

INTERKULTURALITÄT NEU GEDACHT

Wandel gestalten - Kultur im Fokus

Interkulturelle:r Coach Online - Modul Thinking



interculture.de
Jena • Berlin • Hamburg

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 empfundenes 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

interculture.de

Jena • Berlin • Hamburg



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?

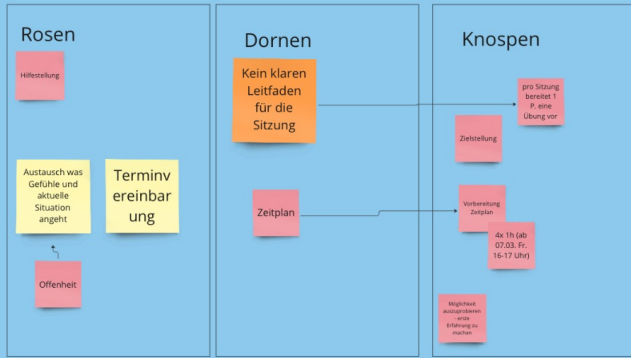
Meine individuellen Lernziele?

(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



Peer Group Blue



Vertiefung und Austausch - Retrospektive Being interculture.de

Wir arbeiten auf dem 900 - Board

Rosen Was ist und geht in der Peer-Group gegenüber "unserem Raum"?	Dornen Unsere Praxis/Ergebnis? Was hat nicht so gut funktioniert?	Knospen Was sind unsere Potenziale, was andere Gruppen vor uns? Welche Erfahrungen, Ergebnisse?
--	---	---

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

30 min

Klärung klare Bezeichnung, zw. IDG und IK

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



miro toolbar icons: selection, copy, paste, text, shapes, eraser, lasso, zoom, pan, refresh, undo, redo

Peer Group Green

Rosen
regelmäßige Treffen
Ausprobieren
Reflexion
Selbstexploration
Zusammenfinden als Gruppe

Dornen
Wie ordnen sich die IDGs in den Coachingprozess ein?
In welche Struktur ordnen sich die IDG Methoden ein?

Knospen
Erfahrungen miteinander teilen
Methoden miteinander und aneinander ausprobieren

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

Wir arbeiten auf dem MBO - Board

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

Dornen
Unsere Herausforderungen? Was sind unsere Dornen?

Knospen
Was sind unsere Potenziale. Was wollen/müssen wir anpassen, erblühen lassen!

30 min

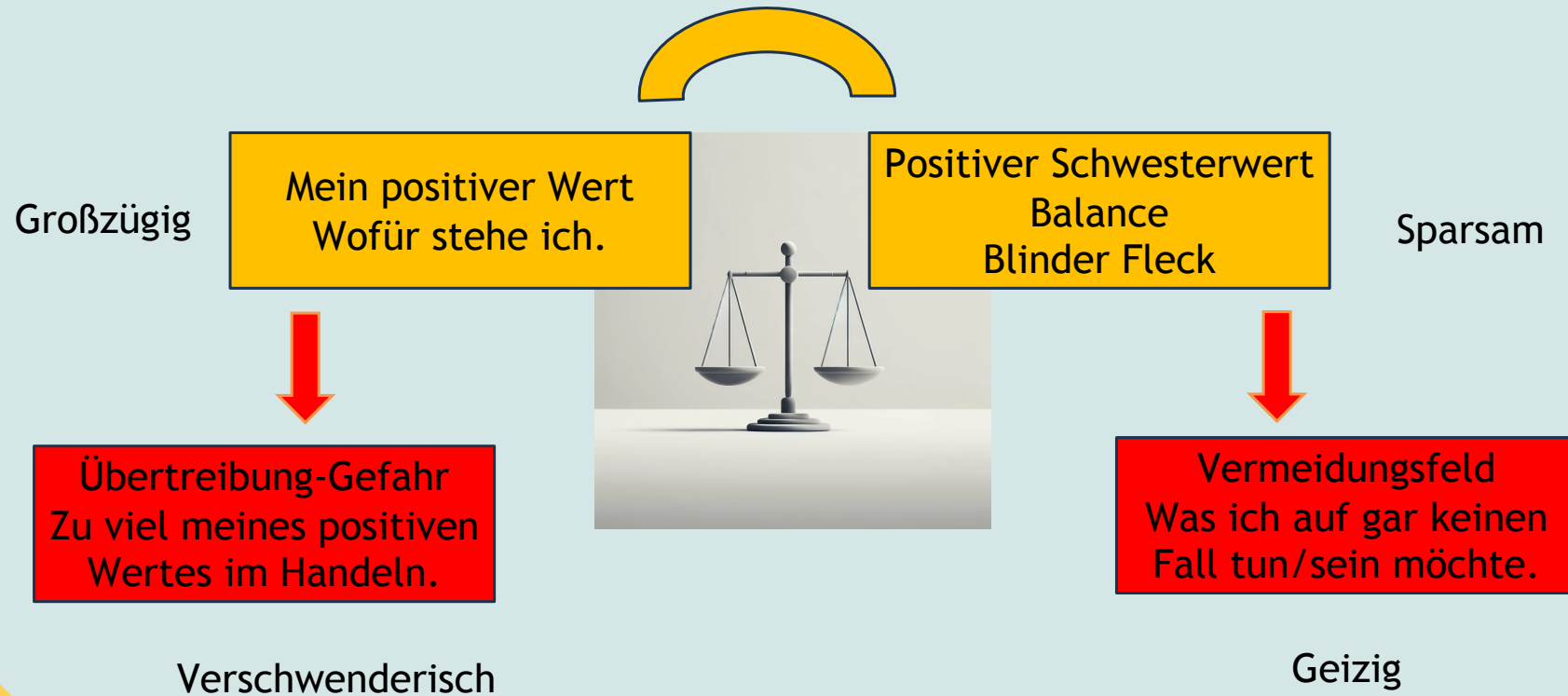
Gemeinsames Arbeiten - 3 Gruppen (Peer Gruppen)
Rosen-Dornen-Knospen Retrospektive - Teil I

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

Q&A: Fragen/Impulse zum Austausch

miro toolbar icons

Werte Arbeit

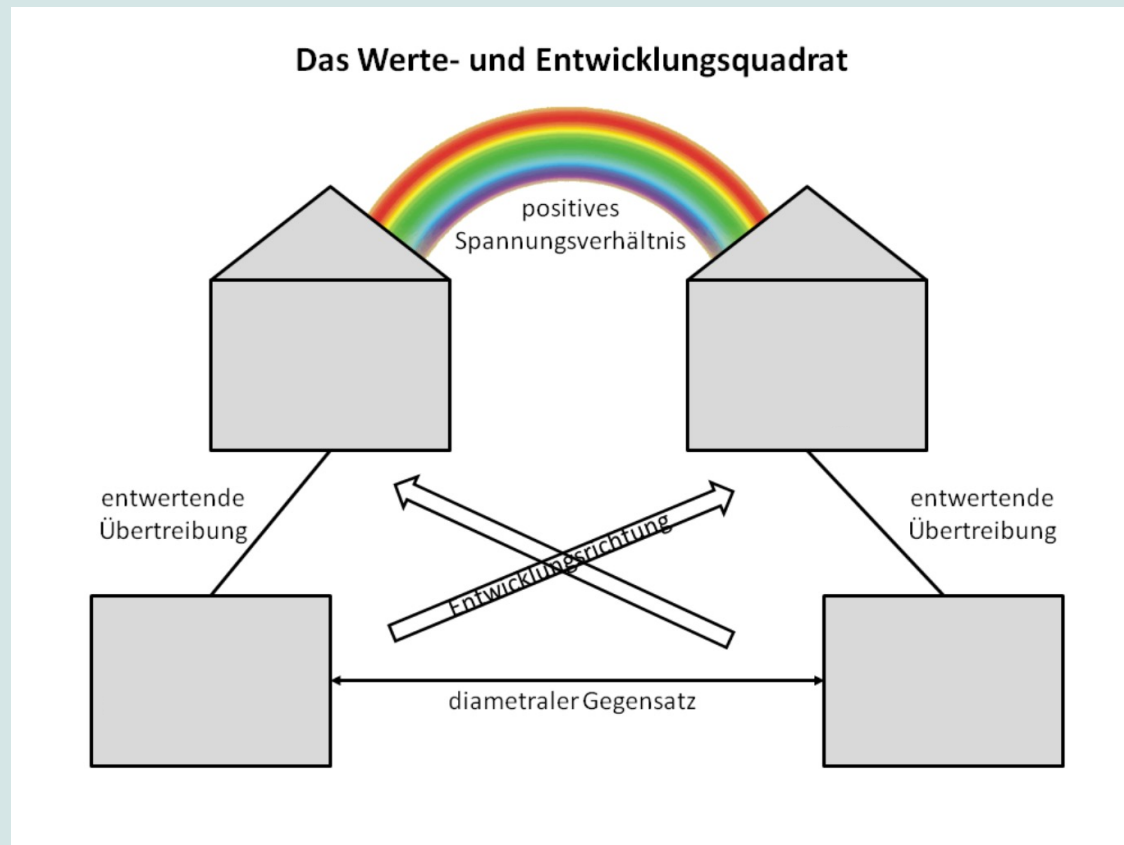


Wertearbeit - Üben

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

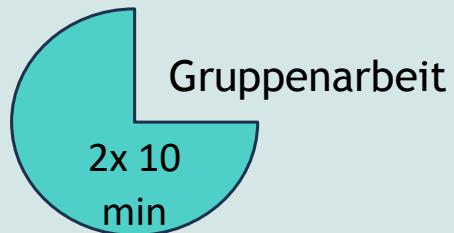
interculture.de

Jena • Berlin • Hamburg



Wählt eigene Werte aus.

Sammelt mit eigenen Worten Werte, die für euch/als Coach besonders handlungsleitend sind.



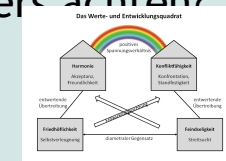
Zweier Gruppen

Stellt euch eure Werte gegenseitig vor.

Wählt jeweils einen Wert aus. Erstellt gemeinsam zwei Werte- und Entwicklungsquadrate.

Selbstreflexion

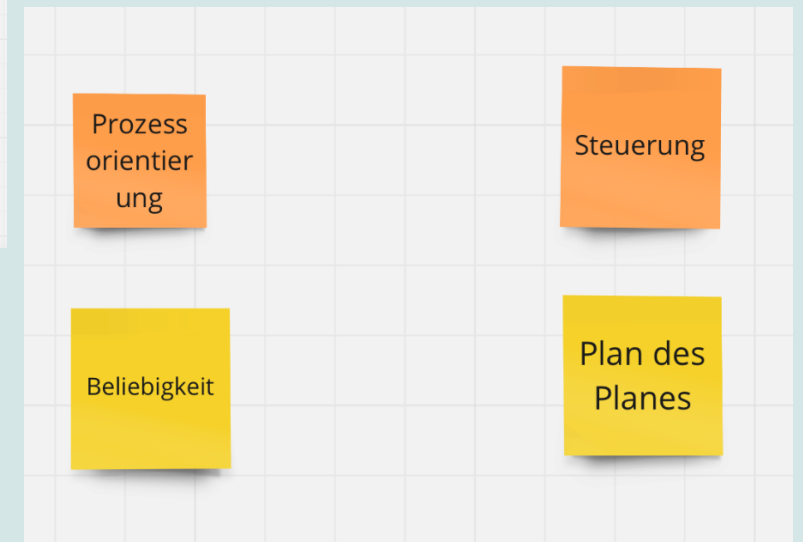
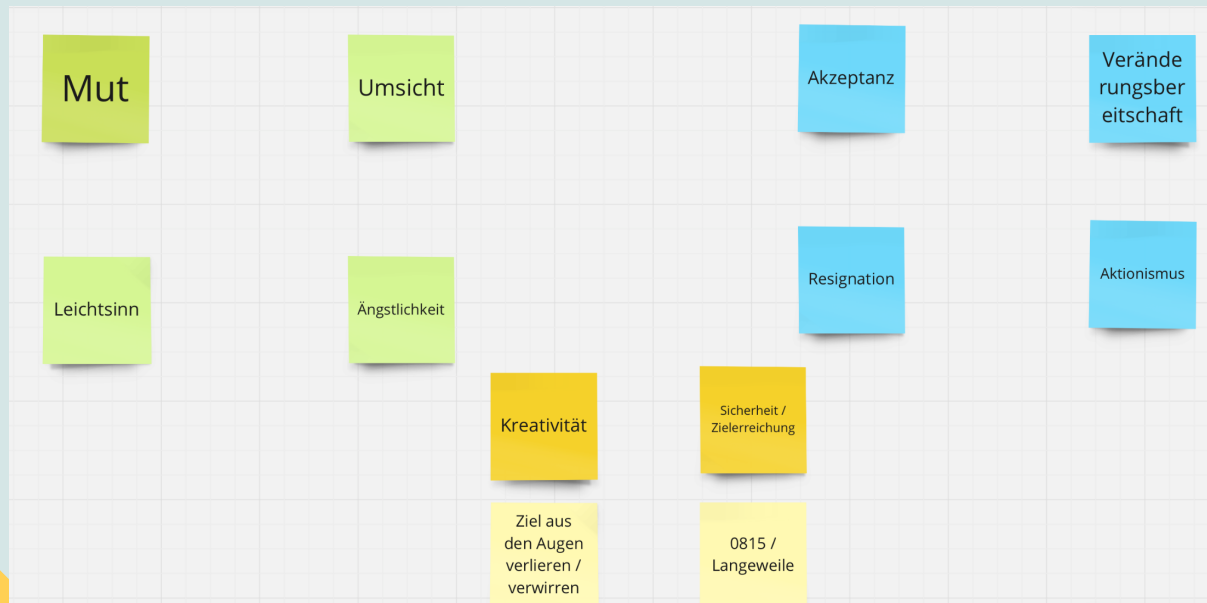
- Worauf möchtet ihr in eurer Rolle als Coach besonders achten?
- Was möchtet ihr vermeiden?
- Wie könnt ihr für Balance sorgen.
- Persönliches Fazit



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.

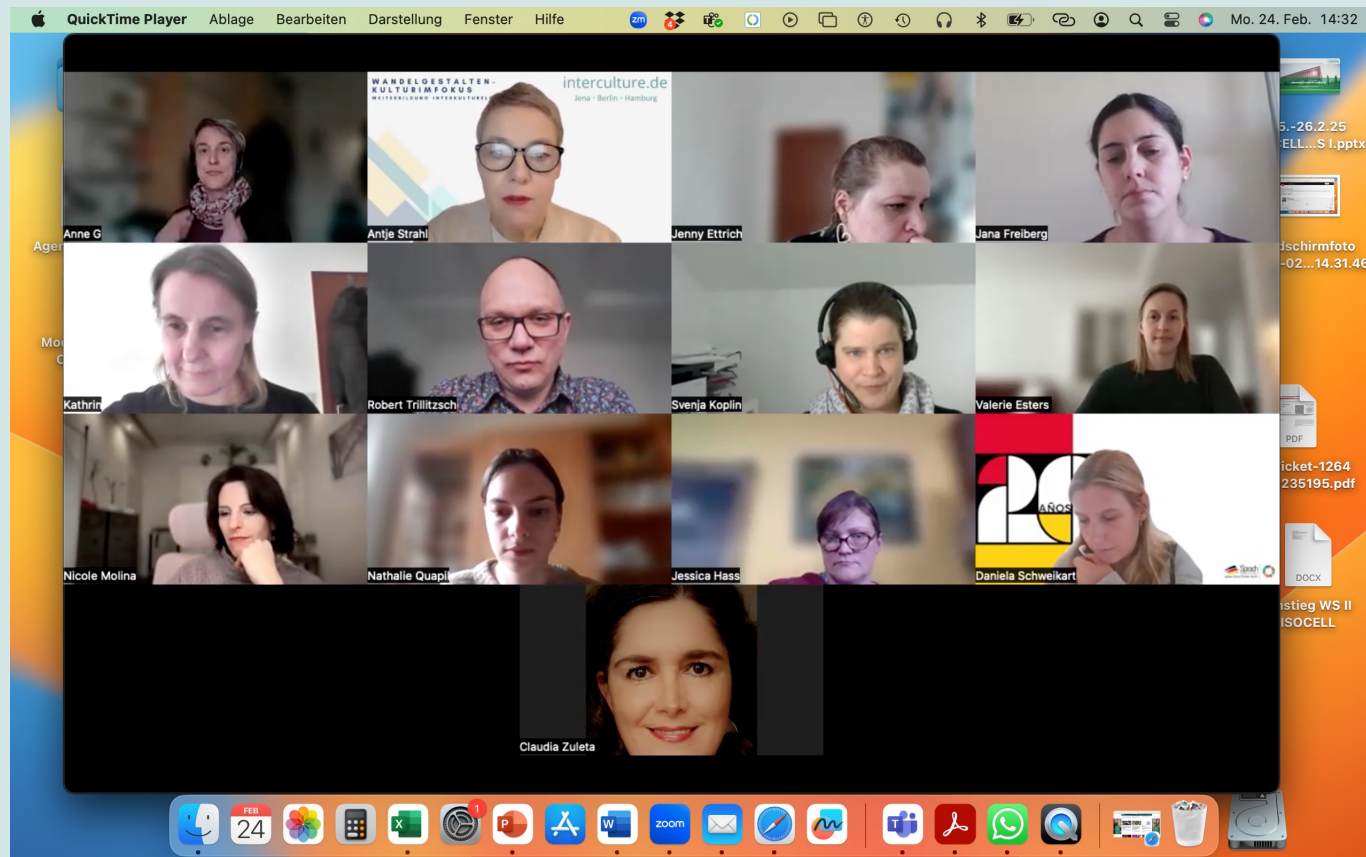
Praxisbezug:

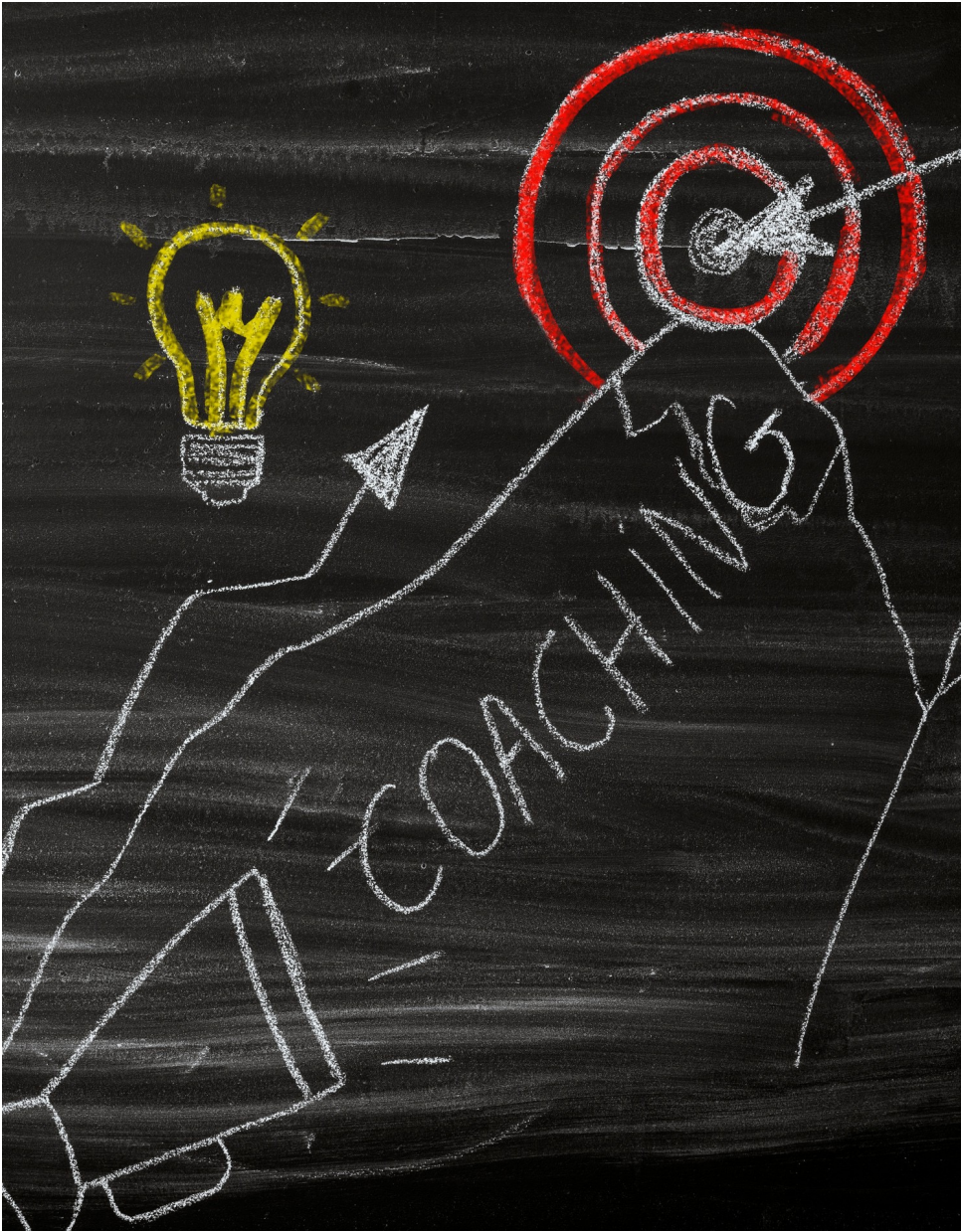
Es eignet sich hervorragend für Workshops, Coachings und Trainings, um den Blick für eigene Stärken und Schwächen zu schärfen und neue Wege zur Verbesserung zu finden. Es eignet sich für den Perspektivwechsel und zum Erkennen und Verständnis für anders Verhalten, auch in Bezug auf gleiche Werte.

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?