

Autor*in: Patricia Gozalbez Cantó, Wladlena Olesch
Zielgruppe: Lehrende
Typ: Methode
Inhalt: Bei dieser Methode nehmen die Studierenden unterschiedliche Rollen (*Denkhüte*) ein, und bearbeiten ein Thema oder eine Aufgabenstellung aus der jeweiligen Perspektive.

Unterschiedliche Perspektiven einnehmen/ <i>Denkhüte</i>	
Methode	Diese Methode regt dazu an, bestimmte Themen und Situationen aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren, im Gespräch zu argumentieren und Probleme zu lösen. Die Studierenden nehmen bewusst unterschiedliche Rollen (<i>Denkhüte</i> oder die Rolle/Perspektive einer anderen Person) ein, und bearbeiten ein Thema oder eine Aufgabenstellung aus der jeweiligen Sicht.
Einsatz	Diese Methode können Sie anwenden, wenn sich Studierende z. B. in einzelne Phasen einer Produktionskette oder in die Kund*innen-Sicht hineinversetzen sollen, um dadurch eine neue Perspektive auf ein zu entwickelndes Produkt zu erhalten. So könnten produktorientierte und kundenorientierte Lösungsansätze gefunden werden. Eine andere Möglichkeit stellt das Einnehmen von Rollen marginalisierter Gruppenmitglieder unserer Gesellschaft dar. Das bewusste und geleitete Hineinversetzen in die Rolle, z. B. in eine rollstuhlfahrende Person, kann zu mehr Sensibilität und neuen Ideen (z. B. in der Freiraumplanung oder Produktentwicklung) führen.
Ziel	Die Studierenden üben verschiedene Denkweisen ein und reflektieren ihr oft meinungsbezogenes Denken. Durch den Perspektivwechsel kann der Blickwinkel auf verschiedene Themen oder Aufgabenstellungen vergrößert, und kritisches Denken gefördert werden. Die Ergebnisse und Lösungsansätze können vielfältig erweitert werden. Außerdem soll das Verständnis für unterschiedliche Meinungen und Ansätze gefördert werden, damit Studierende die Vorteile unterschiedlich zusammengesetzter Teams erkennen.
Variante I	Diese Methode können Sie einsetzen, wenn Sie merken, dass Ihre Studierenden eine passive Haltung einnehmen und wenig innovative Lösungsansätze zeigen. Ziel ist es, Studierende darin zu schulen, bei inhaltlichen Problemstellungen ihr gewohntes Gedankenkonstrukt zu verlassen und neue Inhalte differenzierter zu betrachten.
„Denkhüte“	1. Bereiten Sie die verschiedenen <i>Denkhüte</i> (gern auch richtige Hüte oder verschiedenfarbige Karten) und Beschreibungen der einzelnen Perspektiven vor (siehe Handout). Die Beschreibungen können Sie z. B. auf die Karten oder auf einem für alle sichtbaren Flipchart oder eine Power-Point-Folie schreiben. Die Studierenden sollen schnell erfassen können, worum es bei jeder Rolle geht.

	2. Bei dieser Variante bleiben die Teilnehmenden durchgängig in ihrer zugeteilten Rolle. Teilen Sie die Studierenden in sechs Gruppen ein (z. B. durch Abzählen). 3. Jede Gruppe bekommt einen <i>Denkhut</i> zugeteilt. Jeder <i>Denkhut</i> symbolisiert einen Blickwinkel, den die Studierenden in ihrer Gruppe im weiteren Verlauf einnehmen werden. Teilen Sie jeder Gruppe Materialien für die Diskussion aus (z. B. ein Text für alle Gruppen oder unterschiedliche Texte zu einem Thema für je eine Gruppe). 4. Die Studierenden sollen nun in Einzelarbeit aus ihrer Perspektive der jeweiligen <i>Denkhüte</i> heraus die Materialien bearbeiten und analysieren. Anschließend besprechen und diskutieren sie die Ergebnisse in ihrer Gruppe. 5. Als nächstes werden sechs neue Gruppen gebildet, in denen je eine Perspektive, also ein <i>Denkhut</i> vertreten ist. Nun diskutieren die Studierenden den Inhalt und behalten dabei die zugewiesene Perspektive bei. 6. Wenn die Diskussion beendet ist, nehmen Sie die inhaltliche Auswertung im Plenum vor und tragen für jeden <i>Denkhut</i> die jeweiligen Argumente zusammen. Geben Sie den Studierenden auch die Gelegenheit, ihre eigene Meinung zum Thema mitzuteilen. Der Diskussionsprozess sollte nun auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Perspektiven und Rollen reflektiert werden.
Variante II	1. Bei dieser Variante versetzen sich die Studierenden in verschiedene Rollen bzw. Personen und analysieren einen Sachverhalt, ein Thema oder eine Aufgabenstellung aus der Sicht einer bestimmten Person: <i>Was würde diese Person dazu sagen? Was wäre der Person wichtig? Was wäre die Sicht der Person auf die Thematik?</i> Beispiele für Personen: • Endkonsument*in • Mitarbeiter*in im Unternehmen • halbseitig gelähmte*r Mitarbeiter*in • schwangere Autofahrerin • Manager*in • Senior*in • Mitarbeiter*in in einem Werk • Wähler*in einer grünen Partei 2. Bereiten Sie einen Flipchart oder eine PowerPoint-Folie vor, alternativ auch Rollenkärtchen pro Studierenden mit allen gewünschten Rollen. 3. Sie können die Studierenden die Rollen frei wählen lassen oder wie in Variante I Gruppen bilden und die Rollenkärtchen verteilen. Anschließend können Sie genauso verfahren, wie in der Variante I (Schritte 2-6). Bei der Reflexion bedarf es bei dieser Methode etwas mehr Sensibilität, denn schnell können beim Einnehmen der Rollen Stereotype reproduziert

	werden. Achten Sie in der Ergebnissicherung darauf und machen Sie die Studierenden darauf aufmerksam.
Vorbereitung, Material und Raum	Vorbereitete <i>Denkhüte</i> bzw. Kärtchen und Beschreibungen Oder Vorbereitete Rollenkärtchen
Teilnehmende	6-36 Personen
Dauer	60-90 Minuten
Quelle	Ina, Mittelstädt (2015): Die Sechs Denkhüte. URL: https://www.uni-koblenz-landau.de/de/landau/hda/lla/bilder/denkhuete2 (Zugriff am 05.05.2020). Hoffmann, Sarah G., Kiehne, Björn (2016): Ideen für die Hochschullehre – Ein Methodenreader, Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin, S. 25.

Handout Denkhüte

nach de Bono Group (o.J.). Six Thinking Hats. URL: http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php (Zugriff am 27.04.2020).

Die sechs <i>Denkhüte</i>
Weißer Hut: Dieser Hut symbolisiert Objektivität und Neutralität. Die Person sammelt so viele Informationen wie möglich, ohne diese zu werten. Fakten und Zahlen stehen im Vordergrund. Emotionen, Urteile und persönliche Meinungen spielen keine Rolle. Roter Hut: Dieser Hut symbolisiert subjektives Empfinden und die persönliche Meinung. Die Person konzentriert sich auf positive und negative Gefühle wie Angst, Freude, Zweifel und Hoffnung. Außerdem hört sie auf das Bauchgefühl und bringt es in die Diskussion ein. Schwarzer Hut: Dieser Hut symbolisiert objektiv negative Aspekte. Im Vordergrund stehen Bedenken, Zweifel und Risiken. Die Person äußert alle sachlichen Argumente, die gegen ein Projekt bzw. eine Entscheidung sprechen. Gelber Hut: Dieser Hut symbolisiert objektiv positive Aspekte. Diese Person sieht vor allem die Chancen und Pluspunkte, realistische Hoffnungen und erstrebenswerte Ziele. Grüner Hut: Dieser Hut symbolisiert innovative Ideen. Im Vordergrund stehen Kreativität und Wachstum. Alternativen werden gesucht und gefunden. Diese Person beweist auch Mut, Verrücktes und Unrealistisches zu thematisieren.

Blauer Hut: Dieser Hut symbolisiert Kontrolle und Organisation. Diese Person verfolgt die Diskussion auf der Meta-Ebene und eignet sich daher besonders für die Rolle der Moderation oder Gesprächsleitung.