

INTERKULTURALITÄT NEU GEDACHT

Wandel gestalten - Kultur im Fokus

Interkulturelle:r Coach Online - Modul Thinking

interculture.de

Jena • Berlin • Hamburg

**Wandel
gestalten-
Kultur im
Fokus**

ONLINE -MODUL

Check - in

**Retrospektive Peergruppen
Der Blick auf das Modul Being**

**Die Coaching Rolle und Werte
Arbeit**

Check- out

Check in



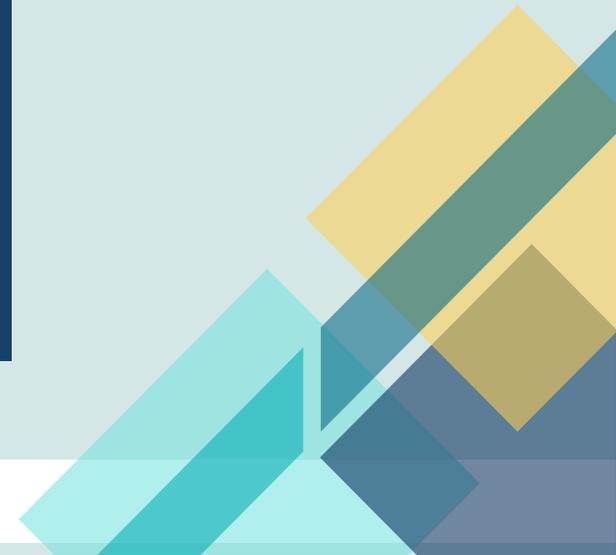
interculture.de

Jena • Berlin • Hamburg

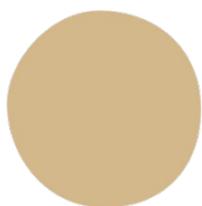
- ✓ Über mich...
- ✓ Was bewegt mich heute...möchte ich teilen...
- ✓ Wie möchte ich heute in den Abend in das Wochenende gehen...
- ✓ Ein „Sternchenerlebnis/Moment“ in den letzten vier Wochen...

Transformation ganzheitlich und nachhaltig gestalten

Inner Development Goals als wissenschaftlich fundiertes Framework im interkulturellen Coaching



BEING - SEIN



Beziehung zu sich selbst

Die Pflege unseres inneren Lebens und die Entwicklung und Vertiefung unserer Beziehung zu unseren Gedanken, Gefühlen und unserem Körper helfen uns, präsent, absichtsvoll und nicht reaktiv zu sein, wenn wir mit Komplexität konfrontiert sind.



Self-awareness Selbsterkenntnis

Fähigkeit, in reflektierendem Kontakt mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Wünschen zu sein; ein realistisches Selbstbild und Fähigkeit zur Selbstregulierung



Inner Compass Innerer Kompass

Ein tief empfundenenes Gefühl der Verantwortung und des Engagements für Werte und Ziele, die dem Wohl des Ganzen dienen.



Integrity and Authenticity Integrität und Authentizität

Die Verpflichtung und Fähigkeit, aufrichtig, ehrlich und integer zu handeln.



Openness and Learning mindset Offenheit und Lernbereitschaft

Eine Grundhaltung der Neugier und die Bereitschaft, verletzlich zu sein, sich auf Veränderungen einzulassen und zu wachsen.



Presence Gegenwärtigkeit

Die Fähigkeit, im Hier und Jetzt zu sein, ohne zu urteilen und in einem Zustand der offenen Präsenz.

Vertiefung und Austausch - Retrospektive Being

Wir arbeiten auf dem MIRO - Board



Rosen

Was ist uns gut in der Peer Arbeit gelungen?
Unsere Rosen?

Dornen

Unsere Herausforderungen?
Was sind unsere Dornen?

Knospen

Was sind unsere Potentiale. Was wollen/müssen wir anpassen, erblühen lassen?

30 min

Gemeinsames Arbeiten - 3 Gruppen (Peer Gruppen)

Rosen-Dornen-Knospen Retrospektive - Teil I

Was haben wir inhaltlich für die Rolle als Coach mitgenommen?

Unsere inhaltlichen Lernziele in der Gruppe?

Meine individuellen Lernziele?

(bezieht hier auch gerne die Transferaufgabe von Barbara mit ein...Auf welche Welten nehmen die Methoden Einfluss, welche Fertigkeiten stärken sie?)

Q&A: Fragen/Impulse zum Austausch

Beziehung zu sich selbst
Die Pflege unseres Inneren Lebens und die Entwicklung der Vertiefung unserer Beziehung zu unseren Gedanken, Gefühlen und unserem Körper helfen uns, präsent, ablenkfrei und nicht reaktiv zu sein, wenn wir mit Kompetenz konfrontiert sind.

Self-awareness Selbstwahrnehmung
Fähigkeit, in reflexivem Kontakt mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Wünschen zu sein; ein realistisches Selbstbild und Fähigkeit zur Selbstregulierung

Inner Compass Innerer Kompass
Ein auf emotionales Gefühl der Verantwortung und des Engagements für Werte und Ziele, die dem Wohl des Guten dienen.

Integrity and Authenticity Integrität und Authentizität
Die Verpflichtung und Fähigkeit, aufrichtig, ehrlich und integer zu handeln.

Openness and Learning Offenheit und Lernbereitschaft
Eine Grundhaltung der Neugier und die Bereitschaft, verletzlich zu sein, sich auf Wechselwirkungen einzulassen und zu wachsen.

Presence Gegenwärtigkeit
Die Fähigkeit, im Hier und Jetzt zu sein, ohne zu urteilen und in einem Zustand der offenen Präsenz.

Peer Group Blue



Rosen

Hilfestellung

Austausch was Gefühle und aktuelle Situation angeht

Terminvereinbarung

Offenheit

Dornen

Kein klaren Leitfadens für die Sitzung

Zeitplan

Knospen

Zielsetzung

Vorbereitung

die 1h (ab 07:00 Fr. 16-17 Uhr)

Möglichkeit ausprobieren welche Erfahrung zu machen

Vertiefung und Austausch - Retrospektive Being

interculture.de

30 min

Wir arbeiten auf dem 900 - Board

Rosen: Was ist und geht in der Peer-Group Gruppen? Was ist das Ziel? Was ist das Thema?

Dornen: Unsere Herausforderungen? Was ist das größte Hindernis?

Knospen: Was sind unsere Potenziale, was sind unsere Ressourcen? Was ist das größte Potenzial, welche Ressourcen?

Gemeinsames Arbeiten - 3 Gruppen (Peer-Gruppen)

Rosen-Dornen-Knospen-Retrospektive - Teil 1

Was haben wir inhaltlich für die Rolle als Coach mitgenommen? Unsere inhaltlichen Lernziele in der Gruppe? Welche individuellen Lernziele?

Q&A: Fragen/Topik zur zum Austausch

Klärung klare Bezeichnung, zw. IDG und IK

- 1) Toolrepertoire erweitert, Selbstreflexion, Blick nach innen
- 2) Übungen testen, Erfahrungsaustausch, Hilfestellungen, Rückfragen

Noch mehr Bewusstsein über eigene Haltung und Biases. Erweiterung des Toolrepertoires, Erfahren der Wirkung der Tools

Achtsamkeitsübungen trainieren, um einen besseren Zugang zu finden

bei Gruppen/Teams und coaches: die IdG-Übungen ausprobieren

"Spiegel" setzen, Fragen über Übungen

Eigene Haltung als Coach explorieren

Mehr Bewusstsein schaffen

Kontinuität für Übungen finden, in den Alltag integrieren

Gesprächsführung über - Reflekt

miro toolbar icons

Peer Group Green

Rosen	Dornen	Knospen
regelmäßige Treffen	Wie ordnen sich die IDGs in den Coachingprozess ein?	Erfahrungen miteinander teilen
Ausprobieren	In welche Struktur ordnen sich die IDG Methoden ein?	Methoden miteinander und aneinander ausprobieren
Reflexion		
Selbstexploration		

Vertiefung und Austausch - Retrospektive Being interculture.de
Jena · Berlin · Hamburg

Wir arbeiten auf dem MBO - Board

30 min

Rosen	Dornen	Knospen
Was ist uns gut in der Peer Arbeit gelungen? Unsere Rosen!	Unsere Herausforderungen? Was sind unsere Dornen?	Was sind unsere Potenziale. Was wollen/müssen wir anpassen, erblühen lassen!

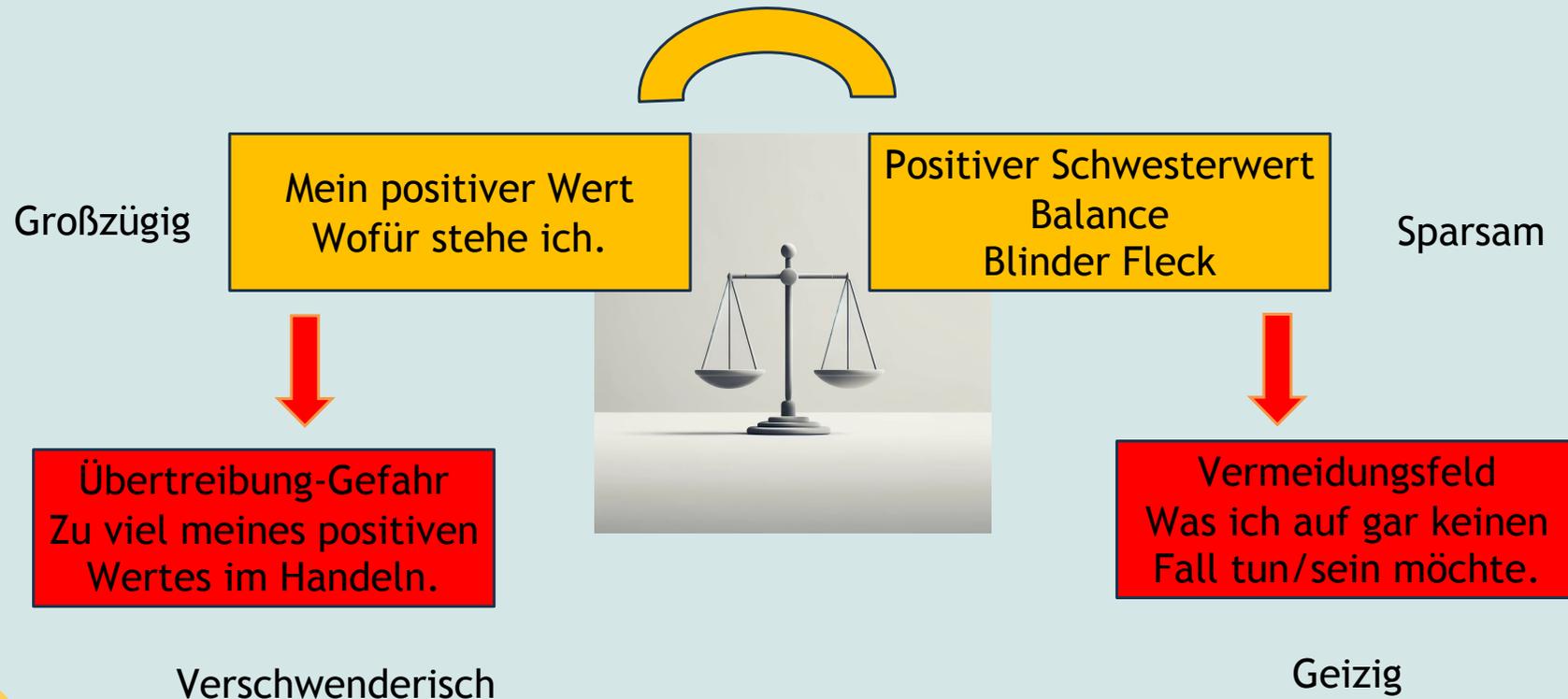
Gemeinsames Arbeiten - 3 Gruppen (Peer Gruppen)
Rosen-Dornen-Knospen Retrospektive - Teil I

Was haben wir inhaltlich für die Rolle als Coach mitgenommen?
Unsere inhaltlichen Lernziele in der Gruppe?
Meine individuellen Lernziele?

Q&A: Fragen/Impulse zum Austausch

miro toolbar icons

Werte Arbeit

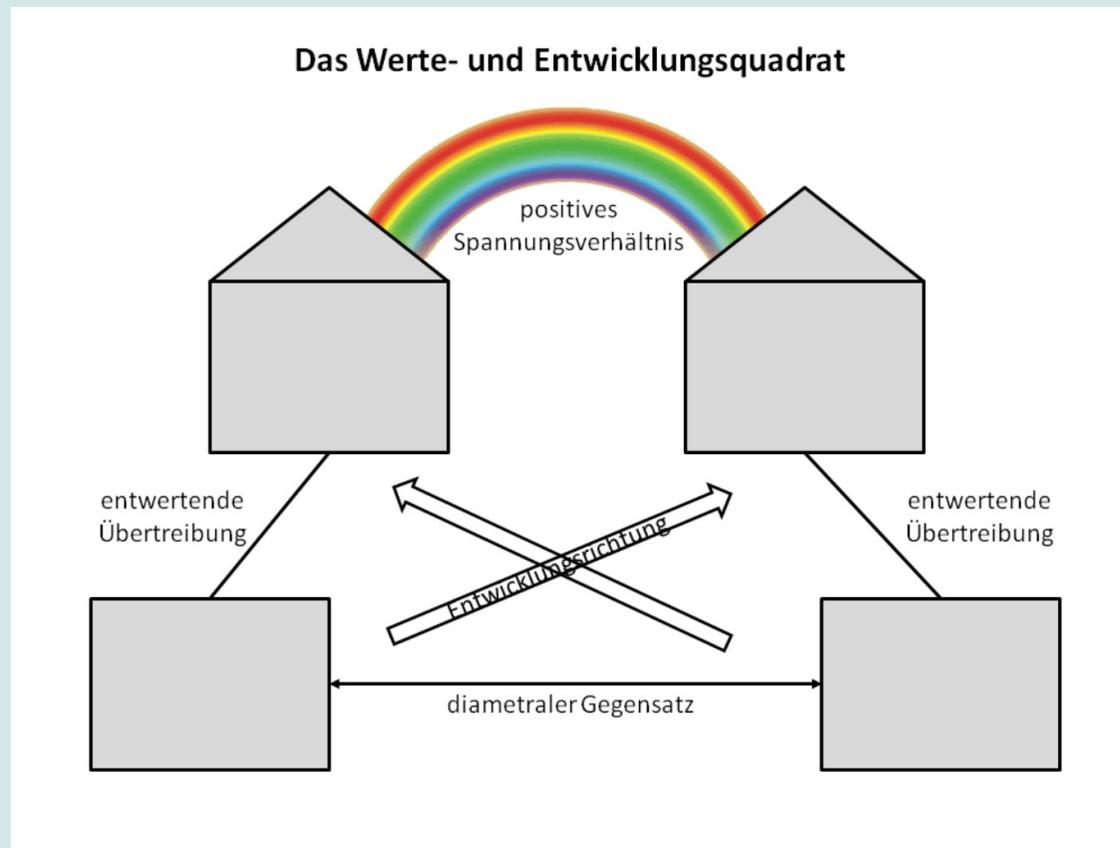


Wertearbeit - Üben

interculture.de

Jena · Berlin · Hamburg

15 min



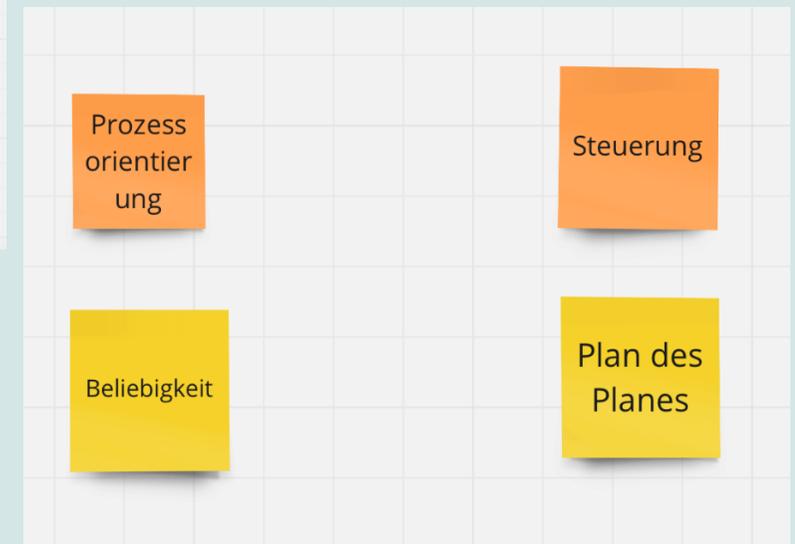
Respekt
Akzeptanz
Offenheit
Mut
Verantwortung
Ehrlichkeit
Konfrontation
Veränderungsbereitschaft
Genauigkeit
Flexibel
Harmonie
Vertrauen

Quelle: F.Schulz von Thun: Miteinander Reden II

Meine Rolle als Coach - Wertearbeit

interculture.de

Jena · Berlin · Hamburg



Meine Rolle als Coach - Wertearbeit

interculture.de

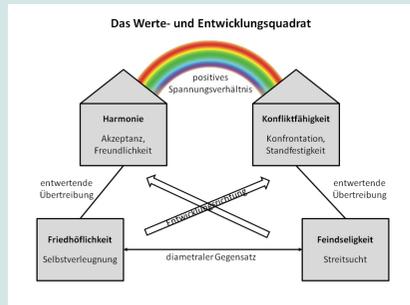
Jena · Berlin · Hamburg



Wertearbeit

interculture.de

Jena · Berlin · Hamburg



Herkunft des Modells: Ursprung:

Das Modell wurde von Friedemann Schulz von Thun entwickelt, einem bekannten Kommunikationswissenschaftler.

Kontext:

Es ist Teil seiner Arbeiten zur zwischenmenschlichen Kommunikation und Selbstreflexion, die in den Büchern *Miteinander Reden* beschrieben werden.

Anwendung und Umsetzung: Selbstreflexion und Entwicklungsbereiche finden

Das Quadrat ist hilfreich, um eigene Verhaltensmuster zu erkennen.

Frage: „Welcher Wert ist bei mir aktuell dominierend?“

Was verstehe ich unter diesem Wert? Welches Handeln bedeutet dieser Wert für mich/für andere?

Feedback und Entwicklung:

Das Modell kann als Grundlage für Feedback-Gespräche dienen. So können persönliche Entwicklungspotenziale sichtbar gemacht und gezielt gefördert werden.

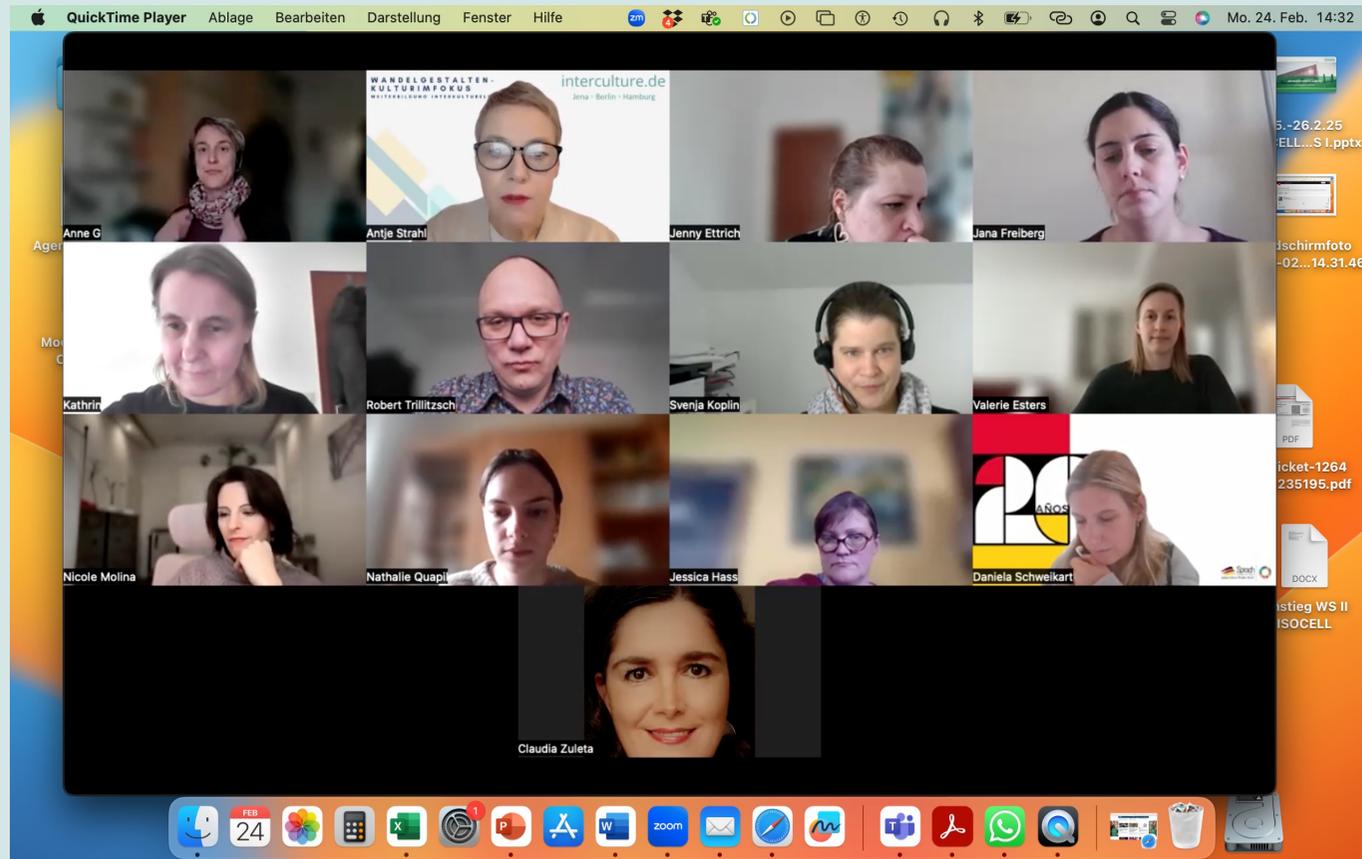
Praxisbezug:

Es eignet sich hervorragend für Workshops, Coachings und Trainings, um den Blick für eigene Stärken und Schwächen zu schärfen und neue Wege zur Verbesserung zu finden. Es eignet sich für den Perspektivwechsel und zum Erkennen und Verständnis für anders Verhalten, auch in Bezug auf gleiche Werte.

Quelle: F.Schulz von Thun: Miteinander Reden II

interculture.de

Jena · Berlin · Hamburg





Check out

Mit welchen Gedanken/Gefühlen gehe ich aus unserem Nachmittag in das Wochenende?