

Ein-Schritt-Methode

Verlauf:

Einführung durch die Moderation:

„In unserem Team steckt eine große Vielfalt an Lebenserfahrungen, Werten, Sprachen und Kulturen. Diese Übung lädt euch ein, das sichtbar zu machen – mit Bewegung, Begegnung und offenen Gesprächen.“

1. Kreisbildung:
Die Teilnehmenden stellen sich im Kreis auf.
2. Aussagen vorlesen:
Die Moderation liest nacheinander verschiedene Aussagen vor, die thematisch zu *Interkulturalität und Interreligiosität* passen.
3. Schritt nach vorn:
Wenn die Teilnehmenden der Aussage zustimmen, machen sie einen Schritt nach vorne.
4. Wahrnehmen:
Nach jedem Schritt nehmen alle wahr, wie sich die Gruppe positioniert – wer steht vorne, wer bleibt zurück, welche Unterschiede oder Gemeinsamkeiten werden sichtbar?
5. Austausch:
Anschließend tauschen sich die Teilnehmenden kurz mit ein oder zwei anderen Personen über ihre Positionierung aus (ca. 2 Minuten Gesprächszeit).
6. Rückkehr in den Kreis:
Danach kehren alle in den Kreis zurück, und die Moderation liest die nächste Aussage vor.

Beispielaussagen:

- „Ich spreche oder verstehe mehr als eine Sprache.“
- „Ich empfinde kulturelle Vielfalt als persönliche Bereicherung.“
- „Ich bin offen für unterschiedliche religiöse oder spirituelle Sichtweisen.“
- „Ich habe Werte, die mich in meiner Arbeit oder im Leben leiten.“
- „Ich bin mit typischen Rollenbildern aufgewachsen, sehe heute aber auch neue Wege.“

- „Ich achte im Team auf wertschätzende Kommunikation – auch bei Unterschiedlichkeit.“

Ziel:

- Die Teilnehmenden verstehen, dass Vielfalt ein natürlicher Bestandteil des Teams ist und die Zusammenarbeit prägt.
- Sie erkennen, dass interkulturelle und interreligiöse Unterschiede Teamprozesse beeinflussen (Kommunikation, Vertrauen, Rollenverständnis etc.).
- Stärkung des Wir-Gefühls und der gegenseitigen Wertschätzung.
- Die Übung fördert Empathie, gegenseitiges Verständnis und eine Kultur des respektvollen Dialogs.

Interkulturalität & Interreligiosität im pädagogischen Kontext

Vorbereitung:

- Die Aussagen werden in **Schriftgröße 48, Querformat** ausgedruckt und **lami- niert**.
- Die Karten werden vor Beginn der Einheit gemischt und bereitgelegt.

Ablauf:

1. Die Teilnehmenden erhalten die laminierten Aussagen.
2. In Kleingruppen oder im Plenum werden die Aussagen gemeinsam gelesen und besprochen.
3. Die Gruppe ordnet jede Aussage einem der beiden Begriffe zu:
 - Interkulturalität
 - Interreligiosität
4. Einige Aussagen können beiden Begriffen zugeordnet werden. Diese Mehr- deutigkeit soll bewusst wahrgenommen und diskutiert werden.
5. Nachdem die Zuordnung abgeschlossen ist, wird das entstandene Gesamtbild gemeinsam betrachtet (z. B. auf einem Bodenbild oder an einer Pinnwand).

Reflexionsphase – Impulsfragen:

- „Was ist euch bei der Zuordnung aufgefallen?“
- „Hat euch etwas überrascht?“
- „War etwas neu für euch?“
- „Was wird bei der Betrachtung der Zuordnung deutlich?“

Ziele:

- Die Teilnehmenden kennen grundlegende Begriffe und Konzepte zu Interkultu- ralität und Interreligiosität.
- Sie können unterscheiden, was interkulturelle und interreligiöse Kompetenz im pädagogischen Alltag bedeutet.
- Das Team tauscht Wissen und Erfahrungen aus und hört unterschiedliche Per- spektiven.
- Die Teilnehmenden hinterfragen eigene Haltungen, Bilder und Selbstverständ- lichkeiten im Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt.

- Sie bildet die Grundlage, um gemeinsame Leitlinien oder pädagogische Positionen zu entwickeln.

Interkulturalität
Die bewusste Begegnung und Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe.
In einem multikulturellen Umfeld ist es wichtig, kulturelle Unterschiede anzuerkennen und die Unterschiede als Bereicherung zu sehen.
Die bewusste Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen fördert ein respektvolles Miteinander.
Feste und Bräuche aus verschiedenen Ländern können das Gemeinschaftsgefühl und die gegenseitige Wertschätzung stärken.
Ein Prozess der wechselseitigen Anerkennung und Wertschätzung kultureller Vielfalt.
Kulturelle Unterschiede als Bereicherung und nicht als Problem wahrnehmen.
Offenheit, Toleranz und die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme gegenüber anderen Kulturen.
Auseinandersetzung mit den vielfältigen Lebensformen, sozialen Praktiken und Werte verschiedener Kulturen.
Sensibilität für kulturell geprägte Lebenssituationen und deren Einfluss auf Kommunikation.

Interreligiosität
Der bewusste und respektvolle Dialog zwischen Menschen verschiedener Religionen.
Ein gemeinsamer Dialog kann dazu beitragen, gemeinsame Werte zu entdecken,

die unabhängig von der jeweiligen Religion geteilt werden.

Wissen über religiöse Überzeugungen, Perspektivenübernahme und den Umgang mit interreligiösen Spannungen.

Lernen erweitert die eigene Perspektive und stärkt die eigene religiöse Identität.

Ein regelmäßiger Dialog über den eigenen Glauben und die Glaubenstraditionen anderer fördert Toleranz und das friedliche Zusammenleben.

Religiöse Bildung in Gemeinschaften sollte die Vielfalt der Religionen sichtbar machen, ohne zu missionieren.

Offenheit, Toleranz und Anerkennung der Verschiedenheit in Glaubensfragen.

Der Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher Religionen kann dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und das Verständnis füreinander zu fördern.

Die Auseinandersetzung mit verschiedenen heiligen Schriften und religiösen Ritualen trägt zu einem tieferen Verständnis und Respekt für andere Religionen bei.

Interreligiöser Dialog kann dazu beitragen, gemeinsame Werte zu entdecken, die unabhängig von der jeweiligen Religion geteilt werden.

Bezieht sich auf den Austausch zwischen Menschen, die verschiedene Vorstellungen vom Sinn des Lebens, von Ritualen und Traditionen haben.

Schlüsselkompetenz in Bildung und pädagogischer Praxis für die Gestaltung von Vielfalt und Integration.

Verbindung zwischen professioneller Haltung, Offenheit und einem Team mit vielfältigen Erfahrungen.

Verschiedene Essgewohnheiten oder Kleidung, werden als Teil der Vielfalt gefeiert, ohne dass jemand seine Identität aufgibt.

Unverzichtbar für das friedliche Zusammenleben in einer multikulturellen Gesell-

schaft.

Der Dialog zwischen Menschen kann dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und das Verständnis füreinander zu fördern.

Vielfältige Lebensformen, soziale Praktiken und Werte.

Beschreibt das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Werteorientierungen, Lebensformen und Ausdrucksweisen.

Umfasst die Auseinandersetzung mit Symbolen, Festen und Bräuchen, die für Gemeinschaften eine besondere Bedeutung haben.

Verstehen von Unterschiedlichkeit und das Gestalten eines respektvollen Miteinanders.

Abbau von Vorurteilen und Stereotypen in menschlichen Begegnungen.

Religion und Kultur sind verwoben, weshalb interreligiöse Bildung auch immer interkulturelle Aspekte berücksichtigt.

Gruppenarbeit zu den Teamphasen nach Tuckman

Vorbereitung:

- Die Aufgabenstellung wird für jede Gruppe ausgedruckt und bereitgelegt.
- Für jede der vier Teamphasen (Forming, Storming, Norming, Performing) wird ein Flipchart vorbereitet.
- Zusätzlich werden Informationskarten zu den einzelnen Phasen erstellt (mit kurzen Beschreibungen, typischen Merkmalen, Herausforderungen und Chancen).
- Stifte und Moderationsmaterial werden bereitgelegt.

Verlauf:

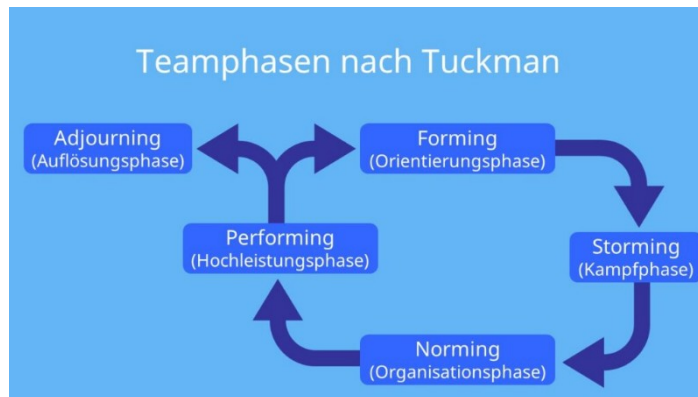
1. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in vier Gruppen aufzuteilen.
 - Bei größeren Gruppen kann die Arbeit verdoppelt werden (z. B. zwei Gruppen pro Phase).
2. Jede Gruppe bearbeitet die Aufgabe zu einer der Teamphasen.
 - Die Aufgabe besteht darin, die Phase zu beschreiben, typische Verhaltensweisen im Team zu erkennen und Beispiele aus dem eigenen Arbeitskontext zu finden.
3. Nach einer Bearbeitungszeit von ca. 20 Minuten trifft sich das gesamte Team wieder im Plenum.
4. Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse nacheinander vor.
5. Zum Abschluss erhalten alle Teilnehmenden ein Handout zu den Teamphasen nach Bruce Tuckman, das die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfasst.

Ziel:

1. Die Teilnehmenden kennen die fünf Phasen der Teamentwicklung nach Tuckman.
2. Sie verstehen typische Merkmale, Dynamiken und Herausforderungen jeder Phase.
3. Die Teilnehmenden können einschätzen, in welcher Phase sich ihr eigenes Team aktuell befindet.
4. Sie erarbeiten Wege, um interkulturelle und interreligiöse Unterschiede als Ressource für Teamentwicklung zu nutzen

Tuckman Phasenmodell

Das Tuckman Phasenmodell beschreibt die Entwicklung, die ein Team bei einem gemeinsamen Projekt durchläuft. Es setzt sich aus den 5 Phasen Forming, Storming, Norming, Performing und Adjourning zusammen. Sie beschreiben den Lebenszyklus eines Teams, von der Gründung des Teams bis zu dessen Auflösung.



Der US-amerikanische Psychologe und Wissenschaftler **Bruce Tuckman** entwickelte in den **1960er** Jahren sein Phasenmodell, mit dem er die Zusammenarbeit von Teammitgliedern an einem gemeinsamen Projekt verbessern wollte. Ursprünglich bestand es aus **4 Phasen**. Die fünfte Phase Adjourning (Auflösung) kam erst später hinzu. In jeder **Phase** hat der Projektleiter die Aufgabe, die passende Situation für seine Teammitglieder zu schaffen und sie zielgerichtet in die nächste Phase zu führen. Hier erklären wir dir die einzelnen Teamentwicklungsphasen im Detail.

1. Phase: Forming

In der Forming-Phase (*Orientierungsphase*) des Bruce Tuckman Phasenmodells lernen sich die Teammitglieder erstmal kennen. Die Aufgaben- und Rollenverteilungen sind noch unklar und die Produktivität ist in dieser Phase erstmal gering.

Was soll der Teamleiter tun? Der Teamleiter sollte in der Forming-Phase für Sicherheit und Orientierung sorgen. Er unterstützt den Kennenlernprozess und sorgt für eine willkommene Atmosphäre. Da die Rollenverteilung noch nicht klar ist, ist eine klare Zuweisung der Aufgaben und die Kontrolle der Ergebnisse besonders wichtig.

2. Phase: Storming

In der Storming-Phase (*Kampfphase*) bildet sich die Rollenverteilung heraus und erste Konkurrenzkämpfe entstehen. Kommt es zu Problemen oder Unklarheiten, werden

sie oft auf persönlicher Ebene ausgetragen, statt auf sachlicher Ebene. In dieser Phase ergeben sich die meisten Risiken für Eskalationen und Anfeindungen. Das kann auch zum Verlust der anfänglichen Motivation führen.

Was soll der Teamleiter tun? Für den Teamleiter ist es in dieser Phase besonders wichtig, für Disziplin zu sorgen. Außerdem achtet er darauf, dass Konflikte nicht eskalieren, sondern sachlich besprochen werden. So schafft er ein offenes Klima und lenkt den Fokus auf die Projektziele.

3. Phase: Norming

In der Norming-Phase (*Organisationsphase*) werden Arbeitsläufe zunehmend eindeutiger: Prozesse und Regeln sind allen bekannt und die Arbeit funktioniert so gut wie reibungslos. Jeder kennt seine Rolle und alle arbeiten an gemeinsamen Zielen. Durch offene Kommunikation können Probleme lösungsorientiert angegangen werden.

Was soll der Teamleiter tun? In dieser Phase ist es für den Teamleiter wichtig, das Team zu beraten und für Fragen offen zu sein. Zudem sorgt er dafür, dass die Regeln eingehalten werden und jeder in seiner Rolle arbeitet. Jetzt wird die Leitung durch die Führungskraft wieder zunehmend aufgabenorientiert.

4. Phase: Performing

Nun ist das Team in der Performing-Phase (*Hochleistungsphase*) angekommen. Das ist das Ziel, denn jetzt ist das Team am leistungsfähigsten, effizientesten und selbstständigsten. Es ist eine eingespielte Gruppe, bei dem der Umgang untereinander auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung basiert.

Was soll der Teamleiter tun? Der Projektleiter muss in dieser Phase meist nur wenig eingreifen, da das Team selbstständig funktioniert und Konflikte alleine lösen kann. Die Teamuhr nach Tuckman ist komplett! Jedoch kann der Kreislauf noch durch den letzten Schritt, die Adjourning-Phase ergänzt werden.

5. Phase: Adjourning

In der Adjourning-Phase (*Auflösungsphase*) löst sich das Team wieder auf.

Was soll der Teamleiter tun? Der Teamleiter sorgt für eine aktive Gestaltung der Auflösung, indem er die vollbrachte Leistung würdigt.

Arbeitsauftrag: Gruppenarbeit zu den Teamphasen nach Tuckman

Thema: Die vier Phasen der Teamentwicklung nach Bruce Tuckman

Ziel: Ihr erarbeitet in vier Gruppen jeweils eine Phase der Teamentwicklung und stellt sie den anderen anschaulich vor.

Ablauf der Gruppenarbeit:

1. Gruppenbildung (ca. 5 Minuten):

Findet euch in **vier Gruppen** zusammen. Jede Gruppe übernimmt **eine der vier Teamphasen**:

- **Forming** – Orientierung
- **Storming** – Konfrontation
- **Norming** – Struktur
- **Performing** – Zusammenarbeit

2. Arbeitsphase (15 Minuten):

Erarbeitet gemeinsam folgende Inhalte zu eurer Phase:

- Was passiert in dieser Phase?
- Welche typischen Verhaltensweisen zeigen sich?
- Welche Herausforderungen gibt es?
- Welche Rolle spielt die Leitung in dieser Phase?
- Welche Chancen ergeben sich?
- Wie kann die Berücksichtigung der Interkulturalität und Interreligiosität den Teamprozess unterstützen?

Gestaltet ein Flipchart, das eure Ergebnisse übersichtlich darstellt (gerne kreativ mit Symbolen, Beispielen oder Metaphern).

3. Präsentation (je Gruppe 5 Minuten):

Stellt eure Phase im Plenum vor. Nutzt dabei euer Flipchart als visuelle Unterstützung.

Das Familienspiel – Vorurteile bewusst wahrnehmen

Vorbereitung:

„Das Familienspiel“ (verlag das netz, 2010, in Kooperation mit dem Projekt Kinderwelten/INA gGmbH an der FU Berlin)

https://www.betrifftkindershop.de/pages/61729903.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/61729903/Products/034

Das Spiel ist nach dem Prinzip eines Memorys aufgebaut:

- Es gibt Kinderkarten und Familienkarten.
- Für die Methode werden mehrere Kinderkarten offen ausgelegt.
- Die passenden Familienkarten bleiben verdeckt und werden auf dem Tisch oder Boden verteilt.

Verlauf:

1. Einstieg / Phase 1 – Fantasiebiografie entwickeln

- Die Teilnehmenden wählen, jeder für sich, eine Kinderkarte aus.
- Anschließend überlegt sie sich eine kurze Biografie:
 - Wie alt ist das Kind?
 - Welche Sprache(n) spricht es?
 - Wie könnten die Eltern aussehen?
 - In welcher Familienform lebt das Kind?
 - Welcher Religion könnte das Kind angehören?
- Die Teilnehmenden tauschen sich über ihre Gedanken und Assoziationen aus.

2. Phase 2 – Familienkarten aufdecken und abgleichen

- Nun werden die Familienkarten umgedreht.
- Die Teilnehmenden suchen die passende Familienkarte zu ihrem Kind.
- Danach vergleichen sie ihre ursprüngliche Biografie mit der tatsächlichen Familienkarte.

Impulsfragen für diese Phase:

- Gibt es Überschneidungen oder Unterschiede zwischen Annahmen und Realität?
- Welche Zuschreibungen wurden aufgrund von Äußerlichkeiten oder Vorannahmen gemacht?
- Welche Familienformen oder Lebensrealitäten wurden eventuell übersehen?

3. Phase 3 – Gemeinsame Reflexion und Transfer in die Praxis

- Die Gruppe teilt ihre Beobachtungen und Gedanken.
- Anschließend folgt der Praxistransfer mit folgenden Impulsfragen:
 - Ist es euch in der Praxis schon passiert, dass ihr Zuschreibungen aufgrund von Äußerlichkeiten, Herkunft oder Sprache gemacht habt?
 - Wie wirken solche Zuschreibungen im Team oder in der Zusammenarbeit mit Familien?
 - Wie geht ihr damit um, wenn euch bewusst wird, dass euch Zuschreibungen passiert sind?
 - Welche Bilder oder Vorstellungen tragen wir unbewusst mit uns?

Ziele:

- Sie verstehen, dass eigene Vorstellungen nicht allgemeingültig sind, sondern geprägt durch Erziehung, Kultur, Religion und persönliche Erfahrungen.
- Die Teilnehmenden werden sich ihrer eigenen Vorurteile, Stereotype und spontanen Zuschreibungen bewusst.
- Sie reflektieren, wie solche (oft unbewussten) Vorannahmen das Zusammenarbeiten im interkulturellen und interreligiösen Team beeinflussen können.

Blitzlicht – Abschlussrunde

Vorbereitung:

- Die Fragen für die Abschlussrunde werden – je nach Gruppengröße auch mehrfach – ausgedruckt und zugeschnitten.
- Die Zettel werden gefaltet und in eine Schachtel oder Dose gelegt.

Verlauf:

1. Die Teilnehmenden werden eingeladen, je einen gefalteten Zettel aus der Schachtel zu ziehen.
2. Anschließend erhalten sie einen Moment der Stille, um über ihre Frage nachzudenken.
3. Danach lesen sie ihre Frage laut vor und beantworten sie kurz.
4. Je nach Gruppengröße kann das Blitzlicht
 - in einer großen Runde stattfinden oder
 - in kleinen Murmelgruppen (2–4 Personen).
5. Alternativ kann die Methode auch als stille Selbstreflexion durchgeführt werden: Niemand muss seine Gedanken teilen, alle werden lediglich eingeladen, dies zu tun.

Ziele:

- **Reflexion persönlicher Eindrücke und Erkenntnisse:**
Die Teilnehmenden erhalten Gelegenheit, das Erlebte zu reflektieren und individuelle Gedanken oder Gefühle zum Abschluss zu formulieren.
- **Förderung des Perspektivwechsels:**
Durch das Hören unterschiedlicher Antworten und Sichtweisen wird die Vielfalt der Erfahrungen sichtbar und regt zum Nachdenken an.
- **Stärkung der Gruppengemeinschaft:**
Das Teilen von Gedanken in einer wertschätzenden Atmosphäre stärkt das Miteinander und fördert ein Gefühl von Verbundenheit.

- **Sicherung von Lernerfahrungen:**

Durch das bewusste Aussprechen und Hören von Erkenntnissen werden zentrale Inhalte und Erfahrungen gefestigt und nachhaltig verankert.

Reflexionsfragen:

„Welche interkulturelle oder interreligiöse Erkenntnis hat dich heute am meisten überrascht?“

„Wie kannst du die verschiedenen Perspektiven aus diesem Workshop in deinem Team integrieren?“

„Was ist die größte Herausforderung, die du in der interkulturellen Zusammenarbeit siehst?“

„Welche Strategie möchtest du ausprobieren, um interreligiöse Unterschiede in deinem Team zu berücksichtigen?“

„Was hat dir am meisten Freude gemacht, wenn du an den interkulturellen Austausch denkst?“

„Was hast du über deine eigene Haltung gegenüber anderen Kulturen und Religionen gelernt?“

„Wie kannst du das Verständnis für unterschiedliche religiöse und kulturelle Perspektiven fördern?“

„Was möchtest du in deiner Arbeit ändern, um eine inklusivere und respektvollere Teamkultur zu schaffen?“

„Welche interkulturellen oder interreligiösen Gespräche möchtest du in deinem Team weiterführen?“

„Was brauchst du, um in deinem Team interkulturelle Vielfalt noch besser zu leben?“

„Was ist deine größte Sorge in Bezug auf die Umsetzung der interkulturellen Arbeit im Team?“

„Welche konkreten Maßnahmen möchtest du nach dem Workshop umsetzen, um den interkulturellen Dialog zu fördern?“

„Wie kannst du deine Teamkollegen dazu motivieren, sich stärker mit interkulturellen und interreligiösen Aspekten auseinanderzusetzen?“