

Prof. Dr. Harald Geißler
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Telefon: +49 +40 65 41 28 40
Internet: www.coaching-gutachten.de
E-Mail: geissler@coaching-gutachten.de

Evaluation der Coachingaus- bzw. -weiterbildung

„Systemisches Coaching und Organisationsberatung“

von

ISMA – Institut für systemisches Denken und Handeln im Management

Beginn der nächsten Ausbildung
13.10.2006 in Lindau (am Bodensee)

Internet: www.cormanninstitute.de
E-Mail: isma@cormanninstitute.de

I Zusammenfassende Darstellung und Empfehlung der Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG)

Die folgende Darstellung und Empfehlung stützt sich zum einen auf Informationen des Anbieters und zum anderen auf Telefoninterviews, die der Evaluator (Prof. Dr. Harald Geißler) mit zufallsbedingt ausgewählten TeilnehmerInnen der oben genannten Weiterbildung durchgeführt hat.

Die interviewten TeilnehmerInnen bestätigten, dass die Leistungsversprechen der Weiterbildung gehalten wurden und dass sie mit ihm insgesamt (sehr) zufrieden waren.

TeilnehmerInnen, die nicht interviewt worden sind und die folgende Darstellung und Bewertung in bestimmten Punkten nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.

Der von Walther Cormann angebotene Kurs „Systemisches Coaching und Organisationsberatung“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Konzeption systemischer Beratung, die sich klar vor allem gegenüber tiefenpsychologischer Therapie abgrenzt und neben systemischem Einzel-Coaching auch Mehrpersonen-Coaching (Teams, Projektgruppen, Steuergruppen etc.) mitberücksichtigt, bzw. Coaching mit Changemanagement / Organisationsberatung verbindet, d.h. Coaching von mehreren Klienten gleichzeitig, von Teams und Organisationseinheiten. Der Kurs wendet sich vor allem an Personen, die im Business und insbesondere in der Personal- und Organisationsentwicklung arbeiten und sich bereits im Vorfeld mit den Grundzügen systemischen Denkens vertraut gemacht haben. Übergeordnetes Ziel ist, die TeilnehmerInnen mit den Grundsätzen und Werthaltungen systemischen Denkens bzw. systemischer Beratung tief greifend vertraut zu machen, sie mit der Breite systemischer Beratungsverfahren bekannt zu machen und sie systematisch zu befähigen, sie für professionelle Beratung – als Coach, Organisationsberater oder auch als Führungskraft - gewinnbringend nutzen zu können;
- Trainer, der seine Konzeption systemischer Beratung im Umgang mit den TeilnehmerInnen konsequent vorlebt;
- Trainer, der langjähriges, umfangreiches Erfahrungswissen als Organisationsberater und Business-Coach hat;
- Trainer, der viel Zeit (15% der Seminarzeit) darauf verwendet, Coaching selbst vorzumachen und damit den TeilnehmerInnen ein Modell anzubieten.

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- Walther Cormann bieten für 5.160 € (zzgl. MwSt.) den Kurs „Systemisches Coaching und Organisationsberatung mit Walther Cormann“ an. Er umfasst 8 dreitägige Module (insg. 24 Seminartage bzw. 168 Zeitstd.).
- Der gesamte Kurs findet in Lindau am Bodensee statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 15 Personen beschränkt.
- Alle Module werden – mit gelegentlicher Anreicherung durch Gastreferenten /-trainern - von Walther Cormann selbst durchgeführt.

- Das zweitägige Einführungsseminar kostet 250,-€ zzgl. MwSt. und kann optional gebucht werden. (Bei einer Anmeldung bis zum 15. Juli kostet das Einführungsseminar nur 150 €). Auf dieser Grundlage entscheiden sich die Teilnehmer für die anschließenden 8 Module en bloc. Erforderlich ist eine Anmeldung zur gesamten Coaching-Ausbildung. Versäumte Seminare können im nächsten Durchgang, soweit organisierbar, kostenlos nachgeholt werden.
- Zwischen den Modulen treffen sich die TeilnehmerInnen in selbstorganisierten Lerngruppen, um das Gelernte zu vertiefen. Sie bekommen vom Trainer spezifische Aufgaben, werden aber vom ihm nicht unmittelbar angeleitet.
- Von den TeilnehmerInnen wird die parallele Durchführung eines Beratungs- bzw. Coachingsprojekts erwartet. Seine Präsentation ist ein zentraler Nachweis für die von Walther Cormann im Rahmen des achten Moduls durchgeführte Zertifizierung.
- Die didaktische Anlage des Kurses zeichnet sich dadurch aus, dass der Trainer im Umgang mit den Kursteilnehmern die Prinzipien und Werthaltungen systemischer Beratung, nämlich die Förderung bzw. Ermöglichung lösungsorientierter Selbstorganisation des/der Klienten konsequent vorlebt. D.h. er orientiert sich bei der Vermittlung seines Wissens und Könnens vorrangig an den aktuellen Fragen und situativen Bedingungen der TeilnehmerInnen. Neben konzeptioneller Wissensvermittlung (15% der Seminarzeit), Darstellung von Praxisbeispielen aus dem reichen Erfahrungsschatz des Trainers (15% der Seminarzeit) und praktischen Übungen (25% der Seminarzeit) sind das exemplarische Vormachen ausgewählter Coaching- bzw. Beratungsprozesse durch den Trainer (15% der Seminarzeit) sowie die Supervision der Teilnehmer bei eigenen Coaching- bzw. Beratungsübungen in der Gruppe (15% der Seminarzeit) und die individuelle Beratung hinsichtlich ihrer Entwicklung als Coach/Berater (15% der Seminarzeit) von Bedeutung.
- Der von Walther Cormann vertretene Grundgedanke systemischer Beratung, alle Coaching- bzw. Beratungsaktivitäten vorrangig auf die Förderung bzw. Ermöglichung lösungsorientierter Selbstorganisation des/der Klienten auszurichten, bestimmt die Auswahl der in dem Kurs vermittelten Coachingmethoden. Sie konzentrieren sich auf systemische Gesprächs- und Fragetechniken, lösungsorientierte Verfahren, Aufstellungsarbeit und szenische Rollenspiele, Moderation und Visualisierung sowie Intuitions- Assoziations- und Kreativitätstechniken. Tiefenpsychologisch orientierte Verfahren und Ansätze z.B. der Introspektion, Tiefung, Verlangsamung und Hypnose werden nicht oder nur ganz am Rande vermittelt ebenso wie konfrontative Beratungsverfahren und der Methoden für den Umgang mit Klientenwiderstand.
- Bezüglich des vermittelten Hintergrundwissens liegt der Schwerpunkt einerseits auf den Grundlagen (insb. Klärungen im Vorfeld von Coaching, Wahl des Settings, Erstkontakt und Auftragsklärung) der Qualitätssicherung von Coaching (insb. Haltung, Rolle und Identität des Coaches) und Fragen des (Selbst)Marketings als Coach/Berater und andererseits auf der Vermittlung organisationspsychologischen Wissens vor allem zu den Themenbereichen Changemanagement/ Organisationsentwicklung und organisationalen Beziehungsstrukturen und -dynamiken. Psychologisches Wissen über den Klienten als Einzelnen wird weniger explizit, sondern im Wesentlichen anlassbezogen mit Bezug auf die Selbstorganisationsprozesse der Teilnehmenden in der Ausbildungsgruppe vermittelt.

- Die wichtigsten Fähigkeiten des Trainers sind:
(Die folgenden fünf Fähigkeiten sind eine Selbstdarstellung des Anbieters, der die interviewten Teilnehmer zugestimmt haben.)
 1. Problemutilisierung (Transformation der Problemenergie in Lösungskompetenzen)
 2. Zielorientierte Veränderung der Selbstorganisation des Coach und des Kunden
 3. Systemische Kommunikation und Sprache
 4. Kreative und sinnlich-wahrnehmbare Inszenierungen und Interventionsstrategien
 5. Erkennen von Verstrickungsmustern und Paradoxien und deren Auflösung

Mit Blick auf den nächsten Kurs sind keine Änderungen geplant.

2. Beschreibung des letzten Kurses

Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen entwickelt. Die Beschreibungskategorien wurden von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten vorgegeben, um eine optimale Vergleichbarkeit mit anderen Anbietern zu ermöglichen.

Konzeptionelle Ausrichtung

- 60% Einzel-Coaching
- 40% System-Coaching (d.h. Coaching von Leitungs- und/oder Projektteams, Coaching in Verbindung mit Organisationsberatung)

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen der Aus-/Weiterbildung

- 15% Wissensvermittlung und Diskussion
- 15% Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 25 % praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Diskussion über die Übungen)
- 15% Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
- 15% Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/-aktivitäten)
- 15% Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe (d.h. bei ihren Versuchen, sich gegenseitig zu coachen)

Es werden selbstorganisierte Lerngruppen ohne Anleitung aber mit Aufgabenstellungen zur Selbstbearbeitung und Vertiefung gebildet, ca. 7 Treffen.

Coaching-Methoden

- 5 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 5 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 15 % Gesprächsführung allgemein
- 10 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 5 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 10 % Lösungsorientierte Verfahren
- 0 % Introspektive Verfahren
- 5 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 10 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 5 % Tiefung, Verlangsamung, Hypnose
- 10 % Moderation und Visualisierung
- 0 % Konfrontative Methoden
- 15 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 0 % Umgang mit Widerstand
- 5 % Potenzialanalysen (Tests)

Vermitteltes Wissen

Themenblock: Grundlagen = 26 %

- 5 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 5 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 3 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 8 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 5 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung = 20 %

- 3 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 15 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 1 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 0 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 1 % Evaluation

Themenblock: Coaching als Berufsfeld = 12 %

- 1 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 10 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 1 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

Themenblock: Klientenpsychologie = 5 %

- 1 % Persönlichkeit und Identität
- 0 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 0 % Lernen und Entwicklung
- 1 % Emotion und Motivation
- 1 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 1 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 1 % subjektbedingte Konflikte

Themenblock: Organisationspsychologie = 37 %

- 3 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 3 % Führung
- 5 % Organisationskultur
- 8 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 0 % Interkulturelles Management
- 10% Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 3% Projekt- und Prozessmanagement
- 5% organisationale Konflikte

3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters)

Einführungsseminar optional: 250,- € zzgl. MwSt.
(Bei Anmeldung bis zum 15.07.06 150,- €)
8 Module á 3 Tage: 5.160 € (zzgl. MwSt.)
Maximalgröße der Gruppe: 15 Personen

Einführungsseminar

13. und 14. 10.2006, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

An diesen beiden Tagen werden Sie ausführlich über die inhaltliche und organisatorische Gestaltung des Kompetenztrainings informiert. Sie werden nach dem Besuch des Einführungsseminars mit Sicherheit einschätzen können, welchen Nutzen Ihnen die Teilnahme am Curriculum bieten wird. Für Ihre Kunden besteht der Nutzen darin, durch Coaching die Selbstorganisation zu verbessern, die persönliche Identität zu stärken, das Lebensgefühl in Balance zu bringen oder die eigenen Management- bzw. Führungspotenziale zu stärken. Erleben Sie selbst, wie mit einfachen (und genialen) systemischen Interventionen Veränderungen eingeleitet und Lösungen für aktuelle Fragestellungen gefunden werden können.

Modul 1: Einladung zum Querdenken

22.11. – 24.11.2006, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Systemisches Coaching fokussiert die Aufmerksamkeit der Beteiligten auf Potenziale, Kompetenzen, Kraftfelder, Ressourcen und auf zieldienliche Lösungen. Das Zusammenspiel solcher Elemente wird neu, anders oder besser reorganisiert, neu verknüpft und integriert, um wünschenswerte Zielzustände und Ergebnisse zu generieren. Systemisches Coaching entscheidet nicht über richtig oder falsch, sondern evaluiert im Beratungsprozess immer wieder den Nützlichkeitsfaktor für das Kundensystem.

Sie lernen:

- Wirklichkeitskonstruktionen zu lesen und alternative Denk- und Handlungsmuster zu erfinden,
- die Einseitigkeit von Zustandsbeschreibungen zu relativieren und eine Vielfalt von Betrachtungs- und Bewertungsmöglichkeiten zu generieren,
- Probleme als Lösungsversuche aufzufassen,
- die Fähigkeit des positiven Umdeutens für Ihre Beratungsaufträge zu nutzen,
- Problemmuster in Lösungsmuster zu wandeln
- und die 7 ISMA-Querdenker-Fragestellungen als Leitfaden für Veränderungsprozesse einzusetzen.

Modul 2: Systemische Sprache als Interventionsbasis

14.02. – 16.02. 2007, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Als Coach sind Sie ständig Kommunikator für Entwicklungs-, Optimierungs- und Veränderungsprozesse. Hierfür ist eine Sprachform sinnvoll, die an die bestehenden Realitätskonstruktionen der Kunden ankoppelt und diese in wünschenswerter Weise in andere, bessere, zieldienliche Wirklichkeiten kommunikativ transformiert.

Sie lernen:

- die Gestaltung des Coaching als Kommunikator in die Hand zu nehmen und systemisch zu denken (zirkulär und prozess-orientiert),
- zu handeln (zu strukturieren und zu steuern) und zu kommunizieren (in die wünschenswerte Richtung),
- eine wertschätzende Haltung zum Kundensystem einzunehmen,
- eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen,
- ein wohlwollendes Beratungsklima zu schaffen
- und das Kundensystem aktiv am Entwicklungsprozess zu beteiligen.

Modul 3: Selbstorganisationsprozesse

16.04. – 18.04. 2007, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Jedes lebende System – eine einzelne Person ebenso wie ein Unternehmen – organisiert sich seine Verhaltensabläufe selbst. In manchen Systemen herrschen Scheiterstrategien und destruktive Konfliktmuster vor, andere Systeme sind in der Lage, Erfolgsstrategien und zieldienliche Lösungsmuster zu erfinden und weiter zu entwickeln. Coaching dient immer der Optimierung von Selbstorganisationsprozessen.

Sie lernen:

- Durch die Art der Seminargestaltung zunächst Ihre eigene Selbstorganisation zu analysieren, zu überprüfen und entsprechend Ihrer Aufgabenstellung als Coach und Kommunikator weiter zu entwickeln,
- Selbstmanagement als tägliche Routine einzusetzen,
- in 7 Schritten Ihr inneres Team aufzubauen,
- Ihre persönliche Performancevision (Selbstkonzept) zu kultivieren: „wissen was zählt“
- Ihre Zukunftsvision zu erfinden oder zu bekräftigen: „da will ich hin“ und die hierbei gemachten Eigenerfahrungen für Ihre Beratungsaufträge zu nutzen.

Modul 4: Teamcoaching – Erarbeitung einer optimalen Teamorganisation

04.07. – 07.07. 2007, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Um Teamprozesse zu verstehen und zu beeinflussen, ist es erforderlich, die erlebbaren, aber unwillkürlich stattfindenden Beziehungsmuster zu analysieren und an die Oberfläche zu bringen, sie willkürlich und damit bewusst werden zu lassen. Unwillkürliche Orientierungen und Regeln organisieren das Zusammenwirken der einzelnen Teammitglieder, so z.B. Nähe/ Distanz, Sympathie/Antipathie, Machtkampf/ Kooperation etc. Werden die Kriterien für die Selbstorganisation von Teams bewusst, dann können hierdurch Problembeziehungsmuster gelöst und verändert sowie wünschenswerte Teamprozesse generiert werden.

Sie lernen:

- Das Spiel mit den vielfältigen Unterschieden optimal zu inszenieren,
- die Teamkultur zu fördern und zu verbessern,
- emotionale Verstrickungen zu lösen,
- Engpässe durch die Fokussierung auf Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen zu beheben,
- die Teamidentität zu stärken und Konflikte professionell und konstruktiv zu handhaben.

Modul 5: Den Wandel gestalten

08.10. – 10.10. 2007, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Während Entwicklung etwas eher Kontinuierliches ist, sind Veränderungen eher einschneidende Maßnahmen. Erarbeitet werden Spezialkompetenzen zum erfolgreichen Coaching von Change Management Prozessen.

Sie lernen:

- sich als VeränderungsmanagerIn zu positionieren,
- Ihre Kunden bei Veränderungsmaßnahmen kompetent zu beraten und Veränderungsprozesse zu coachen,
- die Auswirkungen von Veränderungsprozessen zu überprüfen (Kontextuierung), denn Veränderungen sind Einschnitte in die praktizierte Routine,
- die passgenauen Rahmenbedingungen für entsprechende Beratungen zu bestimmen,
- Diagnosemethoden einzusetzen und Veränderungsarchitekturen zu entwerfen.

Modul 6: Systemische Organisationsberatung

05.12.. – 07.12.. 2007, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Durch die Beratung wird das Kundensystem eingeladen, den Blick auf solche organisationalen Muster, Prozesse und Strukturen zu lenken, die die Operationsweisen des Systems überwiegend unwillkürlich steuern und beeinflussen, denn hier liegt die Kraft der Bewegung – auch der Veränderungsbewegung – in lebenden Systemen. Hierzu zählen z.B. Beziehungsmuster und Kommunikationsprozesse, die häufig zu Spannungsfeldern oder emotionalen Verstrickungen in Unternehmen werden können. Diese manifestieren sich in der Systemdynamik einer Organisation oder Organisationseinheit. Der systemische Berater versteht es, diese Prozesse und Dynamiken zu entschlüsseln und mit dem Kunden zu besprechen, um hieran anschließend zielorientierte Lösungsstrategien zu entwickeln und durchzuführen.

Sie lernen:

- Störungen, Verstrickungen und Problemdynamiken zu erkennen und lösungsorientiert zu bearbeiten,
- die in Problemen enthaltenen Potenziale durch positive Umdeutung für Veränderungen zu nutzen.
- Fehlerfreundlichkeit im HRD-Bereich als Chance zu permanenter Qualitäts- und Ergebnisverbesserung anzusehen,
- Systeme in die für die Zielerreichung notwendige Kraft und Energie zu bringen
- und Ihre Rolle als Kommunikator auch in komplexen Situationen einzunehmen.

Modul 7: Systemische Interventionsmethoden – in Aktion

Februar 2008, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Die Durchführung von Inszenierungen ist deswegen den allein verbalen Interventionen überlegen, da sie die Komplexität der Systemdynamik auf ein wesentliches Element reduziert und somit handhabbar macht: die Optimierung von Beziehungsgestaltungen. In der Inszenierung werden – anders als im Gespräch – die Beziehungsmuster und Verknüpfungen emotional-sinnlich wahrnehmbar. Unterschiede in verschiedenen Beziehungsbildern werden sichtbar und erlebbar. Es kann ständig überprüft werden, welche Konstellationen im Beziehungsgefüge eher besser oder eher schlechter wirken. Auf diese Weise wird das zu beratende System dazu befähigt, sich selbst zu optimieren und zu erneuern.

Sie lernen:

- Systemdynamiken zu erkennen und erlebnisnah in Szene zu setzen,
- Problemmuster in Lösungsmuster zu transformieren,
- Lösungsstrategien zu fördern und durch Rituale zu verankern,
- Ressourcen und Potenziale spielerisch zu entdecken und weiter zu entwickeln,
- die Interventionsmethoden auf das Anliegen und die Kundenkultur abgestimmt auszuwählen und sich als BeraterIn dem Lösungsprozess anzuvertrauen (statt Lösungen vorzugeben).

Modul 8: Projektpräsentation

Mai 2008, Lindau am Bodensee

Trainer: Walther Cormann

Wir empfehlen Ihnen als TeilnehmerIn, einen Ihrer Beratungsaufträge gezielt als Projekt „systemisches Coaching“ zu bestimmen und vornehmlich mit den hier erlernten Konzepten und Methoden durchzuführen. Diese Projekte werden in Seminar 8 von den Teilnehmern präsentiert, um die Durchführung zu reflektieren und zu evaluieren. Die Wirkungsfaktoren der systemischen Beratung werden herausgearbeitet und die persönliche Entwicklung als Coach im Verhältnis zum Kundensystem eruiert. Das Feedback rundet die Präsentation ab.

Sie lernen:

- die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von systemischem Coaching kennen,
- Beratungsaufträge zu reflektieren und zu evaluieren,
- auf die Selbstpositionierung als Coach zu achten und diese selbstreflexiv zu variieren,
- Ihr Kompetenzniveau zu beurteilen und den Umgang mit Feedbacks.

Der Trainer

Walther Cormann

Walther Cormann, Jahrgang 1949, ist Diplom-Betriebswirt und Diplom-Psychologe und seit 1984 als Coach, Team- und Organisationsberater sowie als anerkannter Trainer (BDP, DGSP, EAP) systemischer Ausbildungskonzepte im gesamten deutschsprachigen Raum und darüber hinaus (Finnland, England, Russland, Italien) tätig. Mit bislang weit über 1500 mehrtägigen Seminaren und Workshops verfügt er über einen reichen Erfahrungsschatz bezogen auf die Lerninhalte ebenso wie auf die Gestaltung optimaler Lernprozesse.

Institutsleitung von drei von ihm gegründeten unterschiedlichen Weiterbildungsinstituten, Veranstalter von Fachtagungen und Symposien mit namhaften Unternehmen, Autor und Verleger.

Vielfältige Aufträge zum Coaching von Fach- und Führungskräften, Top-Managern und Geschäftsführern ebenso wie internationale Team- und Organisationsentwicklungsaufgaben haben bei ihm ein Erfahrungsspektrum aufgebaut, das den TeilnehmerInnen durch interessante Fallbeispiele, praxisorientierte Lernwelten und konkrete, an den tatsächlichen Erfordernissen orientierte Übungen und Anleitungen zu Gute kommt.

Walther Cormann zeichnet sich durch ein hohes Maß an Flexibilität aus, so dass er alle Seminare zum großen Nutzen der Teilnehmenden interaktiv gestaltet. Hierdurch werden die Interessen, Fragestellungen und Zielsetzungen der TeilnehmerInnen im Hinblick auf das jeweilige Seminarthema in den Lernprozess integriert. Die Seminare werden phasenweise abwechselnd in unterschiedlichen Settings stattfinden: Plenum, Kleingruppen, face to face- Trainings, Einzelarbeiten, Life-Demonstrationen, Videoanalysen, Outdoor-Sequenzen.

Eine besondere Expertise weist der Trainer beim Thema Organisation der Selbstorganisation auf. Selbstannahmen und Selbstkonzepte bestimmen über den Gebrauch von Erfolgs- oder Scheiterstrategien – im Business wie im Privaten, im Team, in der Projektgruppen oder im Unternehmen als Ganzem. Er kann Menschen schnell zu einem Perspektivewechsel einladen und dabei bestehende Probleme oder Hindernisse für die gewünschte Veränderung nutzbar machen. Hierdurch beschleunigt er die Beratungssequenzen und sorgt für nachhaltige Erfolge.

Für Walther Cormann sind Kommunikation und Beziehungskultur wesentliche Kernkompetenzen für gewünschte Resultate. Sie können den Trainer erleben, wie er mit den Teilnehmenden mit Humor und Leichtigkeit life arbeitet, wie er theoretische Konzepte präzise darstellt und mit allen von der ersten Minute an „systemisch“ umgeht. Systemisch zu denken und zu handeln ist inzwischen längst zu seiner Lebensmaxime für ihn geworden.