
Unternehmerische Geografen mit wissenschaftlicher Neugier, Prozessexpertise und systemischen Beratungskompetenzen; mehr als 20 Jahren Arbeitserfahrungen in Konfliktgebieten, in internationaler akademischer Zusammenarbeit und Verständigungsprozessen, Controlling, Strategieentwicklung und organisationaler Prozessbegleitung; langjährige Lehrende, Trainer und zertifizierte (Lehr-) Coaches; Autoren von Artikeln und Büchern.

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



Dr. Christine Kohistani & Dr. Sardar M. Kohistani

NACHHALTIG

Lernen & Entwickeln

Workshops. Coaching.
Consulting.



SAMIN.WORLD oHG

Gerresheimer Landstr. 129 | 40627 Düsseldorf
www.samin.world | dialog@samin.world



WAS WIR TUN

MENTAL MAPS.

Sensibilisierung für kulturreflexive Zusammenarbeit

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

Unterschiedliche Kommunikations-, Lern- und Arbeitskulturen wirken sich auf Arbeitsbeziehungen, Betreuungsverhältnisse, aber auch auf Wissenstransfer, Diskussionen und die Zusammenarbeit aus.

Mitunter entwickeln Prozesse in interkulturellen Arbeitskontexten komplexe Eigendynamiken, die schwer vorhersehbar sind.

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

Diese Workshops unterstützen darin, das eigene Kulturverständnis zu reflektieren und mehr Handlungssicherheit in kulturell vielfältigen Arbeitsfeldern zu gewinnen.

Reflexionsübungen und methodische Impulse unterstützen bei der Entwicklung konstruktiver Zusammenarbeit.

THEMEN

MeetingCultures.

Kultursensibel zusammenarbeiten

Vielfalt kultureller Identitäten und Wertesysteme, Rahmenbedingungen kulturreflexiver Zusammenarbeit, Diversität in Lern- und Arbeitskulturen, Team- und Gruppenarbeit, Kommunikation und Zusammenarbeit gestalten

DoNotHarm.

Heterogenität wertschätzen

Unbewussten Vorannahmen (Bias) auf der Spur, Umgang mit Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit, Fremdheit, Stereotypen, Diskriminierungen, Fehlerkultur reflektieren, Verständigung etablieren

LERNIMPULSE

Reflexion unbewusster Vorannahmen und eigener Haltungen gegenüber anderen Kulturen (*Haltung*)

Besseres Verständnis von kulturell vielfältigen Einflüssen auf Kommunikation und Zusammenarbeit (*Wissen*)

Reflexion und Erweiterung des eigenen Kulturverständnisses (*Reflexion*)

Förderung von Handlungskompetenzen für kulturreflexive Interaktionen (*Kompetenzen*)

PEACE TALKS.

Stärkung kultursensibler Konfliktkompetenzen

Die Zusammenarbeit in Teams, Arbeitsgruppen, Lehre und Betreuung verläuft nicht immer reibungslos. Zur besonderen Herausforderung wird das Miteinander, 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 und Belastung.

Unabhängig von Herkunft und Kultur werden Gefühle als körperliches Empfinden ausgedrückt. Erinnernte Erfahrungen, kulturelle Vorstellungen und körperliche Wahrnehmungen prägen das individuelle Handeln und die Kommunikation besonders in Konfliktsituationen.

Diese Workshops vermitteln Wissen über Konfliktentstehung und Konfliktresonanzen. Sie unterstützen darin, alternative Handlungsstrategien zu entwickeln, die ein konstruktives Miteinander fördern.

In Situationen der Unsicherheit und Anspannung helfen selbstwirksame Strategien, den besonderen Herausforderungen in schwieriger Zusammenarbeit bewusster begegnen zu können.

THEMEN

Reconcile.

Konflikte respektvoll klären.

Orientieren und Navigieren in Konfliktkulturen, Gründe für Konfliktentstehung, typische Konflikte in internationalen Arbeitskontexten, konfliktsensible Kommunikation etablieren und Konflikte moderieren

Resonate.

Konfliktresonanzen wahrnehmen

Reflexion von Konfliktverhalten und Konfliktkommunikation, Konfliktmuster im vielfältigen Miteinander, Wechselwirkungen von tradierten Handlungsweisen und Gefühlen, Sicherheit in Belastungssituationen gewinnen, Selbstkenntnis stärken

LERNIMPULSE

Verständnis für Zusammenhänge von Konfliktentstehung, Konfliktverhalten, Konfliktkommunikation und verkörpertem Gefühlen (*Wissen*)

Reflexion von inneren Haltungen, die die Bewältigung von schwierigen Herausforderungen erleichtern (*Haltung*)

Möglichkeiten und Grenzen von Konfliktlösungen und bewährten Verfahren für das Konfliktmanagement (*Methoden*)

Erweiterung der Konfliktkommunikation und Impulse, sich als Gestaltend in Konfliktprozessen zu erleben (*Kompetenzen*)

WORKSHOPS

FELLOWS COMPASS.

Orientieren in der Wissenschaftslandschaft

Internationale Forschende stehen vor der Aufgabe Studierende zu betreuen, sich aktiv an Forschung und Lehre zu beteiligen und sich gleichzeitig in Prozessen der wissenschaftlichen Arbeitskultur einzufinden.

Dabei unterscheidet sich das neue Hochschulsystem und die damit verbundenen Erwartungen von bisherigen Erfahrungswelten.

Geflüchtete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen hierbei vor ganz besonderen Herausforderungen. Die Verarbeitung individueller Traumata und die Sorge um die Familie in der Heimat überlagern die Arbeit an der eigenen akademischen Entwicklung.

Für Betroffene, Beratende, Begleitende und Betreuende können diese Erfahrungen zur Belastung werden und Unsicherheiten im eigenen Arbeitsumfeld erzeugen.

Diese Workshops unterstützen darin, mehr Sicherheit in Wissenschaftsorganisationen zu gewinnen. Für Betreuende und Beratende, die mit Menschen aus Krisengebieten zusammenarbeiten, bieten sich hier Reflexionsräume für Erfahrungsaustausch.

THEMEN

ScienceCompass.

Navigieren im Wissenschaftssystem

Navigation durch die deutsche Hochschullandschaft, Forschungsprojekte leiten und steuern, Promotion und Disputation im Blick, kultursensibel betreuen in Forschung und Lehre

CrisisCompass.

Vom Krisengebiet ins hiesige Arbeitssystem

Krisensymptome in Betreuungs-, Leitungs- und Beratungssettings wahrnehmen, Zusammenarbeit und Kommunikation im Zeichen der Krise, Rollenreflexion in Belastungssituationen, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen der Unterstützung.

LERNIMPULSE

Mehr Sicherheit durch Verständnis von Zusammenhängen in der deutschen Hochschullandschaft (*Wissen*)

Klarheit von Erwartungshaltungen in interkulturellen Betreuungssituationen und Sensibilisierung für die Zusammenarbeit mit Menschen aus Konfliktgebieten (*Reflexion*)

Ausloten von Möglichkeiten und Grenzen in Lehr-, Leitungs- und Beratungsrollen (*Haltung*)

Impulse aus dem Erfahrungswissen in der akademischen Zusammenarbeit mit Konfliktgebieten (*Erfahrung*)

CHANGE MAKER

Nachhaltigkeitskompetenzen für eine Welt im Wandel

Die zunehmende Komplexität dynamischer Umwelten und variabler Arbeitsbeziehungen stellen veränderte Anforderungen an die Zusammenarbeit.

Die entstehenden Diskurse zielführend zu moderieren, Beteiligtenperspektiven zu inkludieren, Selbstverantwortung zu motivieren und Organisationsziele zu avisieren fragen nach transformativen und dialogischen Kompetenzen.

Wertschätzendes Kommunikations- und Kooperationsverhalten, eine Arbeitskultur der Offenheit und Fehlertoleranz sowie die Würdigung von Arbeitsbeziehungen sind nur einige der Rahmenbedingungen, die Zusammenarbeit gelingen lassen.

Keine einfache Aufgabe, denn die Komplexität der Anforderungen steigt mit der Vielfalt heterogener Beteiligter. Darüber hinaus braucht es manchmal Kompromisse, die nicht immer einfach zu erreichen sind.

Die Herausforderungen liegen darin, die Beteiligten mit ihren vielfältigen Hintergründen durch innovative Denkräume zu leiten, ohne dass Arbeitsbeziehungen oder Befindlichkeiten den Dialog einschränken.

Diese Workshops sensibilisieren für die Bedeutung von Nachhaltigkeitskompetenzen und das Spektrum ko-kreativer Begleitprozesse.

THEMEN

DialogAbilities.

Zusammenarbeit gestalten

Rahmen für Gruppen, Themen, Veränderungsziele gestalten, Gruppendynamiken, Rollen, Beziehungen, Kommunikation im Blick behalten, methodische Aspekte der Interaktion

SustainAbilities.

Begleiten in Transformationsprozessen

Inner Development Goals (IDG) als Rahmen nachhaltiger Kompetenzentwicklung, Rollen- und Kompetenzreflexion, dialogisches Leiten und Begleiten im Spannungsfeld transformativer Nachhaltigkeitskompetenzen und forschender Haltung

LERNIMPULSE

Grundlagen nachhaltiger, transformativ-dialogischer Vorgehensweisen in der Gestaltung von Führungs- und Gruppenprozessen (*Wissen*)

Reflexion von Rollen, Beziehungen und Kommunikation (*Reflexion*)

Förderung empathischer Grundhaltungen und Ausloten individueller Grenzbereiche in der Interaktion (*Haltung*)

Erweiterung von transformativen und dialogischen Methodenkompetenzen (*Kompetenzen*)

WORKSHOPS

LESSONS LEARNED

Akademische Zusammenarbeit 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 Wissenschaftler besetzen später Schlüsselpositionen und werden zu Multiplikatoren der internationalen Zusammenarbeit.

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

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

Der Workshop adressiert Herausforderungen von Kooperationen mit Konfliktgebieten und thematisiert damit verbundene Fragestellungen.

THEMEN

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

SYSTEM LANDSCHAFT

Systemische Organisationsentwicklung

In einer sich wandelnden Welt sind stabile Arbeitsbeziehungen erforderlich, um gemeinsame Antworten auf die Herausforderungen der Zeit zu finden.

Daraus resultierende Diskurse zielorientiert zu moderieren und die Perspektiven der Beteiligten einzubeziehen, Eigenverantwortung zu motivieren und Organisationsziele zu avisieren erfordert transformative und dialogische Fähigkeiten.

Dies ist keine leichte Aufgabe, denn die Komplexität der Anforderungen steigt mit der Vielfalt der Beteiligten und Beziehungen.

Die Wege der Transformation sind oft mit tiefgreifenden Veränderungen in der Organisationslandschaft verbunden. Das Navigieren auf Entwicklungspfaden erfordert Pioniergeist, Belastbarkeit, Rüstzeug und vor allem ein Team, das Richtung und Meilensteine mitgestaltet.

Systemische Prozessbegleitung in der Entwicklung von Organisationen trägt dazu bei, dass jeder Entwicklungspfad im eigenen Tempo gehen kann, ohne Umweltkontexte aus den Augen zu verlieren.

THEMEN

- » **EntwicklungsLandkarte**
Erarbeitung einer systemischen Landkarte für Organisationsentwicklung, Festlegung von Orientierungspunkten für die Organisation, Kommunikation und Kooperation, Navigieren in der Organisationskultur mit dem Kompass der Verständigung, Erkennen von Mustern und blinden Flecken, Beteiligte partizipativ involvieren, Prozesse reflektieren und schrittweise adaptieren

RessourcenLandkarte

- » Vorhandene Ressourcen entdecken und integrieren, Qualifikationslücken erkennen und schließen, Menschen in der Organisation mit lebenslangem Lernen verbinden, Nachhaltigkeitskompetenzen fördern, Kompetenz-Rahmen gestalten für komplexe Veränderungsprozesse

COACHING

Nachhaltige Lernräume

Ein Coaching öffnet für vielfältige Sichtweisen, schafft Zugang zu Wissens- und Kompetenzpotenzialen, unterstützt in Veränderungsprozessen und fördert mehr Sicherheit in der Zusammenarbeit.

Unser Coaching unterstützt die Entwicklung von Reflexions- und Handlungskompetenzen, um Herausforderungen in kulturell vielfältigen Arbeitssystemen wie Teams, Gruppen, Leitungsfunktionen, Kooperationen angemessen zu begegnen.

Mit systemisch-kulturreflexiven Methodenimpulsen öffnen wir Reflexionsräume und begleiten Lern- und Entwicklungsprozesse.

Wir sind zertifizierte (Senior-) Coaches und folgen in unserem Coaching den Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC) und des Round Table Coaching-Verbandes (RTC).



Als zertifizierte Coaches folgen wir den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC) und dem Round Table Coaching Dachverband (RTC).

THEMEN

Peer.

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.

Konflikt.

Konflikt Coaching ist eine professionelle Hilfestellung bei der Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten.

Team.

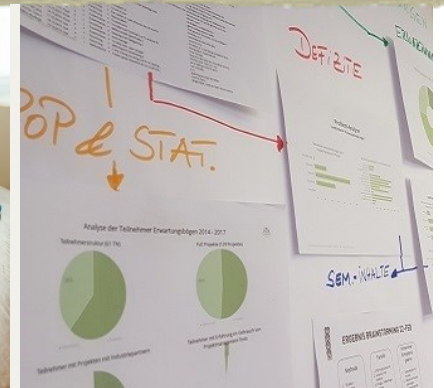
Teamcoaching schafft Rahmenbedingungen, in denen sich Teams in ihren Entwicklungsprozessen reflektieren können, um neue oder veränderte Formen des Miteinanders zu entwickeln.

Leadership.

Leadership Coaching ist ein professionelles Sparring, um die Klarheit individueller Leitungsrollen nicht aus den Augen zu verlieren und Organisationskontexte mit einzubeziehen.

Lehrcoaching.

Lehrcoaching begleitet in Weiterbildungen zum (Lehr-/Master-/Senior-) Coach der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC).



COACHING