



Wir geben nachhaltigem Lernen Raum – für mehr
Verständigung in Zusammenarbeit und Veränderung.



Unser Angebot auf einen Blick

WORKSHOPS	PEACE TALKS S. 2 - 3	
	Friedensgespräche Vom Konflikt über Veränderung zu mehr Verständigung	
	Herzklopfen & Leberangst Mehr Achtsamkeit in der Zusammenarbeit	
MENTAL MAPS S. 4 - 5	Meeting cultures Sensibilisierung für kulturreflexives Zusammenarbeiten	
	Projektkultur Leitungskompetenzen für interkulturelle Projektarbeit	
	FELLOWS COMPASS S. 6 - 7	
Wissenschaftskompass Navigation durch die Hochschullandschaft	Krisenkompass Vom Krisengebiet ins neue Hochschulsystem	
	COACHING S. 8 - 10	CHANGE MAKER
		Leadership Coaching Mit Coaching Potenziale entfalten
Peer. Konflikt. Team. Coaching. Mit Erfahrungen und Impulsen wachsen		
BERATUNG S. 11	DIALOG Lernen im Miteinander Organisation im Dialog entwickeln	
	LESSONS LEARNED S. 12	
Afghanistan Hochschulzusammenarbeit unter Konfliktbedingungen		



PEACE TALKS

FRIEDENSGESPRÄCHE

Vom Konflikt über Veränderung zu mehr Verständigung

In der Zusammenarbeit verläuft das gegenseitige Verstehen und Kommunizieren nicht immer reibungslos. Häufig versperren verschiedene Sichtweisen, Erfahrungen, Meinungen und Haltungen den Blick auf die wesentlichen Themen. Zur besonderen Herausforderung wird die Zusammenarbeit dann, wenn Konflikte die Kommunikation erschweren.

Konflikte haben vielfältige Ursachen und manifestieren sich sehr unterschiedlich. Aber sie haben eines gemeinsam – sie erzeugen für alle Beteiligten Stress.

Leitungskräfte sind dann aufgefordert, die Situation zu entschärfen und die Differenzen möglichst in einem gemeinschaftlichen Vorgehen zu lösen. Häufig wird erwartet, dass sie zur Lösung der Konflikte aktiv beitragen – sei es als Moderator*innen oder als direkt Konfliktbeteiligte.

Dieser Workshop vermittelt Wissen über Ursachen der Konfliktentstehung und unterstützt darin, alternative Handlungs- und Konfliktlösungsstrategien zu entwickeln, die ein konstruktives Miteinander fördern. Praktische Übungen geben Einblicke, wie in stressgeladenen Konfliktsituationen mögliche Lösungsstrategien umgesetzt werden können. Die Reflexion individueller Konfliktlösungsstrategien sensibilisiert für das eigene Konfliktverhalten und erweitert individuelle Konfliktmanagement-Kompetenzen.

THEMEN

- Grundlagen des Konfliktmanagements – Konfliktentstehung, Konfliktarten, typische Konflikte in internationalen (wissenschaftlichen) Arbeitskontexten
- Ich als Konfliktbeteiligte*r – Reflexion des individuellen Konfliktverhaltens und der Konflikt-kommunikation, Strategieentwicklung hin zur Konfliktlösung
- Ich als Konfliktvermittler im Team – Konflikte aktiv managen, effektive Strategien für empathisches Kommunizieren im Teamwork etablieren
- Reflexion eigener Erfahrungen – Fallbeispiele, kollegialer Austausch, Kommunikation in Konfliktsituationen moderieren, Konfliktlösungen entwickeln
- Konfliktmanagement im Kontext der eigenen Organisationskultur – Verantwortlichkeiten, Rollen, Selbstführungskompetenzen

LERNIMPULSE

- Tieferes Verständnis für Konfliktentstehung, Konfliktverhalten, Konflikthaltungen und Konfliktkommunikation (Wissen)
- Sensibilisierung für Konfliktlösungsstrategien in interkulturellen und internationalen Arbeitskontexten (Haltung)
- Lernen effektiver Konfliktlösungsmethoden und bewährter Verfahren für das Konfliktmanagement (Methoden)
- Erweiterung der Konfliktmanagement-Kompetenzen und individueller Konfliktlösungsstrategien (Kompetenzen)



PEACE TALKS

HERZKLOPFEN & LEBERANGST

Alarm im Leibarchiv

Die Zusammenarbeit in Forschungs- und Arbeitsgruppen, Projekten, Lehre und Betreuung erzeugt vielfältige Formen der Kommunikation, Befindlichkeiten und Resonanzen. Diese können von positiver Motivation, guter Kommunikation bis hin zu Spannungen, Konflikten und der Entwicklung von Stress-Symptomen reichen.

Unabhängig von Herkunft und Kultur werden Gefühle als körperliches Empfinden ausgedrückt. Erinnernte Erfahrungen, kulturelle Vorstellungen und körperliche Wahrnehmungen werden über Generationen übertragen und gelebt.

Sie prägen das individuelle Handeln und die Kommunikation. Besonders in Konflikt – oder Belastungssituationen reagiert der Körper und ruft gespeicherte Erfahrungen ab.

Gefühle und körperliche Reaktionen bahnen sich ihren Weg und wirken unmittelbar und oft unbewusst auf die Kommunikation.

Die Teilnehmenden werden für die Wechselwirkungen von Gefühlen und gelernten Kommunikations- und Konfliktmustern sensibilisiert.

Sie reflektieren individuelle Stress- und Konfliktmuster und lernen, wie sie in Situationen der Unsicherheit und Anspannung ihre den besonderen Herausforderungen in der Zusammenarbeit bewusster begegnen können.

THEMEN

- Leibarchiv verstehen: Wechselwirkungen von körperlichen Befindlichkeiten, tradierten Handlungsweisen, gelernten Kommunikations- und Konfliktmustern
- Sicherheit gewinnen: Kommunikationsmuster und Haltungen in angespannten Lagen und Belastungssituationen erkennen
- Selbstbewusstsein stärken: Soziale Bewertungen erkennen, Ressourcen klären, Handlungsstrategien für Situationen schwieriger Zusammenarbeit entwickeln
- Möglichkeiten und Grenzen individueller Handlungsspielräume

LERNIMPULSE

- Verständnis für Zusammenhänge von verkörperten Gefühlen, Kommunikation und Konfliktmustern (Wissen)
- Effiziente, einfach umzusetzende körperliche Übungen, um situationsbezogenen Stress und plötzlich auftretende Unsicherheiten zu bewältigen (Methoden)
- Förderung einer inneren Haltung, die die Bewältigung von schwierigen Herausforderungen erleichtert (Haltung)
- Impulse, sich als Gestaltend in Kommunikationsprozessen zu erleben (Kompetenzen)



MENTAL MAPS

MEETING CULTURES

Sensibilisierung für kulturreflexive Zusammenarbeit

Multikulturelle Teams können entscheidende Wissens- und Innovationsvorteile erzielen, wenn es gelingt, eine vertrauensvolle und offene Kommunikationskultur zu etablieren.

Doch die Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturen, Fachdisziplinen, mit vielfältigem Expertenwissen, Erfahrungen, Arbeits-, Denk- und Sichtweisen bietet auch Potenzial für Spannungen.

Unterschiedliche Lern-, Kommunikations- und Arbeitskulturen wirken sich auf Arbeitsbeziehungen, Betreuungsverhältnisse, aber auch Formen der Diskussion, des Wissenstransfers und die Zusammenarbeit aus.

Ein Verständnis über vielfältige Formen der Kommunikation, Lern- und Arbeitskulturen hilft, neue kulturelle Standards für die Zusammenarbeit zu entwickeln und dem Miteinander offen zu begegnen.

Dieser Workshop unterstützt darin, individuelles Kulturverständnis zu reflektieren, kulturreflexive Kompetenzen zu erweitern und mehr Handlungssicherheit in kulturell vielfältigen Arbeitsfeldern zu gewinnen.



THEMEN

- Reflexion der Identitätsbildung und kultureller Werte
- Modelle interkultureller Kompetenz und ihre Einordnung
- Umgang mit Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit und Fremdheit
- Lernkulturen und Arbeitsstile in multikultureller Zusammenarbeit
- Wahrnehmungen von Zeit, Macht, Autorität, Konflikten und Werten
- Förderung von Handlungskompetenzen für kulturreflexive Interaktionen

LERNIMPULSE

- Reflexion der eigenen Haltung gegenüber anderen kulturellen Werten (Haltung)
- Besseres Verständnis von interkulturellen Einflüssen auf die Zusammenarbeit (Wissen)
- Entwicklung von brückenbauenden Handlungsstrategien (Kompetenzen)



MENTAL MAPS

PROJEKTKULTUR

Leitungskompetenzen in
interkultureller Projektarbeit

Interkulturalität im Projektmanagement kommt zum Tragen, wenn in international besetzten Projektteams unterschiedliche Erfolgsfaktoren, Verständnisgrundlagen, Wertesysteme und Verhaltensmuster aufeinandertreffen und das Projektgeschehen nachhaltig beeinflussen.

Besonders in interkulturellen Arbeitskontexten entwickeln Prozesse häufig komplexe Eigendynamiken, die schwer vorhersehbar und planbar sind.

Ein flexibles Repertoire an Führungs- und Interventionsmethoden hilft, Impulse für ein besseres Miteinander zu setzen und die gemeinsamen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren.

Dieser Workshop erweitert bisherige Leitungserfahrungen um interkulturelle Handlungskompetenzen. Reflexionsübungen und methodische Impulse unterstützen bei der Entwicklung konstruktiver Zusammenarbeit in multikulturellen und virtuellen Arbeitskontexten.

OPTIONAL: LEITUNGSWERKSTATT

Intensivierung von Kompetenzentwicklung durch gemeinsames Arbeiten an praktisch relevanten Leitungsthemen mit kollegialer Fallberatung und Prozessbegleitung.



THEMEN

- Handlungsfelder interkulturell kompetenter Projektleitung
- Führen, Leiten und Begleiten zwischen eigenen Werten und Arbeitsbedingungen
- Phasen, Herausforderungen und typische Konflikte interkultureller Teamarbeit
- Projektbeteiligte wertschätzen, Vertrauen fördern, Beziehungen stärken
- Konfliktpotenziale und Handlungsoptionen im multikulturellen Projektmanagement
- Handlungskompetenzen zwischen Empathie, Resilienz und Beharrlichkeit
- Kultursensitive Aspekte beim Einsatz von Projektmanagement-Tools
- Toolbox: Vorgehensweisen und Interventionstechniken in multikulturellen Arbeitssettings

LERNIMPULSE

- Klarheit über die Herausforderungen interkultureller Projektleitung (Wissen)
- Reflexion und Erweiterung des eigenen Führungsverständnisses (Haltung)
- Erweiterung interkultureller Leitungskompetenzen (Methoden)



ONLINE | ONSITE

www.samin.world



FELLOWS COMPASS

WISSENSCHAFTSKOMPASS

Navigation durch die
Wissenschaftslandschaft

Promovieren, Forschen und Lehren in Deutschland ist eine Herausforderung für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Sie stehen vor der Aufgabe Studierende zu betreuen, sich aktiv an Forschung und Lehre zu beteiligen und sich gleichzeitig in administrativen Prozessen einer akademischen Arbeitskultur einzufinden.

Das hiesige akademische System zu verstehen und inliegende Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen, ist ein Schlüssel für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Der Workshop unterstützt darin, mehr Sicherheit in Wissenschaftsorganisationen zu gewinnen. Einblicke in Anforderungen und Erwartungen in Forschungsprojekten, Lehre und Betreuung geben Orientierung im deutschen Hochschulsystem.

THEMEN

- Die deutsche Hochschullandschaft: Universitäten, Hochschulen, Forschungszentren
- Forschungsprojekte leiten und steuern, Meilensteine in Promotion und Disputation
- Bildungshintergründe, Lehr- und Lernkulturen im Wissenschaftssystem
- Betreuung und Erwartungshaltungen in Forschung und Lehre
- Interkulturelle Kommunikation in der akademischen Zusammenarbeit
- Impulse für die internationale Karriereentwicklung

LERNIMPULSE

- Besseres Verständnis der deutschen Hochschullandschaft (Wissen)
- Überblick über Inhalte, Prozesse und Meilensteine von Forschungsprojekten (Prozesse)
- Mehr Sicherheit von Erwartungshaltungen in der Zusammenarbeit (Haltung)
- Sensibilisierung für kulturell verschiedene Formen der Kommunikation (Reflexion)
- Impulse für die individuelle Karriereentwicklung (Kompetenzen)



FELLOWS COMPASS

KRISENKOMPASS

Vom Krisengebiet ins neue Hochschulsystem

Die Reise aus der unsicheren Heimat in das Gastland ist geglückt; mit dem Studium, der Promotion oder einer Gastprofessur sind viele Hoffnungen verbunden. Angekommen im neuen Hochschulsystem gilt es nicht nur, sich mit der neuen Kultur vertraut zu machen, sondern auch in der akademischen Arbeitskultur Fuß zu fassen.

Doch nach der ersten Euphorie setzt sich eine wichtige Erkenntnis durch: das neue Hochschulsystem und die damit verbundenen Erwartungen unterscheiden sich grundlegend von den bisherigen Erfahrungswelten. Daneben wird die neue Sicherheit im Hochschulalltag durch beunruhigende Nachrichten aus dem Heimatland getrübt. Die Verarbeitung individueller Traumata und die Sorge um die eigene Familie in der Heimat überlagern oft die Arbeit an der eigenen akademischen Entwicklung.

Für Betroffene, Beratende, Begleitende und Betreuende können diese gelebten Erfahrungen in der Zusammenarbeit zur Belastung werden und Unsicherheiten im eigenen Lehr- und Beratungssetting sowie Arbeitsumfeld erzeugen.

Dieser Workshop bietet einen Reflexionsraum für Menschen in Lehr-, Leitungs- und Beratungsrollen, die mit Menschen aus Krisengebieten zusammenarbeiten oder für Wissenschaftler aus Krisengebieten, die im deutschen Hochschulsystem Fuß fassen möchten.

THEMEN

- Aus dem Krisengebiet ins deutsche Hochschulsystem – Fuß fassen in neuen Rollen
- Strukturen und Erwartungen in der neuen Wissenschaftskultur
- Krisensymptome in Betreuungs-, Führungs- und Beratungssettings wahrnehmen
- Zusammenarbeit und Kommunikation gestalten im Zeichen der Krise
- Rollenreflexion kultureller Identitäten in Belastungssituationen
- Handlungsmöglichkeiten und Grenzen in Beratung, Lehre, Forschung und Zusammenarbeit

LERNIMPULSE

- Mehr Sicherheit im neuen Hochschulsystem (Wissen)
- Sensibilisierung für die Zusammenarbeit mit Menschen aus Konfliktgebieten (Reflexion)
- Ausloten von Möglichkeiten und Grenzen in Lehr-, Leitungs- und Beratungsrollen (Haltung)



CHANGE MAKER

LEADERSHIP COACHING

Coaching für die Herausforderungen der Zusammenarbeit

Wer Veränderungen und Zusammenarbeit erfolgreich gestalten möchte, braucht die Fähigkeit, auch in turbulenten und schwierigen Zeiten handlungsfähig und stabil zu bleiben. Ein Coaching öffnet für vielfältige Sichtweisen, schafft Zugang zu Wissens- und Kompetenzpotenzialen, unterstützt in Veränderungsprozessen und fördert mehr Sicherheit in der Zusammenarbeit.

Wir nutzen systemisches Coaching als lösungs- und zielorientierte Beratungsform und beziehen berufliche Kontexte, Rollen, Funktionen und Aufgaben mit ein. Die Ziele des Coachings bestimmen Sie selbst. Wir sorgen für einen geschützten Rahmen, um Ihre Themen zu bearbeiten.

Wir arbeiten ressourcenorientiert und legen den Fokus darauf, Ihnen Rüstzeug an die Hand zu geben, mit dem Sie künftigen Herausforderungen gestärkt und angemessen begegnen zu können. Mit systemischen Methodenimpulsen öffnen wir Reflexionsräume und begleiten Lern- und Entwicklungsprozesse.

Wir folgen in unserem Coaching den Leitlinien der [Deutschen Gesellschaft für Coaching \(DGfC\)](#).

Unser Coaching ist auf Arbeitssysteme wie Teams, Gruppen, Aus- und Weiterbildung und damit verbundene Führungsaufgaben ausgerichtet.

Zielgruppen sind Einzelpersonen in verantwortungsvollen Positionen, organisatorische Systeme wie Institute, Unternehmen, Abteilungen, Projekte, Stabsstellen, Entscheidungsgremien, Wissenschaftler*innen, Lehrende, Forschende, Ausbildungs- und Lerngruppen sowie insbesondere Teams mit anspruchsvollen Aufgaben.

COACH (DGfC)

Dr. Christine Issa - Geografin, Kauffrau, Lehr- und Mastercoach, Trainerin, Spezialistin für nachhaltiges Lernen (SDG) und internationale (akademische) Zusammenarbeit, Unternehmerin, Mitbegründerin von SAMINWORLD

Wissenschaftlicher Hintergrund - Studium der Geografie, Betriebswirtschaft und Islamwissenschaft, Promotion in Geografischer Konflikt- und Entwicklungsforschung über Afghanistan

Erfahrungshintergrund - Coaching, Training, Projektcontrolling, Organisationsentwicklung; Aufbau akademischer Strukturen in Afghanistan; Coaching und Training von Unternehmer*innen, Teams, Nachwuchswissenschaftler*innen, Post-docs, Professor*innen; Begleitung in Dialogprozessen und Institutsentwicklung





CHANGE MAKER

PEER COACHING

Kollegialer Erfahrungsaustausch
auf Augenhöhe

Wo Menschen zusammenarbeiten, finden kollegiale Beratungen statt: Sie teilen Ideen und Wissen, lösen Probleme, entwickeln Strategien. Häufig bleibt das gemeinsame Lernen und erarbeitete Wissen im Verborgenen. Ein Peer Coaching schafft einen formellen und methodischen Rahmen, der gemeinsamem Lernen Transparenz verleiht.

Peer Coaching initiiert nachhaltiges Lernen in der Organisation und fördert das Miteinander. „Peer-to-Peer“ bezeichnet die gegenseitige Unterstützung und Weitergabe von Wissen auf der Ebene Gleichgesinnter (Peers).

WAS IST DAS ZIEL?

Im Peer Coaching werden Methoden und Beratungsformen vermittelt, die eine Reflexion unterstützen, Kompetenzen stärken und gegenseitiges Lernen fördern. Der/ die begleitende Coach moderiert den Ablauf, vermittelt Coaching-Wissen und stellt ein geeignetes Setting zur Verfügung.

WIE LÄUFT ES AB?

Ein Peer-Coaching erstreckt sich über einen vereinbarten Zeitraum, der sich an den Bedürfnissen der Teilnehmenden ausrichtet. Ein Orientierungsworkshop gibt Überblick über den Ablauf eines Peer Coachings. Praktische Coaching-Einheiten helfen, sich mit Methoden vertraut zu machen. Danach können sich die Teilnehmenden entscheiden, ob sie eine kollegiale Coaching-Gruppe bilden.

Die „Peers“ treffen sich regelmäßig zum kollegialen Coaching. Am Ende wird in einem Abschlussworkshop das gemeinsame Erleben und die Lerngewinne reflektiert und der Prozess abgeschlossen.

ORIENTIERUNGSTAG

- Themenlandkarte, Rollen, Verantwortlichkeiten
Methode des kollegialen Coachings,
Bildung kollegialer Coaching-Gruppen
- Peer-Coaching
Kollegiale Fallberatung: methodisch gestütztes
Arbeiten an individuellen Fragen/Themen
Thematische Inputs mit Reflexionseinheiten
- Abschluss
Reflexion des gemeinsamen Prozesserlebens
Moderierte Feedbackrunde

LERNIMPULSE

- Gemeinsames Lernen und gegenseitige
Reflexion mit kollegialer Unterstützung
(Reflexion, Beratung)
- Entwicklung von Beratungs- und
Coachingwissen (Wissen, Methoden)
- Wissenstransfer in die Praxis durch die Arbeit
an realen Fällen (Kompetenzen)



CHANGE MAKER

KONFLIKT COACHING

Respektvoll verhandeln

Konflikt-Coaching bezeichnet eine professionelle Hilfestellung bei der Vorbeugung, Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten. Ein wichtiges Ziel von Konflikt-Coaching besteht darin, den relevanten Konflikt in einer, für alle Beteiligten akzeptablen Form besprechbar zu halten.

Dadurch verlieren Konflikte vorerst einen wesentlichen Teil ihrer destruktiven Dynamik. Im Idealfall führt ein Konflikt-Coaching zu einer Beilegung eines Konflikts, in vielen Fällen führen ausgehandelte Kompromisse zu Klärungsprozessen und mehr Verständnis im Miteinander.

Ein Konflikt-Coaching unterstützt

- die Befriedung oder Beruhigung von Verletzungen
- die Einbindung von Konfliktpartner*innen und bzw. oder Dritten
- die Klärung von Bedürfnissen und Grenzen
- eine Bewusstwerdung von Ausgleichs -und Versöhnungsgesten
- die Entwicklung struktureller Veränderungen
- den Umgang mit den Entwicklungen eines Konflikts
- manchmal die Erkenntnis, dass sich Konflikte nicht lösen lassen

TEAM COACHING

Synergien im Teamwork sinnvoll nutzen

Teamcoaching schafft Rahmenbedingungen, in denen sich Teams in ihren Entwicklungsprozessen reflektieren können, um neue oder veränderte Formen des Miteinanders zu entwickeln.

Ein Teamcoaching setzt als Maßnahme dort an, wo

- eine hohe Diversität der Teambeteiligten besondere Formen der Zusammenarbeit erfordern
- es im Teamwork zu Spannungen, Konflikten oder Dysfunktionalitäten kommt
- eine bessere und effektivere Zusammenarbeit gewünscht wird
- neue Teamkonstellationen oder strategische Veränderungen eine Reflexion erfordern



ONLINE | ONSITE

www.samin.world



DIALOG

LERNEN IM MITEINANDER

Organisationen im Dialog entwickeln

Entscheidend für die Entwicklung von Organisationen und ihren Projekten sind die mit ihr verbundenen Menschen, die mit ihren Kompetenzen und Persönlichkeiten die gemeinsame Arbeit anreichern. Damit die gesetzten Ziele erreicht werden, braucht es Regeln, formale Strukturen, und ein achtsames Miteinander.

Das Gelingen der Zusammenarbeit ist ein entscheidender Faktor für den gemeinsamen Erfolg. Damit Zusammenarbeit gelingen kann, braucht es Rahmenbedingungen, die Raum für gemeinsames Lernen öffnen und eine vertrauensvolle Basis gemeinsamer Verständigung bilden.

Lernprojekte setzen Impulse, um Organisationen und die mit ihr verbundenen Menschen für die Entwicklung hin zu mehr nachhaltiger Verständigung zu sensibilisieren. Als Geowissenschaftler sind wir spezialisiert auf Mensch-Umwelt-Beziehungen und erfahren in der Entwicklung und Implementierung nachhaltiger Mensch-Umwelt- Lernprojekte.

Unser Erfahrungswissen geben wir gerne an Sie weiter und unterstützen Sie bei der Entwicklung und Umsetzung von Lernprojekten und Dialogprozessen.

THEMEN

- Unterstützung bei Organisations- und Kompetenzentwicklung
- Entwicklung von Lehrcurricula, Workshops und Kompetenzbausteinen für interkulturelle Zusammenarbeit
- Beratung für die Entwicklung interkultureller und nachhaltiger Lern- und Umweltbildungsprojekte im Blended Learning Format
- Expertenwissen zu Themen der Geografischen Entwicklungs- und Konfliktforschung und zu Projekten des "Environmental Peacebuildings"



LESSONS LEARNED

AFGHANISTAN

Hochschulzusammenarbeit unter Konfliktbedingungen

Wissenschaftliche Kooperationen mit Partnern in Konfliktgebieten bieten Chancen für Aufbau und Weiterentwicklung akademischer Infrastrukturen und wissenschaftlicher Qualität. Investitionen in die Hochschulentwicklung tragen nachhaltig zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Viele in Kooperationen ausgebildete Nachwuchswissenschaftler*innen besetzen später Schlüsselpositionen und werden zu Multiplikatoren in der internationalen Zusammenarbeit.

In der Zusammenarbeit bieten sich Möglichkeiten des gegenseitigen Lernens, des Erfahrungsaustausches und der Erschließung neuer wissenschaftlicher Arbeitsgebiete, aber auch für Lehr- und Kompetenzentwicklungsprojekte, um Hochschulen und ihre Mitarbeitenden für die Zukunft zu rüsten.

Doch die Zusammenarbeit mit Partnern in Konfliktländern fordert auch ihren Preis. Unerwartete politische Entwicklungen und auftretende Krisensituationen drohen internationale Kooperationen zu gefährden und stellen besondere Herausforderungen an die Beteiligten.

Der Workshop gibt einen Einblick in die Herausforderungen von Kooperationen mit Konfliktgebieten und thematisiert damit verbundene Fragestellungen und Handlungsstrategien.

THEMEN

- Rahmenbedingungen für Kooperationen in fragilen Ländern
- Entwicklung von Vereinbarungen, kritischen Rollen und Verantwortlichkeiten
- Aufbau gegenseitigen Vertrauens unter kritischen Umweltbedingungen
- Umgang mit Missverständnissen, Konflikten und Krisensituationen
- Nachhaltigkeit bei Curriculums- und Kompetenzentwicklung
- Akademischer Aufbau im geopolitischen Spannungsfeld vielfältiger Akteure
- Herausforderungen für die Entwicklung hin zu zukunftsorientierten Universitäten und internationalen Wissenschaftskooperationen



DR. CHRISTINE ISSA

ARBEITSSCHWERPUNKTE

- **Coaching, Training, Beratung**
Leadership, Team- und Konfliktcoaching, Workshops und Krisenmanagement rund um die Zusammenarbeit
- **Kulturreflexive und internationale Verständigung**
Interkulturelle Projektberatung, Förderung kulturreflexiver Verständigung, Zusammenarbeiten, Leiten und Begleiten in Gruppen und Teams
- **Prozessbegleitung im Change Management**
Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen für mehr Orientierung in globalen und sich wandelnden Arbeitswelten
- **Lernprojekte und Umweltlernen (SDG)**
Entwicklung und Implementierung von Trainings, Workshops, Lehr- und Lernmodulen für mehr Nachhaltigkeit in Mensch-Umwelt-Beziehungen

ERFAHRUNGEN

- 20+ Jahre Erfahrungen in der Konzeption, Begleitung und Durchführung von Workshops und Organisationsentwicklung in Projekten der (akademischen) internationalen Zusammenarbeit und Personalentwicklung
- 15+ Jahre internationale Forschungs-, Lehr- und Arbeitserfahrungen in internationaler Zusammenarbeit im Hochschulbildungssektor für Afghanistan
- 25+ Jahre Coaching, Training, Controlling und Change Management Erfahrungen in Unternehmen, Hochschulen, Universitäten, Forschungszentren
- 10+ Jahre Erfahrungen als Gründerin und Partnerin von SAMINWORLD Düsseldorf

FORSCHUNG

Kultur-, Stadt- und Bildungsgeographie, Geographische Konflikt und Entwicklungsforschung



DR. SARDAR M. KOHISTANI

ARBEITSSCHWERPUNKTE

- **Forschung und Lehre**
Lehre und Forschung zu Themen des Environmental Peacebuilding, Wiederaufbau akademischer Strukturen Afghanistan, Politische sowie Stadt- und Bildungsgeographie
- **Internationale Hochschulzusammenarbeit**
Beratung, Moderation und Dolmetschen im Rahmen des (Wieder-)aufbau akademischer Strukturen in Afghanistan
- **Moderation internationaler Workshops**
Begleitung akademischer Workshops zu Themen der Curriculumentwicklung, internationalen Hochschul- und Projektzusammenarbeit
- **Lernprojekte und Umweltlernen (SDG)**
Entwicklung von Lehr- und Lernmodulen für die Kompetenzentwicklung von Lehrenden in Afghanistan

ERFAHRUNGEN

- 19+ Jahre Erfahrungen in akademischer internationaler Zusammenarbeit und Hochschulentwicklung im Hochschulbildungssektor mit relevanten Organisationen für Afghanistan
- 22+ Jahre Bildungs-, Forschung, Lehr- Projekt- und Arbeits-, Moderations- und Übersetzungserfahrungen innerhalb und außerhalb von Afghanistan
- 10+ Jahre Erfahrungen als Gründer und Partner von SAMINWORLD Düsseldorf
- Regelmäßiger Sprecher auf Konferenzen, Symposia und Veranstaltungen zur Hochschulzusammenarbeit mit Afghanistan

FORSCHUNG

Politische Geographie, Stadt- und Bildungsgeographie, Geographische Konflikt und Entwicklungsforschung