeigen, wie schnell sich Technologie entwickelt und unser Leben beeinflusst. Hier können Sie einen Überblick über die wichtigsten digitalen Innovationen erhalten, die sie mit sich bringen:

- 1990 (Computer werden häufiger)
- 2000 (Google ist jahrealt)
- 2010 (Verbreitung sozialer Medien)
- 2020 (Verbreitung von Smartphones)
- Heute (Verbreitung von KI)

„Lernen, Verlernen und Neulernen“: Zeigen und studieren Sie selbst Anhang 12 (Lernen_Neulernen), um das Konzept besser zu verstehen und zu erklären. Wenn Sie wenig Zeit haben, können Sie die letzte Frage ändern, um sie schneller zu beantworten, aber behalten Sie die „praktische Planung“ bei.

Sitzung zu Modul 8: Technologiedesign & Programmierung

Ziele:

- Praktisches Verständnis für nutzerzentriertes Technologiedesign durch praktische Anwendung von Agile-Prinzipien und Sprint-Methoden entwickeln.
- In Teams zusammenarbeiten, um eine Prototyp-Lösung zu entwerfen und zu präsentieren, die das Bedürfnis einer realen Nutzer-Persona adressiert, und dabei effektives Zeit- und Kommunikationsmanagement anwenden.

Methoden:

- Gruppen-Slideshow-Design, Entscheidungsfindung und Präsentation
- User Mapping (Arbeitsblatt)
- Visuelles Prototyping

Dauer:

- 90 Minuten

Benötigte Materialien:

- Flipchart
- Farbige Bleistifte (gespitzt)
- Videoprojektor (x1)
- Laptops (x5)
- Farbige Post-its
- 6 Empathy Maps in Farbe gedruckt
- 5 große Tische für die Gruppenarbeit

Benötigte Ressourcen:

- Internetzugang (WLAN) für Canva. Gmail-Konten zum Einloggen.
- Anhang 13. Agile-Prinzipien
- Anhang 14. Empathy Map

Unterstützende Ressourcen:

- Agile Manifesto Download (kurze Lektüre für Trainer*innen, die mit der Methodik nicht vertraut sind)

Anleitung:

Einführungsmodul (10 Minuten). Was ist Agile und warum ist es wichtig?

Agile ist eine Methode, die iterierte Arbeitsabläufe im Projektmanagement ermöglicht (überwiegend im Tech-Bereich). Das Hauptmerkmal ist der Sprint (max. 2 Wochen Arbeit). Es verbindet sich mit Design Thinking (von gestern – basierend auf einem realen Nutzerbedürfnis – Geschichte). Jeder Tag beginnt mit Stand-ups – Check-in zum aktuellen Fortschritt. Jeder Sprint beinhaltet Planung (die Define-Phase aus Design Thinking). Die Retrospektive befasst sich mit der Qualität der Teamarbeit und Kommunikation. Review mit erreichten

Ergebnissen. Jeder Sprint fließt mit Verbesserungen in Team-Zusammenhalt und Workflow in den nächsten über.

Anhang 13. Agile-Prinzipien

User Persona (20 Minuten) Wählen Sie ein digitales Werkzeug und entwerfen Sie die User Persona entsprechend. Eigenständige Übung.

Anhang 14. Empathy Map

Agile Simulation

(Planning; 15 Minuten). Teams von 5 – stellen Sie Ihre Persona der Gruppe vor. Wählen Sie eine und das dazugehörige Werkzeug aus (ein Kriterium: gesellschaftliche Wirkung und Selbstlernen maximieren). Definieren Sie eine digitale App, die dieser Person hilft, dieses Werkzeug effektiv zu erlernen. Verwenden Sie ein Flipchart (Fokus auf Visuelles – ein Bild ist 100 Worte wert). Präsentieren Sie in wenigen Worten vor der Gruppe.

(Sprint - 30 Minuten). Entwerfen und entwickeln Sie einen funktionsfähigen Prototyp, den alle aus einer 2-minütigen Präsentation (Slideshow) verstehen können. Machen Sie ihn für Menschen nachvollziehbar.

(Review & Retrospektive; 30 Minuten). Beginnen Sie mit den Präsentationen (Stand-up & Review). Senden Sie sie an unsere E-Mail: raiaserban@gmail.com

Bewerten Sie dann die Qualität Ihres Gruppenprozesses (Kommunikation) anhand von 3 Fragen (After Action Review)

- Was ist passiert? (*z. B. ungleichmäßige Beiträge, zu viel Reden usw.*)
- Was sollte passieren?
- Was können wir beim nächsten Mal anders machen? (*d. h. lernen aus dem Unterschied zwischen Erwartung & Realität*)

Notieren Sie auf einem Post-it eine Sache, die Sie aus Agile mitnehmen und die Ihnen auf Ihrem weiteren Weg helfen könnte. Kleben Sie die Map an die Wand.

Tipps für die moderierende Person:

- Sammeln Sie alle Materialien, die während des Workshops entstanden sind, für zukünftige Referenzen (z. B. Dossier-Entwicklung)
- Sammeln Sie alle Slideshow-Präsentationen per E-Mail für zukünftige Referenzen.
- Verbringen Sie nicht zu viel Zeit mit der Erklärung der Theorie hinter Agile. Dies soll auf den ersten Blick eine Verkörperung sein (90 Minuten Dauer - nicht genug Zeit; am besten konzentrieren Sie sich darauf, den dynamischen Sprint-Aspekt zu erleben).
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden verstehen, dass die anfängliche Gruppenarbeit für das Design der Hilfs-App dazu dient, die Geschichte der App zu präsentieren. Sie können sich während der

zweiten Phase des Prototypings (Erweiterung in der Slideshow mit visuellen Designs) tiefer mit UI/UX befassen.

- Die Teilnehmenden bleiben während des gesamten Workshops in denselben Teams. Sie sollten in Teams aufgeteilt werden, je nachdem, wie gut sie miteinander auskommen (wie es normalerweise passiert, wenn man ein Start-up gründet).
- Sie können erwähnen, dass After Action Reviews von militärischen Trainings inspiriert sind, aber auch in Unternehmensschulungen für schnelles Lernen am Ort von Notfällen integriert sind.
- **Schlagen Sie vor, dass Agile als Referenzrahmen für die tägliche Arbeit in jedem Lebensbereich verwendet werden kann. Schnell, schmutzig und basierend auf Ergebnissen und in Kommunikation mit Menschen, anstatt sich darauf zu konzentrieren, Dinge mit Papierkram und Theorie zu beweisen.**

Sitzung zu Modul 9: Resilienz & Flexibilität

Ziel:

- Verstehen, warum Resilienz und Flexibilität als aufkommende Fähigkeiten für persönliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit im heutigen Arbeitsmarkt gelten.
- Über Lebenserfahrungen reflektieren und Stärken und Bewältigungsstrategien identifizieren.
- Erforschen, wie Flexibilität und Resilienz Teamarbeit und Führung verbessern.
- Persönliche Resilienz mit beruflicher Anpassungsfähigkeit und kritischem Denken verbinden.

Methoden:

Dauer:

90 Minuten:
Aufwärmen & Brainstorming: 10 Min.
Life Map-Übung: 20 Min.
Resilienzbäume: 25 Min.
Führungsstile – Papierboote: 25 Min.
Reflexion & Abschlussdiskussion: 10 Min.

Benötigte Materialien:

Flipcharts & Marker
Klebezettel / Post-it-Zettel
Flipcharts
Farbige Stifte oder Bleistifte
A4-Papier zum Bauen von Booten
Projektor

Benötigte Ressourcen:

Anhang 15. Managementstile
Anhang 16. Life Map

Unterstützende Ressourcen:

Anleitung:

Aufwärmen & Brainstorming
Anleitung: Flipcharts mit den Bezeichnungen „Resilienz“ und „Flexibilität“.
Die Teilnehmenden schreiben Wörter/Ideen auf Klebezettel:
Eine Farbe = Resilienz
Eine Farbe = Flexibilität
Klebezettel auf die Flipcharts kleben.
Gruppendiskussion:
Welche Muster oder gemeinsamen Themen fallen Ihnen auf?

Life Map-Übung

Jede*r Teilnehmende erhält ein Life Map-Arbeitsblatt und markiert individuell 4-5 Schlüsselmomente (Herausforderungen, Wendepunkte, Erfolge). Reflektieren Sie für jeden Moment über: die Schwierigkeiten, denen Sie gegenüberstanden, die Reaktion (innere Stärken & äußere Unterstützungen), gelernte Lektionen / persönliches Wachstum
Schreiben Sie auf Klebezettel 5 Schlüsselstärken/-ressourcen, die Sie aus diesen Erfahrungen gewonnen haben.
Teilen Sie in Paaren und identifizieren Sie Gemeinsamkeiten.

Resilienzbäume Materialien:

In 4 Gruppen aufteilen.
Zeichnen Sie einen Baum:
Wurzeln: Herausforderungen / Schwierigkeiten (Schwerpunkt auf Arbeitsmarkt oder Berufsleben)
Äste / Blätter: Entwickelte Fähigkeiten, Erfolge und Strategien
Die Gruppen präsentieren ihre Bäume und reflektieren über ihre Erfahrungen.

Aktivität Führungsstile – Papierboote:

In 4 Gruppen aufteilen: 1 Manager*in, 3 Teammitglieder, 1 Beobachter*in
Weisen Sie dem*der Manager*in einen Führungsstil zu: Autoritär, Demokratisch, Laissez-Faire, Coaching
Aufgabe: In 5 Minuten so viele Papierboote wie möglich bauen, den Anweisungen des*der Manager*in folgend.
Beobachter*innen notieren Teamdynamik, Kommunikation und Anpassungsfähigkeit.

Debriefing-Diskussion:

- Welcher Führungsstil war am effektivsten?
- Wie fühlten sich die Teammitglieder unter jedem Stil?

- Was haben die Beobachter*innen über Teamarbeit und Flexibilität bemerkt?

Reflexion & Abschlussdiskussion (15 Min.)

- Wie helfen uns Resilienz und Flexibilität, stressige Situationen zu ertragen?
- Wie können diese Fähigkeiten in Arbeit, Studium oder Alltag angewendet werden?

Tipps für die moderierende Person:

- Ermutigen Sie während der Life Map- und Baumübungen zu Ehrlichkeit und Verletzlichkeit.
- Überwachen Sie während der Führungsstile-Aktivität die Gruppendynamik, um sicherzustellen, dass alle teilnehmen.
- Versuchen Sie, persönliche Erkenntnisse mit beruflichen Fähigkeiten zu verknüpfen.

Sitzung zu Modul 10: Argumentation & Ideenfindung

Ziel:

1. Bewusstsein für metakognitive Prozesse und den Wechsel zwischen schnellen und langsamen Denksystemen entwickeln.
2. Ein schützendes Netz aus Ressourcen identifizieren, die beim Problemlösen helfen, indem sie als Gruppe kartiert werden.
3. Die komplementäre Natur zwischen Design Thinking und Partizipativer Entscheidungsfindung verstehen, indem Theater als Werkzeug für Empathie und Prototyping verwendet wird.

Methoden:

- Systems Mapping
- Improvisationstheater
- Gruppendiskussion & Präsentationen
- Reflexions-Aktionsblatt mit Mikroverpflichtungen

Dauer:

- 90 Minuten

Benötigte Materialien:

- Post-its
- A4-Papierstapel
- Flipchart-Papier
- Blaue Kugelschreiber
- Farbige Marker (orange, blau, schwarz, rot und grün)
- Farbige Stifte (große Auswahl, auch Kreide wenn möglich)
- Videoprojektor für Folien und Präsentationen
- Stühle / Kissen zum Sitzen auf dem Boden / 6 Tische

Benötigte Ressourcen:

- Anhang 17. Systembeschreibungen
- Anhang 18. Reflexionsblätter
- Anhang 19. Jugend-Fälle Geschichtentheater
- Anhang 20. Design Thinking (weiterführende Lektüre für Design & Double Diamond → LINK)
- Anhang 21. Double Diamond-Modell

Unterstützende Ressourcen:

- Der*die Trainer*in hat sich mit der Metakognition (Thinking Fast and Slow von David Kahneman), Design Thinking von IDEO und Partizipativer Entscheidungsfindung von Sam Kaner vertraut gemacht.
- Verstehen Sie die Bedeutung von Systems Mapping.

Anleitung:

1. **Einführung (10 Minuten)**

   Kurze Einführung in den Tag (Agenda) erklärt. Regeln für die Kommunikation (ausgesetztes Urteil, Neugier, Verbindung). Eröffnungsfrage zur Selbstreflexion über Denkstile („Wie würden Sie Ihr eigenes Denken in zwei getrennten Systemen beschreiben?“). Präsentieren Sie sie ohne Sprache zu verwenden. Alle sitzen in einem Kreis, in einer strukturierten Rundform. Stellen Sie die beiden von Daniel Kahneman definierten Systeme vor und die Bedeutung der Metakognition als assoziierter Prozess zur effektiven Navigation zwischen den beiden verschiedenen Systemen.

2. **Thinking Fast and Slow (40 Minuten)**

   Teilen Sie die Gruppe in System 1 und System 2 auf. Jede Gruppe weiter in 3 Untergruppen mit derselben folgenden Aufgabe. Jede muss eine Systems Map mit Faktoren erstellen, die die Entwicklung ihres spezifischen Systems positiv oder negativ beeinflussen (auf Flipchart-Papier). Zeichnen Sie einen großen Kreis und notieren Sie rund um den Kreis verschiedene Faktoren, die die Funktion des Systems beeinflussen. Zeichnen Sie dann Korrelations- oder Kausalitätslinien zwischen verschiedenen Faktoren. Umkreisen Sie Abschnitte, in denen viele Linien zusammenlaufen, was bedeutet, dass dies ein Hotspot ist und wahrscheinlich mehr Einfluss hat als andere Faktoren. Nach 15 Minuten müssen die 3 Untergruppen gemeinsam ein einziges Flipchart-Papier entwerfen, das die Informationen aus allen 3 ursprünglichen enthält (jetzt 10 Minuten für diesen Teil).

   Präsentieren Sie sie vor der größeren Gruppe (5 Minuten pro Gruppe, insgesamt 10 Minuten für die Präsentationen).

3. **Design Thinking und Partizipative Entscheidungsfindung (30 Minuten)**

   Geben Sie einen Zettel mit einer Geschichte über eine junge Person, die mit einer von zwei besonderen Denkarten zu kämpfen hat. Laden Sie sie ein, eine kleine Prototyp-Geschichte zu entwerfen, die diese*n spezifischen Jugendliche*n inspirieren könnte, ihre*seine Sicht auf das Leben zu ändern, indem sie diese kurze Improvisationstheaterszene ansehen (2 Minuten Dauer). Teilen Sie 6

Gruppen mit je 5 Mitgliedern auf. Mit 10 Minuten zur Vorbereitung. Führen Sie die Präsentationen durch. Behalten Sie das Zeitmanagement im Auge.

Das Publikum schreibt 2-3 Post-its für die Perspektiven jeder Gruppe, so als wären sie diese*r Jugendliche, was sie beeindruckt hat und was das nächste Mal besser sein könnte. Ein Flipchart pro Gruppe (6 insgesamt). Kleben Sie sie an. Gehen Sie nicht mit der nächsten Improvisationsszene weiter, ohne vorher Post-its angebracht zu haben.

Am Ende stellen Sie den Teilnehmenden Design Thinking und Double Diamond als theoretische Modelle vor, die die Phasen beschreiben: Empathie mit einem*einer Nutzer*in, Identifizierung ihrer*seiner Bedürfnisse, gemeinsame Lösungsfindung als Team (mit einer schwierigen Groan-Zone-Interaktion in der Mitte), einige Ideen entstehen, einige Menschen übernehmen Führungsrollen und schließlich wird eine Idee prototypisiert, Feedback gesammelt und idealerweise wird ein neuer Test eingesetzt.

4. **Selbstreflexion (10 Minuten)**

Lesen Sie am Ende alle Post-its vom Flipchart laut vor und laden Sie die Teilnehmenden ein, auf einen Reflexionszettel Antworten auf 3 verschiedene reflektierende Fragen zu notieren:

- „An welchem Denksystem muss ich in den nächsten 6 Monaten arbeiten?“
- „Welcher 1 Kernfaktor in meiner Umgebung beeinflusst die Entwicklung dieses Systems positiv? Aber negativ?“
- „Wie können Sie ab nächster Woche anders handeln, um einen positiven Einfluss auf Ihre Systementwicklung zu erleichtern? Notieren Sie 2-3 konkrete Handlungen“

Jede*r Teilnehmende kann ihre*seine Erkenntnisse innerhalb der größeren Gruppe teilen, wenn sie*er möchte. Prägnante Sprache wird empfohlen.

APPLAUSRUNDE UND DANKBARKEIT EINE MAGISCHE DANKBARKEITSMINUTE

(sitzen Sie 1 Minute lang schweigend im Kreis, mit geschlossenen Augen, und nehmen Sie den Workshop und seine persönliche Bedeutung mit Dankbarkeit für die individuelle Arbeit, Moderation, den Raum, das Team und die entstehenden Erkenntnisse auf).

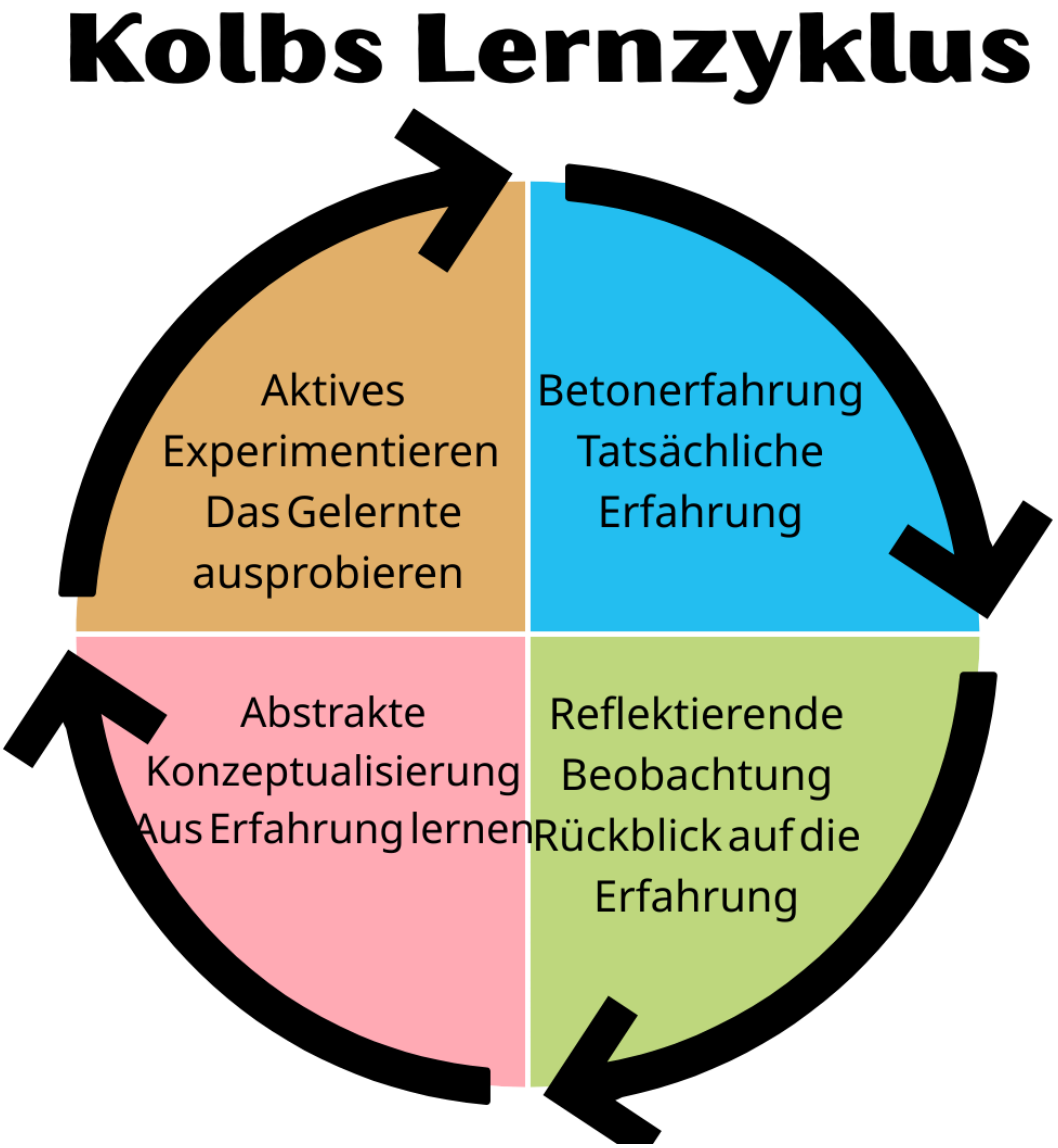
Tipps für die moderierende Person:

- Teilen Sie keine persönlichen Informationen über Ihre eigenen Denkprozesse. Erlauben Sie investigative Erkundung aus einer unbekannten Selbst-Neugier-Perspektive. Keine Rezepte. Fördern Sie einen Raum für Erkundung.
- Erklären Sie Design Thinking und den Partizipativen Entscheidungsfindungsprozess nebenbei, ohne einen eigenen Abschnitt zu widmen, um Zeit zu sparen und proaktives Lernen statt theoretischem Stoff zu ermöglichen.

- Die goldene Dankbarkeitsminute von einer Minute kann durch eine besondere Glocke (Anfang und Ende) eingeläutet werden.
- Erstellen Sie optional eine kurze Folie mit Design Thinking und partizipativem Design Thinking (als Ressource verfügbar, aber es liegt an der moderierenden Person, ob sie es während des Prozesses einführt).
- Bleiben Sie während des gesamten Prozesses neugierig auf die Antworten der Teilnehmenden
- Behalten Sie die Zeit für Präsentationen gut im Blick. Erlauben Sie den Teilnehmenden, die Jugendgeschichte während der ersten Minute ihrer Präsentation vorzulesen.
- Laden Sie das Publikum ein, während des Zuhörens die Rolle der Jugend in der spezifischen Geschichte zu übernehmen.
- Seien Sie bereit, überrascht zu werden und sich an entstehende Umstände anzupassen. Es gibt eindeutig viel Inhalt abzudecken und begrenzte Zeit. Wenn einige Teilnehmende zurückfallen, ermutigen Sie sie, aktiv zu sein, aber lassen Sie sie zurückbleiben, wenn sie passiver sein möchten. Solange sie teilnehmen, ist es gut genug. Sie möchten vielleicht nur Beobachter*innen sein, daher ist es gesund, wenn sie das brauchen.

Anhänge

Anhang *1. Kolbs Lernzyklus (Aktive Lernstrategien)*



Anhang 2. Beispiele für komplexe und einfache Probleme im CPS

-Geflüchteten helfen, sich in einer neuen Stadt zu integrieren
-Eine Diagnose für eine kranke Person stellen
-Eine Marketingkampagne für ein neues Getränk entwickeln und starten
-Den Klimawandel bekämpfen
-Die Menge an Abfall in der Stadt reduzieren
-Die Schulabbruchsquote senken
-Die zulässigen Grenzen für den Einsatz von KI am Arbeitsplatz festlegen
-Kritisches Denken bei Jugendlichen lehren
-Ein neues erfolgreiches Unternehmen gründen
-Psychische Gesundheit und Wohlbefinden fördern
-Übertourismus bewältigen
-Älteren Menschen helfen, Desinformation zu erkennen

LINEARE/EINFACHE PROBLEMLÖSUNGS-SZENARIO-BEISPIELE

-Das Haus putzen, bevor die Mutter zu Besuch kommt
-Das Passwort des E-Mail-Kontos vergessen
-Monatliches Budget fürs Essengehen berechnen
- Einen Projektbericht mit strikter Frist einreichen
-Ihre kaputte Kaffeemaschine reparieren
-Eine Reise mit Freunden für den Sommer planen
-Eine Theateraufführung vorbereiten
-Ein neues Rezept kochen, das Sie noch nie zuvor ausprobiert haben
-Eine Wahl für den Stadtrat vorbereiten
-

Anhang*3. Sechs-Denkhüte-Modell*



Blue Hat

Successful reflection process



Red Hat

Intuition and feelings



Yellow Hat

Optimistic judgment, Benefits and Hope



White hat

Available and required information



Black Hat

Critical judgement, Risks and Weaknesses



Green Hat

Creative and Alternative Ideas



Blue Hat

Successful reflection process



Red Hat

Intuition and feelings



Yellow Hat

Optimistic judgment, Benefits and Hope



White hat

Available and required information



Black Hat

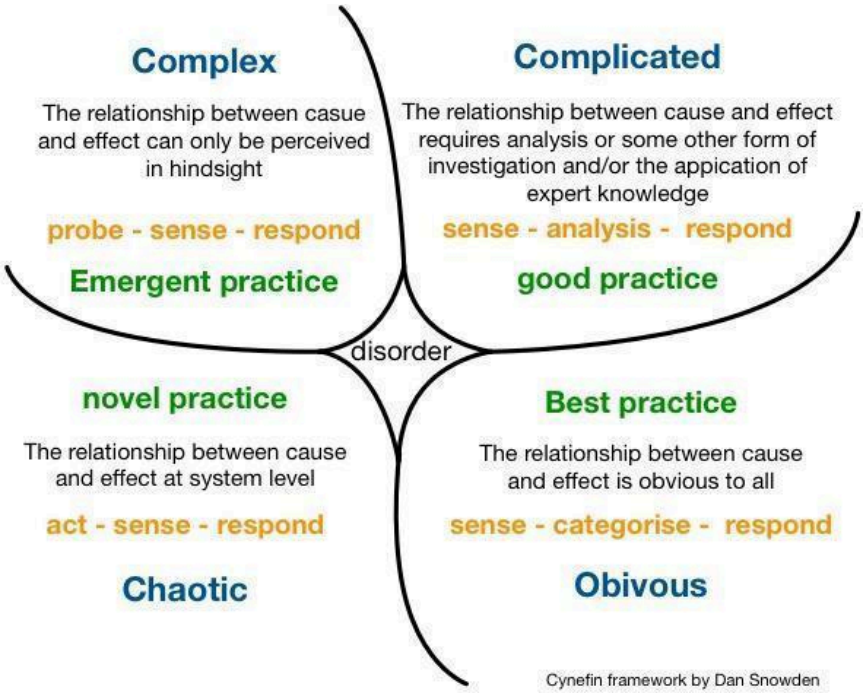
Critical judgement, Risks and Weaknesses

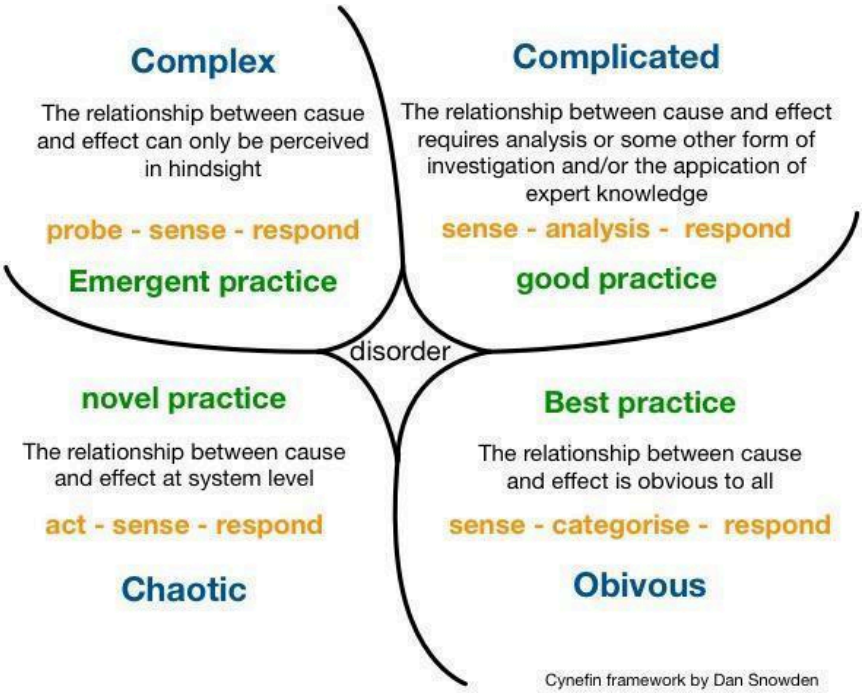


Green Hat

Creative and Alternative Ideas

Anhang 4 - Cynefin-Framework für Problemlösung





Anhang 5. Empathy Walk Rollen

Eine 28-jährige Analphabetin kümmert sich um ihre drei kleinen Kinder; ihr Mann ist Fischer.

Ein 17-jähriges Mädchen wird von ihrem Vater körperlich misshandelt, der ihr nicht erlaubt, das Haus zu verlassen.

Ein 18-jähriges Mädchen, eine Studentin, lebt mit ihrer Mutter und zwei Schwestern.

Ein 55-jähriger Mann, unverheiratet, arbeitslos, lebt mit seinem Vater.

Ein 20-jähriger Mann studiert Medizin, lebt auf dem Campus und arbeitet in Teilzeit.

Eine 24-jährige Frau mit Depressionen und psychischer Störung, Mutter von zwei Kindern, Ehemann oft im Ausland.

Ein 22-jähriger Mann, der glaubt, ein berühmter Filmstar zu sein, und sich seltsam verhält.

Ein 10-jähriges Mädchen mit einer schweren psychischen Erkrankung, das mit seinen Eltern und älteren Geschwistern lebt.

Ein 26-jähriger Mann, Journalist für eine Lokalzeitung, lebt mit seiner Mutter und jüngeren Schwestern.

Eine 35-jährige Frau, Krankenschwester, hat zwei Kinder und einen unterstützenden Ehemann.

Eine 20-jährige Frau, die die Universität abgebrochen hat, nimmt an einer männlichen politischen Aktivistengruppe teil.

Eine 26-jährige Frau, die nicht gehen kann.

Eine 18-jährige Waise kümmert sich um ihren Großvater, der an Demenz leidet.

Eine 30-jährige Politikwissenschaftlerin arbeitet im Parlament.

Ein 26-jähriger gehörloser Mann lebt mit seiner Mutter.

Eine 19-jährige Frau, die Menschenrechte studiert und mit ihrem arbeitslosen Vater lebt, der die Politik aufmerksam verfolgt.

Eine 22-jährige transgender Person, die in einem fremden Land lebt.

Ein 23-jähriger Mann, der kürzlich wegen einer Psychose hospitalisiert wurde, arbeitslos ist und bettelt.

Eine 32-jährige alleinerziehende Mutter arbeitet als Kassiererin in einem Supermarkt und unterstützt zwei Kinder.

Ein 28-jähriger Mann, ein kürzlich eingewanderter Immigrant, arbeitet im Baugewerbe und lebt in einem Wohnheim.

Eine 25-jährige IT-Studentin, lebt mit einer Mitbewohnerin, leidet unter Prüfungsangst.

Ein 40-jähriger arbeitsloser Ingenieur, geschieden, kümmert sich um zwei Kinder.

Eine 21-jährige Instagram-Influencerin, studiert auch Kommunikation.

Ein 19-jähriger Mann, freiwilliger Helfer bei einer NGO für Geflüchtete, lebt mit seinen Eltern.

Eine 34-jährige Ärztin in einem Krankenhaus, ist geschieden und hat ein Kind.

Ein 35-jähriger Mann, ehemaliger Soldat, leidet an PTBS, lebt allein.

Eine 29-jährige junge Unternehmerin, kümmert sich um ältere Eltern und zwei Kinder, arbeitet 14 Stunden am Tag.

Ein 24-jähriger Mann, kürzlich arbeitslos, nachdem er bei einem Start-up entlassen wurde, lebt bei seiner Großmutter und versucht, eine stabile Arbeit zu finden.

Eine 31-jährige Frau mit Sehproblemen arbeitet remote für ein Technologieunternehmen und lebt allein mit einem Haustier.

Ein 38-jähriger Mann, ein Geflüchteter aus Syrien, arbeitet auf einer Baustelle und lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in einer Notunterkunft.

Anhang 6. WAHR ODER FALSCH

🧠 Aktivität 2: „Wahr oder Falsch?“

1. „70 % der jungen Beschäftigten kündigen ihren ersten Job innerhalb des ersten Jahres.“

2. „Griechenland hat die höchste Jugendarbeitslosigkeitsrate in der Europäischen Union.“

3. „Die meisten europäischen Jugendlichen glauben, dass KI mehr Arbeitsplätze schafft, als sie vernichtet.“

4. „KI-generierte Lebensläufe und Anschreiben werden von fast 40 % der Arbeitssuchenden in Europa verwendet.“

5. „Weniger als 20 % der jungen Menschen vertrauen Informationen, die von Influencer*innen geteilt werden.“

6. „KI-generierte Bilder werden heute von Menschen in über 80 % der Fälle korrekt erkannt.“

Anhang 7. EMPATHY WALK AUSSAGEN

Aussagen:

"Bei der Arbeit, wenn ich melde, dass mein*e Vorgesetzte*r mich anschreit und vor meinen Kolleg*innen erniedrigt,

habe ich Angst, meinen Job zu verlieren."

"Ich habe im letzten Jahr mehr als 30 Bewerbungen verschickt, werde aber fast nie zu einem

Vorstellungsgespräch eingeladen."

"Bei einem Vorstellungsgespräch hatte ich Angst, dass sie mich etwas über meine Familie fragen würden."

"Ich war bei der Arbeit sexuellen Anspielungen ausgesetzt."

"In sozialen Medien ist es leicht für Menschen, mir bedrohliche Nachrichten zu senden."

"Ich habe Angst, über meine psychische Gesundheit zu sprechen, weil die Leute denken werden, ich sei schwach."

"Bei der Arbeit ignorieren sie mich manchmal oder fragen nicht nach meiner Meinung."

"Wenn sie mich ignorieren oder verspotten, fühle ich mich wütend, weiß aber nicht, wie ich reagieren soll."

"Ich habe das Gefühl, dass ich nicht viele Aufstiegsmöglichkeiten habe, weil ich nicht die richtigen

Verbindungen habe."

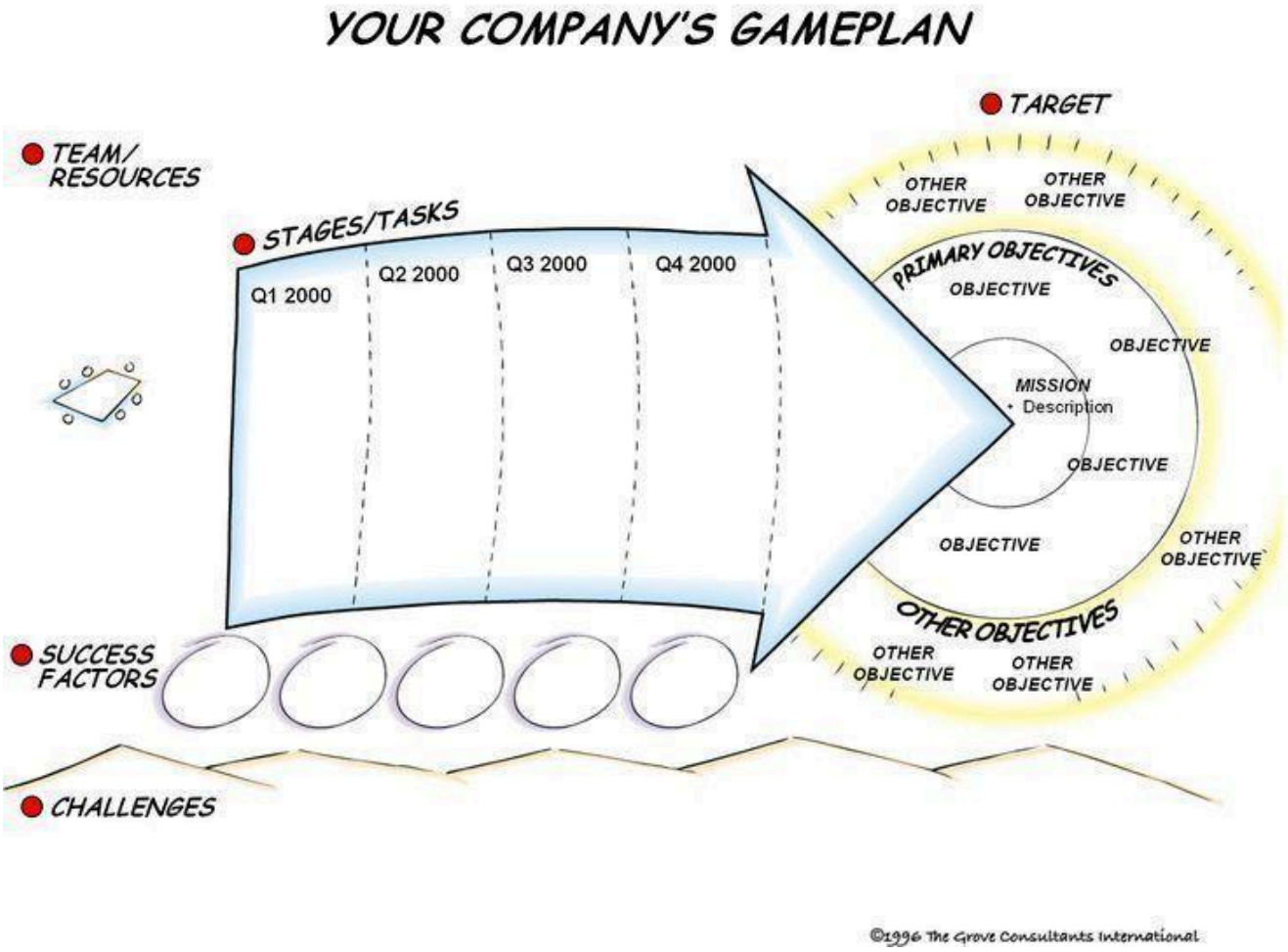
"Ich vermeide oft die Teilnahme an sozialen Veranstaltungen oder Treffen."

"Ich habe in meinem privaten oder öffentlichen Leben Anspielungen oder Kommentare erhalten."

Anhang 8. Beispiel für zufällige Folien (Sie können Ihre eigenen erstellen, indem Sie zufällige Bilder, Text verwenden und Raum für Interpretationen lassen)



Anhang 9. Gameplan-Vorlage (Teilnehmende können auf Flipcharts zeichnen)

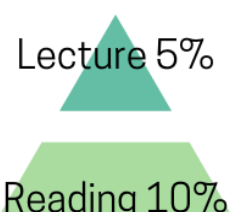


Anhang 10. Historische Kontexte und Umgebungen

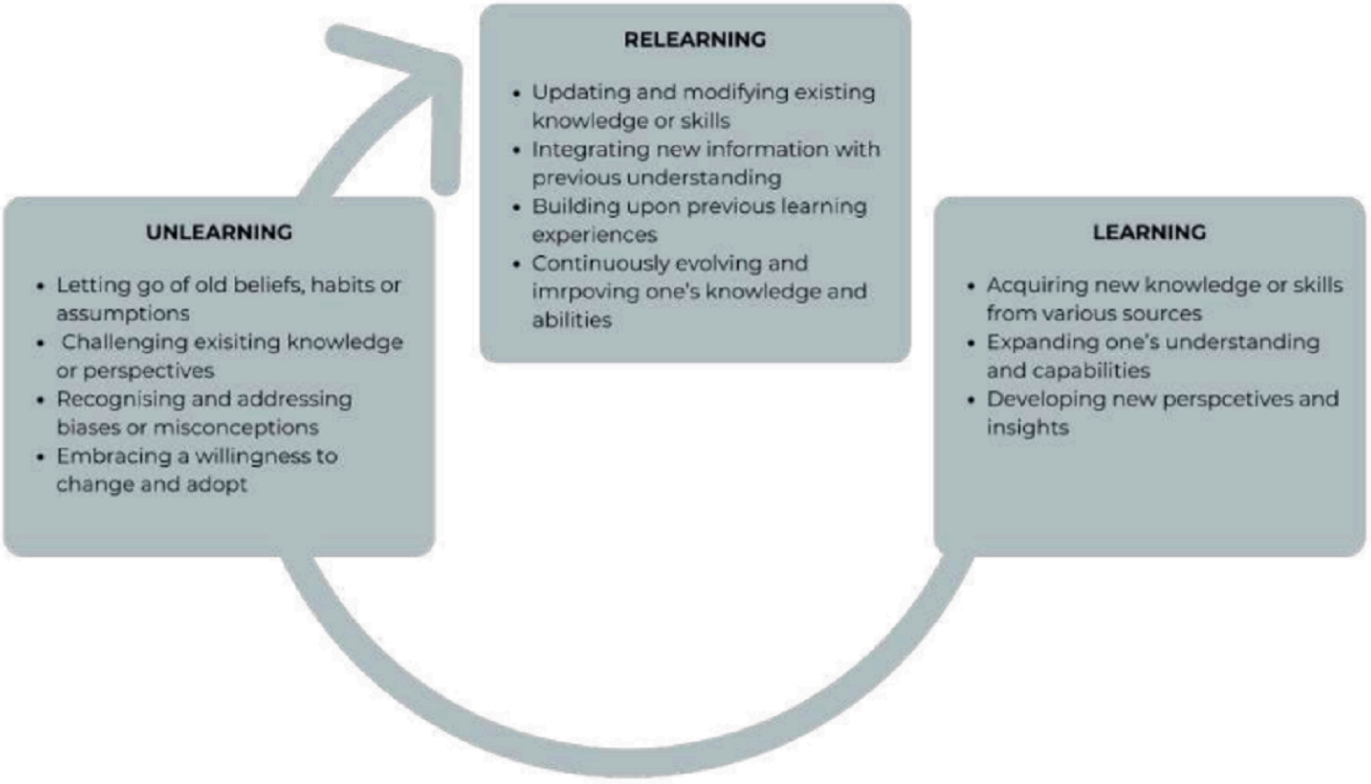
Aufgabenvorschlag

-Eine Hochzeit mit 300 Gästen organisieren
-Ein Buch schreiben
-Eine Skulptur erstellen
-Steuern erheben und zählen
-Ein Selbstporträt anfertigen
-Einen Kuchen/10 kg Brot backen

Anhang 11. Lernpyramide



Anhang 12. Lernen- und Neulernen-Modell



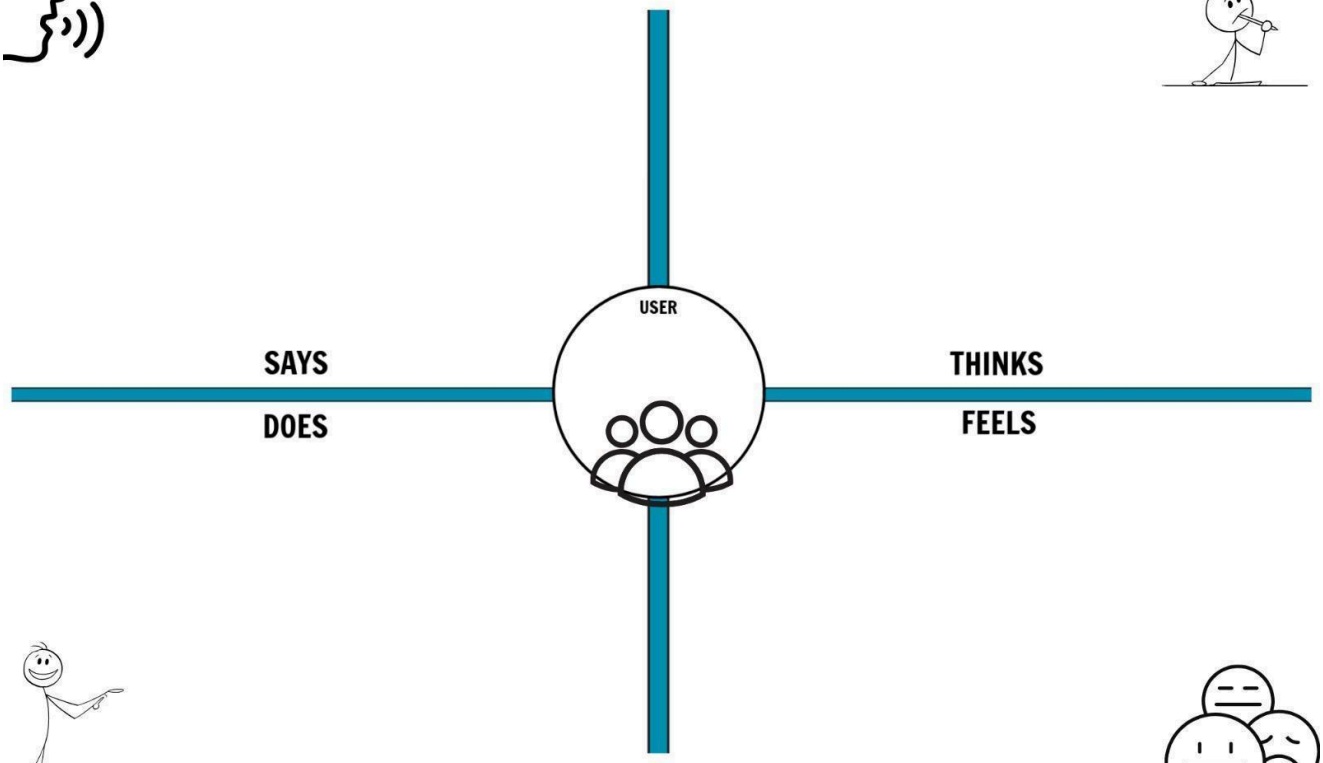
Anhang 13. Agile-Prinzipien



Anhang 14. Empathy Map







Anhang 15. Managementstile

AUTHORITARIAN MANAGER



- "MY WAY ONLY"
- "DO EXACTLY WHAT I SAY, STEP BY STEP."
- "NO QUESTIONS — JUST FOLLOW MY INSTRUCTIONS."
- "I DECIDE, YOU ACT."

Your role: Give strict, step-by-step instructions. Expect full compliance — no questions, no discussion.
Tone: Firm, commanding.

DEMOCRATIC MANAGER



- "LET'S DECIDE TOGETHER"
- "WHAT DO YOU THINK IS THE BEST WAY TO START?"
- "SHARE YOUR IDEAS — ALL ARE WELCOME."
- "WE WILL DECIDE AS A TEAM."

Your role:
Ask for ideas, discuss methods, and agree as a group before starting.
Tone: Inclusive, encouraging.

LAISSEZ-FAIRE MANAGER



- "YOU FIGURE IT OUT"
- "I TRUST YOU TO ORGANIZE YOURSELVES."
- "FIGURE OUT YOUR OWN STRATEGY — I'LL OBSERVE."
- "TRY TO INNOVATE AND SEE WHAT WORKS BEST."

Your role:
Give the task and step back. Let the team decide how to organize, plan, and act.
Tone: Relaxed, trusting.

COACHING MANAGER



- "I GUIDE AND SUPPORT YOU"
- "HERE'S ONE IDEA — WHAT DO YOU THINK?"
- "I'M HERE TO HELP — ASK IF YOU NEED GUIDANCE."

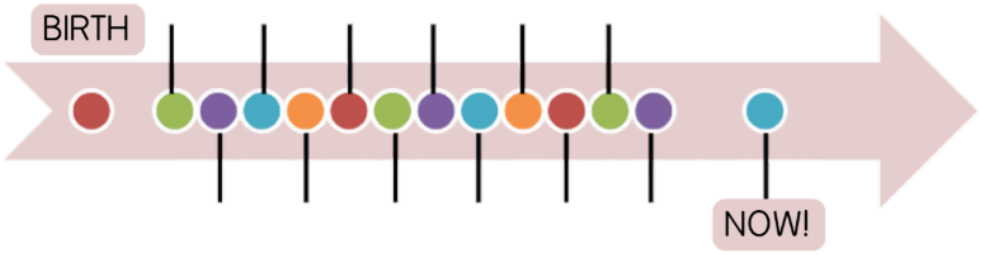
Your role:
Offer encouragement and feedback while letting the team take initiative.
Ask reflective questions ("What could work better?").
Tone: Supportive, motivating.

EUROPA

Anhang 16. Life Map

LIFE MAP

MAPPING YOUR LIFE & STRENGTHS



Identify and spot 4-5 **significant moments** or **turning points** in your life. These can be challenges, transitions, or proud achievements.

Reflect on them:

- 🌧️ What was difficult or challenging?
- 💪 How did you respond? What helped you cope or move forward?
- 🌈 **What did you learn or gain from this experience?**

Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union

iasis Institutul Bucovina WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA

Anhang 17. Systembeschreibungen

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

System 1 – schnell, automatisch und intuitiv. Behandelt schnelle, alltägliche Entscheidungen und basiert auf Mustern und Emotionen.

System 2 – langsam, überlegt und anstrengend. Wird für komplexe Aufgaben und Problemlösung eingesetzt und erfordert Konzentration und Logik.

Anhang 18. Reflexionsblätter

NAME _____

„An welchem Denksystem muss ich in den nächsten 6 Monaten arbeiten?“

„Welcher 1 Kernfaktor in meiner Umgebung beeinflusst die Entwicklung dieses Systems positiv? Aber negativ?“

„Wie können Sie ab nächster Woche anders handeln, um einen positiven Einfluss auf Ihre Systementwicklung zu erleichtern? Notieren Sie 2-3 konkrete Handlungen“

NAME _____

„An welchem Denksystem muss ich in den nächsten 6 Monaten arbeiten?“

„Welcher 1 Kernfaktor in meiner Umgebung beeinflusst die Entwicklung dieses Systems positiv? Aber negativ?“

„Wie können Sie ab nächster Woche anders handeln, um einen positiven Einfluss auf Ihre Systementwicklung zu erleichtern? Notieren Sie 2-3 konkrete Handlungen“

Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union

iasis Institutul Bucovina WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA

Anhang 19. Jugend-Fälle _ Geschichtentheater

System-1-Defizit:

Antonia fällt es schwer, alltägliche Aufgaben zu erledigen, weil sie ständig darüber nachdenkt, wie man sie richtig macht. Wenn sie beispielsweise versucht, die Wäsche zu waschen, überprüft sie immer jedes Etikett auf Temperaturen, denkt zu viel über Waschzyklen nach und fragt sich, was sie während der 40-minütigen Waschzeit tun soll, bevor sie überhaupt den Timer stellt.

Theateraufgabe: Erstellen Sie eine Geschichte, die Antonia hilft, entspannte Menschen zu treffen, die ihr helfen, Wäsche zu falten und dabei Spaß zu haben, und ihr beibringen, dass „erledigt“ manchmal besser ist als „perfekt“.

System-1-Defizit

Leila ist Kunststudentin und hat seit drei Monaten nichts gemalt. Jedes Mal, wenn sie sich vor die Leinwand setzt, verbringt sie Stunden damit, sich für Farben, Komposition oder die „Bedeutung“ hinter dem Werk zu entscheiden, bevor sie einen einzigen Pinselstrich macht. Sie recherchiert, was berühmte Künstler*innen getan haben, schaut Tutorials und plant detaillierte Skizzen… aber die Leinwand bleibt leer. Wenn sie endlich etwas malt, löscht sie es gleich danach, überzeugt davon, dass es nicht „die richtige Idee“ war.

Theateraufgabe: Erstellen Sie eine Geschichte, die Leila hilft, Spontaneität, Unvollkommenheit und emotionalen Fluss wiederzuentdecken: mit Instinkt zu malen, nicht aus Angst, falsch zu liegen.

System-1-Defizit

Tudor liebt es, Gastgeber zu sein, aber in letzter Zeit sind die Abendessen zu stressigen, mikromanagten Veranstaltungen geworden. Er misst die Salzkörner, überprüft Rezepte dreimal und plant den Abend minutengenau. Wenn die Gäste ankommen, ist er so damit beschäftigt, die Dinge „richtig“ zu machen, dass er vergisst, tatsächlich mit jemandem zu sprechen. Am Ende bricht er erschöpft zusammen und denkt, alle hätten eine schreckliche Zeit gehabt… obwohl alle sagen, es sei wunderschön gewesen.

Theateraufgabe**:** Erstellen Sie eine Geschichte, die Tudor hilft, die Freude an Verbindung und Unvollkommenheit wiederzuentdecken: über ein angebranntes Gericht zu lachen und bei seinen Gästen präsent zu bleiben statt bei seinen Checklisten.

System-2-Defizit:

Michael ist äußerst effektiv, wenn es um alltägliche Aktivitäten zu Hause und die Erledigung körperlicher Aufgaben geht, sowie alles, was eine Art Routine beinhaltet. Leider blockiert er jedes Mal, wenn er über die Lösung komplexerer Herausforderungen wie die Anpassung eines Trainingsprogramms an seine Fitnessziele nachdenken muss. Das liegt daran, dass er versucht zu vereinfachen und nicht die Geduld hat, alle verschiedenen Faktoren zu berücksichtigen, die erforderlich sind, um zu einer guten Entscheidung zu gelangen. Darüber hinaus hat er nicht viel

Erfahrung darin, über seine eigenen Erfahrungen zu reflektieren und zu identifizieren, was er braucht.

Theateraufgabe: Erstellen Sie eine Geschichte, die Michael hilft, eine Fitnessstudio-Herausforderung anzunehmen, bei der Teilnehmende ihre eigenen Routinen planen müssen. Er scheitert in den ersten Wochen, aber dann stellt ihm ein anderes Mitglied das Führen eines Tagebuchs und die inkrementelle Reflexion vor.

System-2-Defizit

Ionut hat in zwei Jahren sechs Mal den Job gewechselt. Jede neue Gelegenheit klingt aufregend… bis er nach ein paar Wochen merkt, dass sie „nichts für ihn“ ist. Er nimmt sich selten die Zeit zu bewerten, was er will oder was schief gelaufen ist, bevor er weitermacht. Wenn Freund*innen fragen, welche Art von Arbeit ihn wirklich erfüllen würde, lacht er und sagt: „Ich werde es wissen, wenn ich es sehe.“ Er ist voller Energie und Enthusiasmus, aber hat keine Struktur für Entscheidungsfindung oder Selbstbewertung.

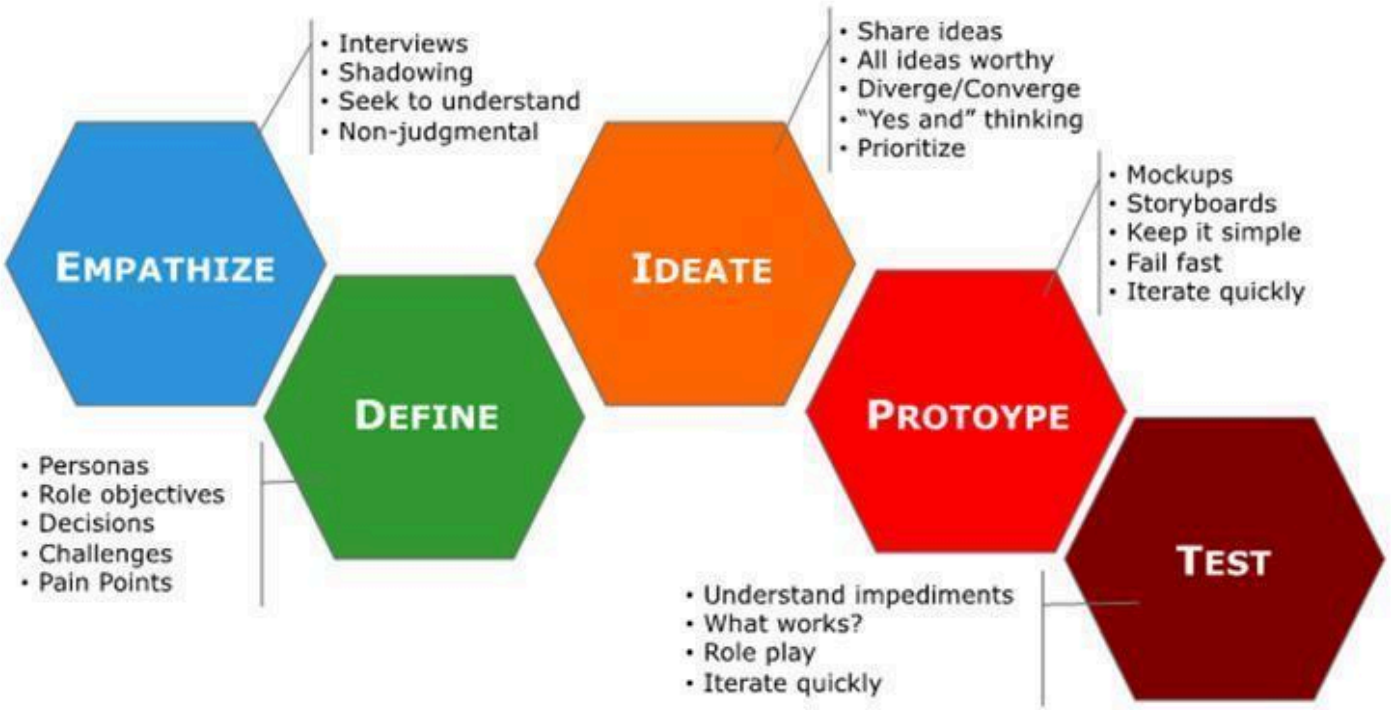
Theateraufgabe: Zeigen Sie, wie Ionut langsamer werden, reflektieren oder Orientierung suchen könnte, um fundiertere Entscheidungen zu treffen: impulsive Veränderung in intentionales Wachstum zu verwandeln.

System-2-Defizit

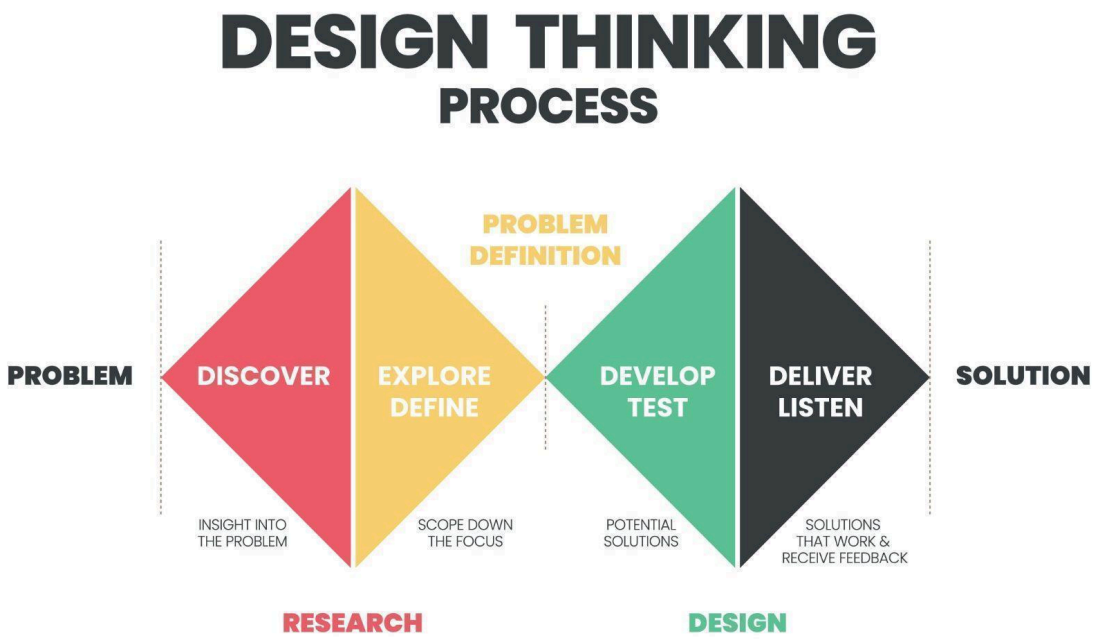
Mara ist kreativ, effizient und praktisch; bis Teamarbeit kompliziert wird. Wenn ihre Kolleg*innen anfangen, verschiedene Perspektiven zu diskutieren, entscheidet sie schnell, dass „die einfachste Lösung“ die beste ist, und besteht darauf. Wenn die Dinge chaotisch werden, wird sie ungeduldig und sagt: „Lass uns es einfach auf meine Art machen; wir verschwenden Zeit.“ Ihre Teamkolleg*innen fühlen sich ungehört, und dem Projekt fehlen wichtige Nuancen, die es großartig hätten machen können. Mara denkt, sie sei pragmatisch, aber in Wahrheit vermeidet sie tieferes Denken und Zusammenarbeit.

Theateraufgabe: Erstellen Sie eine Szene, in der Mara lernt, langsameren Dialog, aktives Zuhören und den Wert mehrerer Perspektiven beim Erreichen durchdachter Entscheidungen zu schätzen.

Anhang 20. Design Thinking



Anhang 21. Double Diamond-Modell



Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union



*Der Inhalt dieses Toolkits spiegelt ausschließlich die Ansichten der Autor*innen wider und stellt nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder anderer unterstützender Einrichtungen dar. Weder die Europäische Union noch das Erasmus+-Programm können für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Die bereitgestellten Informationen dienen Bildungszwecken und sollen junge Menschen, Pädagog*innen und politische Entscheidungsträger*innen dabei unterstützen, zentrale Beschäftigungsfähigkeiten zu verstehen und zu entwickeln.*

*© 2025 EASY Project Consortium. Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung oder Verbreitung von Teilen dieses Leitfadens ist für nichtkommerzielle Zwecke mit ordnungsgemäßer Namensnennung der Autor*innen und Anerkennung des Erasmus+-Programms zulässig.*

iasis · Institutul Bucovina · WIPSEE · ACCELERAS · EPeKa · TAVO EUROPA